



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2021-2022

29 OKTOBER 2021

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

BIJLAGE

BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING

DEEL 8

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

29 OCTOBRE 2021

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

ANNEXE

À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL

PARTIE 8

Inhoudsopgave

Deel 1 – Beleidsnota

Beleid inzake territoriale ontwikkeling en stadsvernieuwing
Preventie & Veiligheid en van de Hoge Ambtenaar
Erediensten en Rampen

Deel 2 – Beleidsnota

Toerisme, het imago van Brussel en de biculturele aangelegenheden van gewestelijk belang
Territoriale Ontwikkeling en Stadsvernieuwing, Toerisme, de Promotie van het imago van Brussel en biculturele zaken van gewestelijk belang, en Bezoldigd personenvervoer

Deel 3 – Beleidsnota

Mobiliteit, Openbare Werken en Verkeersveiligheid
Beheer van het bos en de natuur, meting van de milieukwaliteit Beheer van de kwaliteit van de lucht en van het milieu, van het bos en van de natuur

Deel 4 – Beleidsnota

Afdeling Groene Ruimten
Personeels- en patrimoniumbeheer van Leefmilieu Brussel
Inspectie en verontreinigde bodems

Deel 5 – Beleidsnota

Energie, lucht, klimaat, duurzame gebouwen
Waterbeleid
Milieuvergunningen en bestrijding van hinder

Deel 6 – Beleidsnota

Bevordering van de duurzame ontwikkeling
Haven van Brussel
BRUGEL
Landbouw
Participatieve Democratie

Table des matières

Partie 1 – Note d’orientation

Politique de développement territorial et de rénovation urbaine
Prévention & Sécurité et du Haut Fonctionnaire
Cultes et calamités

Partie 2 – Note d’orientation

Tourisme, Image de Bruxelles et Biculturel d’intérêt régional
Développement territorial et Rénovation urbaine, Tourisme, Promotion de l’Image de Bruxelles et du Biculturel d’intérêt régional, et Transport rémunéré de personnes

Partie 3 – Note d’orientation

Mobilité, Travaux publics et Sécurité routière
Gestion de la forêt et de la nature, mesure de la qualité environnementale Gestion de la qualité de l’air et de l’environnement, de la forêt et de la nature

Partie 4 – Note d’orientation

Division Espaces Verts
Gestion des ressources humaines et patrimoniales de Bruxelles Environnement
Inspection et sols pollués

Partie 5 – Note d’orientation

Energie, Air, Climat, Bâtiments durables
Politique de l’eau
Permis d’environnement et lutte contre les nuisances

Partie 6 – Note d’orientation

Promotion du développement durable
Port de Bruxelles
BRUGEL
Agriculture
Démocratie participative

Deel 7 – Beleidsnota

BMW 2021

Ophaling en Verwerking van afvalstoffen en hulpbronnen

Brussel Financiën en Begroting

Deel 8 – Beleidsnota

GOB

BISA

Talent - gewestelijke overheidsdienst openbaar ambt - Opdracht 32

Promotie van de meertaligheid

Brussel Fiscaliteit 2021-2022

Dierenwelzijn

Plaatselijke Besturen

Werk

Deel 9 – Beleidsnota

Digitalisering 2019-2024

Administratieve vereenvoudiging

Gelijke kansen

Huisvesting

Deel 10 – Beleidsnota

Stedenbouw - Monumenten en Landschappen

Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

Europese en Internationale Betrekkingen & Buitenlandse Handel

Deel 11 – Beleidsnota

Economische transitie

Wetenschappelijk Onderzoek en Innovatie

Partie 7 – Note d'orientation

SBGE 2021

Enlèvement et Traitement des immondices et des ressources

Bruxelles Finances et Budget

Partie 8 – Note d'orientation

SPRB

IBSA

Talent-spr fonction publique -Mission 32

Promotion du multilinguisme

Bruxelles Fiscalité 2021-2022

Bien-Être Animal

Pouvoirs locaux

Emploi

Partie 9 – Note d'orientation

Transition numérique 2019-2024

Simplification administrative

Égalité des chances

Logement

Partie 10 – Note d'orientation

Urbanisme - Monuments et Sites

Lutte contre l'Incendie et l'Aide Médicale Urgente

Relations européennes et internationales & Commerce extérieur

Partie 11 – Note d'orientation

Transition économique

Recherche scientifique et Innovation

BELEIDSNOTA**GOB****Inhoudstafel****HOOFDSTUK I**

Inleiding

HOOFDSTUK II

Omgevinganalyse

HOOFDSTUK III

Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV

Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

IV.1.1 OD 1.1: Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

IV.1.1.1 Planning 2022

IV.1.2 OD 1.2.: De samenwerking versterken met de andere GOB's (Talent.brussels, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit), instellingen en andere actoren: het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

IV.1.2.1 Realisaties 2021

IV.1.2.2 Planning 2022

IV.1.3 OD 1.3.: Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

IV.1.3.1 Realisaties 2021

IV.1.3.2 Planning 2022

IV.1.4 OD 1.4.: De overgang naar Facilities 3.0 verzekeren

IV.1.4.1 Realisaties 2021

IV.1.4.2 Planning 2022

IV.2 Evoluëren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie

IV.2.4.1 Realisaties 2021

NOTE D'ORIENTATION**SPRB****Table des matières****CHAPITRE I^{ER}**

Introduction

CHAPITRE II

Analyse du contexte

CHAPITRE III

Synthèse managériale

CHAPITRE IV

Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Créer le réseau des institutions publiques régionales bruxelloises pour mutualiser les compétences, les outils, les expertises et les connaissances et collectiviser l'intelligence

IV.1.1 OO 1.1: Obtenir la confiance et le soutien du Gouvernement et des partenaires pour les fédérer autour d'une vision commune sur la mise en place du réseau

IV.1.1.1 Planning 2022

IV.1.2 OO 1.2.: Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres SPR (Talent.brussels, Urban.brussels, Bruxelles Fiscalité), les organismes et les autres acteurs: Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'UE, Pouvoirs locaux

IV.1.2.1 Réalisations 2021

IV.1.2.2 Planning 2022

IV.1.3 OO 1.3.: Privilégier l'utilisation et le développement de services, de réglementation et d'outils, notamment informatiques, communs

IV.1.3.1 Réalisations 2021

IV.1.3.2 Planning 2022

IV.1.4 OO 1.4.: Assurer la transition vers les Facilities 3.0

IV.1.4.1 Réalisations 2021

IV.1.4.2 Planning 2022

IV.2 Transiter de Be Connected à Be Well, marque de fabrique de notre organisation

IV.2.4.1 Réalisations 2021

IV.2.1 OD 2.1.: Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.1.1 Realisaties 2021

IV.2.1.2 Planning 2022

IV.2.2 OD 2.2.: Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.2.1 Realisaties 2021

IV.2.2.2 Planning 2022

IV.2.3 OD 2.3.: Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren

IV.2.3.1 Realisaties 2021

IV.2.3.2 Planning 2022

IV.2.4 OD 2.4.: Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooiën

IV.2.4.1 Realisaties 2021

IV.2.4.2 Planning 2022

IV.3 SD 3: Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

IV.3.1 OD 3.1.: De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken

IV.3.1.1 Realisaties 2021

IV.3.1.2 Planning 2022

IV.3.2 OD 3.2.: De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

IV.3.2.1 Realisaties 2021

IV.3.2.2 Planning 2022

IV.3.3 OD 3.3.: De wendbaarheid van onze organisatie versterken

IV.3.3.1 Realisaties 2021

IV.3.3.2 Planning 2022

IV.3.4 OD 3.4.: Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken

IV.3.4.1 Planning 2022

IV.2.1 OO 2.1.: Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au cœur de notre politique organisationnelle et de notre identité

IV.2.1.1 Réalisations 2021

IV.2.1.2 Planning 2022

IV.2.2 OO 2.2.: Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail (NWOW) selon le modèle de qualité de vie au travail en tenant compte de la diversité de notre personnel

IV.2.2.1 Réalisations 2021

IV.2.2.2 Planning 2022

IV.2.3 OO 2.3.: Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation

IV.2.3.1 Réalisations 2021

IV.2.3.2 Planning 2022

IV.2.4 OO 2.4.: Renforcer le caractère inclusif du SPRB afin que l'ensemble des talents soient valorisés et que chacun puisse s'épanouir pleinement sur le plan professionnel

IV.2.4.1 Réalisations 2021

IV.2.4.2 Planning 2022

IV.3 OS 3: Renforcer la bonne gouvernance, y intégrer structurellement le cycle PDCA et faire du SPRB une organisation agile, performante et innovante

IV.3.1 OO 3.1.: Renforcer l'implémentation effective et cohérente du système de contrôle

IV.3.1.1 Réalisations 2021

IV.3.1.2 Planning 2022

IV.3.2 OO 3.2.: Améliorer la stratégie en optimisant la gestion des processus et des projets

IV.3.2.1 Réalisations 2021

IV.3.2.2 Planning 2022

IV.3.3 OO 3.3.: Renforcer l'agilité de notre organisation

IV.3.3.1 Réalisations 2021

IV.3.3.2 Planning 2022

IV.3.4 OO 3.4.: Renforcer la gestion financière des finances publiques

IV.3.4.1 Planning 2022

IV.3.5 OD 3.5. : De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO₂-neutraliteit

IV.3.5.1 Realisaties 2021

IV.3.5.2 Planning 2022

IV.3.6 OD 3.6. : De gelijkekansendimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkekansentest

IV.3.6.1 Realisaties 2021

IV.3.6.2 Planning 2022

IV.3.7 OD 3.7. : Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit

IV.3.7.1 Realisaties 2021

IV.3.7.2 Planning 2022

IV.3.8 OD 3.8. : Participatie, ethiek en transparantie garanderen

IV.3.8.1 Realisaties 2021

IV.3.8.2 Planning 2022

IV.4 OS 4 : Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen

IV.4.1 OD 4.1. : Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten

IV.4.1.1 Realisaties 2021

IV.4.1.2 Planning 2022

IV.4.2 OD 4.2. : De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken

IV.4.2.1 Realisaties 2021

IV.4.2.2 Planning 2022

IV.4.3 OD 4.3. Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen

IV.4.3.1 Realisaties 2021

IV.4.3.2 Planning 2022

IV.4.4 OD 4.4. : Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)

IV.3.5 OO 3.5. : Faire jouer au SPRB un rôle exemplaire dans la lutte contre le changement climatique en augmentant les efforts pour tendre vers la neutralité CO₂

IV.3.5.1 Réalisations 2021

IV.3.5.2 Planning 2022

IV.3.6 OO 3.6. : Intégrer la dimension d'égalité des chances dans la bonne gouvernance via l'optimisation de l'application du test d'égalité des chances

IV.3.6.1 Réalisations 2021

IV.3.6.2 Planning 2022

IV.3.7 OO 3.7. : Assurer le suivi de l'audit de conformité RGPD et du plan d'actions qui en découle

IV.3.7.1 Réalisations 2021

IV.3.7.2 Planning 2022

IV.3.8 OO 3.8. : Garantir participation, éthique et transparence

IV.3.8.1 Réalisations 2021

IV.3.8.2 Planning 2022

IV.4 OS 4 : Développer l'image de marque du SPRB, le marketing institutionnel et la stratégie de transformation digitale du SPRB en plaçant l'utilisateur au cœur du système et de nos préoccupations

IV.4.1 OO 4.1. : Construire l'image de marque et améliorer la notoriété du Service public régional de Bruxelles

IV.4.1.1 Réalisations 2021

IV.4.1.2 Planning 2022

IV.4.2 OO 4.2. : Accélérer la transformation digitale de notre organisation et faire de la simplification administrative une priorité

IV.4.2.1 Réalisations 2021

IV.4.2.2 Planning 2022

IV.4.3 OO 4.3. Garantir l'accessibilité de nos services pour la totalité de la population bruxelloise

IV.4.3.1 Réalisations 2021

IV.4.3.2 Planning 2022

IV.4.4 OO 4.4. : Intégrer la gestion des données dans l'amélioration des services fournis (Système data centric)

IV.4.4.1 Realisaties 2021

IV.4.4.2 Planning 2022

Bijlage 1 : Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Bijlage 3 : De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

IV.4.4.1 Réalisations 2021

IV.4.4.2 Planning 2022

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

LIJST MET AFKORTINGEN

AVG : Algemene verordening gegevensbescherming

ABI : Autonome Bestuursinstellingen

BSYN : Brussel Synergie

CTB : Commissie voor Toegang tot Bestuursdocumenten

DBDMH : Dienst Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp

DHR : Directie Human Resources

GOB : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

GOBF : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit

HR : Human Resources

ICAP : Informatie Compréhension (Begrip) Adhésion (Instemming) Participatie

IDPBW : Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk

KPI : Key Performance Indicator

NWOW : New Ways of Working

OD : Operationele doelstelling

PMO : Project Management Office

SD : Strategische doelstelling

VTE : Voltijds Equivalent

LISTE D'ABRÉVIATIONS

BSYN : Bruxelles Synergie

CADA : Commission d'Accès aux documents administratifs :

DRH : Direction Ressources Humaines

ETP : Equivalent Temps Plein

ICAP : Information Compréhension Adhésion Participation

ICP : Indicateur clé de Performance

NWOW : New Ways of Working

OAA : Organismes Administratifs Autonomes

OO : Objectif opérationnel

OS : Objectif stratégique

PMO : Project Management Office

RGPD : Règlement Général sur la Protection des Données

RH : Ressources Humaines

SIAMU : Service Incendie et d'Aide Médicale Urgente

SIPPT : Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail

SPRB : Service Public Régional de Bruxelles

SPRBF : Service Public Régional de Bruxelles Fiscalité

HOOFDSTUK I

Inleiding

De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) heeft als doel het nastreven en het verzekeren van een betere dienstverlening aan onze Regering, de burgers, de bedrijven, de verenigingen, de mensen die elke dag door Brussel rijden en ook, binnen onze organisatie, aan onze eigen personeelsleden.

Zo wil de GOB zijn streven naar uitmuntendheid, modernisering en vernieuwing helemaal in het teken plaatsen van de gebruikers-klanten van het Gewest.

De stroomlijning van de middelen en van het personeelsbestand is een afdoend bewijs van de maturiteit van de organisatie en toont aan dat ze in staat is haar bevoegdheden op een verantwoorde manier uit te oefenen. De GOB werkt al een aantal jaar aan een nooit gezien moderniserings- en veranderingsproces.

Zo was er de oprichting van de nieuwe besturen Brussel Synergie, Human Resources en Facilities, Brussel International en Brussel ConnectIT. Dankzij de aanstelling van een nieuwe secretaris-generaal, een nieuwe adjunct-secretaris-generaal en twee nieuwe directeurs-generaal kwam een nieuwe dynamiek op gang.

Het begin van 2021 werd gemarkeerd door de benoeming en komst van onze nieuwe secretaris-generaal, die zich dus bij onze adjunct-secretaris-generaal voegt die eind 2019 zijn functie opnam. De beheersplannen van beide secretarissen-generaal werden dit jaar op elkaar afgestemd om tot één enkel en coherent strategisch plan voor de hele GOB te komen.

Naast die organisationele veranderingen bestond de uitdaging er ook in de intrek van de GOB en de GOB Fiscaliteit in ons nieuwe gebouw, de Iris Tower, in goede banen te leiden. In 2020 vroeg dit project veel energie, omdat het project niet enkel een bouw en een verhuizing betrof, maar ook een hefboom vormde om een modernisering van onze organisatie door te voeren. De infrastructuurwerken vorderden snel en werden stap voor stap afgerond tegen eind 2020, ondanks de moeilijke omstandigheden door de Covid-19 pandemie. De GOB is erin geslaagd zich tegelijkertijd voor te bereiden op de dematerialisering, de verhuizing en de invoering van New Ways of Working (NWOW).

Tot slot, zoals alle sectoren, werd ook de GOB geconfronteerd met de pandemie. Dit vereiste een aanzienlijke aanpassing van onze manier van werken. Door de omschakeling naar voltijds telewerken moesten tal van processen herdacht en instant gedigitaliseerd worden. Opnieuw is

CHAPITRE I^{ER}

Introduction

Le Service public régional de Bruxelles (SPRB) a pour objectif de poursuivre et d'assurer un meilleur service à notre Gouvernement, aux citoyens, aux entreprises, aux associations, aux personnes qui passent chaque jour par Bruxelles et aussi, en interne, à nos propres agents.

Le SPRB consacre ainsi sa marche vers l'excellence, la modernisation et l'innovation au service des usagers-clients de la Région.

La rationalisation des moyens et des ressources démontre à suffisance la maturité de l'organisation et sa capacité à assumer ses compétences de manière responsable. Le SPRB mène depuis plusieurs années un processus de modernisation et de transformation sans précédent.

De nouvelles administrations ont vu le jour : Bruxelles Synergie, Ressources Humaines et Facilities, Bruxelles International et Bruxelles ConnectIT. Les désignations d'une nouvelle Secrétaire générale, d'un nouveau Secrétaire général adjoint et de deux nouveaux directeurs généraux ont permis d'enclencher une nouvelle dynamique.

Le début de l'année 2021 a été marqué par la nomination et l'arrivée de notre nouvelle Secrétaire générale qui rejoint donc notre Secrétaire général adjoint entré en fonction fin 2019. Le plan de gestion des deux Secrétaires généraux a donc cette année été aligné afin de parvenir à un plan stratégique unique et cohérent pour l'ensemble du SPRB.

Outre ces changements organisationnels, le défi a aussi été de mener à bien l'installation du SPRB et du Service Public de Bruxelles Fiscalité dans notre nouveau bâtiment, l'Iris Tower. En 2020, la réalisation de ce projet aura demandé beaucoup d'énergie, car il ne s'agissait pas uniquement d'une construction et d'un déménagement, mais aussi d'un levier pour davantage moderniser notre organisation. Les travaux d'infrastructure ont rapidement progressé et se sont progressivement achevés à la fin de l'année 2020, malgré les circonstances difficiles causées par la pandémie de la Covid-19. Le SPRB a réussi dans le même temps à se préparer à une dématérialisation, un déménagement et la mise en œuvre du New Way of Working (NWOW).

Enfin, le SPRB a été confronté, comme tous les autres secteurs, à une pandémie. Ce qui a nécessité une adaptation considérable de notre manière de travailler. Le passage au télétravail à temps plein a fait que de nombreux processus ont dû être repensés et digitalisés immédiatement. Ici aussi,

getracht om deze crisis als een opportuniteit te benutten en volop de digitalisering door te voeren. Ons personeel heeft hard gewerkt om zich te organiseren en te reorganiseren om de continuïteit van de openbare dienstverlening te waarborgen en onze projecten vastberaden voort te zetten. Onze organisatie heeft blijk gegeven van veerkracht en aanpassingsvermogen. Onze werkmethoden zijn veranderd, maar onze prioriteiten zijn dezelfde gebleven: een steeds efficiëntere, effectievere en doeltreffender dienstverlening aan de gebruikers.

Parallel aan deze gebeurtenissen die 2021 markeerden, blijft de GOB verder werken aan ambitieuze doelstellingen voor de toekomst, om ons in te schrijven in de nieuwe beleidsverklaring en om een kwaliteitsvolle dienstverlening te blijven verzekeren voor onze stakeholders.

Deze beleidsbrief betreft de GOB als geheel en gaat dus niet in op de specifieke opdrachten van de afzonderlijke besturen, die hiervoor elk hun eigen beleidsbrief opstellen in overleg met de bevoegde kabinetten. In deze beleidsbrief ligt dus de nadruk op de activiteiten van Brussel Synergie, RH en Facilities.

HOOFDSTUK II Omgevinganalyse

De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) omvat momenteel acht besturen: Brussel Connect IT, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Financiën en Begroting, Brussels International, Brussel Huisvesting, Brussel Mobiliteit, Brussel Plaatselijke Besturen, Brussel Synergie, Human Resources en Facilities.

Zoals beschreven in de doelstellingen opgelegd aan de mandaathouders is de GOB het orgaan belast met de voorbereiding en uitvoering van het beleid van de Brusselse Regering, met als prioriteit de burgers en de economische en sociale actoren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een optimale dienstverlening te bieden.

De GOB heeft als opdracht :

- duurzame economische ontwikkeling en werkgelegenheid ondersteunen ;
- de openbare ruimte inrichten en de uitrustingen voor mobiliteit en onroerend erfgoed beheren ;
- zorgen voor kwaliteitsvolle huisvesting voor iedereen ;
- de openbare financiën beheren en de controle ervan organiseren ;
- de plaatselijke besturen organiseren, adviseren, controleren en financieren ;

nous avons tenté de tirer le maximum de cette opportunité en exécutant pleinement la digitalisation. Nos collaborateurs ont mis les bouchées doubles pour s'organiser et se réorganiser afin de garantir la continuité du service public et de poursuivre avec détermination nos projets. Notre organisation a fait preuve de résilience et démontré sa capacité d'adaptation. Certes, nos modes de travail ont évolué, mais nos priorités sont restées les mêmes ; un service aux utilisateurs toujours plus performant, plus efficace et plus efficient.

En parallèle de ces événements qui ont marqué 2021, nous poursuivons nos efforts pour tendre vers des objectifs ambitieux pour l'avenir, afin de nous inscrire dans la nouvelle déclaration de politique et de continuer à rendre des services de qualité pour nos parties prenantes.

Cette lettre d'orientation concerne le SPRB dans son ensemble et ne traite donc pas des missions spécifiques des différentes administrations, chacune d'entre elles élaborant sa propre lettre de politique à cet effet en concertation avec les cabinets compétents. La présente lettre d'orientation se concentre donc sur les activités de Bruxelles Synergie, RH et Facilities.

CHAPITRE II Analyse du contexte

Le Service public régional Bruxellois (SPRB) rassemble actuellement huit administrations: Bruxelles Connect IT, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Finances et Budget, Bruxelles International, Bruxelles Logement, Bruxelles Mobilité, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Synergie, Ressources Humaines et Facilities.

Comme décrit dans les objectifs fixés aux mandataires, le SPRB est l'organe chargé de la préparation et de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement bruxellois, avec comme priorité de rendre un service optimal aux citoyen-ne-s et aux acteurs économiques et sociaux de la Région de Bruxelles-Capitale.

Le SPRB a pour mission de :

- soutenir le développement de l'économie et l'emploi durable ;
- aménager l'espace public et gérer les équipements en matière de mobilité et de patrimoine immobilier ;
- assurer un logement de qualité pour tous ;
- gérer les finances publiques, en ce compris l'organisation du contrôle ;
- organiser, conseiller, contrôler et financer les pouvoirs locaux ;

- zorgen voor een efficiënte vertegenwoordiging van de GOB bij nationale, Europese en internationale instanties, rekening houdend met de rol van Brussel als hoofdstad van Europa ;
- de algemene samenhang van onze werking garanderen, onze acties en diensten organiseren en coördineren om de besturen bij te staan in hun opdrachten via logistieke en IT-ondersteuning en een geschikt hr-beleid.

Deze beleidsbrief is afgestemd op het nieuwe strategische plan van de secretarissen-generaal, dat steunt op een ambitieuze visie : van de GOB het kruispunt en de motor maken van het netwerk van Brusselse overheidsinstellingen, dat diensten van hoge kwaliteit, vernieuwing, een voorbeeldfunctie en efficiëntie biedt ten voordele van onze gebruikers. Door het aanpassingsvermogen, de voorbeeldigheid (duurzaamheid en inclusiviteit) en de intelligentie van onze organisatie te versterken, bestaat de ambitie erin een vertrouwensrelatie op te bouwen tussen de regering, de GOB en de partners om de centrale en proactieve rol van de diensten van de regering te versterken inzake de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de beleidsinitiatieven, volgens de cyclus « Plan Do Check Act » (PDCA).

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

In samenwerking met de leden van de Directieraad werd in de eerste helft van 2021 een gezamenlijke visie bepaald met betrekking tot de grote uitdagingen voor de GOB voor de komende jaren. Hiervoor werden 4 digitale sessies georganiseerd van een seminarie dat de 4 volgende thema's behandelde :

1. Governance
2. New Ways of Working – het hybride werken
3. Shared services
4. Dienstverlening van morgen

1. Gouvernance

Governance of « deugdelijk bestuur » kan als volgt gedefinieerd worden :

« het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van STUREN, BEHEERSEN en TOEZICHT HOUDEN van een overheidsorganisatie, gericht op een efficiënte en effectieve realisatie van beleidsdoelstellingen,

- assurer une représentation efficace du SPRB dans les instances nationales, européennes et internationales et intégrer le rôle de Bruxelles en tant que capitale de l'Europe ;
- garantir la cohérence générale de notre fonctionnement, organiser et coordonner nos actions et nos services afin d'assister les administrations dans leurs missions grâce au support logistique et informatique et à une politique de ressources humaines adéquate.

Cette lettre d'orientation est alignée sur le nouveau plan stratégique des Secrétaires généraux, qui s'appuie sur une vision ambitieuse : faire du SPRB le carrefour et le moteur du réseau des institutions publiques bruxelloises, porteur de haute qualité de services, d'innovation, d'exemplarité et d'efficacité au profit de nos usagers. En renforçant l'agilité, l'exemplarité (durabilité et inclusivité) et l'intelligence de notre organisation, l'ambition est de créer une relation de confiance entre le Gouvernement, le SPRB et les partenaires afin de consolider le rôle central et pro-actif des services du Gouvernement dans la préparation, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques, selon le cycle du « Plan Do Check Act » (PDCA).

CHAPITRE III Synthèse managériale

En collaboration avec les membres du Conseil de Direction, une vision commune relative aux grands défis des prochaines années a été développée pour le SPRB au premier semestre de 2021. À cet effet, quatre séances virtuelles ont été organisées lors d'un séminaire qui portait sur les quatre thèmes suivants :

1. Gouvernance
2. New Ways of Working – le travail hybride
3. Shared services
4. Services de demain

1. Gouvernance

La gouvernance ou « bonne administration » peut être définie comme suit :

« Garantir la cohérence dans la manière de DIRIGER, de MAÎTRISER et de CONTRÔLER un organisme public, en vue de la réalisation efficace et efficiente des objectifs politiques, ainsi que le fait de communiquer de manière

alsmede het daarover op open wijze communiceren en VERANTWOORDING afleggen ten behoeve van belanghebbenden »⁽¹⁾

We moeten over een flexibele administratie beschikken, die de nieuwe en de bestaande uitdagingen kan aanpakken. Met de verzelfstandiging van heel wat diensten betekent dit voor de hedendaagse overheid vooral dat die overheidsdiensten goed onderling geconnecteerd moeten zijn, zodat ze kunnen handelen als een gecoördineerd geheel. Een overheid die op deze manier georganiseerd is kan enkel goed functioneren op basis van gezond vertrouwen. Dat vertrouwen moet te vinden zijn op twee niveaus : tussen de overheidsinstellingen onderling en tussen de administratie en de politiek. Alleen op deze manier zal de overheid ook het vertrouwen van de burger kunnen winnen.

De drie grote uitdagingen hierbij zijn :

1. Strategieën van de instellingen/besturen afstemmen op elkaar : governance van een gemeenschappelijke strategie
2. Een goede governance van gedeelde processen : op een efficiënte manier horizontale beheersprocessen, vaardigheden en expertise delen
3. Inhoudelijk samenwerken op transversale, complexe beleidsvraagstukken⁽²⁾ via een goede coördinatiestructuur op politiek en op administratief niveau en via een duidelijke mandatering

Om van deze uitdagingen een succes te maken, zijn de juiste structuren en een gepaste, samenwerkingsgerichte cultuur essentieel.

Dit theoretisch kader werd vertaald naar concrete vraagstukken van governance en de rol van de directieraad en dit op twee niveaus :

1. Interne governance binnen de GOB : we zien de GOB als netwerk op zich, met een centrale coördinatie rol voor de directieraad
2. Externe governance – op het niveau van het Gewest : de GOB als facilitator van een netwerk, waarin elke instelling een belangrijke rol speelt naargelang hun specifieke expertise

2. *New Ways of Working, nieuwe organisatiecultuur*

Met de intrede van onze diensten in de Iris Tower komen de medewerkers van de GOB terecht in een

(1) Government Governance. Corporate governance in the public sector, why and how ? Directie Accountancy Rijksoverheid, 2000, p. 9. https://ecgi.global/sites/default/files//codes/documents/public_sector.pdf

(2) Bv. duurzaamheid, inclusie, herlancering na Covid-19, mobiliteit, enz.

ouverte en la matière et RENDRE DES COMPTES aux intéressés »⁽¹⁾.

Il est nécessaire de disposer d'une administration flexible, apte à relever les défis nouveaux et existants. Avec l'autonomisation de nombreux services, pour l'administration publique actuelle, cela signifie principalement que ces services publics doivent bénéficier d'une bonne interconnexion, de sorte qu'ils puissent agir comme un tout coordonné. Une administration publique qui s'organise de cette manière, ne peut bien fonctionner que sur la base d'une confiance saine. Cette confiance doit être trouvée à deux niveaux : entre les organismes publics et entre l'administration et le politique. C'est le seul moyen pour l'administration publique de gagner la confiance du citoyen.

Les trois grands défis à cet égard sont :

1. L'alignement des stratégies des institutions/administrations les unes aux autres : gouvernance d'une stratégie commune
2. Une bonne gouvernance des processus partagés : partage efficace des processus de gestion horizontaux, des compétences et de l'expertise
3. Une collaboration en matière de contenu sur des questions stratégiques transversales complexes⁽²⁾ par le biais d'une bonne structure de coordination au niveau politique et administratif, et par le biais de mandats clairs

Pour réussir ces défis, il est essentiel de disposer des bonnes structures et d'une culture collaborative appropriée.

Ce cadre théorique a été traduit en questions de gouvernance concrètes et de rôle du Conseil de Direction, et ce, à deux niveaux :

1. Gouvernance interne au sein du SPRB : nous considérons le SPRB comme un réseau en soi, avec un rôle central de coordination pour le Conseil de Direction
2. Gouvernance externe – au niveau de la Région : le SPRB en tant que facilitateur d'un réseau, dans lequel chaque institution joue un rôle important en fonction de son expertise spécifique.

2. *New Way of Working, nouvelle culture organisationnelle*

Avec l'installation de nos services dans la Tour Iris, les collaborateurs du SPRB entrent dans un nouvel

(1) Government Governance. Corporate governance in the public sector, why and how ? Directie Accountancy Rijksoverheid, 2000, p. 9. https://ecgi.global/sites/default/files//codes/documents/public_sector.pdf

(2) Par ex. durabilité, inclusion, relance après Covid-19, mobilité, etc.

nieuwe werkomgeving die volledig aangepast is aan de NWOW en ook aan de huidige milieu- en energienormen. Ondertussen bracht de sanitaire crisis ook een radicale verandering teweeg in de dagelijkse manier van werken en samenwerken : dit moest opens van op afstand en volledig digitaal gebeuren, de opvolging van de medewerkers op basis van doelstellingen en resultaten in plaats van op basis van aanwezigheid drong zich op en daarenboven zorgde het begrip flexibele arbeidstijd voor heel wat debat.

Het is duidelijk dat het nieuwe werken na de sanitaire crisis een hybride model van werken zal zijn, waarin telewerk een veel belangrijkere plaats gaat innemen dan dat voor de crisis het geval was. Dit brengt veel veranderingen met zich mee en veel kansen tot vernieuwing en innovatie. Tegelijkertijd is het cruciaal dat er voldoende aandacht besteed wordt aan de begeleiding van individuen en teams in deze veranderende omgeving en in de nieuwe manieren van werken.

De laatste jaren werden er binnen de GOB al verschillende elementen geïmplementeerd qua New Ways of Working: telewerk, facultatief prikken, Activity Based Werken, e-learning en tools om op afstand samen te werken. Op basis daarvan werden de voornaamste obstakels en succesvoorwaarden geïdentificeerd. Via een mentimeter-oefening werden de meningen van de directeurs.trices-generaal (DG's) bevraagd rond een aantal belangrijke discussiepunten met betrekking tot de NWOW. Hieruit bleek dat de allereerste prioriteit voor hen het vastleggen van een duidelijk gemeenschappelijk kader is, met basisregels die voor iedereen gelden. Tegelijkertijd is er echter nood aan de nodige flexibiliteit om binnen de diensten afspraken te maken die rekening houden met de specificiteit van de teams, de functies, de werkorganisatie. Er moeten goede evenwichten gezocht worden tussen :

- het individuele welzijn van de medewerkers versus de continuïteit en de kwaliteit van de dienstverlening naar de burgers toe ;
- de individuele keuzes van de medewerkers met betrekking tot de concrete vormgeving van hun werktijd versus de mogelijkheden om de teamcohesie en het gevoel van betrokkenheid bij de organisatie te bevorderen.

De GOB heeft de ambitie om een nog meer dynamische en flexibele organisatie te worden dankzij het hybride werken en hiermee zijn positie als aantrekkelijke werkgever te versterken.

Hoe willen we dit bereiken? Het hybride werken bij de GOB, waarin werk en privé nog beter op elkaar kunnen worden afgestemd, vereist een aangepaste organisatiecultuur, waarin feedback aan en de ontwikkeling van de medewerkers centraal staan, en een sterke en gezamenlijke

environnement de travail complètement adapté au NWOW et aux normes environnementales et énergétiques actuelles. Entre-temps, la crise sanitaire a également radicalement changé la manière de travailler et de collaborer au quotidien : du jour au lendemain, il a fallu travailler à distance et de manière entièrement digitale, la gestion des collaborateurs sur la base d'objectifs et de résultats plutôt que sur la base de la présence s'est imposée et le concept de temps de travail flexible a en outre suscité de nombreux débats.

Il est évident que la nouvelle façon de travailler après la crise de la Covid-19 sera un modèle de travail hybride, dans lequel le télétravail occupera une place beaucoup plus importante qu'avant la crise. Cette évolution s'accompagne de nombreux changements et de nombreuses possibilités de renouvellement et d'innovation, et dans le même temps, il est essentiel d'accorder suffisamment d'attention à l'accompagnement des individus et des équipes vers cet environnement différent et vers les nouvelles méthodes de travail.

Des éléments en termes de New Ways of Working ont déjà été mis en place au sein du SPRB ces dernières années : télétravail, pointage facultatif, Activity Based Working, e-learning et outils de collaboration à distance. Les principaux obstacles et conditions de réussite ont été identifiés sur cette base. Un exercice Mentimeter a permis de demander les opinions des Directeurs généraux (DG) sur un certain nombre de points de discussion importants concernant le NWOW. Il en est ressorti que la première priorité pour eux est d'établir un cadre commun clair, avec des règles de base qui s'appliquent à tous. Et en même temps, la flexibilité nécessaire est de mise pour conclure des accords au sein des services qui tiennent compte de la spécificité des équipes, des fonctions et de l'organisation du travail. Il est nécessaire de trouver de bons équilibres entre :

- le bien-être individuel des collaborateurs versus la continuité et la qualité du service aux citoyens ;
- les choix individuels des collaborateurs concernant l'aménagement concret de leur temps de travail versus les possibilités de promouvoir la cohésion de l'équipe et le sentiment d'implication dans l'organisation.

L'ambition du SPRB est de devenir une organisation encore plus dynamique et flexible grâce au travail hybride et de renforcer ainsi sa position d'employeur attractif.

Comment voulons-nous y parvenir? Le travail hybride au sein du SPRB, qui permet de trouver un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée, requiert une culture organisationnelle adaptée, dans laquelle le feed-back et le développement des collaborateurs sont centraux, et une

managementcultuur, waarin vertrouwen, transparantie en respect nog een meer centrale rol zullen moeten spelen. Dankzij een gemeenschappelijk kader en het toepassen van een performance management systeem waarbij de individuele en collectieve doelstellingen een belangrijke rol spelen, zullen we er bovendien voor zorgen dat de waarden van de GOB ten volle in het hybride werken geïntegreerd worden. Tegelijkertijd mag het hybride werken de dienstverlening, het bereiken van vooropgestelde resultaten, de cohesie binnen de organisatie en de teamwerking niet in de weg staan.

Om te beantwoorden aan de nood om snel een duidelijk kader te schetsen, wordt er door de DHR, in nauw overleg met het basisoverlegcomité en met de directeurs.trices-generaal, gewerkt aan concreet voorstel voor de nodige wijzigingen aan het arbeidsreglement.

Daarnaast werken de medewerkers van de DHR aan een concreet actieplan voor de geleidelijke terugkeer naar het werk en voor de implementatie van het hybride werken. Dit plan zal gevoed worden met enerzijds de inbreng uit een werkgroep waarin de verschillende besturen vertegenwoordigd zijn en anderzijds met inzichten uit interviews met de managers over het nieuwe hybride model van werken.

3. Shared services : wederzijdse uitwisseling van tools, kennis en expertise

We hebben bekeken hoe de wederzijdse uitwisseling van tools, kennis en expertise binnen en tussen de Brusselse instellingen zouden kunnen worden ingezet als hefboom voor de verhoging van de efficiëntie en de doeltreffendheid van het Brussels Gewestelijk overheidsapparaat. Dit werd benaderd vanuit twee praktijkvoorbeelden : de tool Salesforce en de rol die de directie Facilities zou kunnen spelen op gewestelijk niveau.

Case management tools en CRM's (customer relationship management-systemen) worden in ons Gewest nog te weinig gedeeld. Een goed beheer van de betrekkingen met de klanten (burgers en bedrijven) is echter cruciaal om een alomvattend beeld te hebben van de burgers en bedrijven waarmee we in contact staan. Aan de hand van concrete ervaringen met een CRM in het buitenland werden de voordelen van dit systeem geschetst, zoals een grote productiviteitswinst en een hogere klanttevredenheid. Om succesvol te zijn, moet het implementeren van een CRM hand in hand gaan met een goede data governance, met de standaardisering en harmonisering van de processen en met het inschakelen van de juiste partners, dit wil zeggen die partners die de grootste expertise hebben in de betreffende processen en projecten.

De directie Facilities is de laatste jaren sterk geëvolueerd en heeft haar opdrachten fors zien uitbreiden. Deze opdrachten bestaan nu uit 3 grote onderdelen : goederen en

culture de management forte et commune, dans laquelle la confiance, la transparence et le respect devront jouer un rôle encore plus central. Grâce à un cadre commun et à l'application d'un système de gestion des prestations dans lequel les objectifs individuels et collectifs jouent un rôle important, nous veillerons en outre à ce que les valeurs du SPRB soient pleinement intégrées dans le travail hybride. Et en même temps, le travail hybride ne doit pas faire obstacle à la prestation de service, à l'obtention de résultats prédéfinis, à la cohésion au sein de l'organisation et au travail en équipe.

Afin de répondre à la nécessité de définir rapidement un cadre clair, la DRH a travaillé, en étroite concertation avec le Comité de Concertation de base et les Directeurs généraux, à une proposition concrète des changements nécessaires au règlement de travail.

Ils travaillent également à un plan d'actions concret pour le retour progressif au travail et pour l'implémentation du travail hybride. Ce plan sera alimenté, d'une part, par les contributions d'un groupe de travail dans lequel les différentes administrations sont représentées et, d'autre part, par les réflexions des interviews avec les managers sur le nouveau modèle de travail hybride.

3. Shared services : échange mutuel d'outils, de connaissances et d'expertise

Nous avons analysé comment l'échange mutuel des outils, des connaissances et de l'expertise au sein des et entre les institutions bruxelloises pouvait être utilisé comme levier pour augmenter l'efficacité et l'efficacé de l'administration publique régionale bruxelloise. Cette question a été abordée sur la base de deux exemples concrets : salesforce et le rôle que la direction Facilities pourrait jouer au niveau régional.

Les Case Management Tools et CRM (systèmes Customer Relationship Management) sont encore insuffisamment partagés dans notre Région. Une bonne gestion des relations avec les clients (citoyens et entreprises) est toutefois cruciale pour avoir une image complète des citoyens et des entreprises avec lesquels nous sommes en contact. Sur la base d'expériences concrètes avec un CRM à l'étranger, les avantages de ce système ont été soulignés, comme un grand gain en productivité et une plus grande satisfaction des clients. Pour réussir, la mise en œuvre d'un CRM doit aller de pair avec une bonne gouvernance des données, la standardisation et l'harmonisation des processus et l'implication des bons partenaires, c'est-à-dire ceux qui possèdent la plus grande expertise dans les processus et projets concernés.

La direction Facilities a considérablement évolué ces dernières années et a vu ses missions s'étendre de manière significative. Désormais, ces missions comptent trois

diensten, administratieve gebouwen en onroerend erfgoed. Voor deze 3 onderdelen zou een uitbreiding van de scope een grote winst kunnen betekenen op gewestelijk niveau op vlak van :

- Kostenbesparing (schaalvoordeel) ;
- Verhoging van de kwaliteit en de klanttevredenheid, harmonisering van de procedures en praktijken ;
- Wendbaarheid (soepeler nieuwe noden absorberen).

Voor de uitbreiding van de scope van hun dienstverlening zijn er 3 niveaus te onderscheiden : de besturen van de GOB, de andere diensten van de regering (GOB's en kabinetten), en de Autonome gewestelijke Bestuursinstellingen (ABI).

Hieruit bleek dat er binnen de GOB al een behoorlijk arsenaal aan transversale tools en procedures beschikbaar is, bijvoorbeeld rond projectmanagement, subsidiebeheer, spending reviews, asset management, documentenbeheer, enz. Het dus zeer belangrijk is om te vertrekken van wat er al bestaat, om vervolgens de juiste partners (namelijk die met de meeste expertise terzake) bij de verdere ontwikkeling en veralgemening van de tools te betrekken.

Voor de implementatie van shared services op het niveau van het Gewest zal dezelfde logica moeten gevolgd worden. Daarvoor is dus een sterke partnerschapsrelatie essentieel van de GOB met alle diensten en instanties die deel uitmaken van de gewestelijke entiteit en de besturen van de gemeenschapscommissies. Het is van prioritair belang alle partners (autonome bestuursinstellingen, andere overheidsdiensten, GOB-administraties, personeelsleden) te verenigen, en dit in overleg en in goede verstandhouding met alle belanghebbenden.

4. De dienstverlening en de organisatie van morgen : digitaal, user-friendly en duurzaam

Een moderne overheidsdienst moet voldoen aan de verwachtingen van het publiek. Burgers, organisaties en ondernemingen verwachten een kwalitatieve en vlotte dienstverlening van een overheid die ten volle haar maatschappelijke verantwoordelijkheid opneemt. De toekomst ligt in het volop benutten van de digitale tools die tijdens de sanitaire crisis als nooit tevoren hun nut en hun grote kracht hebben bewezen. Hiermee draagt de overheid meteen ook haar steentje bij aan de strijd tegen de klimaatcrisis. Tegelijkertijd moeten we ervoor waken dat de gebruiker centraal blijft staan en dat niemand bij deze vernieuwde vormgeving van de dienstverlening uit de boot valt.

De GOB kan in de toekomst nog andere maatregelen nemen om ten volle te beantwoorden aan de verwachtingen en de noden van de Brusselse bevolking :

grands volets : biens et services, bâtiments administratifs et patrimoine immobilier. Pour ces trois branches, un élargissement du champ d'application pourrait signifier un gain considérable à l'échelle régionale en termes :

- d'économie de coûts (économie d'échelle),
- d'augmentation de la qualité et de la satisfaction des clients, d'harmonisation des procédures et des pratiques
- de flexibilité (absorber avec plus de flexibilité les nouveaux besoins).

L'extension du scope de leur prestation de services se situe à trois niveaux : les administrations du SPRB, les autres services du Gouvernement (SPRB et cabinets) et les Organismes administratifs autonomes (OAA).

Il existe déjà un arsenal considérable d'outils et de procédures transversaux disponibles au sein du SPRB, par exemple en termes de gestion de projets, de gestion des subsides, de spending reviews, d'asset management, de gestion des documents, etc. Il est donc primordial de partir de ce qui existe déjà, puis d'impliquer les bons partenaires (c'est-à-dire ceux qui ont le plus d'expertise dans le domaine) dans le développement et la généralisation des outils.

La même logique doit être suivie pour la mise en œuvre des shared services au niveau de la Région. À cette fin, une relation de partenariat solide entre le SPRB et tous les services et organismes qui font partie de l'entité régionale et les administrations des Commissions communautaires est essentielle. Il est primordial d'unir tous les partenaires (organismes administratifs autonomes, autres services publics, administrations du SPRB, membres du personnel), et ce, en concertation et en bonne intelligence avec toutes les parties intéressées.

4. Les services et l'organisation de demain : numériques, conviviaux et durables

Un service public moderne doit répondre aux attentes du public. Les citoyens, les organisations et les entreprises attendent un service rapide et de qualité fourni par une administration publique qui assume pleinement sa responsabilité sociale. L'avenir réside dans la pleine utilisation des outils numériques, qui ont prouvé leur utilité et leur force comme jamais auparavant pendant la crise sanitaire. Par ce biais, l'administration publique apporte également sa contribution à la lutte contre la crise climatique. Dans le même temps, nous devons veiller à ce que l'utilisateur reste l'élément central et que personne ne soit laissé de côté dans cette nouvelle conception des services.

Le SPRB pourrait encore prendre dans le futur d'autres mesures pour répondre pleinement aux attentes et aux besoins de la population bruxelloise :

1. Wat het digitale en gebruiksvriendelijkheid betreft, kunnen we twee voorbeelden noemen :

- het project Digital Signage en de Self Service-kiosken, die een hele nieuwe dimensie aanbrengen voor de diensten die in ons nieuwe gebouw worden aangeboden
- de Customer Journeys om de dienstverlening ten overstaan van de Brusselaar te verbeteren.

Deze voorbeelden tonen aan dat men letterlijk in de huid van de klant moet kruipen en zijn/haar beleving moet nagaan, het « traject van de klant », gedurende het hele proces. De bedoeling is om zo de knelpunten in kaart te brengen en ook de mogelijkheden te identificeren om juist daar in te grijpen waar we een zo groot mogelijke meerwaarde kunnen creëren voor de gebruikers. Ook uitermate belangrijk is om deze oefening te doen met oog voor de diversiteit aan gebruikers, bijvoorbeeld via het voor ogen houden van « persona », dit zijn typevoorbeelden van de verschillende target-segmenten. Er moet ook rekening gehouden worden met de diversiteit aan de ervaringen en invalshoeken van de verschillende klantengroepen. Zo doorloopt bijvoorbeeld iemand die met pensioen gaat een heel ander traject dan iemand die zich op voorhand wil informeren over de modaliteiten en bedragen van zijn/haar pensioen.

Deze aanpak is zeer belangrijk, want we moeten onze klanten efficiënt kunnen bereiken. Duidelijk en toegankelijk taalgebruik is daarbij ook een belangrijk aandachtspunt. Daarenboven is constante hernieuwing en innovatie in onze dienstverlening cruciaal, zeker nu de sanitaire crisis de wereld en onze gewoontes grondig hertekend heeft. De grote uitdaging voor de GOB ligt in het vinden van gemeenschappelijke oplossingen bij het uitvoeren van onze zeer uiteenlopende opdrachten.

2. Wat duurzaamheid betreft :

Op het vlak van duurzaamheid start het Brussels Hoofdstedelijk Gewest talrijke initiatieven op, waarbij de GOB vaak een belangrijke rol speelt. We noemen als voorbeelden GoodMove, Stad 30, LEZ, Smart Move, Be circular, enz. Het Gewest sensibiliseert en begeleidt de burgers en ondernemingen bij de veranderingen die nodig zijn om het Gewest beter te doen presteren op het vlak van mobiliteit, gezondheid, leefmilieu, vervuiling, enz. Het spreekt voor zich dat we ook zelf het goede voorbeeld moeten geven binnen de werking van onze organisatie. In dit verband heeft de eco-mobility manager al heel wat verwezenlijkt, zoals : het duurzame aankoopplan, de bedrijfsvervoerplan, het milieumanagementsysteem, enz. Bovendien zorgden de gezondheids crisis en de intrek van onze diensten in de Iris Tower voor aanzienlijke vooruitgang, bijvoorbeeld wat betreft digitalisering, dematerialisering, het verminderen van de woon-werkverplaatsingen, een toename van de fietsverplaatsingen, enz. Nu komt het erop aan dit alles te verankeren in onze organisatie en de

1. Au niveau Numérique & convivial, nous pouvons citer deux exemples :

- le projet Digital Signage et les Kiosques Self Service qui apportent une toute nouvelle dimension aux services fournis dans notre nouveau bâtiment
- les Customer Journeys afin d'améliorer le service vis-à-vis des bruxellois.

Ces exemples ont montré qu'il faut littéralement se mettre à la place du client et vérifier son expérience, le « parcours du client », tout au long du processus. L'objectif est d'identifier les difficultés et les possibilités afin d'intervenir précisément là où nous pouvons créer une plus grande valeur ajoutée pour les utilisateurs. Il est également extrêmement important de faire cet exercice en tenant compte de la diversité des utilisateurs, par exemple en gardant à l'esprit les « persona », qui sont des exemples types des différents segments cibles. La diversité des expériences et des points de vue des différents groupes de clients doit également être prise en compte. Par exemple, une personne qui prend sa retraite passe par un processus complètement différent de celui d'une personne qui souhaite être informée à l'avance des modalités et des montants de sa pension.

Cette approche est très importante, car nous devons pouvoir atteindre nos clients de manière efficace. Un langage clair et accessible est également un point d'attention important. De plus, le renouvellement et l'innovation constants de nos services sont essentiels, d'autant plus que la crise sanitaire a profondément redessiné le monde et nos habitudes. Le grand défi pour le SPRB consiste à trouver des solutions communes pour l'exécution de nos missions très diverses.

2. Au niveau de l'aspect Durabilité :

En matière de durabilité, la Région de Bruxelles-Capitale lance de nombreuses initiatives, dans lesquelles le SPRB joue souvent un rôle important. Citons par exemple GoodMove, Ville 30, LEZ, Smart Move, Be circular, etc. La Région sensibilise et accompagne les citoyens et les entreprises dans les changements nécessaires pour améliorer les performances de la Région en matière de mobilité, de santé, d'environnement, de pollution, etc. Il est évident que nous devons également montrer le bon exemple en ce qui concerne le fonctionnement de notre organisation. À cet égard, l'eco-mobility manager a déjà réalisé beaucoup de choses, à savoir : le plan achats durables, le plan de déplacements d'entreprise, le Système de Management environnemental, etc. En outre, l'installation de nos services dans l'Iris Tower et la crise sanitaire ont apporté des progrès considérables, par exemple en termes de numérisation, de dématérialisation, de réduction des déplacements domicile-travail, d'augmentation des déplacements à vélo, etc. A présent, il s'agit d'ancrer davantage tout cela dans

lat nog hoger te leggen. De leden van de Directieraad hebben afgesproken zich samen te engageren om een traject richting CO₂-neutraliteit voor te bereiden.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1 : Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

Beschrijving van de doelstelling

De budgettaire context van ons Gewest, de wil van de regering om de Brusselse instellingen te versterken via een vernieuwde governance, de conclusies van de SWOT-analyse en de digitale seminaries met de leden van de directieraad leiden tot de conclusie dat de Brusselse Instellingen op een nieuwe en innoverende manier met elkaar moeten samenwerken om de nodige efficiëntie- en effectiviteitswinsten te realiseren en de dienstverlening aan de gebruikers te optimaliseren. Uit de sessies van het digitale seminarie die handelden over governance en shared services bleek dat de oplossing te vinden is in het oprichten van een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen dat ervoor moet zorgen dat de verschillende overheidsdiensten goed onderling geconnecteerd zijn, zodat ze kunnen handelen als een gecoördineerd geheel.

De GOB kreeg als centrale overheidsdienst van het Gewest van de regering de opdracht hiervoor een methodologie voor te stellen en ziet haar eigen rol hierin om als facilitator op te treden van dit gewestelijk netwerk, waarbij de expertise en de specialisaties van de verschillende instellingen op optimale wijze zullen worden ingezet.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- Zoals reeds aangehaald, kan zo'n netwerk enkel goed functioneren op basis van gezond vertrouwen, op 2 niveaus : tussen de overheidsinstellingen onderling en tussen de administratie en de politiek.
- Naast vertrouwen is een hechte samenwerking met de andere instellingen en met andere partners rond transversale, complexe beleidsproblematieken of rond horizontale processen cruciaal.
- Uit de sessie rond shared services werd duidelijk dat het ontwikkelen van gemeenschappelijke diensten en

notre organisation et de placer la barre encore plus haut. Les membres du Conseil de Direction ont convenu de prendre un engagement commun pour préparer un trajet de transition vers la neutralité CO₂.

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1 : Créer le réseau des institutions publiques régionales bruxelloises pour mutualiser les compétences, les outils, les expertises et les connaissances et collectiver l'intelligence

Description de l'objectif

Le contexte budgétaire de notre Région, la volonté du Gouvernement de renforcer les institutions bruxelloises par une gouvernance renouvelée, les conclusions de l'analyse SWOT et le séminaire digital avec les membres du conseil de direction amènent à la conclusion que les institutions bruxelloises doivent coopérer de manière nouvelle et innovante pour réaliser les gains d'efficacité et d'efficience nécessaires et optimiser le service rendu aux usagers. La séance du séminaire sur la gouvernance et les services partagés a montré que la solution réside dans la création d'un réseau de services publics régionaux bruxellois, qui doit veiller à ce que les différents services publics soient interconnectés, afin qu'ils puissent agir comme un tout coordonné.

En tant que service public central de la Région, le SPRB a été chargé par le Gouvernement de proposer une méthodologie à cet effet et considère son propre rôle dans ce domaine comme celui de facilitateur de ce réseau régional, grâce auquel l'expertise et les spécialisations des différentes institutions seront utilisées de manière optimale.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Comme déjà mentionné, un tel réseau ne peut fonctionner correctement que sur la base d'une confiance saine, à deux niveaux : entre les institutions publiques elles-mêmes et entre l'administration et le niveau politique.
- Outre la confiance, une coopération étroite avec les autres institutions et partenaires sur des questions politiques transversales et complexes ou sur des processus horizontaux, est cruciale.
- La séance du séminaire sur les services partagés a montré que le développement de services et d'outils

instrumenten een belangrijke hefboom is om de banden tussen de instellingen structureel te verankeren en de efficiëntie en de doeltreffendheid te verhogen.

- Op het vlak van facilitair beleid, met inbegrip van administratief vastgoedbeheer, speelt de GOB al een essentiële en erkende rol. Wij wensen deze rol nog uit te breiden om alle instellingen te kunnen bijstaan bij het beheer van administratieve gebouwen, aankoopbeleid en grondregie.

Bron van de SD

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

Deadline van de SD

2026

Slaagvoorwaarden

- Goede samenwerking met alle partners

Middelen

- Aantal geschatte VTE's

Volgens het personeelsplan

- Budget

– AB 04 002 08 13 1211

Partners

Regering, mandatarissen van de gewestelijke instellingen, academische wereld

IV.1.1 OD 1.1: Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

De Gewestelijke administratie bestaat uit verschillende entiteiten (diensten van de Regering, ABI's, parastatale instellingen) met hun eigen missie en bestaansredenen. Elk van hen heeft een rol te vervullen in de realisatie van het beleid van de Regering en het verlenen van dienstverlening aan de Brusselse burgers, ondernemingen en verenigingen. Omwille van de maatschappelijke en budgettaire uitdagingen in combinatie met de schaal van het Gewest

communs est un levier important pour ancrer structurellement les liens entre les institutions et accroître l'efficacité et l'efficience.

- Sur le plan de la gestion des Facilities, dont la gestion immobilière administrative, le SPRB joue déjà un rôle capital reconnu. Nous souhaitons développer davantage ce rôle de référence afin d'assister l'ensemble des institutions dans la gestion des bâtiments administratifs, la politique d'achat et la gestion foncière.

Document source de l'OS

Plan stratégique 2021-2026 du Service public régional de Bruxelles – Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Échéance de l'OS

2026

Conditions de réussite

- Une bonne collaboration entre tous les partenaires

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

Selon le plan de personnel

- Budget

– AB 04 002 08 13 1211

Partenaires

Gouvernement, mandataires des institutions régionales, monde académique

IV.1.1 OO 1.1: Obtenir la confiance et le soutien du Gouvernement et des partenaires pour les fédérer autour d'une vision commune sur la mise en place du réseau

L'administration régionale se compose de différentes entités (services du Gouvernement, OAA, organismes parastataux) ayant chacune leur mission et raison d'être. Chacune d'elles a un rôle à remplir dans la mise en œuvre de la politique du Gouvernement et le service aux citoyens, entreprises et associations de Bruxelles. Les défis sociétaux et budgétaires, combinés à l'échelle de la Région, imposent toutefois une capacité de maîtrise accrue. Celle-ci sera mise

dwingt een grotere beheersbaarheid zich echter op. Dat zal gebeuren door een optimalisatie van de processen en het verbeteren van de governance.

Zo is het de bedoeling om te komen tot een kwaliteitsvolle netwerk governance voor de Brusselse instellingen. Dit betekent een sterk geconnecteerde publieke sector als deel van een breder organisatorisch veld (vb. middenveld, andere overheidsniveaus), met (zachte en harde) contracten tussen entiteiten en met een centrale focus op het samenbrengen van acties van verschillende actoren om maatschappelijke effecten van algemene politieke prioriteiten te bereiken. De entiteiten behouden zoveel mogelijk hun autonomie maar wel in een context van het Gewest. ABI's zijn sterk verbonden met de kernoverheidsdiensten, en met elkaar via coördinatie, gedeelde processen en ICT. Gedeelde waarden en normen en coördinatie staan centraal. Publieke sector motivatie, missie en samenwerking zijn incentives voor resultaatgerichtheid.

IV.1.1.1 Planning 2022

Beschrijving van de doelstelling

In 2022 wordt er nagedacht over slimme besparingen op korte termijn. Dit zal gebeuren door het identificeren van macro-processen. Hierin zullen de entiteiten ondersteund worden, ze worden getraind en gecoacht in procesgedrevenheid en procesefficiëntie. Dit is noodzakelijk want de entiteiten worden betrokken bij de realisatie van quick wins en het pad naar een gezonde begroting. Activiteiten en processen die niet kunnen gelinkt worden aan strategische prioriteiten (cf. Regeringsverklaring) worden heel kritisch bekeken en navenant efficiënter gemaakt.

De concrete invulling van deze doelstelling is afhankelijk van de input van de betrokken partijen (Regering, ABI, Besturen, academici...).

Omschrijving van de acties en projecten

- Het actieplan uitwerken om de eerste fase van de nota van de Regering uit te voeren.
- Het project management opzetten in functie van de resultaten.
- De governance van het OPTIris -programma ontwikkelen met het oog op een coherente integratie van de projecten van de autonome bestuursorganen en de diensten van de regering en het netwerk animeren met behulp van collectieve-intelligentietechnieken
- De opvolging verzekeren van de juridische bescherming van het gewestelijke merk om te garanderen dat de visuele identiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gerespecteerd, advies en expertise

en œuvre par l'optimisation des processus et l'amélioration de la gouvernance.

Ainsi, l'objectif est de parvenir à une gouvernance de réseau de qualité pour les institutions bruxelloises, ce qui signifie un secteur public fortement connecté faisant partie d'un champ organisationnel plus large (par ex. société civile, autres niveaux de gouvernement), avec des entités liées entre elles par des contrats (flexibles et rigides) et un focus sur le regroupement d'actions des différents acteurs en vue d'obtenir des effets sociétaux des priorités politiques générales. Les entités conservent au maximum leur autonomie, mais ce, dans un cadre régional. Les OAA sont étroitement liés aux services publics clés et entres eux, par la coordination, des processus partagés et l'ICT. Les valeurs et normes partagées et la coordination sont primordiaux. La motivation, la mission et la collaboration du secteur public sont des incitants à l'orientation résultat.

IV.1.1.1 Planning 2022

Description de l'objectif

En 2022, une réflexion sera menée concernant les économies intelligentes à court terme, et ce, par l'identification de macro-processus. Les entités seront soutenues dans cette démarche, elles seront formées et coachées dans le contrôle et l'efficacité des processus. C'est une étape nécessaire, car les entités sont impliquées dans la réalisation de quick wins et dans la voie vers un budget sain. Les activités et processus qui ne peuvent pas être liés à des priorités stratégiques (cf. Déclaration gouvernementale) sont examinés de manière très critique et rendus plus efficaces.

Le contenu concret de cet objectif dépendra de l'input des acteurs concernés (Gouvernement, OAA, administrations, universitaires...).

Description des actions et projets

- Élaborer le plan d'action pour la mise en œuvre de la première phase de la note du Gouvernement.
- Mettre en place le project management en fonction des résultats.
- Développer la gouvernance du programme Optiris dans le but d'intégrer de manière cohérente les projets des organismes administratifs autonomes et services du Gouvernement et animer le réseau selon les techniques d'intelligence collective.
- Afin de garantir le respect de l'identité visuelle de la RBC, assurer le suivi au niveau de la protection juridique de la marque régionale, fournir conseil et expertise et gérer la future Tool Box destinée aux utilisateurs de la

verstrekken en de toekomstige toolbox beheren die bestemd is voor de gebruikers van het merk van het BHG.

Gewenste output van de OD

- De eerste fasen van het actieplan opstarten
- Opstarten van de samenwerking met de academische wereld via een overheidsopdracht
- Het programmabeheer van het programma OPTIris opzetten
- Voor het gewestelijke merk :
 - Merkregistratie in orde
 - Opzetten van een helpdesk om de advies- en expertiseverzoeken in verband met het toekomstige gewestelijke merk te beantwoorden
 - Opzetten van een systeem voor ticketopvolging in verband met het gewestelijke imago (verzoeken om advies of uitwerking om tegemoet te komen aan behoeften van gebruikers).

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Een programmabeheer zorgt voor de verwezenlijking van de opdracht.

Voor het gewestelijke merk : naleving van de planning voor de uitvoering en tijd waarbinnen aan verzoeken beantwoord wordt

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen : het programmabeheer is operationeel
- Oranje : het programmabeheer is deels operationeel
- Rood : het programmabeheer is niet operationeel

Deadline van de OD

31/12/2026

Voor het gewestelijke merk : 2024

Middelen

- Aantal geschatte VTE's

Volgens het personeelsplan

marque Région de Bruxelles-Capitale.

Output souhaité de l'OO

- Lancer les premières phases du plan d'action
- Lancer la collaboration avec le monde académique par le biais d'un marché public
- Mettre en place la gestion des programmes du programme Optiris
- Pour la marque régionale :
 - Dépôt de marque en règle
 - Mise en place d'un « helpdesk » pour répondre aux demandes de conseils et d'expertise de la future marque régionale
 - Mise en place d'un système de suivi des « tickets » relatifs à l'image régionale (demandes de conseil ou demande de développements pour répondre aux besoins des utilisateurs).

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Une gestion des programmes permettra de réaliser la mission.

Pour la marque régionale : Respect du planning de mise en œuvre et délai de réponse aux demandes

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert : la gestion des programmes est opérationnelle
- Orange : la gestion des programmes est partiellement opérationnelle
- Rouge : la gestion des programmes n'est pas opérationnelle

Échéance de l'OO

31/12/2026

Pour la marque régionale : 2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

Selon le plan de personnel

IV.1.2 OD 1.2. : De samenwerking versterken met de andere GOB's (Talent.brussels, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit), instellingen en andere actoren : het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

Om de verschillende spelers in het publieke institutionele Brusselse landschap op de best mogelijke manier te laten samenwerken in een gewestelijk netwerk, is een goede samenwerking met andere GOB's en andere instellingen cruciaal, en dit op verschillende niveaus. De GOB wil een centrale en faciliterende rol spelen bij het tot stand brengen van een hechte samenwerking met de andere instellingen en met andere partners rond transversale, complexe beleidsproblematieken of rond horizontale processen en met een goede governance van gedeelde processen.

IV.1.2.1 Realisaties 2021

Een aantal projecten en acties die passen in dit kader, waren reeds lopende voor het opstellen van het nieuwe beheersplan, met name de samenwerking tussen instellingen met betrekking tot het promotie- en brandingbeleid van het Gewest, het gendermainstreaming en -genderbudgettingbeleid, enz.

Op andere gebieden werd al de basis gelegd voor de mogelijkheid tot samenwerking met andere instellingen door de professionalisering van de interne werking binnen de GOB. Bij wijze van voorbeeld kunnen we het dienstenbeleid via SSP noemen, het projectbeheer, enz.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

- Inbedrijfstelling van het « Brussels Event & Logistics Center – Lusambo » : gedeeltelijk gerealiseerd. Fase 1 van de inrichting is gerealiseerd. Start van fase 2 van de inrichting die in 2022 voltooid zal worden, met inbegrip van het structurele gedeelte.
- Het Single Service Point, het centraal punt qua ondersteunende diensten voor het personeel van de GOB is sinds 2020 operationeel, zowel als IT-platform als qua fysiek loket. Doorheen 2021 is nagegaan met de verschillende ondersteunende diensten welke diensten ook zouden opgesteld kunnen worden naar andere Brusselse instellingen. In functie van de feedback, een kosten-baten analyse en de technische haalbaarheid, zal verder gewerkt worden aan het openstellen van de SSP voor externe gebruikers of in interfaces met aanverwante platformen.
- Het project be.connected, dat samen met GOB Fiscaliteit werd verwezenlijkt, konden heel wat gezamenlijke projecten uitgevoerd worden in het kader van de verhuizing naar de Iris Tower. Gemeenschappelijke

IV.1.2 OO 1.2. : Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres SPR (Talent.brussels, Urban.brussels, Bruxelles Fiscalité), les organismes et les autres acteurs : Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'UE, Pouvoirs locaux

Pour une collaboration optimale entre les différents acteurs concernés du paysage institutionnel public bruxellois dans un réseau régional, une bonne coopération avec les autres SPRB et autres institutions est cruciale, et ce à différents niveaux. Le SPRB veut jouer un rôle central et de facilitateur dans la mise en place d'une collaboration étroite avec les autres institutions et d'autres partenaires sur des questions politiques transversales et complexes ou sur des processus horizontaux et avec une bonne gouvernance des processus partagés.

IV.1.2.1 Réalisations 2021

Plusieurs projets et actions qui s'inscrivent dans ce cadre étaient déjà en cours avant la rédaction du nouveau plan de gestion, à savoir la collaboration entre les institutions en ce qui concerne la politique de promotion et de branding de la Région, la politique de gender mainstreaming et de gender budgeting, etc.

Aussi, à d'autres niveaux, les bases d'une éventuelle coopération avec d'autres organismes avaient-elles déjà été jetées, par la professionnalisation du fonctionnement interne du SPRB. À titre d'exemple citons la politique de services via le SSP, la gestion de projets, etc.

Description de la réalisation de l'objectif

- Opérationnalisation du « Brussels Event & Logistics Center – Lusambo » : partiellement réalisée. Phase 1 d'aménagement réalisée. Lancement de la phase 2 de l'aménagement qui sera terminée en 2022, en ce compris la partie structurelle.
- Le Single Service Point, point central des services d'assistance pour le personnel du SPRB, est opérationnel depuis 2020, à la fois comme plateforme informatique et comme guichet physique. Tout au long de l'année 2021, les différents services d'appui ont été examinés afin de déterminer quels services pourraient également être mis en place pour d'autres institutions bruxelloises. En fonction du retour d'information, d'une analyse coûts-avantages et de la faisabilité technique, les travaux se poursuivront en vue d'ouvrir le SSP à des utilisateurs externes ou d'établir des interfaces avec des plateformes connexes.
- Le projet be.connected, réalisé avec le Service public de Bruxelles Fiscalité, a permis de mener en commun une importante série de projets dans le cadre du déménagement vers l'Iris Tower. Des ambitions communes

ambities die zich toespitsen op burgers, ondernemingen en onze partners enerzijds en de personeelsleden anderzijds.

Bovendien, voor de integratie in de wijk: een hechte samenwerking met de gemeenten Sint-Joost-ten-Node en Schaarbeek werd geïnitieerd, maar ook met Urban.brussels en perspective.brussels, om deze nieuwe zetel van de overheidsadministratie goed in zijn omgeving te integreren.

- Voortzetting van het gewestelijke gendermainstreaming en genderbudgetingbeleid

IV.1.2.2 Planning 2022

Beschrijving van de doelstelling

We willen de samenwerking en wisselwerking met andere instellingen en met andere partners versterken en intensifiëren rond transversale, complexe beleidsproblematieken of rond horizontale processen.

Omschrijving van de acties en projecten

- Actief bijdragen tot de citymarketing en tot het promotie- en brandingbeleid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met name via het partnerschap met visit.brussels en de operationalisering van het « Brussels Event & Logistics Center » - Lusambo.
- De organisatie van gezamenlijke bijeenkomsten met de andere GOB's ondersteunen om uitwisselingen aan te moedigen, strategieën op elkaar af te stemmen en specifieke problemen op te lossen.
- Verbeteren en inzetten van dienstenbeheer, met name via het Single Service Point (SSP), evaluatie van de dienstencatalogus en de SLA's.
- Het projectbeheer voor inter- en intra-organisatorische projecten voor transversale domeinen optimaliseren en maximaliseren; de wendbaarheid van dit beheer professionaliseren en intensifiëren via de oprichting van een PMO-dienst binnen Brussel Synergie.
- Het Brusselse netwerk van gewestelijke aankopers voor overheidsopdrachten animeren en sturen en de Brusselse gewestelijke deelname aan de federale commissie voor overheidsopdrachten versterken.
- Het netwerk van referentiepersonen die zich binnen de regionale instanties bezighouden met de mainstreaming van gelijke kansen consolideren en coördineren via het gelijkkekansencomité, de operationele groep gendermainstreaming, de referentiepersonen voor genderbudgeting en handstreaming, en de gewestelijke actieplannen inzake gelijke kansen.

centrées sur les citoyens, les entreprises et les partenaires d'une part, et les agents d'autre part.

Par ailleurs, dans le cadre de l'intégration dans le quartier, une collaboration forte avec les communes de Saint-Josse-ten-Noode et de Schaerbeek mais aussi Urban.brussels et perspective.brussels a été initiée pour mener à bien l'intégration de ce nouveau siège de l'administration publique dans son environnement.

- Poursuite de la politique régionale de Gendermainstreaming et genderbudgeting

IV.1.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Nous voulons renforcer et intensifier la coopération et l'interaction avec d'autres institutions et d'autres partenaires autour de questions politiques transversales et complexes ou autour de processus horizontaux.

Description des actions et projets

- Contribuer activement au citymarketing et à la politique de promotion et d'image de marque de la Région de Bruxelles-Capitale, au travers notamment du partenariat avec visit.brussels et de l'opérationnalisation du « Brussels Event & Logistics Center » - Lusambo.
- Soutenir l'organisation de réunions communes avec les autres SPR pour favoriser les échanges, aligner les stratégies et solutionner des problématiques spécifiques.
- Améliorer et déployer le service management, notamment via le Single Service Point (SSP), évaluer le catalogue des services et les SLA.
- Dans les domaines transversaux, optimiser et maximiser la gestion par projets inter et intra-organisation; professionnaliser et intensifier l'agilité de cette gestion notamment en créant un service PMO au sein de Bruxelles Synergie.
- Animer et piloter le réseau bruxellois des acheteurs publics régionaux et renforcer la participation régionale bruxelloise au sein de la commission fédérale des marchés publics.
- Consolider et coordonner le réseau des référent.e.s travaillant sur le mainstreaming de l'égalité des chances au sein des organismes régionaux, via le comité égalité des chances, le groupe opérationnel de gendermainstreaming, les référent.e.s pour le gender budgeting et le handstreaming, et les plans régionaux d'actions relatifs à l'égalité des chances.

- De samenwerking met andere actoren versterken : het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, organen van de Europese Unie, lokale overheden.
- Onder leiding van Brussels International de coördinatie van de verschillende actoren die betrokken zijn bij het herstelplan (RRF) en de organisatie van het Belgische voorzitterschap ondersteunen

Gewenste output van de OD

Intensifiëren van de acties en samenwerkingen met de ander actoren volgens de acties zoals hierboven beschreven.

Deadline van de OD

- De inbedrijfstelling van Lusambo voltooiën tegen december 2022
- Andere doelstellingen en projecten : 2026

Middelen

- Aantal geschatte VTE's

Volgens het personeelsplan

IV.1.3 OD 1.3. : Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

De ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten is een belangrijke hefboom voor de invoering van netwerk governance. Ook het gebruik van gemeenschappelijke voorschriften en instrumenten creëert banden en mogelijkheden tot samenwerking tussen instellingen. De instellingen zullen nauw met elkaar samenwerken en dit op basis van overeenkomsten met als doel de efficiëntie en effectiviteit te verhogen.

IV.1.3.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Een aantal projecten en acties die passen in dit kader, waren reeds lopende voor het opstellen van het nieuwe beheersplan, met name met betrekking tot vertaling, interne audit, RGPD en antidiscriminatiewetgeving :

- Het gewestelijke vertaalnetwerk werd geconsolideerd.
- In samenwerking met de relevante sleutelpartners heeft de Directie Interne Audit van de GOB de mogelijkheden afgetast voor de uitbreiding van zijn werkterrein naar de Overheidsdiensten en de Gewestelijke instellingen die

- Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres acteurs : Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'Union européenne, Pouvoirs locaux.

- Sous le pilotage de Bruxelles International, soutenir la coordination des différents acteurs impliqués dans le plan de relance (RRF) et l'organisation de la présidence belge

Output souhaité de l'OO

Intensifier les actions et coopérations avec les autres acteurs selon les actions décrites ci-dessus.

Échéance de l'OO

- Terminer l'opérationnalisation de Lusambo pour décembre 2022
- Autres actions et projets : 2026

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

Selon le plan de personnel

IV.1.3 OO 1.3. : Privilégier l'utilisation et le développement de services, de réglementation et d'outils, notamment informatiques, communs

Le développement de services communs est un levier important pour l'introduction de la gouvernance de réseau. L'utilisation de règles et d'instruments communs crée également des liens et des possibilités de coopération entre les institutions. Les institutions travailleront en étroite collaboration, et ce, sur la base de conventions, l'objectif étant d'augmenter l'efficacité et l'efficience.

IV.1.3.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Plusieurs projets et actions qui s'inscrivent dans ce cadre étaient déjà en cours avant la rédaction du nouveau plan de gestion, notamment en matière de traduction, d'audit interne, de RGPD et de législation antidiscrimination :

- Le réseau régional de la traduction a été consolidé.
- En collaboration avec les partenaires clés concernés, la Direction Audit interne du SPRB a exploré les possibilités d'étendre son champ d'action aux Services publics et Organismes régionaux qui ne disposent pas d'un

geen interne auditdienst bezitten. Het Auditcomité heeft besloten tot een uitbreiding naar de Overheidsdiensten en de Gewestelijke instellingen van categorie 1. Er werd hiertoe een ontwerpbesluit en actieplan uitgewerkt door de Directie Interne Audit, voorgelegd aan het Auditcomité. Er is ook een goede samenwerking met de cel Controle van het Goede Financiële Beheer, gebaseerd op het samenwerkingsprotocol dat in 2019 in werking is getreden, zodat er een coördinatie is tussen de risicoanalyses en andere werkzaamheden van beide administratieve eenheden (Directie Interne Audit : interne auditverslagen gekoppeld aan een Auditplan, cel Controle van het Goede Financiële Beheer : controleverslagen aangaande de prestatie gekoppeld aan een analyseprogramma).

- Verschillende instellingen zijn betrokken bij de strijd tegen discriminatie, maar de antidiscriminatiewetgeving is momenteel zeer versnipperd. Om gezamenlijk deze strijd nog beter aan te gaan, werd in 2021 de bestaande antidiscriminatiewetgeving voor de verschillende bevoegdheidsdomeinen uitgebreid in kaart gebracht.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- 2 vergaderingen van het gewestelijke vertaalnetwerk, met aanwezigheid van de GOB, Urban en Fiscaliteit. Besproken thema's waren onder meer : vertaalaspecten in overheidsopdrachten ; Europese studiedagen over vertaalsoftware ; inclusief schrijven ; uitwisselen van vertaalgegevens. Er heerst een collegiale, constructieve sfeer.
- Principeakkoord aangaande de uitbreiding van het werkterrein van de Directie Interne Audit van de GOB naar de Overheidsdiensten en de Gewestelijke instellingen van categorie 1.
- Ontwerpbesluit en actieplan om deze uitbreiding te bewerkstelligen, goedgekeurd door het Auditcomité.
- Uitvoering van het samenwerkingsprotocol tussen de directie Interne Audit en de cel Controle van het goede financiële beheer (coördinatie, samenwerkingsvergaderingen, uitwisseling van informatie).
- Voor meer details over de vorderingen inzake de antidiscriminatiewetgeving verwijzen we naar de beleidsbrief gelijke kansen.
- Gewestelijke CRM, met Brussels Connect IT en in overleg met het CIBG : lancering van het project taxi en het project inzake steun aan huurders in het kader van het huisvestingsbeleid

IV.1.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

- In navolging van de algemene beleidsverklaring, die de idee van goed bestuur en samenwerking tussen

service d'audit interne. Le Comité d'Audit a décidé d'une extension aux Services publics et Organismes régionaux de catégorie 1. Un projet d'arrêté et un plan d'action dans ce sens, élaborés par la Direction Audit interne, ont été soumis au Comité d'Audit. Il existe également une bonne collaboration avec la cellule Contrôle de la bonne Gestion financière, fondée sur le protocole de coopération entré en vigueur en 2019, de sorte que les analyses de risques et autres travaux des deux unités administratives sont coordonnés (Direction Audit interne : rapports d'audit interne liés à un Plan d'Audit, cellule Contrôle de la bonne Gestion financière : rapports de contrôle concernant la performance liée à un programme d'analyse).

- Plusieurs institutions sont impliquées dans la lutte contre la discrimination, mais la législation anti-discrimination est actuellement très fragmentée. Afin de pouvoir encore mieux mener cette lutte ensemble, la législation antidiscrimination existante pour les différents domaines de compétences a fait l'objet d'une synthèse complète en 2021.

Description des actions et projets réalisés

- 2 réunions du réseau régional de la traduction, avec des représentants d'Urban et de Fiscalité. Parmi les thèmes abordés figurent notamment : les aspects traduction des marchés publics ; les journées d'études européennes sur les logiciels de traduction ; l'écriture inclusive ; l'échange de mémoires de traduction. Il règne une atmosphère collégiale et constructive.
- Accord de principe concernant l'extension du champ d'activité de la direction Audit interne du SPRB aux Services publics et organismes régionaux de catégorie 1.
- Projet d'arrêté et plan d'action pour mettre en œuvre cette extension, approuvée par le Comité d'Audit.
- Mise en œuvre du protocole de coopération entre la Direction Audit interne et la cellule Contrôle de la bonne Gestion financière (coordination, réunions de coopération, échange d'informations).
- Pour plus de détails sur les progrès de la législation antidiscrimination, veuillez vous référer à la lettre d'orientation Égalité des chances.
- CRM régional : Avec Brussels Connect IT et en concertation avec le CIRB, lancement du projet taxi et du projet des aides aux locataires dans le cadre de la politique du logement

IV.1.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif

- La déclaration de politique générale met en avant l'idée d'une bonne administration et collaboration entre

instellingen naar voren brengt, kan overwogen worden om samenwerking te stimuleren via een op te richten netwerk van vertaaldiensten binnen de instellingen van het BHG. In eerste instantie kan dit neerkomen op het louter delen van ervaringen, documentatie, tools en expertise. Maar de samenwerking kan ook verder gaan en concreet het overnemen van vertaalwerk van partners in het netwerk inhouden, wat de afzonderlijke workloads draaglijker of nuttiger zou kunnen maken en *in fine* het binnen de instellingen van het BHG aan externe vertaalfirma's uitbestede bedrag verminderen (wat dan weer aan de rationaliseringsdoelstelling tegemoetkomt). Bedoeling is tot een win-win te komen voor alle partners in het netwerk, zonder significante bijkomende administratieve lasten. Het gaat dus over een samenwerkingsstructuur, waarvan de modaliteiten nog te bepalen zijn, en niet over het creëren van één centrale vertaaldienst voor het gehele Gewest, die alle operationele vertaalwerk op zich neemt. Evenmin is het de bedoeling dat één partner buffer wordt voor alle andere. Het einddoel bestaat erin alle vertaaldiensten zo efficiënt mogelijk te laten functioneren.

- Uitbreiding van het werkterrein van de Directie Interne audit naar de Overheidsdiensten en de Gewestelijke instellingen van categorie 1.
- De samenwerking met het goed financieel beheer versterken om het aantal doelmatigheidscontroles te vergroten, in het kader van het single-audit principe en zoals aanbevolen in het PEFA-verslag over de overheidsuitgaven en de financiële verantwoordingsplicht.
- Samenbrengen van de anti-discriminatiewetgeving voor alle bevoegdheidsdomeinen van het Brussels Gewest.
- Volop inzetten op het gebruik van gemeenschappelijke IT-instrumenten als hefboom voor een goede samenwerking tussen de Brusselse instellingen (gewestelijke CRM, IT-governancestructuur, gewestelijke webstrategie...)

Omschrijving van de acties en projecten

- Het gewestelijke vertaalnetwerk opzetten en vertaalgeheugens uitwisselen.
- De reikwijdte van de interne audit verbreden en de samenwerking met het goed financieel beheer versterken om het aantal doelmatigheidscontroles te vergroten, zoals aanbevolen in het PEFA-verslag over doelmatigheidscontroles (Overheidsuitgaven en financiële verantwoordingsplicht).

Actie 1 : Aanname door de Regering en inwerkingtreding van het actieplan en het besluit tot uitbreiding van het werkterrein van de Directie Interne Audit van de GOB naar de Overheidsdiensten en de Gewestelijke instellingen van categorie 1.

les institutions. On pourrait envisager d'encourager la coopération par le biais d'un réseau de services de traduction à mettre en place au sein des institutions de la RBC. Dans un premier temps, il peut s'agir d'un simple partage d'expériences, de documentation, d'outils et d'expertise. Mais la coopération peut aussi aller plus loin et inclure le transfert du travail de traduction des partenaires du réseau, ce qui pourrait rendre les charges de travail individuelles plus supportables ou plus utiles et, en fin de compte, réduire au sein des institutions de la RBC les frais liés à l'externalisation de textes à des sociétés de traduction externes (ce qui répond à l'objectif de rationalisation). L'objectif est d'aboutir à un win-win pour tous les partenaires du réseau, sans charges administratives supplémentaires significatives. Il s'agirait donc d'une structure de coopération, dont les modalités restent à déterminer, et non d'un souhait ou d'une volonté de créer un seul service central de traduction pour l'ensemble de la Région, qui assurerait tout le travail opérationnel de traduction. Le but ultime est de s'assurer que tous les services de traduction fonctionnent aussi efficacement.

- Extension du champ d'activité de la Direction Audit interne aux Services publics et organismes régionaux de catégorie 1.
- Renforcer la coopération avec la bonne gestion financière afin d'augmenter le nombre d'audits de performance, dans le cadre du principe single audit et comme recommandé par le rapport PEFA sur les dépenses publiques et la responsabilité financière.
- Rassembler la législation antidiscrimination pour tous les domaines de compétences de la Région bruxelloise.
- S'engager pleinement dans l'utilisation d'outils informatiques communs comme levier de bonne coopération entre les institutions bruxelloises (CRM régional, structure de gouvernance informatique, stratégie web régionale, etc.)

Description des actions et projets

- Déployer le réseau régional de la traduction et échanger les mémoires de traduction.
- Élargir le scope de l'audit interne et renforcer les collaborations avec la bonne gestion financière afin d'accroître les audits de performance tel que préconisé par le rapport d'audit de la performance du PEFA (Public expenditure and financial accountability).

Action 1 : Adoption par le gouvernement et entrée en vigueur du plan d'action et de l'arrêté sur l'extension du champ d'activité de la direction Audit interne du SPRB aux Services publics et organismes régionaux de catégorie 1.

Actie 2: De samenwerking met het goed financieel beheer versterken door voort te bouwen op het samenwerkingsprotocol tussen de directie Interne Audit en de cel Controle van het goede financiële beheer (coördinatie, samenwerkingsvergaderingen, uitwisseling van informatie).

Actie 3: Het uitwerken van een gewestelijk platform voor interne audit, om de samenwerking tussen de verschillende interne auditdiensten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te bevorderen.

- Met Brussels Connect IT en in overleg met het CIBG het voorbeeldproject van het burger- en bedrijvenplatform (gewestelijke CRM) ontwikkelen.
- Geleidelijk het hele subsidiebeheer van GOB en het beheer van de relaties tussen burgers en bedrijven in dit CRM onderbrengen, de subsidiebeheer- en controleprocessen harmoniseren en standaardiseren (gids voor subsidiebeheer).
- Actief deelnemen aan de executive board van de IT-governancestructuur onder leiding van het CIBG en het initiatief in het OPTIris-programma integreren om het effect ervan te maximaliseren.
- Bijdragen tot de ontwikkeling en uitvoering van de gewestelijke webstrategie onder leiding van Brussels Connect IT (Easy.brussels)
- De deskundigheid van de GOB inzetten, met name op het gebied van het beleid « harde HR »
- De gewestelijke kanselarij operationaliseren, zoals bepaald in de gewestelijke beleidsverklaring.
- Als opdrachtcentrale voor alle gewestelijke entiteiten software ter beschikking stellen voor het beheer van overheidsopdrachten ;
- De uitwisselingsgroep voor methoden en goede praktijken inzake klachtenbeheer aansturen en de realisatie van het bijhorende jaarverslag voor de regering verzekeren. Aan de regering een aanpassing voorstellen van het regeringsbesluit tot oprichting van Talent.brussels om deze rol te formaliseren. De mogelijkheid onderzoeken tot het opzetten van een gelijkaardig initiatief omtrent de kwaliteit van de dienstverlening.
- Het AVG-netwerk operationaliseren (Algemene Verordening Gegevensbescherming).
- Bijdragen aan de verdere ontwikkeling van Babel.Brussels, dat de Brusselse leidinggevende ambtenaren verenigt.
- Een Brusselse anti-discriminatiecode opstellen die van toepassing is op de administraties van het Brussels Gewest in hun verschillende bevoegdheidsdomeinen.

Action 2: Renforcer la coopération avec la bonne gestion financière en s'appuyant sur le protocole de coopération entre la Direction Audit interne et la cellule Contrôle de la bonne Gestion financière (coordination, réunions de coopération, échange d'informations).

Action 3: Développer une plateforme régionale d'audit interne afin de promouvoir la coopération entre les différents services d'audit interne de la Région de Bruxelles-Capitale.

- Avec Brussels Connect IT et en concertation avec le CIRB, développer le projet phare de plateforme citoyenne et entreprise (CRM régional).
- Faire rentrer progressivement toute la gestion des subsides du SPRB et des relations citoyens et entreprises dans ce CRM, harmoniser et standardiser les processus de gestion et de contrôle des subsides (guide de gestion des subsides).
- Participer activement à l'executive board de la structure de gouvernance IT pilotée par le CIRB et intégrer l'initiative dans le programme OPTIris pour en maximaliser l'impact.
- Contribuer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie web régionale pilotée par Brussels Connect IT (Easy.brussels)
- Déployer l'expertise du SPRB notamment en matière de politique « hard HR »
- Opérationnaliser la chancellerie régionale, telle que prévue dans la Déclaration de Politique Régionale.
- En tant que centrale de marché pour l'ensemble des entités régionales, mettre à disposition un logiciel de gestion des marchés publics ;
- Piloter le groupe d'échange sur les méthodes et les bonnes pratiques en matière de gestion des plaintes et assurer la réalisation du rapport annuel pour le Gouvernement y afférent. Proposer une adaptation de l'arrêté du Gouvernement portant création du Talent pour formaliser ce rôle. Explorer la mise en place d'une démarche similaire sur la qualité de la prestation du service.
- Opérationnaliser le réseau RGPD (Règlement général sur la Protection des Données).
- Contribuer à la poursuite du développement de Babel.brussels, qui rassemble les fonctionnaires dirigeants bruxellois.
- Rédiger un Code bruxellois de lutte contre la discrimination applicable aux administrations de la Région bruxelloise dans leurs différents domaines de compétences.

Gewenste output van de OD

Verdere uitbouw van het gewestelijk netwerk overeenkomstig de hierboven omschreven acties

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Respecteren van de voorziene planning voor elk van de acties

Deadline van de OD

Volgens de voorziene planning van elk van de acties

Middelen

– Geschat aantal VTE

Volgens het personeelsplan

IV.1.4 OD 1.4.: De overgang naar Facilites 3.0 verzekeren

In het kader van de uitbouw van een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen op te richten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen, heeft de directie Facilites een cruciale rol te spelen. We willen deze Directie dan ook blijven uitbouwen opdat ze een antwoord kan bieden op de huidige en de toekomstige uitdagingen.

*IV.1.4.1 Realisaties 2021**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

De directie Facilites heeft zich door haar herstructurering en de kwaliteit van de opgezette diensten geherpositioneerd als spil voor de gewestelijke facilitaire en vastgoedbelangen.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- Installatie van de GOB in de nieuwe Iris Tower (opvolging van het vastgoedproject en de bijhorende subprojecten, van het meubilair en uitrol van de geleverde diensten).
- Verdere uitbouw van de vastgoedprospectie-activiteit: ondersteuning bieden voor de behoeften inzake vastgoedprospectie bij alle diensten van de regering (regering zelf, kabinetten, administraties...).

Output souhaité de l'OO

Poursuite du développement du réseau régional selon les actions décrites ci-dessus.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Respect du planning défini pour chacune des actions

Échéance de l'OO

Selon le planning défini pour chacune des actions

Moyens

– Nombre estimé d'ETP

Selon le plan de personnel

IV.1.4 OO 1.4.: Assurer la transition vers les Facilites 3.0

La Direction Facilites a un rôle crucial à jouer dans le cadre du développement d'un réseau d'organismes publics régionaux pour mettre en commun les compétences, les outils, l'expertise et les connaissances et pour partager les idées. C'est pourquoi nous voulons continuer à développer cette direction pour qu'elle soit à même de relever les défis actuels et futurs.

*IV.1.4.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

La direction Facilites s'est repositionnée au centre des enjeux facilitaires et immobiliers régionaux de par sa restructuration et la qualité de ses services mis en place.

Description des actions et projets réalisés

- Installation du SPRB dans la nouvelle Iris Tower (suivi du projet immobilier et de ses sous-projets, du mobilier et déploiement des services délivrés).
- Poursuite du développement de l'activité de prospection immobilière: soutien aux besoins de prospections immobilières de l'ensemble des services du Gouvernement (GRBC lui-même, cabinets, administrations...)

- Concrete uitvoering van de infrastructuurprojecten die ons werden toevertrouwd door de BHR (bijvoorbeeld : Blokk, Manchester, Tournay-Solvay, Rood Klooster, Bougie, Movy Club, 3 Fonteinen, Poincaré...)
- Meting van de tevredenheidsgraad over de interne dienstverlening bij de GOB (restaurant, fleet, leveringen...): meer dan 90 % tevreden klanten.
- Op zich nemen van investeringsprojecten in de gewestelijke administratieve gebouwen (volledig in kaart brengen, plannen, begroten), onder meer wat het energiebeheer betreft.

IV.1.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De gewestelijke dienst Facilities 3.0 opzetten

Omschrijving van de acties en projecten

- Het project Be Connected, dat gericht is op de centralisatie op één plek van de Brusselse administratieve diensten, ondersteunen, bevorderen, verder doen evolueren en zorgen voor het welslagen ervan.
- De mogelijkheden screenen om de gewestelijke facilitaire activiteiten op het vlak van leveringen en diensten te rationaliseren
- Streven naar een gecentraliseerd beheer van de gewestelijke administratieve gebouwen en de vastgoedstrategie voor administratieve gebouwen ontwikkelen, met name door de GOB een gemoderniseerd, veilig, gemakkelijk toegankelijk en zichtbaar gebouw te bezorgen.
- Het aankoopbeleid centraliseren en binnen Facilities een centrale aankoopeenheid (leveringen) en een centrale opdrachtenheid (diensten) ontwikkelen, die voor alle diensten van de regering volgens behoeften op vrijwillige basis toegankelijk zijn.
- De regering voorstellen binnen Facilities een echte Grondregie/ Real Estate op te richten om alle gewestelijke onroerende goederen in de ruimste zin van het woord te beheren, zowel huur als aankoop, met het oog op rationalisatie, efficiëntie en zuinigheid.

Gewenste output van de OD

Realisatie van de regionale facilitaire dienst.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Centralisatie van de facilitaire diensten van GOB's (niveau 2) binnen de Directie Facilities.

- Mise en œuvre concrète des projets d'infrastructure confiés par le GRBC (exemples : Blokk, Manchester, Tournay-Solvay, Rouge-Cloître, Bougie, Movy Club, 3 Fontaines, Poincaré...)
- Mesurage du taux de satisfaction des services internes au SPRB (restaurant, fleet, fournitures...): plus de 90 % de clients satisfaits.
- Prise en main des projets d'investissement dans les bâtiments administratifs régionaux (vue exhaustive, planification, budgétisation), notamment en termes de gestion énergétique.

IV.1.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Mettre en place le service Facilities régional 3.0

Description des actions et projets

- Soutenir, faire progresser et évoluer et assurer le succès du projet « Be Connected » qui vise notamment le regroupement territorial des services administratifs bruxellois.
- Screener les possibilités de rationalisation des activités facilitaires régionales en matière de fournitures et services
- Tendre vers une gestion centralisée des bâtiments administratifs régionaux et développer la stratégie immobilière administrative, notamment en dotant le SPRB d'un bâtiment modernisé, sécurisé, facile d'accès, visible.
- Centraliser la politique d'achat et développer au sein des Facilities une centrale d'achats (fournitures) et de marchés (services) pour l'ensemble des services du Gouvernement, accessible selon les besoins sur base volontaire.
- Proposer au Gouvernement de créer une vraie Régie foncière/Real Estate au sein des Facilities afin de gérer l'ensemble du parc immobilier régional au sens large, locatif et acquisitif, dans un but de rationalisation, d'efficacité et d'économie.

Output souhaité de l'OO

Réalisation du service facilitaire régional.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Centralisation des services facilitaires des SPR (level 2) au sein de la direction Facilities.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen : overgedragen opdrachten voor meerdere GOB's
- Oranje : slechts één GOB
- Rood : geen overdracht

Deadline van de OD

2026

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.2 Evolueren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie*Beschrijving van de doelstelling*

Ons personeel werd de laatste tijd geconfronteerd met enorm veel veranderingen. Eerst en vooral de verhuis naar en de intrede in de Iris Tower. Hoewel de meeste personeelsleden nog enkel oppervlakkig hebben kennisgemaakt met hun nieuwe werkruimte, heeft ook de voorbereiding van de verhuis veel aanpassingen van hen gevergd. Al geruime tijd voor de effectieve verhuis werd de overgang naar helemaal « paperless » functioneren voorbereid en de doorgedreven dematerialisering vergde vele voorbereidingen en aanpassingen : de teams maakten keuzes voor wat betreft de nieuwe werkomgeving, die volledig gericht is op de NWOW (Activity Based Working, clean desk, enz.). De sanitaire crisis maakte bovendien dat alle teams zich opeens moesten aanpassen aan een heel andere realiteit : de meesten zijn van dag op dag overgeschakeld op voltijds op afstand functioneren en samenwerken terwijl ze toch alle opdrachten - of zelfs heel veel bijkomende opdrachten - volgens dezelfde termijnen moesten afwerken. Andere teams, die essentiële functies uitoefenen, zijn tijdens deze crisis de continuïteit van de diensten blijven verzekeren, ook in deze moeilijke periode. Daarbij kwam nog de onzekerheid en de angst die we allemaal ervaren hebben tijdens deze gezondheids crisis. In het kader van deze omstandigheden is het meer dan ooit belangrijk om een grote focus te leggen op het welzijn van onze medewerkers.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit : Onze medewerkers hebben hun inspanningen verdubbeld om de continuïteit van de openbare

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert : transfert de missions pour plusieurs SPR
- Orange : seul un SPR
- Rouge : aucun transfert

Échéance de l'OO

2026

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.2 Transiter de Be Connected à Be Well, marque de fabrique de notre organisation*Description de l'objectif*

Ces derniers temps, notre personnel a été confronté à de très nombreux changements. En tout premier lieu, il s'agit du déménagement et de l'installation dans l'Iris Tower. Bien que la plupart des agents n'aient fait que superficiellement connaissance avec leur nouvel espace de travail, la préparation du déménagement a exigé beaucoup d'adaptations de leur part. Bien avant le déménagement proprement dit, la transition vers un fonctionnement entièrement « sans papier » se préparait, et la dématérialisation drastique a nécessité de nombreux préparatifs et ajustements : les équipes ont fait des choix concernant le nouvel environnement de travail, qui est entièrement orienté vers le NWOW (Activity Based Working, clean desk, etc.). En outre, la crise sanitaire a fait que toutes les équipes ont dû soudainement s'adapter à une réalité très différente : la plupart d'entre elles sont passées du travail quotidien au travail et à la coopération à distance à plein temps, tout en devant mener à bien toutes les missions - voire de nombreuses missions supplémentaires - dans les mêmes délais. D'autres équipes, qui exercent des fonctions essentielles, ont continué à assurer la continuité des services pendant cette crise, même dans cette période difficile. À cela ce sont ajoutées l'incertitude et l'angoisse que nous avons tous ressenties pendant cette crise sanitaire. Dans le cadre de ces circonstances, il est plus que jamais important de nous concentrer fortement sur le bien-être de nos collaborateurs.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au coeur de notre politique organisationnelle et de notre identité : Nos collaborateurs ont redoublé d'efforts pour assurer la continuité du service public

dienstverlening ondanks moeilijke omstandigheden te verzekeren. Meer dan ooit staat het welzijnsbeleid centraal in ons beleid.

- Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren : De managers en de teams worden begeleid bij een geleidelijke terugkeer naar kantoor, zodat er een nieuw evenwicht kan gevonden worden waarbij iedereen zich goed voelt, en waarbij een kwaliteitsvolle dienstverlening aan onze gebruikers gewaarborgd blijft. Bij de implementatie van het toekomstige model van het hybride werken zal veel aandacht gaan naar levenskwaliteit op de werkvloer en zal er bijzondere aandacht besteed worden aan de diversiteit van onze opdrachten en ons personeel om niemand uit te sluiten.
- Zorgen voor een gevoel van betrokkenheid bij de organisatie : De teamspirit nieuw leven inblazen, na deze lange periode van weinig of geen fysieke ontmoetingen met collega's, vormt een prioriteit. Hieraan werken we binnen elk team, maar ook binnen de organisatie als geheel.
- Het inclusieve karakter van de GOB versterken : Tot slot waarderen wij de talenten van ieder individu via het bepalen en uitvoeren van een actief diversiteitsbeleid bij de GOB, dat iedereen de kans biedt zich professioneel ten volle te ontplooiën.

Bron van de SD

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

Deadline van de SD

2026

IV.2.4.1 Realisaties 2021

Stream Change : Verandering begeleiden in het kader van het be connected-project

Ondanks de gezondheidscrisis konden verschillende acties verwezenlijkt worden om de personeelsleden en leden van de hiërarchische lijn te begeleiden bij het verhuizingproject be connected. Allereerst werden er in februari 2021 workshops over veranderingsbeheer georganiseerd voor de deelnemers aan het leadershiptraject (twee FR groepen en één NL groep).

In februari zijn er ook onthaalsessies georganiseerd voor alle personeelsleden die dat wensten. Het betrof een bezoek aan hun verdieping waarbij ze een ontbijt of snack aangeboden kregen. Het bood de personeelsleden ook de

malgré des circonstances difficiles. Plus que jamais, la politique du bien-être est au coeur de notre politique.

- Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail : Les managers et les équipes sont soutenus dans leur retour progressif au bureau, afin de trouver un nouvel équilibre qui permette à chacun.e de se sentir bien et de garantir un service de qualité à nos usagers. Le futur modèle de travail hybride s'établit selon le modèle de qualité de vie au travail et nous accordons une attention particulière à la diversité de nos missions et de notre personnel, afin de n'exclure personne.
- Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation : Raviver l'esprit d'équipe, après cette longue période de rencontres physiques réduites ou inexistantes avec les collègues, est prioritaire. Nous y travaillons au sein de chaque équipe et dans l'ensemble de l'organisation.
- Renforcer le caractère inclusif du SPRB : Enfin, nous apprécions les talents de chacun.e au travers de la définition et de la mise en œuvre d'une politique active de diversité au sein du SPRB, qui donne à chacun.e la possibilité de s'épanouir pleinement sur le plan professionnel.

Document source de l'OS

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026 DU Service public régional DE BRUXELLES - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Échéance de l'OS

2026

IV.2.4.1 Réalisations 2021

Stream Change : Accompagner le changement dans le cadre du projet be connected

Malgré la crise sanitaire, différentes actions ont pu être réalisées afin d'accompagner les agents et les membres de la ligne hiérarchique dans le cadre du projet de déménagement be connected. Tout d'abord, en février 2021, des workshops sur la gestion du changement ont été organisés pour les participants au trajet leadership (2 groupes FR et un groupe NL).

Des séances d'accueil ont également été organisées en février pour tous les agents qui le souhaitaient. Il s'agissait d'une visite de leur étage avec un accueil petit déjeuner ou goûter qui était aussi l'occasion pour les agents de vider

gelegenheid hun verhuisdoos leeg te maken en de nieuwe werkruimtes te ontdekken. Van 1 tot 15 februari werden 1281 mensen onthaald.

In mei 2021 kwam er een veranderingsbarometer. Hoewel de personeelsleden de nieuwe werkruimtes nog niet bezetten, hadden ze toch de kans gekregen die te bezoeken, dus was het belangrijk de verschillende ICAP-indicatoren te meten en de balans op te maken na de verhuizing. 133 personeelsleden hebben deelgenomen aan deze barometer, en dit waren de resultaten :

- Mate van informatie : 73,71 % (groen)
- Mate van begrip : 27,41 % (oranje)
- Mate van instemming : 39,54 % (oranje)
- Participatiegraad : 57,19 % (groen)

Sinds juli 2021 worden er nieuwe bezoeken georganiseerd in het hele gebouw zodat de personeelsleden hun terugkeer naar kantoor in alle rust kunnen voorbereiden. Er zijn ook virtuele permanenties om de vragen te beantwoorden van personeelsleden die nog bang zijn om terug naar kantoor te komen.

HR-stream : Zich de nieuwe manieren van werken eigen maken

Wat het project optioneel prikken betreft : 70 van de 93 administratieve eenheden zijn in het proefproject gestapt en 757 van de 1463 personeelsleden prikt niet meer.

In februari werd een We Managers-event georganiseerd, dat iets meer dan 120 leden van de hiërarchische lijn bijeenbracht.

Er is een nieuw leadershiptraject opgestart voor 23 Franstalige en 5 Nederlandstalige managers. Opvolgingsworkshops van anderhalve dag staan ook ingepland voor de managers die het traject doorlopen hebben in 2019 en 2020.

In 2021 heeft de pijler Organisatieontwikkeling het project « Van een klassiek evaluatiesysteem naar een feedbackcultuur gericht op ontplooiing » opgestart. 14 leden van de hiërarchische lijn hebben zich kandidaat gesteld om deel te nemen aan dit project en deze nieuwe werkwijze te testen. Het doel bestaat erin de eigenlijke evaluatiecyclus in tweeën te splitsen, met een krachtlijn die het feedbackproces betreft, met de focus op ontplooiing (ontplooiingsgesprekken, individuele opvolgingsgesprekken, teamvergaderingen? continue feedback), en een tweede die een meer formeel traject omvat, dat wordt opgestart als de medewerkers niet aan de verwachtingen voldoen. Dit project werd ook voorgesteld aan Talent.brussels, en als de

leur caisse et de découvrir les nouveaux espaces de travail. 1281 ont été accueillis entre le 1^{er} et le 15 février.

Un baromètre du changement a été lancé en mai 2021. Même si les agents n'occupaient pas encore les nouveaux espaces de travail mais comme ils avaient eu l'occasion de les visiter, il était important de mesurer les différents indicateurs ICAP et de faire le point après le déménagement. 133 agents ont participé à ce baromètre dont voici les résultats :

- Taux d'information : 73,71 % (vert)
- Taux de compréhension : 27,41 % (orange)
- Taux d'adhésion : 39,54 % (orange)
- Taux de participation : 57,19 % (vert)

Depuis juillet 2021, de nouvelles visites sont organisées dans tout le bâtiment afin que les agents puissent préparer leur retour au bureau le plus sereinement possible. Des permanences virtuelles sont également prévues pour répondre aux questions des agents qui ont encore des appréhensions à revenir au bureau.

Stream RH : S'appropriier les nouvelles manières de travailler

Au niveau du projet pointage facultatif : 70 unités administratives sont entrées dans le projet pilote sur 93 et 757 agents sont non pointeurs sur 1463.

Un événement We Managers a été organisé en février et a réuni un peu plus de 120 membres de la ligne hiérarchique.

Un nouveau trajet leadership a été lancé pour 23 managers francophones et 5 néerlandophones. Des workshops de suivi de 1 jour et demi sont également prévus pour les managers ayant suivi le trajet en 2019 et 2020.

En 2021, le pilier Développement de l'Organisation a lancé le projet « D'un système d'évaluation classique vers une culture du feedback axé sur le développement ». 14 membres de la ligne hiérarchique se sont portés volontaire pour participer à ce projet et tester ce nouveau mode de fonctionnement. L'objectif est de scinder l'actuel cycle d'évaluation en deux avec un axe sur le processus de feedback axé sur le développement (entretiens de développement, entretiens de suivi individuels, réunions d'équipe? feedback continu) et un deuxième qui serait un parcours plus formel lancé si les collaborateurs ne remplissent pas les attentes. Ce projet a également été présenté à Talent.brussels et si les résultats sont positifs,

resultaten positief zijn, zal het als basis kunnen dienen voor de wijzigingen aan het statuut die ingepland staan voor 2023.

Het deel « ik werk » van de Iris Tower-gids is afgerond, en focust op de volgende nieuwe manieren van werken :

- Werk
- Optioneel prikken
- Activity based working
- E-learning
- De tools voor samenwerken op afstand

In het kader van de HR-stream zijn er meerdere vergaderingen georganiseerd met het netwerk van de « connectors » (ambassadeurs van het be connected-project) om hen alle nodige informatie te verschaffen en de kans te bieden ons de vragen en ervaringen op de werkvloer door te geven. Dit netwerk bezocht in januari 2021 de Iris Tower.

Binnenkort wordt ook de laatste hand gelegd aan een tool voor nieuwe managers. Het globale doel daarbij is een specifieke onboardingprocedure uit te werken voor managers, zodat ze zich op hun gemak voelen en zo snel mogelijk operationeel worden na hun indiensttreding, en dit in overeenstemming met de management- en organisatiecultuur bij de GOB. De idee hierachter is dat ze zo snel mogelijk geïntegreerd raken in de manieren van werken waarvoor de GOB heeft gekozen, en dat hun managementstijl strookt met deze werkwijze. We streven een harmonieus kader na tussen het management en de nieuwe werkwijzen van alle GOB-personeelsleden via een onboardingprocedure die de nadruk legt op deze waarden en methoden. Dit vormt ook de gelegenheid om alle diensten voor te stellen die aangeboden worden aan managers en die ze voor zichzelf en/of hun team kunnen benutten. Dat wekt hun vertrouwen, ze zullen zich vanaf het begin ondersteund voelen, en zo zullen ze langer hun functie willen blijven behouden, wat stabiliteit biedt voor de teams en voor de GOB in zijn geheel.

IV.2.1 OD 2.1. : Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.1.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het actieplan 2021 voorzag in 75 permanente en 67 nieuwe acties. 90 % van deze acties zijn afgerond of nog aan de gang. Wat de nieuwe acties betreft, was daar in

il pourra servir de base pour les modifications du Statut prévues en 2023.

La partie « je travaille » du guide Iris Tower a été finalisée en se focalisant sur les nouvelles manières de travailler suivantes :

- Le travail
- Le pointage facultatif
- L'Activity Based Working
- L'elearning
- Les outils de collaboration à distance

Dans le cadre du stream RH, plusieurs réunions ont été organisées avec le réseau des « connectors » (ambassadeurs du projet be connected) afin qu'ils puissent disposer de toutes les informations nécessaires et également nous remonter les questions et le ressenti du terrain. Une visite de l'Iris Tower a été réalisée en janvier 2021 pour ce réseau.

Un outil dédié aux nouveaux managers sera également bientôt finalisé. L'objectif global vise à mettre en place une procédure d'onboarding spécifique aux managers qui leur permettra de se sentir à l'aise et de devenir opérationnel au plus tôt dans la prise de fonction et ce, en concordance avec la culture managériale et organisationnelle du SPRB. L'idée est de les intégrer au plus vite dans les façons de travailler pour lesquelles le SPRB a opté et que leur management soit cohérent avec ce mode de fonctionnement. Un cadre harmonieux entre le management et les nouvelles façons de travailler de tous les agents du SPRB est ainsi recherché par la mise en place d'une procédure d'onboarding inculquant ces valeurs et méthodes. C'est aussi l'occasion de présenter l'ensemble des services mis à disposition des managers et dont ils peuvent faire usage pour eux-mêmes et/ou en équipe. Ceci les mettra en confiance, ils se sentiront soutenus dès le début et ça permettra qu'ils restent à plus long terme dans leur fonction, ce qui apporte une stabilité avantageuse pour les équipes et pour le SPRB dans son ensemble.

IV.2.1 OO 2.1. : Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au cœur de notre politique organisationnelle et de notre identité

IV.2.1.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Le plan d'action 2021 prévoyait 75 actions permanentes et 67 nouvelles actions. 90 % de ces actions ont été finalisées ou sont encore en cours. En ce qui concerne les

augustus al 33 % van afgerond, en 40 % lopende. Globaal gezien kunnen we het actieplan als zo goed als uitgevoerd beschouwen, en tegen het eind van 2021 zal het volledig verwezenlijkt zijn.

Tal van acties waren verbonden aan de verhuisingsbegeleiding, het zich eigen maken van de NWOW en de voorbereiding van de terugkeer naar kantoor na de gezondheidscrisis (zie O.D.2.2). Het treffen van veiligheidsmaatregelen verbonden aan de gezondheidscrisis en psychosociale preventiemaatregelen vormde uiteraard ook een prioriteit, net als de ergonomie van onze personeelsleden die telewerken en naar het kantoor komen.

De pijler Welzijn op het Werk heeft dit jaar ook veel ingezet op afwezigheidsbeheer : er is een project opgestart met de operator CERTIMED om een globale kijk op het absentisme bij de GOB te ontwikkelen. Het doel bestaat erin dat de GOB binnen twee jaar een positief en duurzaam beleid invoert voor afwezigheidsbeheer, gebaseerd op een multidisciplinaire en responsabiliserende aanpak die ieders welzijn centraal stelt. Intussen zijn er prestatie-indicatoren bepaald om de impact van psychosociale risico's terug te dringen, en bij de GOB zijn twee proefbesturen aangewezen. De andere acties gaan van start in het vierde kwartaal van 2021 en zullen op termijn als doel hebben het absentisme bij deze testgroep in 2022 met 0,5 % te doen dalen. Tegelijk met dit project is de pijler Welzijn op het Werk enerzijds de managers blijven begeleiden door hen adviezen en tools te bieden om het absentisme bij hun teams te beheren en voorkomen, en anderzijds blijft de pijler re-integratietrajecten opstarten en de spontane controle opvolgen om herhaaldelijk absentisme terug te dringen. Bovendien worden er elk kwartaal absentismestatistieken aan de directieraad bezorgd, opdat elke directeur-generaal de evolutie van het absentismecijfer in zijn bestuur kan opvolgen. De pijler Welzijn op het Werk staat de directies bij die vragende partij zijn voor de uitrol van initiatieven om het absentismecijfer omlaag te krijgen. De pijler geeft ze raad en aanbevelingen en vraagt ze vervolgens op basis daarvan een actieplan op te stellen.

Een greep uit de andere verwezenlijkingen van dit jaar : de voorbereiding van de globale psychosociale risicoanalyse voor de hele GOB, die op 28 september 2021 zal worden opgestart, en de opvolging van de specifieke analyses aangevraagd voor bepaalde directies, de voortzetting van het taalhoffelijkheidproject bij de DHR en de uitbreiding van dit project naar de hele GOB, de individuele begeleiding van de personeelsleden op psychosociaal vlak of voor afwezigheden van lange duur, het opstarten van een proefproject om 55+ ers beter te begeleiden, een verbeterde integratie voor nieuwkomers en uiteraard bewustmakings- en stimuleringsacties (burn-out en bore-out, stressbeheer, ergonomie, deconnectie...).

nouvelles actions, en août, 33 % des nouvelles actions ont été réalisées et 40 % sont déjà en cours. Globalement, on peut considérer que le plan d'action est quasi réalisé et le sera complètement d'ici la fin de l'année 2021.

De nombreuses actions étaient liées à l'accompagnement au déménagement, l'appropriation des NWOW et la préparation du retour au bureau après la crise sanitaire (voir O.O.2.2). L'adaptation des mesures de sécurité liées à la crise sanitaire et la prévention psychosociale étaient évidemment aussi une priorité tout comme l'ergonomie de nos agents en télétravail et au bureau.

Le bien-être au travail a également investi beaucoup cette année dans la gestion de l'absentisme : Un projet avec l'opérateur CERTIMED visant à intégrer une vision globale de l'absentisme au sein du SPRB a été lancé. Le but est que dans les 2 ans, le SPRB mette en place une politique positive et durable de la gestion de l'absentisme basée sur une approche pluridisciplinaire et responsabilisante qui met le bien-être de tous au centre de son action. Entre-temps des indicateurs de performance ont été définis pour diminuer l'impact des risques psychosociaux et deux administrations pilotes ont été désignées au sein du SPRB. Les autres actions débiteront au 4^e trimestre 2021 et auront pour but, à terme, d'arriver à une diminution de 0,5 % de l'absentisme sur ce groupe test durant 2022. En parallèle à ce projet, le pilier Bien-être au travail a continué d'une part à accompagner les managers en leur fournissant des conseils et des outils pour gérer et prévenir l'absentisme au sein de leurs équipes et continue d'autre part à lancer des trajets de réintégration et de suivre le contrôle spontané pour diminuer l'absentisme répétitif. De plus, des statistiques relatives à l'absentisme sont transmises chaque trimestre au Conseil de Direction pour que chaque directeur général puisse suivre l'évolution du taux d'absentisme de son administration. Le pilier Bien-être au Travail assiste les directions qui ont des demandes concernant le développement des actions en vue de diminuer les chiffres d'absentisme, les conseille et leur demande ensuite de rédiger un plan d'action suite à ces recommandations.

Parallèlement, les autres réalisations de cette année étaient entre autres : la préparation de l'analyse globale des risques psycho-sociaux pour tout le SPRB qui sera lancée le 28/09/2021 et le suivi des analyses spécifiques demandées pour certaines directions, la poursuite du projet convivialité linguistique à la DRH et l'extension de ce projet à tout le SPRB, l'accompagnement individuel des agents sur le plan psychosocial ou pour des absences de longue durée, le lancement d'un projet pilote pour mieux accompagner les + 55ans, l'amélioration de l'intégration des nouveaux entrants et évidemment des actions de sensibilisation et de promotion (burn-out et bore out, gestion du stress, ergonomie, déconnexion...).

Overigens stelt de GOB jaarlijks een ontwerp van personeelsplan op in overeenstemming met de meegedeelde richtlijnen en de opgelegde deadlines, en communiceert hierover. De GOB blijft enerzijds de behoeften optimaal in kaart brengen, en anderzijds de middelen aanpassen op basis van de prioriteiten. De GOB zet zijn actieve rol in de taskforce voort, met het oog op een betere monitoring van de personeelsplannen.

Wat uitvoering betreft, blijft de GOB zich houden aan de strikte planning van de wervingsplannen, om zo geleidelijk, volgens de toegekende middelen, het personeelsplan in te vullen. De invullingsgraad van het personeelsplan bedraagt momenteel 85,48 % op 01/09/2021.

De realisatiegraad van het vormingsplan bedraagt 100 % op 1 september 2021. Deze realisatiegraad werd bereikt terwijl ook het e-learningplatform werd ontwikkeld, dat op 6 september 2021 werd opgestart. De GOB biedt nu, naast een catalogusopleidingsaanbod die al op het tijdelijke platform staat, een blended learning-opleidingsaanbod dat gelinkt is aan zijn vormingsplan.

De GOB heeft zijn beleid om talenten te behouden versterkt door een actieplan te voeren om zijn interne mobiliteitsaanbod te verhogen en door de begeleidingsdiensten zichtbaarder te maken (loopbaanadvies, loopbaanbegeleiding, competentiebalans, welzijnscoaching, team- en managerscoaching), en dit onder meer om het personeelsverloop terug te dringen en de personeelsleden van de GOB meer horizontale en/of verticale doorgroeimogelijkheden te bieden.

IV.2.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De medewerkers van de GOB werden het voorbije jaar geconfronteerd met tal van veranderingen (verhuizing, NWOW...) en de gezondheids crisis. Meer dan ooit staat het welzijnsbeleid centraal in ons beleid. In dit kader is het belangrijk een strategie inzake welzijn en veiligheid te blijven ontwikkelen en optimaliseren om de werkomstandigheden te verbeteren, de terugkeer naar de werkplek voor te bereiden met bijzondere aandacht voor hybride werk en deconnectie, absentisme en burn-out/stress te bestrijden en begeleiding te bieden bij werkhervatting na een afwezigheid. Aan een nieuw actieplan welzijn en veiligheid op het werk 2022, waarin bijzondere aandacht wordt besteed aan deze punten en aan de opvolging van de globale psychosociale risicoanalyse en het actieplan dat eruit voortvloeit, wordt momenteel de laatste hand gelegd.

Overigens heeft de ambitie van de GOB om het inschatten van de toekomstige behoeften aan arbeidskrachten en

Par ailleurs, Le SPRB élabore et communique un projet de plan de personnel annuellement conformément aux directives communiquées et aux délais prescrits. Le SPRB continue d'une part, à identifier au mieux les besoins et, d'autre part, à adapter les ressources en fonction des priorités. Le SPRB poursuit son rôle actif dans la taskforce visant à améliorer le monitoring des plans de personnel.

En termes d'exécution, le SPRB poursuit une planification rigoureuse des recrutements au moyen de plans de recrutement permettant de remplir progressivement, selon les moyens accordés, le plan de personnel. Le taux d'occupation du plan de personnel est actuellement de 85,48 % au 01/09/2021

Le taux de réalisation du plan de formation est de 100 % au 01/09/2021. Ce taux de réalisation a été exécuté en parallèle au développement de la plateforme e-learning qui a été lancée le 06 septembre 2021. Le SPRB offre à présent, outre une offre de formation catalogue déjà présente sur la plateforme temporaire, une offre de formation en blended learning et liée à son plan de formation.

Le SPRB a renforcé sa politique de rétention des talents en menant un plan d'action afin d'augmenter son offre de mobilité interne et en rendant plus visible les services d'accompagnement (conseil carrière, accompagnement de carrière, bilan de compétences, coachings bien-être, coachings d'équipe et de managers) et ce notamment afin de réduire le turn over et d'offrir plus de perspective de carrière horizontale et/ou verticale aux membres du personnel du SPRB.

IV.2.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Les collaborateurs du SPRB ont été confrontés cette dernière année à beaucoup de changements (déménagement, NWOW...) et à la crise sanitaire. Plus que jamais, la politique du bien-être est au coeur de notre politique. Dans ce cadre il est important de continuer à développer et améliorer une stratégie en matière de bien-être et sécurité visant à améliorer les conditions de travail, à préparer le retour au travail avec une attention particulière au travail hybride et la déconnexion, à lutter contre l'absentéisme et le burn-out/ stress et à offrir un accompagnement lors de la reprise du travail après une absence. Un nouveau plan d'action bien-être et sécurité au travail 2022 est en phase de finalisation et mettra une attention particulière sur ces points et le suivi de l'analyse globale des risques psycho-sociaux et le plan d'actions qui en découle.

Par ailleurs, l'ambition du SPRB d'implémenter la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

vaardigheden toe te passen in zijn hr-beheerswijze als doel om in het bijzonder de medewerkers in staat te stellen actief en zelfstandig hun vaardigheden te helpen ontplooiën en hun loopbaan te helpen beheren.

Deze beheerswijze moet de GOB toelaten zijn menselijke middelen te plannen, rekening houdend met de ontplooiingsbehoeften van de medewerkers.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het evaluatiesysteem herbekijken door er regelmatige feedback en ontwikkeling van de medewerkers in op te nemen en door de follow-up door het management te ondersteunen.
- De overdracht, ontwikkeling en verwerving van vaardigheden en kennis doeltreffend organiseren en erkenning tonen voor het werk van het personeel.
- Het welzijnsbeleid verder uitbouwen in samenwerking met alle actoren via het opstellen, uitvoeren en evalueren van een welzijns- en veiligheidsplan.
- De globale psychosociale risicoanalyse en het actieplan dat daaruit voortvloeit uitvoeren en opvolgen; het systeem van risicobeheer van onze organisatie dynamiseren
- Het absentieïsme beheren op basis van de analyse van de welzijnsgegevens, in overeenstemming met de regelgeving en de AVG, en door het middle management te ondersteunen bij de uitvoering van de daaruit voortvloeiende actieplannen.
- Een toekomstgericht beheer van jobs en vaardigheden voeren : methodologie en planning.
- De methodologie voor de strategische planning van de middelen herzien, waaronder het personeelsplan en het beheer van de werkings- en investeringskosten.
- De werking van de sociale dienst verbeteren in overleg met de sociale partners.
- Een sterke inclusieve managementcultuur ontwikkelen, door middel van het « we-managers »-initiatief, het leiderschapstraject, opleidingen, coaching van managers, enz.

Gewenste output van de OD

De turn-over en het absentieïsme verminderen, een personeelsplan voorleggen en het nodige personeel aanwerven om de opdrachten uit te kunnen voeren ; een vormingsplan voorleggen

dans son mode de gestion des Ressources humaines a pour objectif, notamment de permettre aux collaborateurs de participer activement et de manière autonome au développement de leurs compétences ainsi qu'à la gestion de leurs carrières.

Ce mode de gestion devra permettre au SPRB de planifier ses ressources humaines en tenant compte des besoins de développements des collaborateurs.

Description des actions et projets

- Repenser l'application du système d'évaluation en y intégrant le feed back régulier et le développement des collaborateurs et soutenir le suivi par le management.
- Organiser efficacement le transfert, le développement et l'acquisition des compétences et des connaissances et reconnaître le travail des agents.
- Développer la politique du bien-être, en collaboration avec l'ensemble des acteurs, via l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un plan de bien-être et de sécurité.
- Exécuter et assurer le suivi de l'analyse globale des risques psycho-sociaux et le plan d'actions qui en découle ; dynamiser le système de gestion des risques de notre organisation
- Gérer l'absentéisme en s'appuyant sur l'analyse des données de bien-être, dans le respect de la réglementation et du RGPD, et en soutenant le management intermédiaire pour la mise en œuvre des plans d'actions qui en découlent.
- Implémenter la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : méthodologie et planification.
- Repenser la méthodologie de planification stratégique des ressources, dont le plan de personnel, la gestion des frais de fonctionnement et d'investissement.
- Améliorer le fonctionnement du service social en concertation avec les partenaires sociaux.
- Développer une culture managériale forte et inclusive, via l'initiative we-managers, le trajet leadership, les formations, le coaching managers...

Output souhaité de l'OO

Diminuer le turn-over et le taux d'absentéisme, soumettre un plan de personnel et recruter le personnel nécessaire aux missions, proposer un plan de formation.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Vóór 31.12.2022 is 85 % van het welzijns- en veiligheidsplan op het werk uitgevoerd en overtreft de absentiegraad het gewestelijke gemiddelde niet

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen = 85 % van het actieplan is uitgevoerd; oranje = tussen 50 en 85 % van het actieplan is uitgevoerd; rood = minder dan 50 % van het actieplan is uitgevoerd;
- Groen = minder dan 9 % absentieïsme; oranje = tussen 10 en 12 %; rood = meer dan 12 %

Deadline van de OD

Welzijns- en veiligheidsplan op het werk : Jaarlijks--> 31/12

Personeelsplan : elk jaar op 28.02

Vormingsplan : jaarlijks

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.2.2 OD 2.2. : Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.2.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Een belangrijk punt voor 2021 was ook het beheer van de gezondheids crisis en het voltijdse telewerk voor een groot deel van de personeelsleden van de GOB. Er hebben teambegeleidingssessies op afstand kunnen plaatsvinden, intervisiemomenten voor de managers... Vervolgens is het doel de terugkeer naar de werkplek optimaal voor te bereiden, gelet op de versoepeling van de gezondheidsmaatregelen. In dit kader is er een voorstel geformuleerd om een geleidelijke terugkeer te overwegen vanaf oktober, zodra voltijds telewerk niet langer wordt aanbevolen. Er wordt dus een terugkeer in fasen gepland, zodat de personeelsleden kunnen wennen, want bovenop de gezondheids crisis heeft de GOB twee veranderingen doorgebracht. We zijn verhuisd naar de Iris Tower, een gebouw waar de

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

85 % du plan d'action annuel bien-être au travail et sécurité est réalisé avant le 31/12/2022 et le taux d'absentéisme reste dans la moyenne régionale.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert =85 % du plan d'action est réalisé; orange = entre 50 et 85 % du plan d'action est réalisé; rouge = – de 50 % du plan d'action est réalisé;
- Vert = – de 9 % d'absentéisme; orange= entre 10 et 12 %; rouge = plus de 12 %

Échéance de l'OO

Plan annuel bien-être et sécurité au travail : Chaque année--> 31/12

Plan de personnel : 28/02 de chaque année

Plan de formation : annuel

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.2.2 OO 2.2. : Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail (NWOW) selon le modèle de qualité de vie au travail en tenant compte de la diversité de notre personnel

IV.2.2.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Un point important pour cette année 2021 fut aussi la gestion de la crise sanitaire et du télétravail à temps plein pour une bonne partie des agents du SPRB. Des accompagnements d'équipe à distance ont pu être réalisés, des intervisions pour les managers... Ensuite, l'objectif est de préparer au mieux le retour en présentiel vu l'assouplissement des mesures sanitaires. Dans ce cadre, une proposition a été faite pour envisager un retour progressif à partir d'octobre une fois que le télétravail ne sera plus recommandé à temps plein. Il est donc prévu un retour par phases afin que les agents puissent retrouver leurs marques car, en plus de la crise sanitaire, le SPRB a vécu un double changement vu notre déménagement vers l'Iris Tower, bâtiment au sein duquel la plupart de nos agents n'ont pas

meeste personeelsleden nog niet hebben kunnen werken, en ze hebben zich ook de nieuwe manieren van werken nog niet eigen kunnen maken :

1. Fase 1 : van 01.10 tot 31.10 : verplichte terugkeer van minstens 1 dag per week
2. Fase 2 : van 01.11 tot 31.12 : verplichte terugkeer van minstens 2 dagen per week
3. Fase 3 : vanaf 01.01.2022 : afwisselend werken op kantoor en telewerk (het hybride werken) volgens het quotum aan telewerkdagen waarover de medewerkers beschikken.

Om deze terugkeer optimaal voor te bereiden heeft de DHR een kader uitgewerkt voor de uitvoering van het hybride werk (afwisselend werken op kantoor en telewerk), een actieplan tot het eind van 2021 en specifieke begeleiding voor de teams die daar behoefte aan hebben.

Om de managers te ondersteunen heeft de DHR een « team agreement »-sjabloon voorbereid. Met dit document zullen de managers samen met hun personeelsleden kunnen nadenken over de werkwijze die ze zullen toepassen bij de terugkeer naar kantoor, en de praktische aspecten daarvan formaliseren, zoals : welke communicatiekanalen worden er gebruikt, hoe moeten de telewerkdagen gepland worden...

Op 29 oktober zal er ook een We Managers-evenement georganiseerd worden, met als focus hybride werk. Laurent Taskin, professor in het beheer van het menselijke kapitaal en van organisaties aan de UCL, zal aanwezig zijn om zijn ervaring te delen met de managers van de GOB en vragen te beantwoorden die ze misschien hebben over de evolutie van de wereld.

De GOB is ook betrokken bij het opstellen van richtlijnen door Talent.brussels voor de toepassing van hybride werk bij het Gewest.

IV.2.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren : de managers en de teams worden begeleid bij een geleidelijke terugkeer naar kantoor, zodat er een nieuw evenwicht kan gevonden worden waarbij iedereen zich goed voelt, en waarbij een kwaliteitsvolle dienstverlening aan onze gebruikers gewaarborgd blijft. Bij de implementatie van het toekomstige model van het hybride werken zal veel aandacht gaan naar levenskwaliteit op de werkvloer en zal er bijzondere aandacht besteed worden aan de diversiteit van onze opdrachten en ons personeel om niemand uit te sluiten.

encore eu l'occasion de travailler et de s'approprier des nouvelles manières de travailler :

1. Phase 1 : du 01/10 au 31/10 : Retour obligatoire 1 jour minimum par semaine
2. Phase 2 : du 01/11 au 31/12 : Retour obligatoire 2 jours minimum par semaine
3. Phase 3 : À partir du 01/01/2022 : Alternance du travail en présentiel et à distance (travail hybride) en fonction du quota de jours de télétravail dont les agents disposent.

Pour préparer au mieux ce retour, la DRH a prévu un cadre pour la mise en œuvre du travail hybride (alternance du travail en présentiel et à distance), un plan d'action jusque la fin de l'année 2021 et des accompagnements spécifiques pour les équipes qui en éprouvent le besoin.

Afin de soutenir les managers, un modèle de « team agreement » a été préparé par la DRH. Ce document permettra aux managers de réfléchir avec leurs agents au mode de fonctionnement qui sera d'application lors du retour au bureau et de formaliser les modalités pratiques comme par exemple : quels canaux de communication utilisés, comment programmer les jours de télétravail...

Un événement We Managers sera également organisé le 29/10 avec comme focus le travail hybride. Laurent Taskin, Professeur de Management Humain et des organisations à l'UCL, sera présent afin de partager son expérience avec les managers du SPRB et de répondre aux questions que ceux-ci pourraient se poser sur l'évolution du monde du travail.

Le SPRB est aussi associé aux travaux en cours chez Talent.brussels pour la réalisation de « guidelines » pour la mise en œuvre du travail hybride au sein de la Région.

IV.2.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail : les managers et les équipes sont soutenus dans leur retour progressif au bureau, afin de trouver un nouvel équilibre qui permette à chacun.e de se sentir bien et de garantir un service de qualité à nos usagers. Le futur modèle de travail hybride s'établit selon le modèle de qualité de vie au travail et nous accordons une attention particulière à la diversité de nos missions et de notre personnel, afin de n'exclure personne.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het evolutieve NWOW-actieplan van de GOB uitvoeren, na overleg en met steun van de besturen.
- De actualisatie van het arbeidsreglement en de opname hierin van het recht op deconnectie en van flexibele werktijden indienen ter overleg.
- Actief deelnemen aan de werkgroepen geleid door Talent in het kader van de NWOW en van de wijziging van het besluit rond telewerk en innovatieve oplossingen implementeren voor het gebruik van de ruimte in de Iris Tower.
- De verandering ondersteunen, met name via communicatie

Gewenste output van de OD

Het veranderingsproces begeleiden, dat in fasen verloopt, en op verschillende niveaus. Acties opzetten, specifiek op maat van doelgroepen die getroffen worden op specifieke momenten, opdat alle personeelsleden van de GOB deze overgang optimaal kunnen beleven

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Uitvoeren van een enquête eind 2022

Deadline van de OD

Doorlopend, minstens tot eind 2022

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.2.3 OD 2.3. : Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren*IV.2.3.1 Realisaties 2021**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

- Nieuw intranet : bepaling van de behoeften en opstellen en validering van het bestek Aankondiging van de opdracht in het vierde kwartaal 2021.

Description des actions et projets

- Mettre en œuvre, après concertation, le plan d'actions évolutif NWOW du SPRB en s'appuyant sur les administrations.
- Soumettre à la concertation l'actualisation du règlement de travail d'une part et l'intégration dans celui-ci du droit à la déconnexion et de la flexibilisation des horaires de travail, d'autre part.
- Participer activement aux groupes de travail pilotés par Talent dans le cadre du NWOW et de la modification de l'arrêté télétravail et implémenter des solutions innovantes en matière d'utilisation de l'espace au sein de l'Iris Tower.
- Accompagner le changement notamment au travers de la communication

Output souhaité de l'OO

Accompagner le processus de changement qui se déroulera par étapes et à différents niveaux. Mettre en œuvre des actions spécifiquement adaptées aux groupes cibles impactés à des moments spécifiques afin que tous les agents du SPRB puissent vivre cette transition de manière optimale.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Réalisation d'une enquête fin 2022

Échéance de l'OO

En continu et donc au moins jusque fin 2022

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.2.3 OO 2.3. : Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation*IV.2.3.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

- Nouvel Intranet : définition des besoins et rédaction et validation du marché public. La publication du marché au 4^e trimestre 2021.

- Het samenhangsgevoel bevorderen via het organiseren van verbindende interne evenementen: Digitale nieuwjaarsreceptie en Team Day 2021.
- De update van de huisstijl van de GOB tot een goed einde brengen

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- Organisatie van verbindende evenementen: Nieuwjaar 2021 - Team Day (special edition) 2021
- Deelname aan de werkgroep «gewestelijke digitale strategie»
- Bijwerking van de templates van de huisstijl en opstarten van een SharePoint-site en een brand portal. Transversale communicatie maar ook gerichte communicatie via de besturen.
- Taalhoffelijkheid: In 2020 was de DHR een testdirectie voor het taalhoffelijkheidsproject. Na de behoeften van de DHR-personeelsleden op dit vlak te hebben ingezameld, is er een actieplan uitgewerkt voor de DHR. Bepaalde acties hebben vertraging opgelopen omdat de personeelsleden daarvoor terug naar kantoor moesten komen. In juni 2021 zag een netwerk GOB-ambassadeurs het licht. Deze werkgroep, die bestaat uit een persoon van elk bestuur, is al twee keer bijeengekomen en heeft tal van ideeën voorgesteld om het taalhoffelijkheidsproject uit te breiden naar de hele GOB. Een eerste actie in dit kader vond plaats in juni 2021: een online taalhoffelijkheidsmiddag. Dat was een gezellig moment met 90 deelnemers, dat een presentatie inhield over het proefproject taalhoffelijkheid en de uitbreiding ervan naar de GOB, alsook een ludieke quiz. De volgende acties voor dit jaar zullen in september bepaald worden, maar zullen zeker de creatie van een intranetruubriek over dit onderwerp, sensibilisering en de samenstelling van taalduo's inhouden.

IV.2.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

- Meer initiatieven inzake taalhoffelijkheid: De overkoepelende werkgroep (een lid per bestuur) zal verschillende acties opstarten voor de hele GOB om zo de personeelsleden te sensibiliseren rond dit thema en het respect voor beide landstalen te verhogen.
- Het nieuwe intranet ontwikkelen
- Organiseren van interne evenementen en evenementen die een aangename sfeer bevorderen binnen de GOB

- Développer le sentiment de convivialité via l'organisation d'événements internes fédérateurs: Réception du Nouvel An digitale et Team Day 2021.
- Mener à bien l'exercice d'update de la charte graphique du SPRB

Description des actions et projets réalisés

- Organisation d'événements fédérateurs: Nouvel an 2021 – Team Day (special edition) 2021
- Participation au groupe de travail «stratégie digitale régionale»
- Mise à jour des templates de la charte graphique et mise en ligne d'un site SharePoint et d'un brand portal. Communication transversale mais aussi ciblée via les administrations.
- Convivialité linguistique: En 2020, la DRH était une direction test pour le projet convivialité linguistique. Après avoir récolté les besoins des agents de la DRH à ce sujet, un plan d'actions a été élaboré pour la DRH. Certaines actions ont pris du retard car elles nécessitaient le retour au bureau des agents. En juin 2021, un réseau d'ambassadeurs SPRB a vu le jour. Ce groupe de travail composé d'une personne de chaque administration s'est déjà réuni deux fois et a proposé de nombreuses idées pour étendre le projet convivialité linguistique à tout le SPRB. Une 1^{re} action dans ce cadre a eu lieu en juin 2021: Midi convivialité linguistique online. Ce fut un moment convivial avec 90 participants avec une présentation sur le projet pilote de convivialité linguistique, l'extension du projet vers le SPRB et un quiz ludique. Les actions suivantes pour cette année seront définies en septembre mais contiendront certainement la création d'une rubrique intranet à ce sujet, la sensibilisation et la création de «taalduo's».

IV.2.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif

- Multiplier les initiatives en matière de convivialité linguistique: Différentes actions pour tout le SPRB seront lancées par le groupe de travail transversal (un membre par administration) en vue de sensibiliser les agents à ce thème et d'augmenter le respect pour les deux langues nationales.
- Développer le nouvel Intranet
- Organiser les événements internes et de convivialité au sein de notre organisation

Omschrijving van de acties en projecten

- Een verbindend intranet ontwikkelen als geïntegreerd toegangspunt en samenwerkingsruimten creëren met gebruik van nieuwe technologieën.
- Digitale strategieën (intern en extern) en videostrategieën voor de GOB implementeren.
- De communities binnen de GOB (community van de managers, enz.) herzien.
- De initiatieven op het gebied van taalhoffelijkheid uitbreiden
- Het concept van activity based working herzien en creatief gebruik maken van de ruimtes om banden te smeden tussen collega's van verschillende diensten.
- Het personeel verenigen rond een nieuwe organisatiecultuur die in overeenstemming is met onze nieuwe werkomgeving, die meer respectvol is ten aanzien van het milieu, die open staat voor de buurt en de gebruiker centraal stelt en het samenleven bevorderen in de Iris Tower.
- Evenementen voor alle personeelsleden opzetten met als doel de verbondenheid met de organisatie te versterken en een aangename sfeer te bevorderen.

Middelen

- Geraamd aantal VTE's
 - Volgens het personeelsplan

IV.2.4 OD 2.4.: Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooiën

In de context van enerzijds de gezondheidscrisis omwille van de Covid-19 epidemie en anderzijds het samenbrengen van de teams in hetzelfde gebouw, de Iris Tower, zijn er 3 grote prioriteiten voor het diversiteitsbeleid van de GOB :

- Een werkplek creëren die rekening houdt met diversiteit en discriminatie vermijdt
- De impact van zowel de nieuwe werkmethode (NWOW) als de gezondheidscrisis voor de doelgroepen van gelijke kansen evalueren en desgevallend de noodzakelijke rechtzettingmaatregelen voorstellen.
- Zorgen voor de integratie van de Iris Tower en het personeel van de GOB in de lokale omgeving door de beginselen van diversiteit en niet-discriminatie te waarborgen.

Description des actions et projets

- Développer un intranet fédérateur comme point d'entrée intégré et des espaces collaboratifs intégrés utilisant les nouvelles technologies.
- Mettre en œuvre les stratégies digitales (interne et externe) et vidéo pour le SPRB.
- Repenser les communautés au sein du SPRB (communautés des managers, etc.).
- Multiplier les initiatives en matière de courtoisie linguistique
- Repenser le concept d'activity based working et utiliser de manière créative les espaces pour tisser des liens entre collègues des différents services.
- Fédérer les agents autour d'une nouvelle culture organisationnelle en lien avec notre nouvel environnement de travail plus respectueux de l'environnement, ouvert sur le quartier et centré sur l'utilisateur et favoriser le vivre-ensemble au sein de la Tour.
- Développer des événements pour tous les agents, dont les objectifs sont de renforcer le sentiment de connectivité avec l'organisation et de promouvoir la convivialité.

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - Selon le plan de personnel

IV.2.4 OO 2.4.: Renforcer le caractère inclusif du SPRB afin que l'ensemble des talents soient valorisés et que chacun puisse s'épanouir pleinement sur le plan professionnel

Dans le contexte d'une part de la crise sanitaire due à l'épidémie de la Covid-19 et, d'autre part, du regroupement des équipes dans un même bâtiment, l'Iris Tower, la politique de diversité du SPRB cultive les trois grandes priorités suivantes :

- Créer un lieu de travail qui tienne compte de la diversité et évite les discriminations.
- Évaluer l'impact à la fois des nouvelles méthodes de travail (NWOW) et de la crise sanitaire pour les groupes cibles de l'égalité des chances et, si nécessaire, proposer les mesures correctives nécessaires.
- Assurer l'intégration du personnel de l'Iris Tower et du SPRB dans l'environnement local en respectant les principes de diversité et de non-discrimination.

IV.2.4.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In 2021 werd een nieuw tweejaarlijks diversiteitsplan opgesteld met 68 acties en werd er een evaluatie van het vorige diversiteitsplan en een kwantitatieve en kwalitatieve diagnose gerealiseerd. Sinds 1 april 2021 is er een nieuwe, voltijdse diversiteitsmanager aangesteld. Tot nu toe was de functie van diversiteitsmanager een deeltijdse functie die een medewerker uitoefende naast zijn of haar andere taken. Het is echter gebleken dat de ontwikkeling van partnerschappen met alle actoren die betrokken zijn bij het diversiteitsbeleid binnen de GOB een omvangrijke taak was die een grote tijdsinvestering vergde die essentieel is om het succes te garanderen van de acties die zijn opgenomen in het Diversiteitsplan van onze instelling en waarvoor voldoende human resources nodig zijn. De versterking van de positie en de zichtbaarheid van de diversiteitsmanager en de oprichting van een echte Diversiteitscel binnen de GOB maken dan ook integraal deel uit van de acties van het Diversiteitsplan 2021-2022.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- Evaluatie van het plan 2019-2020 : De meeste van de 27 geplande acties, met uitzondering van 2 acties die niet konden worden voltooid, zijn ofwel geheel ofwel gedeeltelijk uitgevoerd, of worden in het volgende plan opgestart of voltooid. De emblematische verwezenlijkingen van dit plan waren de opstelling van een diversiteitscharter voor de GOB, de ondertekening van een samenwerkingsovereenkomst met de vzw Diversicom voor de aanwerving van personen met een handicap en het opzetten van het project MentorYou met de vzw Pour La Solidarité om personeelsleden van 50 jaar en ouder de mogelijkheid te bieden deel te nemen aan een mentorprogramma om werkzoekenden te ondersteunen in hun zoektocht naar professionele integratie.
- Uitvoering van het plan 2021-2022 : van de 68 acties moeten er tegen het eind van het jaar bijna 20 (of 30 %) zijn voltooid, aangezien het nieuwe plan pas in april definitief is gevalideerd.
- Versterking van de coördinatie- en opvolgingsstructuren van het diversiteitsbeleid : benoeming van een voltijdse diversiteitsmedewerker binnen de Staf van de Secretarissen-generaal.

IV.2.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

2022 is het tweede uitvoeringsjaar van het diversiteitsplan 2021-2022.

IV.2.4.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

En mars 2021, le nouveau plan biennal diversité comportant 68 actions a été élaboré et une évaluation du précédent plan diversité ainsi qu'un diagnostic quantitatif et qualitatif ont été réalisés. Depuis le 1^{er} avril 2021, un nouveau manager diversité a été nommé à temps plein. Jusqu'à présent, le poste de responsable diversité était un poste à temps partiel qu'un salarié exerçait en complément de ses autres fonctions. Cependant, le développement de partenariats avec tous les acteurs impliqués dans la politique de diversité au sein du SPRB s'est avéré être une tâche majeure nécessitant un grand investissement en temps qui est essentiel pour assurer le succès des actions inscrites dans le Plan Diversité de notre institution et qui nécessite les ressources humaines adéquates C'est ainsi que le renforcement de la position et de la visibilité du Manager de la Diversité et la création d'une véritable cellule Diversité au sein du SPRB sont partie intégrante des actions du Plan diversité 2021-2022.

Description des actions et projets réalisés

- Évaluation du plan 2019-2020 : La plupart des 27 actions prévues, excepté 2 actions qui n'ont pas pu aboutir, ont pu être soit complètement ou partiellement réalisées, soit amorcées ou finalisées dans le plan suivant. Les réalisations emblématiques de ce plan furent l'élaboration d'une charte de la diversité pour le SPRB, la signature d'un accord de collaboration avec l'ASBL Diversicom pour le recrutement de personnes en situation d'handicap et la mise en place du Projet MentorYou avec l'ASBL Pour La Solidarité pour permettre à des agents de 50 ans ou plus de participer à un programme de mentorat pour accompagner des chercheurs d'emploi dans leur recherche d'insertion professionnelle.
- Réalisation du plan 2021-2022 : sur les 68 actions, près de 20 actions (soit 30 %) devraient être réalisées d'ici la fin de l'année compte tenu que le nouveau plan n'a pu être définitivement validé qu'en avril dernier.
- Renforcement des structures de coordination et de suivi de la politique diversité : nomination d'un responsable diversité à temps plein au sein du Staff des Secrétaires généraux.

IV.2.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif

2022 est la deuxième année de mise en œuvre du plan diversité 2021-2022.

Een groot aandachtspunt binnen dit plan is het integreren van de aandacht voor diversiteit in alle aspecten van het HR-beleid. Hierbij zal een grote focus liggen op het rekening houden met de gevolgen van de NWOW en de gezondheidscrisis voor de doelgroepen van het gelijk-kansenbeleid. Verder zullen we inzetten op opleiding en sensibilisatie over non-discriminatie, diversiteit en inclusie en op het verzamelen van feedback bij het personeel in verband met de diversiteitsthema's en het diversiteitsbeleid. Ook het creëren van veilige en ondersteunende arbeidsomstandigheden binnen de GOB voor personeelsleden die het slachtoffer van intrafamiliaal geweld zijn, is nu meer dan ooit een grote prioriteit, aangezien de periode van de gezondheidscrisis het huiselijk geweld nog verder heeft doen toenemen.

Daarnaast zal tegen het einde van 2022 het plan geëvalueerd worden en het nieuwe diversiteitsplan opgesteld.

Omschrijving van de acties en projecten

- Verdere uitvoering van het diversiteitsplan 2021-2022 : van de ongeveer vijftig concrete acties van het twee-jarenplan die in 2022 nog moeten worden uitgevoerd, verdienen de volgende acties bijzondere aandacht
 - de personeelsleden duidelijke informatie verstrekken, zodat ze maatregelen die voorzien zijn in het statuut en die kunnen bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven, correct kunnen identificeren
 - het personeel in de derde fase van hun loopbaan een inclusieve werkomgeving bieden die hun professionele ontwikkeling bevordert door middel van passende ondersteuning en de verbetering van hun vaardigheden en ervaring
 - de ontwikkeling van taalhoffelijkheidsinitiatieven die tweetalige uitwisselingen tussen collega's aanmoedigen, zodat iedereen wordt aangemoedigd zijn/haar eigen taal te spreken of de andere taal te oefenen zonder zich ongemakkelijk te voelen
 - de actualisering en verduidelijking van de procedure voor bijstand aan slachtoffers van discriminatie, met name door de vertrouwenspersonen binnen de GOB zichtbaarder maken
 - de uitvoering van een enquête onder de personeelsleden om hun kennis van, waardering voor en wensen inzake diversiteitskwesities en het interne diversiteitsbeleid te peilen
 - binnen de GOB veilige en ondersteunende werkomstandigheden creëren voor personeelsleden die het slachtoffer zijn van intrafamiliaal geweld.

Un point d'attention majeur dans ce plan est l'intégration de l'attention à la diversité dans tous les aspects de la politique RH. Un accent sera aussi mis sur la prise en compte des conséquences des NWOW et de la crise sanitaire pour les groupes cibles de la politique d'égalité des chances. Nous mettrons également l'accent sur la formation, la sensibilisation à la non-discrimination, à la diversité et à l'inclusion ainsi que sur le recueil du ressenti et des avis des collaborateur.trice.s sur les thématiques de la politique de diversité interne. Par ailleurs, la création de conditions de travail sûres et solidaires au sein du SPRB pour les membres du personnel victimes de violences conjugales est aujourd'hui plus que jamais une priorité, alors que la période de crise sanitaire a encore exacerbé les violences intrafamiliales.

Parallèlement, d'ici fin 2022, le plan actuel sera évalué et le nouveau plan diversité biennal élaboré.

Description des actions et projets

- Poursuite de la mise en œuvre du plan diversité 2021-2022 : Parmi la cinquantaine d'actions concrètes du plan biennal restant à accomplir en 2022, les actions suivantes mériteront toute l'attention :
 - la mise à disposition des agent.e.s d'informations claires leur permettant d'identifier correctement les dispositifs prévus dans le statut susceptibles de contribuer à un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle
 - la mise à disposition des agent.e.s en troisième tiers de carrière, d'un environnement de travail inclusif qui favorise leur épanouissement professionnel grâce à un accompagnement adéquat et une valorisation de leurs compétences et de leur expérience
 - le développement des initiatives de convivialité linguistique favorisant les échanges bilingues entre collègues de manière à ce que chacun.e soit encouragé.e à parler sa propre langue ou pratiquer l'autre langue sans se sentir mal à l'aise
 - l'actualisation et l'explicitation de la procédure d'aides aux personnes victimes de discrimination notamment en rendant plus visible les personnes de confiance au sein du SPRB
 - la réalisation d'une enquête auprès des membres du personnel pour sonder leur connaissance, appréciation et souhaits sur les matières liées aux thématiques diversité et à la politique de diversité interne
 - au sein du SPRB, créer des conditions de travail sûres et soutenantes pour les membres du personnel victimes de violence intrafamiliale

- Evaluatie van het diversiteitsplan 2021-2022
- Redactie van het nieuwe diversiteitsplan 2023-2024

Gewenste output van de OD

Realisatie van de voorziene acties voor 2022 in het tweejaarlijkse diversiteitsplan 2021-2022.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Realisatiegraad voor de uitvoering van de 68 acties van het tweejaarlijkse actieplan voor diversiteit

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen : Ten minste 25 % van de acties van het diversiteitsplan voltooid
- Oranje : Tussen 15 en 24 % van de acties voltooid
- Rood : Minder dan 15 % van de acties voltooid

Deadline van de OD

2022

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.3 SD 3 : Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

Beschrijving van de doelstelling

Tijdens de seminars van de Directieraad kwam de gezamenlijke wil tot uiting om de komende jaren onze interne governance en de toepassing van de principes van goed bestuur te versterken binnen de GOB.

Om de wendbaarheid van onze organisatie te verhogen, zetten we de professionalisering en de continue verbetering van onze werking verder via innovatie, optimalisatie en het streven naar standaardisering van onze processen om de digitalisering ervan te vergemakkelijken. Verder zullen we essentiële principes zoals duurzaamheid, gelijke kansen, ethiek, transparantie en gegevensbescherming stevig verankeren in onze dagelijkse werking.

- Evaluation du plan diversité 2021-2022
- Rédaction du nouveau plan diversité 2023-2024

Output souhaité de l'OO

Réalisation des actions prévues pour 2022 dans le Plan d'action biennuel de diversité interne 2021-2022

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Taux de réalisation de la réalisation des 68 actions du plan d'action de diversité biennuel

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert : Au moins 25 % des actions du plan diversité réalisées
- Orange : Entre 15 et 24 % des actions réalisées
- Rouge : Moins de 15 % des actions réalisées

Échéance de l'OO

2022

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3 OS 3 : Renforcer la bonne gouvernance, y intégrer structurellement le cycle PDCA et faire du SPRB une organisation agile, performante et innovante

Description de l'objectif

Les séminaires du Conseil de Direction ont fait ressortir la volonté commune de renforcer notre gouvernance interne et l'application des principes de bonne administration au sein du SPRB au cours des prochaines années.

Pour accroître l'agilité de notre organisation, nous poursuivons la professionnalisation et l'amélioration continue de notre fonctionnement par l'innovation, l'optimisation et la recherche de la standardisation de nos processus, afin de faciliter leur numérisation. Par ailleurs, nous entendons ancrer profondément dans notre fonctionnement quotidien des principes essentiels tels que la durabilité, l'égalité des chances, l'éthique, la transparence et la protection des données.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- Een geavanceerd systeem van beheerscontrole, een geïntegreerd managementinstrument en de toepassing van de PDCA-cyclus zijn de speerpunten van een sterk controlesysteem.
- Optimalisatie en professionalisering van ons proces- en projectmanagement laat toe onze strategie te verbeteren.
- Via een versterking van de sturende en strategische rol van de directieraad en via een grotere pluridisciplinariteit van onze teams zullen we de wendbaarheid en flexibiliteit van de GOB vergroten.
- Gezien de budgettaire situatie is het verhogen van de performantie van het financieel beheer een cruciaal element van goed bestuur waarrond we de komende jaren willen werken.
- We willen onze verantwoordelijkheid nemen in de strijd tegen de klimaatverandering en het goede voorbeeld tonen door onze inspanningen te verhogen om CO₂-neutraliteit te bereiken voor onze eigen activiteiten.
- Voor een overheidsdienst is het voeren van een beleid dat niemand ongewild uitsluit of benadeelt van kapitaal belang. De toepassing van de gelijkheidskansenwet kan nog geoptimaliseerd worden.
- Om een optimale opvolging te garanderen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming, zal de dienst Data Protection Officer versterkt worden.
- Tot slot willen we als overheid dicht bij ons publiek staan, ermee interageren en op een transparante wijze beleid voeren. De ethische normen die we naleven zijn vastgelegd in de deontologische code.

Bron van de SD

Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

Deadline van de SD

2026

Description du résultat souhaité de l'OS

- Un système avancé de contrôle de gestion, un outil de management intégré et l'application du cycle PDCA sont les fers de lance d'un système de contrôle solide.
- L'optimisation et la professionnalisation de notre management des processus et des projets permettront d'améliorer notre stratégie.
- Nous serons capables d'accroître l'agilité et la flexibilité du SPRB en renforçant le rôle directeur et stratégique du Conseil de Direction et en augmentant la pluridisciplinarité de nos équipes.
- Vu la situation budgétaire, l'amélioration des performances de la gestion financière est un élément crucial de bonne administration sur lequel nous voulons travailler dans les années à venir.
- Nous entendons prendre nos responsabilités dans la lutte contre le changement climatique et montrer l'exemple en intensifiant nos efforts pour atteindre la neutralité carbone pour nos propres activités.
- Pour un service public, il est d'une importance capitale qu'il mène une politique qui n'exclut ni ne désavantage personne involontairement. L'application du test d'égalité des chances a encore de la marge d'optimisation.
- Pour assurer un suivi optimal du Règlement général sur la protection des données, le service Data Protection Officer sera renforcé.
- Enfin, en tant qu'autorité, nous souhaitons être proche de notre public, être en interaction avec lui et mener une politique transparente. Les normes éthiques que nous suivons sont fixées dans le code déontologique.

Document source de l'OS

PLAN STRATÉGIQUE 2021-2026 DU Service public régional DE BRUXELLES - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Échéance de l'OS

2026

IV.3.1 OD 3.1. : De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken

IV.3.1.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Conform aan de bepalingen van het besluit beheerscontrole en de richtlijnen van de minister van Financiën en Begroting, zijn de nodige documenten opgesteld die toelaten om de doelstellingencascade te laten doordringen doorheen de GOB: van strategische doelstellingen in de beleidsnota, tot operationele doelstellingen in de operationele plannen tot KPI's in individuele functie- en evaluatiegesprekken. In 2021 hebben we ook een aantal verbeteringen doorgevoerd aan ons IT-platform die moeten toelaten om deze doelstellingen efficiënter op te volgen en te beheren. De dienst begroting, begrotingscontrole en beheerscontrole van Brussel Financiën en Begroting en de directie Kwaliteit en Performantie van Brussel Synergie hebben samen een lastenboek uitgewerkt dat moet toelaten om de doelstellingen beter te linken aan de budgettaire projecten. Op langere termijn is het de ambitie om tot een geïntegreerde managementtool te komen, die diverse basiselementen, zoals doelstellingen, budgettaire projecten, processen etc. aan elkaar linkt en werkbaar blijft qua werklust voor de core business.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

De beleidsnota's 2021 zijn opgesteld en overgemaakt.

De operationele plannen 2021 zijn opgesteld en gevalideerd.

Een update van Athéna is doorgevoerd ter verbetering van het gebruiksgemak.

Een lastenboek voor het linken van de budgettaire projecten aan de doelstellingen in Athéna is voorbereid.

IV.3.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Zoals aangegeven is het ambitie om tot een geïntegreerd en werkbaar beleidscyclus te komen, waarbij doelstellingen top-down en inspraak bottom-up op elkaar worden afgetoetst, dat deze maximaal worden afgestemd op de beschikbare middelen, maar dat ook rekening wordt gehouden met de aanwezige processen. En het volstaat niet om deze acties éénmalig te realiseren, de ambitie is om de continue verbetering te realiseren via de Plan Do Check

IV.3.1 OO 3.1. : Renforcer l'implémentation effective et cohérente du système de contrôle

IV.3.1.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Conformément aux dispositions de l'arrêté contrôle de gestion et aux directives du ministre des Finances et du Budget, les documents nécessaires ont été élaborés pour permettre la diffusion de la cascade des objectifs au sein du SPRB: depuis les objectifs stratégiques dans la note d'orientation jusqu'aux ICP dans les entretiens de fonction et d'évaluation individuels en passant par les objectifs opérationnels dans les plans opérationnels. En 2021, nous avons également apporté un certain nombre d'améliorations à notre plateforme IT qui devraient nous permettre un suivi et une gestion plus efficaces de ces objectifs. Le service Budget, Contrôle budgétaire et Contrôle de Gestion de Bruxelles Finances et Budget et la direction Qualité et Performance de Bruxelles Synergie ont élaboré conjointement un cahier des charges qui devrait permettre de mieux lier les objectifs aux projets budgétaires. À plus long terme, l'ambition est de parvenir à un outil de gestion intégré qui relie différents éléments de base tels que les objectifs, les projets budgétaires, les processus, etc. tout en restant gérable en termes de charge de travail pour le core business.

Description des actions et projets réalisés

Les notes d'orientation 2021 ont été rédigées et transmises.

Les plans opérationnels 2021 ont été rédigés et validés.

Un update d'Athéna a été réalisé afin d'améliorer sa facilité d'utilisation.

Un cahier des charges pour les liens des projets budgétaires aux objectifs dans Athéna a été préparé.

IV.3.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Comme indiqué, l'ambition est de parvenir à un cycle politique intégré et réalisable, dont les objectifs sont vérifiés top-down et la participation bottom-up, tout en étant les mieux adaptés possibles aux ressources disponibles et en tenant compte des processus présents. Et il ne suffit pas de réaliser ces actions une seule fois, l'ambition est de réaliser une amélioration continue via le cycle Plan Do Check Act. À terme, la notion de gestion des risques telle que prévue

Act cyclus. Op termijn dient ook de notie van risico-beheersing zoals voorzien door het besluit interne controle hierin geïntegreerd te worden, zodat we evolueren naar een geïntegreerde managementbenadering en controlesysteem. De aandacht moet hierbij wel blijven liggen op de werklust voor de operationele diensten, zodat deze management-tool een meerwaarde vormt en blijft, ten opzichte van de dagelijkse werking.

Omschrijving van de acties en projecten

- Performantiemanagement implementeren (beheerscontrole) : voorbereiding, opvolging en overdracht van de betreffende beleidsstukken.
- Een wijziging van de cyclus van de beheerscontrole voorstellen aan de regering.
- Evolueren naar een geïntegreerd managementinstrument waarbij doelstellingen, kritische performantie-indicatoren, processen en risico's op een geïntegreerde manier worden opgevolgd en beheerd.
- Een versterkt risicobeheer en interne beroepscontrole implementeren.
- Het kwaliteitssysteem versterken : sluiten van de PDCA-cyclus in onze processen.
- Ontwikkelen van rapportering, monitoring en de link naar het budget, de performantie en de efficiëntie van de uitgaven in Athéna, ons geïntegreerd informaticasysteem voor performantie- en procesbeheer.

Gewenste output van de OD

Naar een geïntegreerd managementsysteem voor de leidend ambtenaren en het middenkader van de GOB.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Verdere integratie naar een geïntegreerd managementsysteem.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

Niet van toepassing

Deadline van de OD

2025

Middelen

- Geschat aantal VTE

par l'arrêté contrôle interne devrait y être intégré, de façon à évoluer vers une approche de gestion et un système de contrôle intégrés. Il est donc nécessaire de continuer à porter attention à la charge de travail des services opérationnels, de sorte que cet outil de gestion soit et reste une valeur ajoutée, par rapport au fonctionnement quotidien.

Description des actions et projets

- Implémenter le management de la performance (contrôle de gestion) : préparation, suivi et transfert des documents de la politique y relative.
- Proposer au Gouvernement une adaptation du cycle du contrôle de gestion.
- Évoluer vers un outil de gestion intégrée dans lequel les objectifs, les indicateurs clés de performance, les processus et les risques sont suivis et gérés de manière intégrée.
- Implémenter une gestion des risques renforcée et le contrôle interne métier.
- Renforcer le système de la qualité : fermer le cycle PDCA dans nos processus.
- Développer dans Athena, notre système informatique intégré de gestion de la performance et des processus le reporting et le monitoring ainsi que le lien avec le budget, la performance et l'efficacité des dépenses.

Output souhaité de l'OO

Vers un système de management intégré pour les fonctionnaires dirigeants et les cadres moyens du SPRB.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Poursuite de l'intégration vers un système de management intégré.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

Pas d'application

Échéance de l'OO

2025

Moyens

- Nombre estimé d'ETP

- 1 VTE binnen de directie kwaliteit en performantie, in aanvulling op de directie begroting, begrotingscontrole en beheerscontrole.

IV.3.2 OD 3.2. : De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

IV.3.2.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Procesmanagement :

Met het project interne controle is een belangrijke basis gelegd voor het werken met processen. De besturen van de GOB hebben hun procesinventaris opgesteld of geactualiseerd in 2021. Deze oplistijng van de processen vormt een cruciale basis om de proceswerking verder te doen evolueren naar een integraal procesmanagement. Een 40-tal personeelsleden zijn in 2021 ook gevormd inzake « Business Process model and Notation » (BPMN), een standaard die hen moet toelaten om een proces ook op een gestandaardiseerde manier te beschrijven in een flowchart. Hiermee wordt een organisatiebrede basis gelegd om de maturiteit van onze proceswerking te versterken.

Projectmanagement :

Eind maart 2021 heeft de Directieraad van de GOB het project goedgekeurd om binnen Brussel Synergie een PMO te ontwikkelen. Dit project beoogt :

- Een gemeenschappelijke methodologie voor programma- en projectbeheer te ontwikkelen
- Een projectbeheersbureau (PMO) te ontwikkelen
- Personeel op te leiden in de besturen
- Een catalogus op te stellen van programma- en projectbeheersdiensten

IV.3.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Procesmanagement :

De ambitie is om deze proceswerking verder te versterken doorheen 2022, onder meer door het verbeteren en standaardiseren van de procesinventaris, vervolg vormingen inzake procesmanagement en het linken van de procesinventaris aan tal van gelinkte projecten.

- 1 ETP au sein de la direction Qualité et Performance, en plus de la direction Budget, Contrôle budgétaire et Contrôle de Gestion.

IV.3.2 OO 3.2. : Améliorer la stratégie en optimisant la gestion des processus et des projets

IV.3.2.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Management des processus :

Le projet contrôle interne constitue une base importante pour travailler avec des processus. En 2021, les administrations du SPRB ont rédigé ou actualisé leurs inventaires des processus. Cette énumération des processus sert de base essentielle à la poursuite de l'évolution du fonctionnement des processus vers une gestion intégrale des processus. En 2021, une quarantaine d'agents ont également été formés au « Business Process model and Notation » (BPMN), une norme qui doit leur permettre de décrire un processus de manière standardisée dans un flowchart. Cela permet de fixer une base à l'échelle de l'organisation en vue de renforcer la maturité de nos processus de fonctionnement.

Project Management :

Le Conseil de direction du SPRB a approuvé fin mars 2021 le projet de développement d'un PMO au sein de Bruxelles Synergie. Ce projet a notamment pour ambition de :

- Développer une méthodologie commune pour la gestion des programmes et des projets
- Développer un Project Management Office (PMO)
- Former des collaborateurs dans les administrations
- Rédiger un catalogue de services de gestion des programmes et des projets

IV.3.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Management des processus :

L'ambition est de renforcer encore ce fonctionnement des processus d'ici 2022, notamment en améliorant et en standardisant l'inventaire des processus, en poursuivant les formations à la gestion des processus et en établissant un lien entre l'inventaire des processus et de nombreux projets connexes.

Projectmanagement :

Bij de GOB worden er diverse belangrijke en complexe projecten verwezenlijkt, waarbij een brede waaier aan middelen wordt ingezet. Dat vereist een geavanceerd projectbeheer. Wegens grootschalige veranderingen in het Gewest zijn een snelle projectuitvoering, de onmiddellijke invoering van nieuwe werkmethodes en een altijd maar hogere kwaliteit onontbeerlijk. Om die uitdagingen te begeleiden willen we een gemeenschappelijke programma-beheeremethode ontwikkelen bij de GOB.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het procesmanagement optimaliseren, met name via de organisatie van specifieke opleidingen.
- Verbeteren en professionaliseren van het projectmanagement, met name via de oprichting van een PMO binnen Brussel Synergie.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Respecteren van de planning

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.3.3 OD 3.3. : De wendbaarheid van onze organisatie versterken

Steeds complexere problemen en projecten vragen om innovatie van onze werkwijzen. Om alle soorten expertise en competenties maximaal te benutten, dringt een nieuwe manier van werken zich op, waarbij aandacht voor de pluridisciplinariteit van de teams, net zoals heldere en duidelijke taakverdelingen en interne reglementen, en gemeenschappelijke visies en strategieën centraal staan.

IV.3.3.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Begin 2021 trad de nieuwe Secretaris-generaal van de GOB in functie. Samen met de Adjunct-secretaris-generaal,

Project management :

Au sein du SPRB, divers projets importants et complexes sont réalisés, avec un déploiement de ressources étendues nécessitant une gestion de projet avancée. En raison des changements majeurs au sein de la Région, une mise en œuvre rapide des projets, une adoption immédiate de nouvelles méthodes de travail et une qualité toujours plus élevée sont indispensables. Pour accompagner ces défis, nous souhaitons développer une méthodologie commune de gestion de programmes et de projets au sein du SPRB.

Description des actions et projets

- Optimiser le management des processus notamment au travers l'organisation de formations particulières.
- Améliorer et professionnaliser le management de projets notamment au travers de la création du PMO au sein de Bruxelles Synergie.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Respect du planning

Échéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3.3 OO 3.3. : Renforcer l'agilité de notre organisation

Des problèmes et projets toujours plus complexes requièrent des méthodes de travail innovantes. Si l'on veut exploiter au maximum tous les types d'expertise et toutes les compétences, une nouvelle manière de travailler s'impose, qui est focalisée sur la pluridisciplinarité des équipes, tout comme sur une répartition des tâches et des règlements internes clairs et sur des visions et des stratégies communes.

IV.3.3.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

La nouvelle Secrétaire générale du SPRB est entrée en fonction début 2021. En concertation avec le Secrétaire

die zelf in december 2019 in functie trad, werd het protocol van de verantwoordelijkheden tussen de Secretarissen-generaal geactualiseerd en voorgelegd aan de Regering.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

Actualisatie van het protocol van verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de Secretarissen-generaal

IV.3.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Om onze organisatie wendbaarder te maken en nog meer in staat om het hoofd te bieden aan de huidige uitdagingen, willen we onze interne governance versterken, door onze manieren van werken en samenwerken te innoveren zodat de zeer diverse expertisevelden van onze medewerkers optimaal benut kan worden. Ook op het hoogste niveau van de hiërarchie (Directieraad) willen we onze interne governance nog verbeteren.

Omschrijving van de acties en projecten

- De GOB slagkrachtiger en flexibeler maken en de pluridisciplinariteit van de teams versterken.
- Het interne reglement van de directieraad van de GOB moderniseren en de werking van de directieraad dynamiseren, de leden verbinden rond een gemeenschappelijke visie en de strategieën op elkaar afstemmen met respect voor de operationele autonomie van de directies-generaal.

Gewenste output van de OD

- Plan voor de ontwikkeling van een polyvalente cel binnen BSYN, op basis van de reflectie rond projectmatig werken en versterking van de pluridisciplinariteit van de teams
- Definitie van de visie van de cel «Steun aan Regeringsplannen» binnen BSYN
- Voorstel voorleggen aan de DR voor een vernieuwd reglement en een meer dynamische werking van de directieraad

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Minstens 3 initiatieven genomen voor de verhoging van de wendbaarheid van onze organisatie

général adjoint, lui-même entré en fonction en décembre 2019, le protocole des responsabilités entre les Secrétaires généraux a été mis à jour et soumis au Gouvernement.

Description des actions et projets réalisés

Mise à jour du protocole de partage des responsabilités entre les Secrétaires généraux

IV.3.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Pour augmenter l'agilité de notre organisation et lui permettre d'être encore plus à même de relever les défis actuels, nous voulons renforcer notre gouvernance interne, en innovant nos méthodes de travail et de collaboration, de manière à tirer le meilleur parti des champs d'expertise très divers de nos agents. Nous voulons également améliorer encore notre gouvernance interne au plus haut niveau de la hiérarchie (Conseil de Direction).

Description des actions et projets

- Rendre le SPRB plus agile et flexible et renforcer la pluridisciplinarité des équipes.
- Moderniser le règlement d'ordre intérieur et dynamiser le fonctionnement du Conseil de direction du SPRB, fédérer les membres du Conseil de direction autour d'une vision commune et aligner les stratégies dans le respect de l'autonomie opérationnelle des Directions générales.

Output souhaité de l'OO

- Plan de développement d'une cellule polyvalente au sein de BSYN, sur la base d'une réflexion sur le travail autour de projets et le renforcement de la pluridisciplinarité des équipes
- Définition de la vision de la cellule «Support aux plans gouvernementaux» au sein de BSYN
- Soumettre au CD une proposition de règlement mis à jour et de fonctionnement plus dynamique du Conseil de Direction

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Au moins 3 initiatives prises dans le but d'augmenter l'agilité de notre organisation

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen : 3 initiatieven of meer
- Oranje : 2 initiatieven genomen
- Rood : minder dan 2 initiatieven genomen

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens personeelsplan

IV.3.4 OD 3.4. : Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken*IV.3.4.1 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Het versterken van het financieel beheer van de overheidsfinanciën is een uiterst belangrijke hefboom voor het verbeteren van onze interne governance en het goed bestuur. Hierop zal gewerkt worden via acties met betrekking tot de performantie van het begrotingsbeheer, en via het systematiseren van de spending reviews (analyse van de uitgaven) in ons financieel beleid.

Omschrijving van de acties en projecten

- De performantie van het begrotingsbeheer verhogen. Binnen Synergie zijn de medewerkers belast met het budgettair beheer op dit ogenblik verspreid over verschillende directies (equal, communicatie enz.). De medewerkers hebben gelijkaardige opdrachten, werken volgens dezelfde processen, gebruiken dezelfde tools. De aansturing van de medewerkers gebeurt op dit ogenblik door verschillende managers die niet gespecialiseerd zijn in financiën en begroting. Door deze medewerkers samen te brengen in een netwerk van correspondenten binnen Brussel Synergie moet een evenwichtigere taakverdeling ontstaan.
- De integratie van de spending review (analyse van de uitgaven) systematiseren in ons financieel beleid, onder de leiding van Brussel Financiën en Begroting.

Spending Reviews stellen huidig beleid in vraag. Gebeurt de toewijzing van de uitgaven op de meest efficiënte en effectieve manier? Is zij afgestemd op de huidige prioriteiten? Door een beter inzicht te bieden in hoe overheidsmiddelen worden en moeten worden

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert : 3 initiatives ou plus
- Orange : 2 initiatives prises
- Rouge : moins de 2 initiatives prises

Échéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3.4 OO 3.4. : Renforcer la gestion financière des finances publiques*IV.3.4.1 Planning 2022**Description de l'objectif*

Le renforcement de la gestion financière des finances publiques est un levier majeur pour améliorer notre gouvernance interne et la bonne administration. Cet objectif sera mis en œuvre par des actions relatives à la performance de la gestion budgétaire et par la systématisation des spending reviews (analyse des dépenses) dans notre politique financière.

Description des actions et projets

- Augmenter la performance de la gestion budgétaire. Au sein de Bruxelles Synergie les agents en charge de la gestion budgétaires sont actuellement répartis sur différentes directions (equal, communication, etc). Ils ont des tâches similaires, suivent les mêmes processus et utilisent les mêmes outils. La direction de ces agents est actuellement assurée par différents managers qui ne sont pas spécialisés en finances et budget. Le regroupement de ces agents dans un réseau de correspondants au sein de Bruxelles Synergie devrait créer une répartition du travail plus équilibrée.
- Systématiser l'intégration des spending review (analyse des dépenses) dans notre gestion financière, sous le pilotage de Bruxelles Finances et Budget.

Les spending reviews remettent en question la politique actuelle. L'attribution des dépenses se fait-elle de la manière la plus efficiente et efficace? Est-elle alignée sur les priorités actuelles? En permettant de mieux comprendre la manière dont les moyens publics sont

bested, helpen spending reviews de beslissende instanties een aantal problemen aan te pakken. Spending Reviews kunnen de samenstelling van de overheidsuitgaven helpen verbeteren. Bovendien helpen zij, door de uitgaven beter te controleren, ruimte te maken voor meer middelen, en dit voornamelijk in situaties met beperkte begrotingsruimte. Op termijn zullen spending reviews systematisch worden toegepast binnen de werking van alle diensten.

Gewenste output van de OD

Een coördinatie van het beheer van de overheidsfinanciën die spending reviews uitvoert als beleidsevaluatie.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Opleiding van één medewerker in de methodologie van de spending reviews.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Groen : opleiding afgerond
- Oranje : ingeschreven voor opleiding
- Rood : nog niet ingeschreven voor opleiding

Deadline van de OD

2024

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens personeelsplan

IV.3.5 OD 3.5. : De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO₂-neutraliteit

IV.3.5.1 Realisaties 2021

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

De GOB heeft een lange traditie inzake duurzaamheidsbeleid. Gaande van een eco-mobility manager, over een plan duurzame aankopen tot het label eco-dynamische onderneming, steeds heeft de GOB getracht zijn voorbeeldrol als openbare dienst waar te maken. Sinds 2019 zijn 6 belangrijke ondersteunende diensten ISO 14001:2015

et devraient être dépensés, les spending reviews aident l'autorité décisionnelle à aborder certains problèmes. Les spending reviews peuvent contribuer à améliorer la composition des dépenses publiques. En outre, grâce à un meilleur contrôle des dépenses, elles permettent de créer une ouverture pour davantage de moyens, et ce, surtout dans des situations où la marge budgétaire est réduite. À terme, les spending reviews seront systématiquement appliquées au fonctionnement de tous les services.

Output souhaité de l'OO

Une coordination de la gestion des finances publiques au sein de Bruxelles Synergie qui applique les spending reviews comme évaluation politique.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Formation d'un agent à la méthodologie des spending reviews.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Vert : formation terminée
- Orange : inscrit à la formation
- Rouge : pas encore inscrit à la formation

Échéance de l'OO

2024

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.3.5 OO 3.5. : Faire jouer au SPRB un rôle exemplaire dans la lutte contre le changement climatique en augmentant les efforts pour tendre vers la neutralité CO₂

IV.3.5.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Le SPRB a une longue tradition de politique de durabilité. Que ce soit par le biais d'un eco-mobility manager, d'un plan achats durables ou du label entreprise éco-dynamique, le SPRB a toujours essayé de jouer un rôle exemplaire en tant que service public. Depuis 2019, 6 importants services d'appui ont été certifiés ISO 14001:2015, ce qui signifie

gecertificeerd, waarmee ons milieumanagementsysteem officieel voldoet aan de internationale standaard ter zake. In 2021 bestond de uitdaging erin om dit milieumanagementsysteem te actualiseren aan ons nieuw gebouw, de Iris Tower, en tegelijkertijd stapsgewijs uit te breiden naar 4 besturen, te weten Brussel Synergie, Brussel Human Resources en Facilities, Brussels International en Brussels ConnectIT.

Meer dan ooit zijn we ons bewust dat een milieumanagementsysteem op zich niet volstaat. Gelet op de klimaaturgentie die in de zomer van 2021 duidelijk wordt, en in het kader van de strategische uitdagingen voor het nieuw strategisch plan van de GOB, is beslist om een traject richting CO₂-neutraliteit als organisatie uit te werken. In 2021 zal vooral een voorbereidende fase opgestart worden, door onder meer in te zetten op het verzamelen van data en het inwinnen van expertise om een concreet traject uit te werken voor de organisatie.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- MilieuManagementSysteem gecertificeerd ISO 14001:2015 voor 6 ondersteunende directies in 2020 in het City Center
- Voorbereiding certificatie MilieuManagementSysteem in de Iris Tower
- Voorbereiding traject naar CO₂-neutraliteit

IV.3.5.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

In 2022 wil de GOB een concreet voorstel van traject realiseren dat ons moet toelaten om de CO₂-neutraliteit als doelstelling te behalen. Hierbij mag de focus niet enkel liggen op het compenseren van CO₂-uitstoot, maar ook in het verminderen van onze CO₂-uitstoot door gerichte milieufacties, waarmee we de link kunnen leggen naar het bestaande MilieuManagementSysteem.

Omschrijving van de acties en projecten

- Verderzetten van het MilieuManagementSysteem
- Certificatie ISO 14001 ;2015 voor de diensten in scope in de Iris Tower
- Uitwerken van een traject richting CO₂-neutraliteit voor de gehele GOB

que notre système de management environnemental est officiellement conforme à la norme internationale en la matière. En 2021, le défi était la mise à jour de ce système de management environnemental dans notre nouveau bâtiment, l'Iris Tower, tout en l'étendant à 4 administrations, à savoir Bruxelles Synergie, Bruxelles Ressources humaines et Facilities, Bruxelles International et Bruxelles ConnectIT.

Plus que jamais, nous sommes conscients qu'un système de management environnemental ne suffit pas à lui seul. Face à l'urgence climatique perceptible à l'été 2021, et dans le cadre des défis stratégiques du nouveau plan stratégique du SPRB, il a été décidé de mettre en place un parcours visant la neutralité carbone en tant qu'organisation. En 2021, une phase préparatoire sera lancée en rassemblant notamment des données et de l'expertise afin d'élaborer un parcours concret pour l'organisation.

Description des actions et projets réalisés

- Système de Management environnemental certifié ISO 14001:2015 pour 6 directions d'appui en 2020 au City Center
- Préparation certification Système de Management environnemental à l'Iris Tower
- Préparation parcours vers la neutralité carbone

IV.3.5.2 Planning 2022

Description de l'objectif

En 2022, le SPRB veut faire une proposition concrète de parcours qui nous permette d'atteindre la neutralité carbone comme objectif. Dans ce cadre, l'accent ne doit pas seulement être mis sur la compensation des émissions de CO₂, mais aussi sur la réduction de nos émissions de CO₂ par des actions environnementales ciblées, permettant de faire le lien avec le Système de Management environnemental existant.

Description des actions et projets

- Poursuite du Système de Management environnemental
- Certification ISO 14001:2015 pour les services relevant du scope dans l'Iris Tower
- Elaboration d'un parcours visant la neutralité carbone pour l'ensemble du SPRB

<p><u>Gewenste output van de OD</u></p> <p>Ontwerptraject richting CO₂-neutraliteit voor de GOB als organisatie.</p> <p><u>1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten</u></p> <p>Is er een ontwerptraject gerealiseerd ?</p> <p><u>Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)</u></p> <p>Ontwerptraject richting CO₂ neutraliteit gerealiseerd J (groen)/N (rood)</p> <p><u>Deadline van de OD</u></p> <p>2026</p> <p><i>Middelen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Geschat aantal VTE – Volgens het personeelsplan <p><i>IV.3.6 OD 3.6. : De gelijkheidsdimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkheidstest</i></p> <p>De opvolging van de gelijke kansentest wordt verzorgd door equal.brussels, die een eigen beleidsbrief opstelt voor de bevoegdheid gelijke kansen. Wij beschouwen het integreren van de gelijke kansendimensie in alle bevoegdheidsdomeinen als een principe van goed bestuur en hebben dit daarom opgenomen in ons strategisch plan. Voor de details verwijzen we echter naar de beleidsbrief gelijke kansen.</p> <p><i>IV.3.6.1 Realisaties 2021</i></p> <p><i>Omschrijving van de realisatie van de doelstelling</i></p> <p>Opvolging van de gelijke kansentests.</p> <p><i>Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten</i></p> <p>Zie beleidsbrief gelijke kansen.</p>	<p><u>Output souhaité de l'OO</u></p> <p>Projet de parcours visant la neutralité carbone pour le SPRB en tant qu'organisation</p> <p><u>1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets</u></p> <p>Un projet de parcours a-t-il été réalisé ?</p> <p><u>Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)</u></p> <p>Projet de parcours visant la neutralité carbone réalisé O (vert)/N (rouge)</p> <p><u>Échéance de l'OO</u></p> <p>2026</p> <p><i>Moyens</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – Nombre estimé d'ETP – Selon le plan de personnel <p><i>IV.3.6 OO 3.6. : Intégrer la dimension d'égalité des chances dans la bonne gouvernance via l'optimisation de l'application du test d'égalité des chances</i></p> <p>Le suivi du test égalité des chances est assuré par equal.brussels, qui rédige sa propre lettre d'orientation pour la compétence égalité des chances. Nous considérons l'intégration de la dimension de l'égalité des chances dans tous les domaines de compétences comme un principe de bonne gouvernance et l'avons donc inclus dans notre plan stratégique. Pour plus de détails, veuillez vous référer à la lettre d'orientation Égalité des chances.</p> <p><i>IV.3.6.1 Réalisations 2021</i></p> <p><i>Description de la réalisation de l'objectif</i></p> <p>Suivi des tests égalité des chances</p> <p><i>Description des actions et projets réalisés</i></p> <p>Voir lettre d'orientation Egalité des chances</p>
---	--

*IV.3.6.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Om de gelijke kansentest te integreren in onze principes van goed bestuur, is het essentieel dat deze door de gebruikers binnen de GOB goed kan worden toegepast.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het gebruik van de gelijkekansentest systematiseren zoals voorzien door de wettelijke bepalingen die van kracht zijn.
- Een vereenvoudigde toepassing, rapportage en centralisatie verzekeren via de digitalisatie van de gelijkekansentest

Gewenste output van de OD

Zie beleidsbrief gelijke kansen.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Voor alle verdere details: zie beleidsbrief gelijke kansen.

IV.3.7 OD 3.7.: Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit*IV.3.7.1 Realisaties 2021**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Uitvoeren van de aanbevelingen en de verbeterpunten uit het verslag van de AVG-conformiteitsaudit.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- Een cyclus van updates van het register van de verwerkingsactiviteiten werd eind juni 2021 afgerond. De volledige herlezing van het gewijzigde register moet in december 2021 door de DPO worden voltooid.
- Op 13.11.2020 en 14.06.2021 vonden vergaderingen van het opvolgingscomité plaats met de AVG Data Stewards. In september en oktober vinden twee andere vergaderingen van het opvolgingscomité plaats.
- De wettelijke grondslag voor de verwerking wordt in het verwerkingsregister vermeld.

*IV.3.6.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Afin d'intégrer le test égalité des chances dans nos principes de bonne gouvernance, il est essentiel qu'il puisse être correctement appliqué par les utilisateurs au sein du SPRB.

Description des actions et projets

- Systématiser le recours au test d'égalité des chances tel que prévu par les dispositions légales en vigueur.
- Assurer une simplification d'utilisation, un reporting et une centralisation via la digitalisation du test.

Output souhaité de l'OO

Voir lettre d'orientation Egalité des chances

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Pour tous les détails: voir lettre d'orientation Egalité des chances

IV.3.7 OO 3.7.: Assurer le suivi de l'audit de conformité RGPD et du plan d'actions qui en découle*IV.3.7.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

Mise en œuvre des recommandations et des points d'amélioration issus du rapport d'audit de conformité RGPD.

Description des actions et projets réalisés

- Un cycle de mise à jour du registre des activités de traitement s'est terminé fin juin 2021. La relecture complète du registre amendé doit être terminée en décembre 2021 par le DPO.
- Des comités de suivi avec les Data Stewards RGPD se sont tenus les 13/11/2020 et 14/06/2021. Deux autres comités de suivi auront lieu en septembre et en octobre.
- La base légale du traitement est mentionnée dans le registre de traitement.

- De bewaringstermijn wordt momenteel gedocumenteerd. Het is de bedoeling het beheer van de bewaar-cyclus van de persoonsgegevens te implementeren, tot ze worden gewist of geanonimiseerd. Elke bewaringstermijn wordt systematisch uitgedrukt in de vorm van een criterium of een geheel van criteria die concreet implementeerbaar zijn. Deze bewaringstermijnen werden opgenomen in de nieuwe sorteertabellen van de Archiefdienst. De tabellen moeten eind september 2021 afgewerkt zijn.
- Het document van behoorlijk bestuur van de GOB inzake de verwerking en bescherming van persoonsgegevens werd door de DR goedgekeurd op 22.02.2021, voorgesteld aan de Data Stewards en gepubliceerd op het intranet.
- Infosecurity heeft procedures opgesteld voor het beveiligd wissen van de digitale gegevens en de vernietiging van papieren dragers.
- Er werd een vragenlijst opgesteld in OneTrust om na te gaan of een verwerking onderworpen is aan de verplichting om een impactanalyse uit te voeren van de gegevensbescherming.
- Impactanalyses van de gegevensbescherming werden in andere belangrijke dossiers uitgevoerd (« Unieke verblijfsvergunning/arbeidskaart met Dienst Vreemdelingenzaken en andere gewesten, dematerialisatie, Be Connected... »).
- De GOB beschikt over AVG-modelclausules voor verwerking aangepast aan verschillende mogelijke situaties.
- De externe Data Steward van BM trad op juli 2021 in functie.
- De naleving van het aansprakelijkheidsprincipe werd in dit document van behoorlijk bestuur inzake AVG van de GOB benadrukt, met vermelding van de verschillende soorten documenten die bijdragen aan de uitvoering ervan.
- Er werd een model van kennisgeving opgesteld en verspreid om personen op wie een verwerking van persoonsgegevens betrekking heeft de in de artikelen 13 en/of 14 van de AVG bedoelde informatie te bezorgen.
- Er werden formulieren opgesteld betreffende de toestemming voor het nemen van foto's/video's van personeelsleden (en in voorkomend geval van kinderen) en het gebruik ervan. Deze werden ter beschikking gesteld via de nieuwe AVG-tab op het intranet.
- Er wordt momenteel onderhandeld tussen de overheid en de vertegenwoordigers van het personeel over het ontwerp van een nieuw arbeidsreglement, dat rekening houdt met de AVG.
- La durée de conservation est en cours de documentation. L'objectif est d'implémenter la gestion du cycle de conservation des données à caractère personnel, jusqu'à leur effacement ou anonymisation. Toute durée de conservation est systématiquement exprimée sous la forme d'un critère ou ensemble de critères concrètement implémentable(s). Ces durées ont été intégrées dans les nouveaux tableaux de tri du service des Archives. Les tableaux doivent être terminés fin septembre 2021.
- Le document de Gouvernance du SPRB en matière de traitement et de protection des données à caractère personnel a été adopté par le CD le 22/2/21, présenté au Data Stewards et publié sur l'intranet.
- Infosecurity a établi des procédures pour l'effacement sécurisé de données électroniques et la destruction de supports papier.
- Un questionnaire a été établi dans OneTrust afin de pouvoir déterminer si un traitement est soumis à l'obligation de devoir réaliser une analyse d'impact sur la protection des données.
- Des analyses d'impact sur la protection des données ont été réalisées dans des dossiers importants (« Permis unique séjour / travail « (avec Office des étrangers et autres Régions), la dématérialisation Be Connected... »).
- Le SPRB dispose de modèles de clauses de sous-traitance RGPD adaptées aux différentes situations susceptibles d'être rencontrées.
- Le data Steward externe de BM a commencé ses fonctions en juillet 21
- Le respect du principe de responsabilité a été souligné dans le document de gouvernance RGPD du SPRB, avec indication des différents types de documents participant à sa mise en œuvre.
- Un modèle de notice d'information permettant de fournir aux personnes concernées par un traitement de données à caractère personnel les informations visées par les articles 13 et/ou 14 du RGPD, a été établi et diffusé.
- Des formulaires pour le recueil du consentement à la prise de photos/vidéos de membres du personnel (et le cas échéant enfants) et à leur utilisation ont été élaborés et mis à disposition via le nouvel onglet RGPD de l'intranet.
- Le projet de nouveau règlement de travail, tenant compte du RGPD, est en cours de négociation entre l'autorité et les représentants du personnel.

- De wettelijke vermeldingen en de gebruiksvoorwaarden van de websites van de GOB werden onderzocht in het kader van een multidisciplinaire werkgroep (cel Web, Dircom, DJZ, DTO, DPO).
- Er werd een specifiek opleidingsprogramma uitgewerkt. Een structurele integratie in het vormingsplan van de GOB wordt besproken.
- Start van een wervingsprocedure om de dienst van de DPO te versterken.

IV.3.7.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Voortzetten van de uitvoering van de aanbevelingen en de verbeterpunten uit het verslag van de AVG-conformiteitsaudit.

Toepassing van de gegevensbescherming vanaf de ontwerpfase en automatisch in het kader van elke nieuwe verwerking van persoonsgegevens.

Omschrijving van de acties en projecten

- De uitvoering van het actieplan voortzetten en de inspanningen opdrijven om de lacunes inzake de conformiteit met de AVG weg te werken.
- Zorgen voor de uitvoering van de rollen en verantwoordelijkheden zoals bepaald in het document van behoorlijk bestuur.
- De dienst van de Data Protection Officer (DPO) van de GOB versterken.
- Aan de regering een wijziging voorstellen van de ordonnantie betreffende de transparantie om te zorgen voor een evenwicht tussen transparantie en bescherming van persoonsgegevens.

Gewenste output van de OD

- Actieplan op zodanige wijze geïmplementeerd dat een bevredigende mate van conformiteit met de AVG wordt verkregen.
- Register van verwerkingsactiviteiten gescreend door DTO en herzien door DPO.
- Verwerkingen waarvoor een impactanalyse vereist is aangeduid.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Staat van implementatie van het actieplan.

- Les mentions légales et conditions d'utilisation des sites internet du SPRB ont été examinées dans le cadre d'un groupe de travail pluridisciplinaire (cellule Web, Dircom, DAJ, DTO, DPO).
- Un programme spécifique de formation est en place. Une intégration structurelle dans le plan de formation du SPRB est en discussion.
- Lancement d'une procédure de recrutement pour renforcer le service du DPO.

IV.3.7.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Poursuite de la mise en œuvre des recommandations et des points d'amélioration issus du rapport d'audit de conformité RGPD.

Application de la protection des données dès la conception et par défaut dans le cadre de tout nouveau traitement de données à caractère personnel.

Description des actions et projets

- Poursuivre l'exécution du plan d'actions et maximiser les efforts pour remédier aux lacunes constatées en termes de conformité au RGPD.
- Assurer la mise en œuvre des rôles et responsabilités tels que définis dans le document de gouvernance.
- Renforcer le service du data protection officer (DPO) du SPRB.
- Proposer au Gouvernement une adaptation de l'ordonnance sur la transparence afin de garantir un équilibre entre transparence et protection des données à caractère personnel.

Output souhaité de l'OO

- Plan d'action implémenté de manière à obtenir un niveau satisfaisant de conformité au RGPD.
- Registre des activités de traitement screené par DTO et revu par DPO.
- Traitements devant faire l'objet d'une analyse d'impact identifiés.

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

État d'implémentation du plan d'action.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

- Rood : minder dan 40 % van de acties van het actieplan zijn afgerond.
- Oranje : tussen 40 en 70 % van de acties van het actieplan zijn afgerond.
- Groen : meer dan 70 % van de acties van het actieplan zijn afgerond.

Deadline van de OD

2022

Middelen

- Geschat aantal VTE
 - Drie voor de functie van DPO (+ een variabel aantal per bestuur, tussen process owners AVG en data stewards AVG, voor taken die toekomen aan de verwerkingsverantwoordelijke).

IV.3.8 OD 3.8. : Participatie, ethiek en transparantie garanderen*IV.3.8.1 Realisaties 2021*

Om zo goed mogelijk te beantwoorden aan de noden van de bevolking, moet een moderne overheid dicht bij haar publiek staan en ermee interageren. Daarnaast willen we werken aan de transparantie van ons beleid en transparantie over de ethische normen die we naleven.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

De redactie van een deontologische code met medewerking van de verschillende interne stakeholders.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

Er werd een voorstel van deontologische code ontwikkeld. Het statuut ervan dient nog nader uitgewerkt en desgevallend aangepast te worden in relatie tot het reglementair kader (m.n. het personeelsstatuut en het arbeidsreglement).

*IV.3.8.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Participatie en interactie met het publiek bevorderen via activiteiten om het middenveld bij het beleid te betrekken,

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

- Rouge : moins de 40 % des actions du plan d'action sont clôturées.
- Orange : entre 40 et 70 % des actions du plan d'action sont clôturées.
- Vert : plus de 70 % des actions du plan d'action sont clôturées.

Échéance de l'OO

2022

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
 - 3 pour la fonction DPO (plus nombre variable par administration, entre process owners RGPD et data steward(s) RGPD, pour les tâches incombant au responsable du traitement).

IV.3.8 OO 3.8. : Garantir participation, éthique et transparence*IV.3.8.1 Réalisations 2021*

Pour répondre au mieux aux besoins de la population, un service public moderne doit être proche de son public et être en interaction avec lui. En outre, nous souhaitons améliorer la transparence de notre politique et des normes éthiques que nous suivons.

Description de la réalisation de l'objectif

Rédaction d'un code déontologique avec la collaboration des différentes parties prenantes internes.

Description des actions et projets réalisés

Une proposition de code déontologique a été développée. Une proposition de projet déontologique a été développée. Son statut doit encore être précisé et, le cas échéant, adapté par rapport au cadre réglementaire (c'est-à-dire le statut du personnel et le règlement du travail).

*IV.3.8.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Favoriser la participation et l'interaction avec le public par des activités afin d'impliquer la société civile dans la

via het verhogen van de transparantie over het gevoerde beleid, het ontsluiten van de informatie die beschikbaar is via studies die door gewestelijke overheidsinstanties werden uitgevoerd en door de ethische en deontologische normen te expliciteren die ons leiden bij het uitvoeren van ons beleid.

Omschrijving van de acties en projecten

- De regering ondersteunen bij het implementeren van de hervormingen die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de voorbije jaren heeft doorgevoerd om de transparantie van en de controle op het overheidsbeheer te verbeteren, met name via een grotere transparantie inzake opdrachten en subsidies, inzake bezoldigingen en voordelen en via de wijziging van de regels inzake de bekendmaking van administratieve documenten.
- Via de gewestelijke kanselarij de regering steunen bij haar inspanningen om met de burgers te communiceren over de transparantie van documenten en de bekendmaking van besluiten.
- De GOB voorzien van een deontologische code en een ethisch comité.

Gewenste output van de OD

Overleg organiseren met de betrokken actoren om te bepalen hoe de GOB de regering kan ondersteunen bij het implementeren van de hervormingen die in ons Gewest de voorbije jaren werden doorgevoerd om de transparantie van en de controle op het overheidsbeheer te verbeteren.

Deadline van de OD

2026

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.4 OS 4 : Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen

Beschrijving van de doelstelling

De GOB wil een echt referentiepunt worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een toegankelijke overheidsdienst die iedereen kent en waar burgers, bedrijven en verenigingen vlot de diensten kunnen vinden die hen

politique, en augmentant la transparence de la politique menée, en mettant à disposition les informations issues des études réalisées par les organismes publics régionaux et en explicitant les normes éthiques et déontologiques qui nous guident dans la mise en œuvre de notre politique.

Description des actions et projets

- Soutenir le gouvernement dans la mise en œuvre des réformes menées ces dernières années par la Région de Bruxelles-Capitale pour améliorer la transparence et le contrôle de la gestion publique, notamment via le renforcement de la transparence sur les marchés et subventions, sur les rémunérations et avantages et de la modification des règles en matière de publicité des documents administratifs.
- Au travers de la chancellerie régionale, soutenir le Gouvernement dans ses efforts de communication avec les citoyens en matière de transparence des documents et de publicité des décisions.
- Doter le SPRB d'un code déontologique et d'un comité éthique.

Output souhaité de l'OO

Organiser la concertation avec les acteurs afin de déterminer les actions prioritaires pour accompagner le Gouvernement dans l'implémentation des réformes qui ont été introduites dans notre Région au cours des dernières années, dans le but d'améliorer la transparence et le contrôle de la gestion publique.

Échéance de l'OO

2026

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.4 OS 4 : Développer l'image de marque du SPRB, le marketing institutionnel et la stratégie de transformation digitale du SPRB en plaçant l'utilisateur au cœur du système et de nos préoccupations

Description de l'objectif

Le SPRB veut être un véritable point de référence dans la Région de Bruxelles-Capitale, un service public accessible que tout le monde connaît et où les citoyens, les entreprises et les associations peuvent facilement trouver les services qui

aangaan. Het samenbrengen van zowat alle diensten in een gebouw dat de aandacht trekt, de Iris Tower, biedt ons kansen die we ten volle moeten benutten. De GOB wil ook een hoofdrol spelen in de wijk waar de Iris Tower zich bevindt, een gebied in volle groei, waar talrijke acties gepland zijn in het kader van een wijkcontract. Het gebouw zelf is uitgerust met digitale tools die de diensten aangeboden aan de burgers die ons komen opzoeken een nieuwe dimensie geven. Veel aandacht gaat naar de ervaring van de gebruikers, opdat de dienstverlening nog beter afgestemd zou worden op hun behoeften. Bovendien schuilt de toekomst in digitale omschakeling, administratieve vereenvoudiging en toegankelijkheid voor iedereen tot deze digitale diensten, en ook in de manier waarop gegevens en het beheer ervan benut worden bij onze organisatie om onze diensten nog te verbeteren.

Beschrijving van het gewenste resultaat van de SD

- We zullen ons concentreren op onze externe communicatie en op onze employer brandingstrategie, om zo een sterk merkimage te creëren en onze bekendheid bij het grote publiek te vergroten. De integratie van de Iris Tower in de Noordwijk en onze bijdrage aan de ontwikkeling van deze wijk is prioritair.
- In het kader van een versnelde digitale omschakeling van onze organisatie focussen we op de gebruikers: we begeleiden hen, we communiceren over de nieuwe digitale tools in begrijpelijke taal en we stellen de gebruikerservaring centraal via de Customer Journeys en via het project Digital Signage. Administratieve vereenvoudiging blijft ook een prioriteit en zal toegepast worden via de uitvoering van een nieuw plan.
- We willen een overheidsdienst zijn met diensten en informatietools die vlot toegankelijk zijn voor iedereen. We letten bijzonder op helder taalgebruik, de toegankelijkheid en meertaligheid van onze websites en de toegankelijkheid van ons gebouw.
- Dankzij een doeltreffend gegevensbeheer willen we een datagecentreerd systeem opzetten, waarbij een samenhangende gegevensarchitectuur, processen en/of platformen voor het delen van gegevens essentieel zijn, en uiteraard met naleving van de wettelijke vereisten. De kwaliteit van onze diensten zal er wel bij varen.

Bron van de SD

- Visienota Be Connected
- Strategisch plan 2021-2026 van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel – Samen bouwen aan een duurzame toekomst – juli 2021

les concernent. La réunion de la quasi-totalité des services dans un bâtiment très visible, l'Iris Tower, nous offre des opportunités qu'il faut exploiter au maximum. Le SPRB veut également jouer un rôle majeur dans le quartier où se trouve l'Iris Tower, une zone en pleine expansion où de nombreuses actions sont prévues dans le cadre d'un contrat de quartier. Le bâtiment lui-même est équipé d'outils numériques qui donnent une nouvelle dimension aux services fournis aux citoyens qui nous rendent visite. Une grande attention est accordée à l'expérience des utilisateurs, afin que le service soit encore mieux adapté aux besoins. En outre, l'avenir réside dans la transformation numérique, la simplification administrative, l'accessibilité pour tous à ces services numériques et également dans la manière dont les données et leur gestion sont utilisées au sein de notre organisation pour améliorer encore plus nos services.

Description du résultat souhaité de l'OS

- Nous nous concentrerons sur notre communication externe et sur notre stratégie d'employer branding afin de créer une image de marque forte et d'accroître notre notoriété auprès du grand public. L'intégration de l'Iris Tower dans le Quartier Nord et notre contribution au développement de ce quartier est prioritaire.
- Dans le cadre de l'accélération de la transformation numérique de notre organisation, nous nous concentrons sur les utilisateurs: les guider, communiquer sur et vulgariser les nouveaux outils numériques et donner une place centrale à l'expérience utilisateur via les Customer journeys et via le projet de Digital Signage. La simplification administrative reste également une priorité et sera implémentée grâce à la mise en œuvre du nouveau plan.
- Nous voulons être un service public dont les services et outils d'information sont facilement accessibles à tou.te.s. Nous accordons une attention particulière à l'utilisation d'un langage clair, à l'accessibilité et au multilinguisme de nos sites web et à l'accessibilité de notre bâtiment.
- Grâce à une gouvernance efficace des données, nous voulons mettre en place un système centré sur les données, dans lequel une architecture de données cohérente, des processus et/ou des plateformes de partage des données sont essentiels, tout en respectant bien sûr les exigences légales. La qualité de nos services s'en trouvera améliorée.

Document source de l'OS

- Note de vision be connected
- Plan stratégique 2021-2026 du service public régional de Bruxelles - Construire ensemble un avenir durable – juillet 2021

Deadline van de SD

2026

Slaagvoorwaarden

Betrokkenheid en medewerking van alle belanghebbenden

Middelen

- geschat aantal VTE's
- Volgens personeelsplan
- Budget
- AB 04 002 08 13 1211

Partners

GOBF, politie, gemeenten Sint-Joost/Schaerbeek, actoren uit de wijk (bewoners, verenigingen, handelszaken, vzw's...), urban.brussels, MIVB, Regering...

IV.4.1 OD 4.1. : Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten*IV.4.1.1 Realisaties 2021**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

De Iris Tower in de Noordwijk integreren en in overleg met de plaatselijke spelers bijdragen aan de ontwikkeling van de wijk.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

De eerste fase van deze doelstelling bestond erin de context van de Iris Tower te begrijpen. Er zijn contacten gelegd met urban.brussels, de politiezone en de twee gemeentebesturen die de omgeving van de toren delen om een zicht te krijgen op de maatregelen waarin het stadsherwaarderingscontract Brabant-Noord-Sint-Lazarus voorziet en de uitvoering ervan op te volgen.

De veiligheidsproblematiek in de wijk, een legitieme bekommernis van het personeel en prioriteit van de directie, werd in dit kader ook besproken met de gemeente en de politiezone. Wat kwam in het bijzonder aan bod: de veiligheid op het traject van de personeelsleden naar en van

Échéance de l'OS

2026

Conditions de réussite

Implication et participation de toutes les parties prenantes

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel
- Budget
- AB 04 002 08 13 1211

Partenaires

SPRBF, police, communes de Saint-Josse/Schaerbeek, acteurs du quartier (habitants, associations, commerces, ASBL...), urban.brussels, STIB, Gouvernement...

IV.4.1 OO 4.1. : Construire l'image de marque et améliorer la notoriété du Service public régional de Bruxelles*IV.4.1.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

Intégrer l'Iris Tower dans le quartier nord et contribuer, en concertation avec les acteurs locaux, au développement du quartier.

Description des actions et projets

La première étape de cet objectif a été de comprendre le contexte dans lequel se situe l'Iris Tower. Des contacts ont été pris avec urban.brussels, la zone de police, les deux administrations communales qui se partagent les alentours de la tour pour avoir une vue sur les mesures prévues dans le Contrat de revitalisation urbaine Brabant - Nord - Saint-Lazare et en suivre l'exécution.

La problématique de la sécurité dans le quartier, préoccupation légitime du personnel et priorité du Conseil de direction, a également fait l'objet de discussions dans ce cadre avec la commune et la zone de police. Ont plus particulièrement été abordé: la sécurité sur le trajet des agents

het gebouw, de opname van het gebouw in de procedures bij betogingen en bij diefstal, indringers of vandalisme.

Er zijn overigens al eerste mogelijkheden onderzocht opdat de personeelsleden van de GOB zich de wijk eigen zouden maken, zich zouden integreren in hun nieuwe omgeving en geleidelijk een hefboomrol zouden spelen in de heropleving ervan.

Er is een werkgroep opgericht, die begin 2022 een evolutief meerjarig actieplan zal voorstellen.

IV.4.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Een grote prioriteit voor de komende jaren bestaat erin de bekendheid en het merkimage van onze instelling te verbeteren ten overstaan van ons publiek in brede zin. De denkoefening over de wijkbenadering die in 2021 werd opgestart, zal verder worden uitgewerkt terwijl het meerjarige actieplan zal worden uitgevoerd.

Omschrijving van de acties en projecten

- Een extern communicatieplan voor de GOB ontwikkelen en uitvoeren.
- De strategie voor employer branding van de GOB implementeren.
- De Iris Tower integreren in de Noordwijk en in overleg met de plaatselijke actoren bijdragen tot de ontwikkeling van de wijk.

2022 wordt gewijd aan de afronding en uitvoering van het meerjarige actieplan (zie verwezenlijkingen). De besturen van de GOB zullen erbij betrokken worden om de expertise verbonden aan hun bevoegdheden te benutten.

Naast de voortzetting van de contacten om het stads-herwaarderingscontract op te volgen en de veiligheid van het personeel te waarborgen, zullen er twee krachtlijnen uitgewerkt worden opdat de personeelsleden zich de wijk eigen zouden maken en actief zouden bijdragen tot de bloei ervan :

- Ontdekking : organisatie van plaatsbezoeken (rondleidingen met plaatselijke spelers, uitnodiging van doelgroepen in de toren), promoten van onze diensten bij de inwoners...
- Betrokkenheid : deelname aan activiteiten, hulp bij taken, ondersteuning bij administratieve stappen, terbeschikkingstelling van lokalen, vrijwilligerswerk, inzamelen van speelgoed/kleren voor verenigingen...

vers et à partir du bâtiment, l'intégration du bâtiment dans les procédures en cas de manifestation de même qu'en cas de vol, pénétration ou vandalisme.

De premières pistes ont par ailleurs été examinées pour que le personnel du SPRB s'approprie le quartier, s'intègre dans son nouvel environnement et joue progressivement un rôle de levier dans sa redynamisation.

Un groupe de travail a été constitué et proposera un plan d'action pluriannuel évolutif début 2022.

IV.4.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Une grande priorité pour les années à venir est d'améliorer la notoriété et l'image de marque de notre institution vis-à-vis de notre public au sens large. La réflexion sur l'approche quartier entamée en 2021 sera quant à elle étoffée tandis que le plan d'action pluriannuel sera mis en œuvre.

Description des actions et projets

- Développer et mettre en œuvre un plan de communication externe pour le SPRB.
- Mettre en œuvre la stratégie d'employer branding du SPRB.
- Intégrer l'Iris Tower dans le Quartier Nord et contribuer, en concertation avec les acteurs locaux, au développement du quartier.

2022 sera dédiée à la finalisation et à la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel (cf. réalisations). Les administrations du SPRB y seront associées pour mettre à profit l'expertise liée à leurs compétences.

Outre la poursuite des contacts visant à assurer le suivi du CRU et à garantir la sécurité du personnel, deux axes seront développés pour que le personnel s'approprie le quartier et contribue activement à son essor :

- Découverte : organisation de visite de lieux (visites guidées avec des acteurs de terrain, invitation de publics cibles au sein de la Tour), promotion de nos services auprès des habitants...
- Implication : participation à des activités, aide aux devoirs, soutien pour des démarches administratives, mise à disposition de locaux, bénévolat, récolte de jouets/vêtements pour des associations...

Gewenste output van de OD

Positief beeld van de GOB ten overstaan van de wijk, positionering op gewestelijk niveau (gebouw met gewestelijke uitstraling), het personeel maakt zich de wijk eigen.

Deadline van de OD

Continu

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens personeelsplan

IV.4.2 OD 4.2.: De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken

*IV.4.2.1 Realisaties 2021**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Om de dienstverlening aan de gebruikers te verbeteren en te streven naar duurzaamheid en doeltreffendheid zijn er meerdere initiatieven opgezet om de werking van de administratie en haar contacten met gebruikers te digitaliseren, zowel intern als extern.

Op gewestelijke schaal heeft easy.brussels overigens zijn nieuwe administratieve vereenvoudigingsplan opgestart. Meer details hierover kan u vinden in de beleidsbrief van Brussels ConnectIT.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- Digitale transformatie van de diensten die binnen de toren geleverd worden (aan zowel interne als externe klanten).
- Opstart van digital signage in de Iris Tower. Het betreft een systeem bestaande uit informatieve en interactieve schermen waarvan de inhoud beheerd wordt via een tool voor programmering en gecentraliseerd inhoudsbeheer. Dit systeem werd ingevoerd omdat het perfect aansluit op de be connected-visienota, die van klantgerichtheid en gebruikerscomfort (zowel van personeelsleden als bezoekers en klanten) een prioriteit heeft gemaakt. Met behulp van dit systeem (dat coherent is met een aanvulling vormt op de bestaande tools) kunnen we mensen informeren, sensibiliseren, de weg wijzen en helpen bij het uitoefenen van hun job in de toren.
- Het omvat zowel informatieschermen als een digitaal weergavesysteem verbonden aan een ticketingtool voor

Output souhaité de l'OO

Image positive du SPRB vis-à-vis du quartier, positionnement au niveau régional (bâtiment emblématique régional), appropriation du quartier par le personnel.

Échéance de l'OO

Continu

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.4.2 OO 4.2.: Accélérer la transformation digitale de notre organisation et faire de la simplification administrative une priorité

*IV.4.2.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

Afin d'améliorer le service aux usagers et de s'inscrire dans une perspective de durabilité et d'efficacité, différentes initiatives ont été mises en place visant à digitaliser le fonctionnement de l'administration et ses contacts avec les utilisateurs, qu'ils soient internes ou externes.

Par ailleurs, à l'échelle régionale, easy.brussels a lancé son nouveau plan de simplification administrative. Vous trouverez plus de détails dans la lettre d'orientation de Brussels ConectIT.

Description des actions et projets réalisés

- Transformation digitale des services délivrés au sein de la tour (clients internes et externes).
- Lancement du digital signage au sein de l'Iris Tower. Il s'agit d'un dispositif d'écrans informatifs et interactifs dont le contenu est géré par un outil de programmation et de gestion de contenu centralisé. Ce système a été mis en place en parfait alignement avec la note de vision be connected qui a fait de l'orientation client et du confort de l'utilisateur (interne et externe) une de ses priorités. Il contribue à informer (en cohérence et en complément des outils existants), à sensibiliser, à s'orienter et à travailler dans la tour.
- Il comporte à la fois des écrans informatifs et un système d'affichage numérique lié à un outil de ticketing pour

de loketten met digitale zuilen waarmee de burgers (met inbegrip van PBM's) zich kunnen identificeren, een afspraak kunnen maken, bepaalde stappen online kunnen ondernemen en zo nodig hulp kunnen krijgen van een medewerker. Deze zuilen zullen in principe toegankelijk zijn voor het publiek vanaf 1 januari 2022 (afhankelijk van de evolutie van de gezondheidssituatie). Er is ook geleidelijk een interface ontwikkeld met de andere digitale tools die bij de GOB gebruikt worden om het dienstenaanbod te vervolledigen.

- Opstart van het Single Service Point : zie punt 1.2
- Opstart van de Pronestor-software om de boeking van vergaderzalen en het beheer van de parkeerplaatsen te vergemakkelijken
- Digitalisering van de processen inzake de binnenkomende en uitgaande post
- Elektronische archivering
- Actieplan Easy Way door easy.brussels

IV.4.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Een van de prioriteiten van de GOB zal erin bestaan van de gebruikerservaring een essentieel element te maken in zijn contacten met het publiek, zowel intern als extern. Het gaat erom de stappen te vereenvoudigen, onze diensten toegankelijk te maken voor iedereen en daarbij de interne werking van de GOB te optimaliseren met het oog op uitmuntendheid en inclusie.

Omschrijving van de acties en projecten

- De ervaring van de gebruikers (burgers en bedrijven) en van de medewerkers centraal stellen via het project « Digital Signage ».

Na het online plaatsen van versie 1 van de Digital Signage zijn een reeks nieuwe behoeften ontdekt die de gebruikerservaring kunnen verbeteren en het potentieel van het systeem optimaal kunnen benutten. Deze verbeteringen zullen worden toegepast in het kader van versie 2 van het project, gepland voor 2022. Er zal een evaluatie van het systeem door de gebruikers georganiseerd worden, waardoor de nodige correcties zullen kunnen worden aangebracht.

- De gebruikers ondersteunen bij de digitale transformatie, met name door de ontwikkeling van onze unieke virtuele loketten – Single Service Kiosks (SSK). georganiseerd worden, waardoor de nodige correcties zullen kunnen worden aangebracht.

Het online plaatsen van de SSK's (Single Service Kiosks, zie verwezenlijkingen 2021) wordt gepland

les guichets avec des bornes numériques à destination des citoyens (y compris les PMR) permettant de s'identifier, de prendre rendez-vous, d'effectuer certaines démarches en ligne, et d'obtenir l'aide d'un collaborateur au besoin. Ces bornes seront en principe accessibles au public dès le 1^{er} janvier 2022 (en fonction de l'évolution de la situation sanitaire). Un interfaçage avec les autres outils digitaux utilisés au SPRB a également lieu progressivement pour compléter l'offre de service proposé.

- Lancement du Single Service Point : voir point 1.2
- lancement du logiciel pronestor visant à faciliter la réservation des salles de réunion et la gestion du parking
- Digitalisation des processus de courrier entrant et sortant
- Archivage électronique
- Plan d'action Easy Way par easy.brussels

IV.4.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Une des priorités du SPRB sera de faire de l'expérience utilisateurs un élément essentiel dans ses contacts avec le public, qu'il soit interne ou externe. Il s'agira de simplifier les démarches, de rendre accessibles nos services à toutes et tous tout en améliorant le fonctionnement interne du SPRB dans une perspective d'excellence et d'inclusion.

Description des actions et projets

- Donner une place centrale à l'expérience des utilisateurs (citoyens et entreprises) et des collaborateurs au travers du projet « Digital Signage ».

Dans la foulée de la mise en ligne de la V1 du Digital Signage, une série de nouveaux besoins ont été détectés permettant d'améliorer l'expérience utilisateur et d'exploiter au mieux le potentiel du système. Ces améliorations seront implémentées dans le cadre de la V2 du projet prévue en 2022. Une évaluation du système par les utilisateurs sera organisée, ce qui permettra d'apporter les correctifs nécessaires.

- Accompagner les utilisateurs dans la transformation digitale, notamment au travers du développement de nos guichets uniques virtuels - Single Service Kiosks (SSK).

La mise en ligne des SSK (voir réalisations 2021) est prévue dès début janvier 2022, en fonction de

vanaf begin januari 2022, afhankelijk van de evolutie van de gezondheidscrisis. De toepassing van de SSK's zal de dienstverlening aan de burgers verbeteren, en maakt het in het bijzonder mogelijk :

- wachtrijen aan de loketten te vermijden
- gegevens te achterhalen en in te zamelen om het doelpubliek beter te begrijpen en op te volgen
- de digitale maturiteit en onafhankelijkheid van de burgers te verhogen
- de kostprijs van de dienstverlening terug te dringen
- bredere openingsuren te hebben
- inhoud op maat te bezorgen
- te beschikken over een modulaire en evolutieve dienstverlening

Verschillende diensten van de GOB (huisvesting, taxi's, bouwplaatscoördinatie...) zijn hun backoffices aan het hervormen om de digitale contacten met de gebruikers te optimaliseren. Het project Digital Signage en in het bijzonder de SSK's zullen rekening houden met deze projecten naargelang ze worden uitgevoerd.

- Nieuwe digitale tools bekend en toegankelijk maken voor alle gebruikers.
- «Customer journeys» organiseren en daaruit lessen trekken.
- Het nieuwe plan voor administratieve vereenvoudiging uitvoeren onder leiding van Easy.brussels, door acties rond de vereenvoudiging van procedures, dematerialisatie, verkorting van de termijnen voor de behandeling van dossiers van burgers, het bieden van gemakkelijke toegang tot informatie en het terugdringen van administratieve en verplaatsingskosten.

Gewenste output van de OD

De processen en procedures vereenvoudigen met behulp van digitalisering, onze diensten toegankelijker maken voor alle burgers, ongeacht de persoonlijke situatie van onze gebruikers.

Deadline van de OD

Continu

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

l'évolution de la crise sanitaire. La mise en œuvre des SSK permettra d'améliorer le service aux citoyens et plus particulièrement :

- d'éviter les files d'attente aux guichets
- d'identifier et de récolter des données pour mieux comprendre et suivre son public cible
- d'augmenter la maturité et l'indépendance digitale des citoyens,
- de réduire le coût de service
- d'avoir des heures d'ouverture plus larges
- de délivrer du contenu personnalisé
- de disposer d'un service modulaire et évolutif

Différents services du SPRB (logement, taxis, coordination chantier...) se sont lancés dans une refonte de leurs backoffices afin d'améliorer les contacts digitaux avec les usagers. Ces projets seront pris en compte dans le projet Digital Signage et SSK en particulier au fur et à mesure de leur réalisation.

- Communiquer autour de et vulgariser les nouveaux outils digitaux pour nos usagers.
- Organiser des «customer journeys» et en tirer les enseignements.
- Implémenter le nouveau plan de simplification administrative, piloté par Easy.brussels en déployant les actions dans le cadre de la simplification des procédures, de la dématérialisation, de la réduction des délais de traitement des dossiers des citoyens, de l'accès facile aux informations et de la réduction des coûts administratifs et des déplacements.

Output souhaité de l'OO

Simplifier les processus et procédures à l'aide de la digitalisation, rendre plus accessible nos services à tous les citoyens quelle que soit la situation personnelle de nos usagers.

Échéance de l'OO

Continu

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.4.3 OD 4.3. Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen

IV.4.3.1 Realisaties 2021

- Realisatie van de toegankelijkheidsaudit
- De verschillende besturen van het Brussels Gewest consultancy aanbieden die ondersteuning en advies biedt bij het conform maken van de websites en web applicaties aan de nieuwe wetgeving inzake digitale toegankelijkheid (gecoördineerd door Brussels ConnectIT en in samenwerking met equal.brussels)
- Organisatie van een opleidingscyclus over digitale toegankelijkheid om de gewestelijke instellingen te helpen hun websites toegankelijk te maken (gecoördineerd door equal.brussels)

IV.4.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

We willen een overheidsdienst zijn waarvan de diensten en de informatiekanaal goed toegankelijk zijn voor iedereen. We besteden specifieke aandacht aan helder taalgebruik, aan de toegankelijkheid en meertaligheid van onze websites en aan de toegankelijkheid van ons gebouw.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het gebruiken van toegankelijke taal bevorderen in onze externe communicatie (helder taalgebruik).
- Waken over de toegankelijkheid en bestuderen van de mogelijkheden om de meertaligheid te bevorderen van de gewestelijke websites en digitale producten.
- Waken over de toegankelijkheid van ons gebouw voor personen met beperkte mobiliteit.

Gewenste output van de OD

- Sensibilisatie van personeelsleden die teksten en brieven realiseren ten aanzien van de burgers voor het gebruiken van een helder taalgebruik.
- Toegankelijkheid blijven bevorderen van de gewestelijke websites en digitale producten.
- Verbetering van het toezicht op en de werking van info@sprb.brussels en het centrale telefoonnummer

Deadline van de OD

Continu

IV.4.3 OO 4.3. Garantir l'accessibilité de nos services pour la totalité de la population bruxelloise

IV.4.3.1 Réalisations 2021

- Réalisation de l'audit accessibilité
- Mise à disposition aux différentes administrations de la Région bruxelloise une consultance offrant support et conseil pour la mise en conformité des sites et applications web en rapport avec l'entrée en vigueur de la nouvelle législation concernant l'accessibilité numérique (coordonné par Brussels ConnectIT et en collaboration avec equal.brussels)
- Organisation d'un cycle de formations à l'accessibilité numérique afin d'aider les administrations régionales à rendre leur.s site.s accessible.s (coordonné par equal.brussels)

IV.4.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Nous voulons être un service public dont les services et les canaux d'information sont facilement accessibles à tous. Nous accordons une attention particulière à la clarté du langage, à l'accessibilité et au multilinguisme de nos sites web et à l'accessibilité de notre bâtiment.

Description des actions et projets

- Utiliser un langage accessible dans nos communications externes (langage clair).
- Veiller à l'accessibilité et étudier les possibilités de renforcer le multilinguisme des site webs régionaux et des produits digitaux.
- Veiller à l'accessibilité de notre bâtiment pour les personnes à mobilité réduite.

Output souhaité de l'OO

- Sensibilisation des membres du personnel qui produisent des textes et des lettres pour les citoyens à l'utilisation d'un langage clair.
- Continuer à promouvoir l'accessibilité des sites web et des produits numériques régionaux
- Améliorer le suivi et le fonctionnement de info@sprb.brussels et du numéro central pour les appels téléphoniques

Échéance de l'OO

Continu

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

IV.4.4 OD 4.4. : Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)

De GOB wil volop inzetten op data governance en op het opzetten van een datacentrisch systeem, om zo onze dienstverlening nog te kunnen verbeteren. Gedurende de volgende jaren zal de focus liggen op :

- Gegevensbeheer (het tot stand brengen van een gemeenschappelijk en coherent gegevensbeheer)
- Classificatie (het repertoriëren en classificeren van gegevens ivm werkprocessen)
- Delen van gegevens (via het ontwikkelen van processen en platforms voor het delen van gegevens)
- Het verzekeren van de wettelijke conformiteit
- Indicatoren (het systematiseren van het gebruik van indicatoren voor het beheer van werkprocessen)

Veel van deze zaken behoren tot de core business van één van onze nieuwe besturen, Brussels ConnectIT, die zelf hun eigen beleidsbrief opstellen, waarnaar we verwijzen voor meer details. Het opzetten van een datacentrisch systeem is echter een belangrijke piste voor de toekomst van de GOB als geheel en dus een grote prioriteit voor de secretarissen-generaal. Bovendien is Brussels ConnectIT voor de realisatie aangewezen op een goede medewerking van alle besturen, en dus indien nodig op de steun van de secretarissen-generaal.

*IV.4.4.1 Realisaties 2021**Omschrijving van de realisatie van de doelstelling*

- Gegevensbeheer : Data-centrische visie-ontwikkeling : meer info in de beleidsbrief IT
- Indicatoren : procesinventarisatie is een eerste stap die ons in staat zal stellen om te werken aan de ontwikkeling van relevante en meetbare indicatoren bij het beheer van werkprocessen in functie van hun doelstellingen.

Omschrijving van gerealiseerde acties en projecten

- Gegevensbeheer : data-centrische visie-ontwikkeling : meer info in de beleidsbrief IT

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

IV.4.4 OO 4.4. : Intégrer la gestion des données dans l'amélioration des services fournis (Système data centric)

Le SPRB veut consacrer beaucoup d'efforts à la gouvernance des données et à la création d'un système centré sur les données, afin d'améliorer encore nos services. Au cours des prochaines années, l'accent sera mis sur :

- Gouvernance des données (mise en place d'une gestion commune et cohérente des données)
- Classification (cataloguer et classer les données liées aux processus de travail)
- Partage des données (en développant des processus et des plateformes pour le partage des données)
- Assurer la conformité juridique
- Indicateurs (systématiser l'utilisation d'indicateurs pour la gestion des processus de travail)

Nombre de ces questions font partie des activités principales de l'un de nos nouvelles administrations, Brussels ConnectIT, qui rédige sa propre lettre d'orientation, à laquelle nous renvoyons pour plus de détails. Cependant, la mise en place d'un système centré sur les données est une quête majeure pour l'avenir du GOB dans son ensemble et donc une priorité majeure pour les Secrétaires généraux. En outre, Brussels ConnectIT compte pour sa réalisation sur la bonne coopération de toutes les administrations, et donc sur le soutien des Secrétaires généraux si nécessaire.

*IV.4.4.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

- Gestion des données : développement d'une vision centrée sur les données : plus d'informations dans la lettre d'orientation IT
- Indicateurs : l'inventaire des processus est une première étape qui nous permettra de travailler au développement d'indicateurs pertinents et mesurables dans la gestion des processus de travail en fonction de leurs objectifs.

Description des actions et projets réalisés

- Gestion des données : développement d'une vision centrée sur les données : plus d'infos dans la lettre d'orientation IT

- Indicatoren : In 2021 werd de procesinventaris van de GOB opgesteld in voorbereiding van de ontwikkeling van relevante en meetbare indicatoren.

IV.4.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

- Gegevensbeheer en gebruik
- Classificatie
- Delen van gegevens
- Het verzekeren van de wettelijke conformiteit
- Indicatoren : Relevante en meetbare indicatoren ontwikkelen voor het beheer van de werkprocessen.

Omschrijving van de acties en projecten

- Een gemeenschappelijk en coherent gegevensbeheer bij de GOB tot stand brengen en de rollen en middelen voor dat beheer definiëren, kwalificatie en valorisatie van gegevens creëren ter ondersteuning hiervan.
- Onder aansturing van Brussels Connect IT een repertorium en classificatie creëren van alle gegevens die binnen de GOB beschikbaar zijn in verband met werkprocessen en een coherente en adaptieve gegevensarchitectuur creëren met inbegrip van gegevensmodellering gedurende de gehele levenscyclus van de gegevens (verzameling, opslag, verwerking, analyse, back-up, verwijdering).
- Processen en/of platforms ontwikkelen en implementeren voor het delen en hergebruiken van gegevens van verschillende entiteiten en/of systemen.
- De wettelijke conformiteit verzekeren van het gebruik van de gerepertorieerde gegevens met de geldende voorschriften.
- Het gebruik systematiseren van relevante en meetbare indicatoren bij het beheer van werkprocessen in functie van hun doelstellingen.

Gewenste output van de OD

Voor de acties die deel uitmaken van de core business van Brussels ConnectIT verwijzen we naar de beleidsbrief in kwestie.

Indicatoren : per bestuur een medewerker opleiden in de Lean Six Sigma Green Belt methodologie. Deze medewerker zal relevante en meetbare indicatoren op te stellen voor het beheer van de werkprocessen.

- Indicateurs : En 2021, l'inventaire des processus du SPRB a été préparé en vue de l'élaboration d'indicateurs pertinents et mesurables.

IV.4.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif

- Gestion et utilisation des données
- Classification des données
- Partage des données
- Assurer la conformité juridique
- Indicateurs : Développer des indicateurs pertinents et mesurables pour la gestion des processus de travail.

Description des actions et projets

- Établir une gouvernance commune et cohérente des données au SPRB et créer les rôles et les ressources d'intendance, de qualification et de valorisation des données pour soutenir celle-ci.
- Sous le pilotage de Brussels Connect IT, créer un répertoire et une classification de l'ensemble des données disponibles au sein du SPRB en lien avec les processus métiers ainsi qu'une architecture de données cohérente et adaptative incluant une modélisation des données tout au long de leur cycle de vie (collecte, stockage, traitement, analyse, sauvegarde, suppression).
- Développer et mettre en œuvre des processus et/ou plateformes permettant le partage et la réutilisation des données provenant des différents entités et/ou systèmes.
- Assurer la conformité légale de l'utilisation des données répertoriées par rapport aux réglementations en vigueur.
- Systématiser l'utilisation des indicateurs pertinents et mesurables dans le cadre de la gestion des processus métiers en fonction de leurs objectifs.

Output souhaité de l'OO

Pour les actions qui font partie de l'activité principale de Brussels ConnectIT, nous nous référons à la lettre d'orientation en question.

Indicateurs : former un membre du personnel par administration à la méthodologie Lean Six Sigma Green Belt. Cet employé établira des indicateurs pertinents et mesurables pour la gestion des processus de travail.

1 key performance indicator (KPI) voor de output van de OD, in verband met de acties en projecten

Voor de acties die deel uitmaken van de core business van Brussels ConnectIT verwijzen we naar de beleidsbrief in kwestie.

Indicatoren : Aantal medewerkers per bestuur die de opleiding Lean Six Sigma Green Belt hebben gevolgd.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje of rood)

Indicatoren :

- Groen : Eén medewerker per bestuur heeft een opleiding Lean Six Sigma Green Belt gevolgd.
- Oranje : Minder dan één medewerker per bestuur heeft een opleiding Lean Six Sigma Green Belt gevolgd.
- Rood : De opleiding Lean Six Sigma Green Belt werd niet georganiseerd.

Deadline van de OD

Voor de acties die deel uitmaken van de core business van Brussels ConnectIT verwijzen we naar de beleidsbrief in kwestie.

Indicatoren : 31/12/2022

Middelen

- Geschat aantal VTE
- Volgens het personeelsplan

1 Indicateur clé de performance (ICP) pour l'output de l'OO, lié aux actions et projets

Pour les actions qui font partie de l'activité principale de Brussels ConnectIT, nous nous référons à la lettre d'orientation en question.

Indicateurs : Nombre d'employés par administration qui ont suivi la formation Ceinture verte Lean Six Sigma.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge)

Indicateurs :

- Vert : un employé par administration a suivi la formation Ceinture verte Lean Six Sigma.
- Orange : Moins d'un employé par administration a suivi la formation Ceinture verte Lean Six Sigma.
- Rouge : aucune formation Lean Six Sigma Green Belt n'a été organisée.

Échéance de l'OO

Pour les actions qui font partie de l'activité principale de Brussels ConnectIT, nous nous référons à la lettre de politique en question.

Indicateurs : 31/12/2022

Moyens

- Nombre estimé d'ETP
- Selon le plan de personnel

Bijlage 1 : Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1 : Een netwerk van Brusselse gewestelijke overheidsinstellingen oprichten om vaardigheden, instrumenten, deskundigheid en kennis te bundelen en inzichten te delen

IV.1.1 OD 1.1. : Het vertrouwen en de steun van de regering en de partners verwerven om hen te verenigen rond een gemeenschappelijke visie voor de oprichting van het netwerk

IV.1.2 OD 1.2. : De samenwerking versterken met de andere GOB's (Talent.brussels, Urban.brussels, Brussel Fiscaliteit), instellingen en andere actoren : het federale niveau, gemeenschappen en gewesten, EU-organen, lokale autoriteiten

IV.1.3 OD 1.3. : Het gebruik en de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten, voorschriften en instrumenten, met name IT-instrumenten bevorderen

IV.1.4 OD 1.4. : De overgang naar Facilities 3.0 verzekeren

IV.2 SD 2 : Evolueren van Be Connected naar Be Well, het handelsmerk van onze organisatie

IV.2.1 OD 2.1. : Het welzijn en de ontplooiing van onze medewerkers centraal stellen in ons organisatiebeleid en onze identiteit

IV.2.2 OD 2.2. : Het hybride werk als nieuwe werkorganisatie invoeren (NWOW) met grote aandacht voor de levenskwaliteit op de werkvloer en met aandacht voor de diversiteit binnen het personeel

IV.2.3 OD 2.3. : Een groot gevoel van betrokkenheid bij de organisatie creëren

IV.2.4 OD 2.4. : Het inclusieve karakter van de GOB versterken zodat ieders talenten gewaardeerd worden zodat iedereen er zich professioneel ten volle kan ontplooiën

IV.3 SD 3 : Het goed bestuur versterken, de PDCA-cyclus structureel erin integreren en van de GOB een wendbare, efficiënte en innovatieve organisatie maken

IV.3.1 OD 3.1. : De effectieve en coherente toepassing van het controlesysteem versterken

IV.3.2 OD 3.2. : De strategie verbeteren door optimalisatie van het procesmanagement en van het projectmanagement

IV.3.3 OD 3.3. : De wendbaarheid van onze organisatie versterken

IV.3.4 OD 3.4. : Het financieel beheer van de overheidsfinanciën versterken

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

IV.1 OS 1 : Créer le réseau des institutions publiques régionales bruxelloises pour mutualiser les compétences, les outils, les expertises et les connaissances et collectiviser l'intelligence

IV.1.1 OO 1.1. : Obtenir la confiance et le soutien du Gouvernement et des partenaires pour les fédérer autour d'une vision commune sur la mise en place du réseau

IV.1.2 OO 1.2. : Renforcer la coopération et la collaboration avec les autres SPR (Talent.brussels, Urban.brussels, Bruxelles Fiscalité), les organismes et les autres acteurs : Fédéral, Communautés et Régions, instances de l'UE, Pouvoirs locaux

IV.1.3 OO 1.3. : Privilégier l'utilisation et le développement de services, de réglementation et d'outils, notamment informatiques, communs

IV.1.4 OO 1.4. : Assurer la transition vers les Facilities 3.0

IV.2 OS 2 : Transiter de Be Connected à Be Well, marque de fabrique de notre organisation

IV.2.1 OO 2.1. : Placer le bien-être et le développement de nos collaborateurs au cœur de notre politique organisationnelle et de notre identité

IV.2.2 OO 2.2. : Implémenter le travail hybride comme nouveau mode d'organisation du travail (NWOW) selon le modèle de qualité de vie au travail en tenant compte de la diversité de notre personnel

IV.2.3 OO 2.3. : Insuffler un esprit d'appartenance à l'organisation

IV.2.4 OO 2.4. : Renforcer le caractère inclusif du SPRB afin que l'ensemble des talents soient valorisés et que chacun puisse s'épanouir pleinement sur le plan professionnel

IV.3 OS 3 : Renforcer la bonne gouvernance, y intégrer structurellement le cycle PDCA et faire du SPRB une organisation agile, performante et innovante

IV.3.1 OO 3.1. : Renforcer l'implémentation effective et cohérente du système de contrôle

IV.3.2 OO 3.2. : Améliorer la stratégie en optimisant la gestion des processus et des projets

IV.3.3 OO 3.3. : Renforcer l'agilité de notre organisation

IV.3.4 OO 3.4. : Renforcer la gestion financière des finances publiques

<p>IV.3.5 OD 3.5. : De GOB een voorbeeldrol laten spelen in de strijd tegen klimaatverandering door te streven naar CO₂-neutraliteit</p> <p>IV.3.6 OD 3.6. : De gelijkheidsdimensie integreren in het goed bestuur via de optimalisatie van de toepassing van de gelijkheidsentest</p> <p>IV.3.7 OD 3.7. : Opvolgen van de conformiteitsaudit inzake AVG en van het actieplan dat daaruit voortvloeit</p> <p>IV.3.8 OD 3.8. : Participatie, ethiek en transparantie garanderen</p>	<p>IV.3.5 OO 3.5. : Faire jouer au SPRB un rôle exemplaire dans la lutte contre le changement climatique en augmentant les efforts pour tendre vers la neutralité CO₂</p> <p>IV.3.6 OO 3.6. : Intégrer la dimension d'égalité des chances dans la bonne gouvernance via l'optimisation de l'application du test d'égalité des chances</p> <p>IV.3.7 OO 3.7. : Assurer le suivi de l'audit de conformité RGPD et du plan d'actions qui en découle</p> <p>IV.3.8 OO 3.8. : Garantir participation, éthique et transparence</p>
<p>IV.4 SD 4 : Het imago van de GOB, de institutionele marketing en de strategie voor digitale transformatie van de GOB versterken door de gebruiker centraal te stellen</p> <p>IV.4.1 OD 4.1. : Het imago van de GOB versterken en de bekendheid vergroten</p> <p>IV.4.2 OD 4.2. : De digitale transformatie van onze organisatie versnellen en van administratieve vereenvoudiging een prioriteit maken</p> <p>IV.4.3 OD 4.3. : Toegankelijkheid van onze diensten voor de hele Brusselse bevolking garanderen</p> <p>IV.4.4 OD 4.4. : Het gegevensbeheer integreren in de verbetering van de verleende diensten (datacentrisch systeem)</p>	<p>IV.4 OS 4 : Développer l'image de marque du SPRB, le marketing institutionnel et la stratégie de transformation digitale du SPRB en plaçant l'utilisateur au cœur du système et de nos préoccupations</p> <p>IV.4.1 OO 4.1. : Construire l'image de marque et améliorer la notoriété du Service public régional de Bruxelles</p> <p>IV.4.2 OO 4.2. : Accélérer la transformation digitale de notre organisation et faire de la simplification administrative une priorité</p> <p>IV.4.3 OO 4.3. : Garantir l'accessibilité de nos services pour la totalité de la population bruxelloise</p> <p>IV.4.4 OO 4.4. : Intégrer la gestion des données dans l'amélioration des services fournis (Système data centric)</p>

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
Strategische doelstelling:
Stand van zaken en verdere planning:

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
Strategische doelstelling:
Stand van zaken en verdere planning:

[...]

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
Objectif stratégique:
Situation actuelle et la planification future:

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
Objectif stratégique:
Situation actuelle et la planification future:

[...]

Bijlage 3 : De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Referentie Rekenhof (rapporten/ documenten):
Aanbevelingen van het Rekenhof:
Uitvoering van de aanbevelingen:

Referentie Rekenhof (rapporten/ documenten):
Aanbevelingen van het Rekenhof:
Uitvoering van de aanbevelingen:

[...]

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents):
Recommandations de la Cour des comptes:
Application des recommandations:

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents):
Recommandations de la Cour des comptes:
Application des recommandations:

[...]

BELEIDSNOTA**BISA****Inhoudstafel**

1 SD1 : Territoriale en sociaal-economische gegevens verzamelen, ontwikkelen, behandelen en produceren

1.1 OD 1.1 : Brusselse overheidsstatistieken produceren die beantwoorden aan de behoeften van hun gebruikers

2 SD 2 : Analyses uitvoeren, evaluaties maken en advies geven

2.1 OD 2.1 : De sociaal-economische en milieu-uitdagingen in Brussel analyseren

2.2 OD 2.2 : Het overheidsbeleid evalueren

2.3 OD 2.3 : De Brusselse instellingen adviseren

3 SD 3 : Kennis verspreiden, informeren, netwerken, het publieke debat leiden en sensibiliseren over sociaal-economische en territoriale kwesties

3.1 OD 3.1 : Sociaal-economische en milieuanalyses en overheidsstatistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verspreiden

4 SD 4 : Een multidisciplinaire en prospectieve expertise van het grondgebied ontwikkelen

4.1 OD 4.1 : Regelmatige conjunctuurprognoses opstellen

4.2 OD 4.2 : Regelmatige prognoses voor de middellange termijn opstellen

5 SD 5 : De vertegenwoordiging en integratie van het gewest waarborgen op grootstedelijk, nationaal, Europees en internationaal niveau

5.1 OD 5.1 : Het statistische systeem en de comités beheren

NOTE D'ORIENTATION**IBSA****Table des matières**

1 OS1 : Collecter, développer, traiter et produire des données territoriales et socio-économiques

1.1 OO 1.1 : Produire des statistiques publiques bruxelloises répondant aux besoins de leurs utilisateurs

2 OS 2 : Réaliser des analyses, produire des évaluations et conseiller

2.1 OO 2.1 : Analyser les enjeux socio-économiques et environnementaux bruxellois

2.2 OO 2.2 : Évaluer les politiques publiques

2.3 OO 2.3 : Conseiller les institutions bruxelloises

3 OS 3 : Diffuser de la connaissance, informer, mettre en réseau, animer le débat public et sensibiliser sur les questions socio-économiques et territoriales

3.1 OO 3.1 : Diffuser des analyses socio-économiques et environnementales et des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale

4 OS 4 : Développer une expertise pluridisciplinaire et prospective du territoire

4.1 OO 4.1 : Établir des prévisions conjoncturelles régulières

4.2 OO 4.2 : Établir des projections de moyen terme régulières

5 OS 5 : Assurer la représentation et l'intégration de la région aux niveaux métropolitain, national, européen et international

5.1 OO 5.1 : Gérer le système statistique et les comités

1 SD1 : Territoriale en sociaal-economische gegevens verzamelen, ontwikkelen, behandelen en produceren

om de kennis van de Brusselse sociaal-economische en territoriale realiteit te verbeteren, identificeert Perspective de behoeften en inventariseert het de middelen in uiteenlopende thema's. Vervolgens worden gegevens verzameld: statistische gegevens op basis van administratieve bronnen, territoriale gegevens die het door de organisatie van een stedenbouwkundige monitoring verwerft enz.

Het ontwerp en de productie van gegevens en statistieken vereisen ook hun opslag en bescherming.

1.1 OD 1.1 : Brusselse overheidsstatistieken produceren die beantwoorden aan de behoeften van hun gebruikers

Binnen perspective.brussels is het BISA de statistische autoriteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het Instituut ontwikkelt, produceert en verspreidt, in volledige onafhankelijkheid, overheidsstatistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Dit vertaalt zich operationeel in de volgende stappen :

- Het instituut brengt zowel de gegevensbronnen als de behoeften aan Brusselse statistieken die door de gebruikers worden aangegeven, voortdurend en systematisch in kaart op basis van zijn inventarisatie-instrumenten ;
- Dit werk neemt vervolgens de vorm aan van een statistisch meerjarenprogramma, waarvan de inhoud mede wordt bepaald door de institutionele context.
- Het statistisch meerjarenprogramma wordt vervolgens jaarlijks opgesplitst in meer operationele maatregelen die worden gebundeld in :
 - het eigen statistisch jaarprogramma van het BISA ;
 - en het geïntegreerd statistisch programma van het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS). Dit laatste omvat producties in samenwerking met IIS-partners.

Realisaties sinds medio 2020

Enkele van de voornaamste verwezenlijkingen sinds medio 2020 met het oog op de ontwikkeling van de portefeuille van gewestelijke statistieken zijn :

- De voortzetting van de samenwerking met de Nationale Bank van België (ontwikkeling en productie van gewestelijke economische statistieken, consumentenenquête (verlenging van de overeenkomst voor drie jaar), met

1 OS1 : Collecter, développer, traiter et produire des données territoriales et socio-économiques

Pour améliorer la connaissance des réalités socio-économiques et territoriales bruxelloises, Perspective identifie les besoins et recense les ressources dans des thématiques variées. Ensuite, les données sont collectées : données statistiques produites à partir de sources administratives, données territoriales récoltées par l'organisation d'une veille urbaine...

La conception et la production de données et de statistiques nécessitent également de les stocker et les protéger.

1.1 OO 1.1 : Produire des statistiques publiques bruxelloises répondant aux besoins de leurs utilisateurs

Au sein de perspective.brussels, l'IBSA est l'autorité statistique de la Région de Bruxelles-Capitale. L'Institut développe, produit et diffuse, en toute indépendance, des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale.

Cela se traduit, opérationnellement par les étapes suivantes :

- L'institut procède à l'identification continue et systématique tant des sources de données que des besoins en statistiques bruxelloises exprimés par les utilisateurs, sur la base de ses outils d'inventorisation ;
- Ce travail se concrétise ensuite par l'élaboration d'un programme statistique pluriannuel, dont le contenu est également alimenté par le contexte institutionnel.
- Le programme statistique pluriannuel est ensuite décliné annuellement en actions plus opérationnelles rassemblées dans :
 - le programme statistique annuel propre à l'IBSA ;
 - et le programme statistique intégré de l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS). Ce dernier reprend les productions collaboratives, avec les partenaires de l'IIS.

Réalisations depuis mi-2020

Parmi les principales réalisations accomplies depuis la mi-2020 en vue de développer le portefeuille de statistiques régionales, on peut citer :

- La poursuite des collaborations avec la Banque nationale de Belgique (développement et production de statistiques économiques régionales, enquête consommateurs (renouvellement de la convention pour

- het Federaal Planbureau (gewestelijke economische perspectieven, nieuwe interregionale input/outputtabel 2015), de RSZ (DYNAM-project), Statbel (thematische werkgroepen), het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (Service Legal Agreement), de KSZ (datawarehouse arbeidsmarkt en sociale bescherming : nieuwe overeenkomst ondertekend voor een periode van 5 jaar).
- De maandelijkse verspreiding van statistieken op de BISA-website, waaronder nieuwe statistieken over :
 - het totale eindverbruik van energie uit hernieuwbare bronnen ;
 - de evolutie van de jaarlijkse temperaturen en neerslag ;
 - de moestuinen die toegankelijk zijn vanuit de openbare ruimte ;
 - de tegemoetkomingen voor personen met een handicap ;
 - de IGO-begunstigden ;
 - de begunstigden van het recht op verhoogde tegemoetkoming (RVT)
 - de studenten die een leefloon ontvangen per leeftijdsgroep ;
 - het overlevingspercentage van ondernemingen ;
 - het type breedbandaansluiting (vast of mobiel) dat door de Brusselse huishoudens wordt gebruikt ;
 - de verdeling van de belastinginkomsten en de sociale uitkeringen van het Gewest ;
 - de geconsolideerde brutoschuld van de Brusselse lokale overheden ;
 - de leerachterstand (ten opzichte van de wettelijke schoolleeftijd) van de leerlingen van het lager en gewoon secundair onderwijs op het niveau van de Brusselse gemeenten ;
 - het totaal belastbaar netto-inkomen van de particuliere huishoudens ;
 - het aantal overnachtingen en aankomsten per gemeente in de hotels van het Gewest.

Planning 2022

In 2022 zal het BISA, op basis van de eerder door de inventarisatie van de behoeften vastgestelde behoeften, naast de directe gegevensverwerking, het volgende doen :

- Uitvoeren van verkennende analyses op de volgende gebieden :
 - de sociale economie ;
 - de huiswerkscholen ;

trois ans), avec le Bureau Fédéral du Plan (perspectives économiques régionales, nouveau tableau input/output interrégional 2015), l'ONSS (projet DYNAM), Statbel (groupes de travail thématiques), l'Institut Interfédéral de Statistique (Service Legal Agreement), la BCSS (Datawarehouse marché du travail et protection sociale : nouvelle convention signée pour une période de 5 ans).

- La diffusion mensuelle de statistiques sur le site de l'IBSA, dont de nouvelles statistiques sur :
 - la consommation totale finale d'énergie produite à partir de sources renouvelables ;
 - l'évolution des températures et des précipitations annuelles ;
 - les potagers accessibles depuis l'espace public ;
 - les allocations aux personnes handicapées ;
 - les bénéficiaires de la GRAPA ;
 - les bénéficiaires de l'intervention majorée (BIM) ;
 - les étudiants bénéficiaires du revenu d'intégration sociale par classe d'âge ;
 - le taux de survie des entreprises ;
 - le type de connexion haut débit utilisée (fixe ou mobile) par les ménages bruxellois ;
 - la ventilation des recettes fiscales et des prestations sociales en espèces de la Région ;
 - la dette brute consolidée des administrations locales bruxelloises ;
 - le retard scolaire (par rapport à l'âge légal de scolarisation) des élèves du primaire et du secondaire ordinaire à l'échelle des communes bruxelloises ;
 - le revenu total net imposable équivalent des ménages privés ;
 - le nombre de nuitées et d'arrivées par commune dans les hôtels de la Région.

Planning 2022

En 2022, sur la base des besoins préalablement identifiés, par l'inventaire des besoins, l'IBSA, outre l'acquisition directe de données :

- Mènerait les analyses exploratoires dans les domaines suivants :
 - L'économie sociale ;
 - Les écoles de devoirs ;

- de kwaliteit en welzijn op het werk, telewerken ;
- de transities op de arbeidsmarkt ;
- de leefomgeving.
- Ontwikkelen/verbeteren van de statistieken over werkgelegenheid en woon-werkverkeer, ontvangers van een leefloon per buurt, flexibiliteit en kinderopvang, handicaps, ICT in het onderwijs, eenoudergezinnen, de leefomgeving en de energie-efficiëntie van woningen.
- Voortzetting van de samenwerking met zijn partners (Nationale Bank van België, Federaal Planbureau, Statbel, RSZ, KSZ enz.) om nieuwe vergelijkbare statistieken op gewestelijk niveau te ontwikkelen.
- Opstellen van statistieken over de volgende thema's : de Brusselse handel, de toegankelijkheid van het vervoer en het wagenpark, internationale werknemers, inkomen van huishoudens, gendergebaseerd geweld, huisvesting en onderwijs (diploma's),

Naast thematische ontwikkelingen leidt het proces ook tot de productie van statistieken die op andere niveaus kunnen worden gebruikt, bijvoorbeeld op het niveau van de wijken, als input voor de website van Wijkmonitoring.

Partners

Het BISA zal de uitvoering van de samenwerkingsovereenkomst met de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en met name het Observatorium voor Gezondheid en Welzijn verdiepen.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

2 SD 2 : Analyses uitvoeren, evaluaties maken en advies geven

perspective verstrekt de sociaal-economische en territoriale kennis die het Gewest nodig heeft om zijn ontwikkelingsstrategieën te voeden. In deze context voert Perspective cartografische en/of sociaal-economische studies en analyses uit op verschillende schalen van het grondgebied. Het produceert statistische analyses en projecties rond verschillende sociaaleconomische thema's,

- La qualité et le bien-être au travail, le télétravail ;
- Les transitions sur le marché du travail ;
- Le cadre de vie.
- Développerait/améliorerait les statistiques sur l'emploi et les déplacements domicile-travail, les bénéficiaires du revenu d'intégration par quartier, la flexibilité et l'accueil de la petite enfance, le handicap, les TIC dans l'enseignement, les familles monoparentales, le cadre de vie, et l'efficacité énergétique des logements.
- Poursuivrait les collaborations avec ses partenaires (la Banque nationale de Belgique, le Bureau fédéral du Plan, Statbel, l'ONSS, la BCSS...) en vue de développer de nouvelles statistiques comparables au niveau régional.
- Produirait les statistiques portant sur les thèmes suivants : le commerce bruxellois, l'accessibilité en transport et du parc des véhicules, les travailleurs internationaux, revenus des ménages, les violences basées sur le genre, le logement et l'enseignement (diplômes),

Outre les développements thématiques, le processus aboutit également à la production de statistiques utilisables à d'autres échelles, par exemple au niveau des quartiers de manière à alimenter le site du Monitoring des Quartiers.

Partenaires

L'IBSA approfondira la mise en œuvre de l'accord de coopération avec la Commission communautaire commune et en particulier l'Observatoire de la Santé et du Social.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

2 OS 2 : Réaliser des analyses, produire des évaluations et conseiller

Perspective produit la connaissance socio-économique et territoriale nécessaire à la Région pour alimenter ses stratégies de développement. Dans ce cadre, il réalise des études et des analyses cartographiques et/ou socio-économiques à différentes échelles du territoire. Il produit des analyses statistiques et des projections sur différentes thématiques socio-économiques, réalise des diagnostics

voert territoriale diagnoses uit en organiseert thematische observatoria, monitoring en kadastrale perspectieven. perspective.brussels voert evaluaties uit van het overheidsbeleid op verzoek van de regering of in toepassing van een ordonnantie.

2.1 OD 2.1 : De sociaal-economische en milieu-uitdagingen in Brussel analyseren

Het BISA van perspective.brussels voert analyses uit over diverse thema's om de Brusselse realiteit beter te begrijpen en nieuwe tendensen te identificeren. Het instituut voert analyses uit die relevant zijn voor de uitvoering van het Brusselse beleid. Het BISA van perspective.brussels zorgt ervoor dat zijn analyses concreet bruikbaar zijn.

Realisaties sinds medio 2020

Sinds medio 2020 zijn de belangrijkste studies van het BISA gericht geweest op :

- De analyse van de gevolgen van Covid-19 en Brexit ;
- De conjuncturele analyse van de economische activiteit en de arbeidsmarkt in Brussel ;
- Analyses met het oog op de publicatie van Focus van het BISA
 - in verband met de pandemie, met de analyse van de oversterfte in verband met COVID, de demografische gevolgen van deze laatste en het beroep op tijdelijke werkloosheid ;
 - meer algemeen, over het onderwijsaanbod en de kinderopvang, over de inkomensontwikkeling op het niveau van de wijken, over de ontwikkeling van de prijzen van appartementen op gemeentelijk niveau, over bijzonder onderwijs en over particuliere tuinen.
- Specifieke analyses waarom is verzocht in het kader van het Europees semester ;
- Prognoses voor de schoolpopulatie.

Planning 2022

In 2022 zal het BISA de Covid-19-pandemie blijven volgen, met name de sociaal-economische gevolgen voor het Gewest en zijn inwoners. Het BISA zal in dit verband specifieke analyses uitvoeren, in samenwerking met Brusselse instellingen en met partners uit andere gewesten of op federaal niveau.

territoriaux et organise des observatoires thématiques, des monitorings et des cadastres. perspective.brussels mène des évaluations de politiques publiques à la demande du Gouvernement ou en application d'une ordonnance.

2.1 OO 2.1 : Analyser les enjeux socio-économiques et environnementaux bruxellois

L'IBSA de perspective.brussels mène des analyses sur des thématiques variées afin de mieux comprendre la réalité bruxelloise et identifier les nouvelles tendances. L'Institut réalise des analyses qui se veulent pertinentes pour la mise en œuvre des politiques bruxelloises. L'IBSA de perspective.brussels veille à ce que ses analyses soient concrètement utilisables.

Réalisations depuis mi-2020

Depuis la mi-2020, les principales études de l'IBSA ont porté sur :

- L'analyse des impacts du Covid-19 et du Brexit ;
- L'analyse conjoncturelle de l'activité économique bruxelloise et de son marché du travail ;
- Des analyses en vue de publication de Focus de l'IBSA :
 - en lien avec la pandémie, avec l'analyse de la surmortalité liée au Covid, l'impact démographique de ce dernier ou encore le recours au chômage temporaire ;
 - plus généraux, sur l'offre scolaire ou l'accueil de la petite enfance, sur l'évolution des revenus au niveau des quartiers ou celle du prix des appartements au niveau des communes, l'enseignement spécialisé ou encore sur les jardins privés.
- Des analyses spécifiques demandées dans le cadre du Semestre européen ;
- Les projections de population scolaire.

Planning 2022

En 2022, l'IBSA continuera à suivre de près la pandémie de Covid-19, en particulier les conséquences socio-économiques au niveau de la Région et de ses habitants. L'IBSA mènera des analyses spécifiques à cet égard, en collaboration tant avec des institutions bruxelloises que des partenaires des autres régions ou du Fédéral.

Het doel van het BISA is gewestelijke beleidsmakers een overzicht te geven van de situatie en van de sleutels tot de tenuitvoerlegging van het meest geschikte beleid in deze moeilijke context.

Het BISA maakt voor al haar analyses gebruik van erkende wetenschappelijke methoden en geeft de voorkeur aan de samenwerking met andere instellingen.

In 2022 zal het volgende gebeuren :

- Het BISA zal analyses uitvoeren van de sociaal-economische context van Brussel
- Het BISA zal de contextuele indicatoren van de verschillende dashboards waarvoor het verantwoordelijk is, bijwerken (Strategie 2030)
- Het BISA zal ook analyses uitvoeren als input voor de werkzaamheden van de andere directoraten van Perspective
- Het zal studies uitvoeren over :
 - De arbeidsmarkt ;
 - De economische activiteit ;
 - De bevolking ;
 - Het milieu ;
 - ...

Voor sommige van deze studies is externe ondersteuning nodig via een overheidsopdracht, waarvan de vastlegging en betaling zijn voorzien in de hieronder vermelde toewijzingen.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

2.2 OD 2.2 : Het overheidsbeleid evalueren

In de loop van de legislatuur zal het BISA van perspective.brussels, uit hoofde van haar evaluatieopdracht, effectbeoordelingen uitvoeren van het overheidsbeleid dat haar is toevertrouwd. De Algemene beleidsverklaring voorziet namelijk in een evaluatie van de impact en de

L'objectif de l'IBSA est de fournir aux décideurs politiques régionaux un panorama de la situation et des clés leur permettant de mettre en œuvre les politiques les plus adéquates possible dans ce contexte difficile.

Pour toutes ses analyses, l'IBSA utilise les méthodes scientifiques reconnues et favorise les collaborations avec les autres institutions.

Dès lors, en 2022 :

- L'IBSA réalisera des analyses du contexte socio-économique bruxellois
- L'IBSA mettra à jour les indicateurs contextuels des différents tableaux de bord dont il a la charge (Stratégie 2030)
- L'IBSA mènera également des analyses destinées à nourrir le travail réalisé par les autres directions de Perspective
- Il réalisera des études portant sur :
 - Le marché du travail ;
 - L'activité économique ;
 - La population ;
 - L'environnement ;
 - ...

Certaines de ces études requièrent un soutien externe via la réalisation d'un marché public dont l'engagement et la liquidation sont prévus sur les allocations reprises ci-dessous.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

2.2 OO 2.2 : Évaluer les politiques publiques

Au cours de la législature, l'IBSA de perspective.brussels, de par sa mission d'évaluation, réalisera les évaluations d'impact de politiques publiques qui lui seront confiées. De fait, la Déclaration de politique générale prévoit que les politiques régionales feront l'objet d'une

prestaties van het gewestelijk beleid door het instituut de middelen te geven om regelmatig evaluaties op te stellen.

Realisaties sinds medio 2020

Een van de belangrijkste verwezenlijkingen sinds medio 2020 is de afronding van de evaluatie van de impact van het integratiecontract op de uitstroom van werkloosheid naar werk in de zomer van 2021. Het eindverslag van deze evaluatie zal ter kennisgeving aan de Brusselse Regering worden voorgelegd.

Voorts heeft het BISA van perspective.brussels zijn werkzaamheden voortgezet in verband met de volgende twee evaluaties :

- beoordeling van de impact van het nieuwe stelsel voor de verlaging van de registratierechten op de verwerving van woningen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG) door de doelgroepen te evalueren ;
- en beoordeling van de impact van de sensibilisatie en sancties in termen van netheid in de openbare ruimte op de vaststellingen van inbreuken van particulieren.

Meer specifiek voor deze twee thematische evaluaties heeft het BISA de volgende werkzaamheden verricht :

- opzetten van het evaluatiekader (analyse van de te evalueren maatregel en van de sociaal-economische context waarin de maatregel wordt uitgevoerd, reconstructie van de interventielogica van de te evalueren maatregelen en bepaling van de evaluatievragen) ;
- afronding van de protocollen voor gegevensuitwisseling voor het verrichten van de gevraagde evaluaties. Deze gegevensaanvragen zijn gericht aan federale, gewestelijke en gemeentelijke instellingen ;
- afronding van de verzameling van de gevraagde gegevens, analyse van de kwaliteit ervan en uitvoering van de geplande beschrijvende analyses.

Tegen eind 2021 zal het BISA ook een nieuwe evaluatie starten over telewerken, een thema dat is opgenomen in de evaluaties die de Brusselse Regering eind 2019 aan het BISA heeft toevertrouwd.

Planning 2022

In 2022 zal het BISA zijn evaluatiewerkzaamheden voortzetten en voltooiën voor de evaluatie van de hervorming van het stelsel voor de verlaging van de registratierechten en de impact van de bewustmaking en sancties op de netheid in de openbare ruimte.

évaluation en termes d'impact et de performance en dotant notamment l'Institut des moyens de produire des évaluations régulières.

Réalisations depuis mi-2020

Parmi les principales réalisations accomplies depuis mi-2020, citons la finalisation de l'évaluation de l'impact du contrat d'insertion sur les sorties du chômage vers l'emploi durant l'été 2021. Le rapport final de cette évaluation sera soumis au Gouvernement bruxellois pour prise d'acte.

Par ailleurs, l'IBSA de perspective.brussels a poursuivi ses travaux pour les deux évaluations suivantes :

- l'évaluation de l'impact du nouveau régime d'abattement des droits d'enregistrement sur l'acquisition de logements dans la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) par les publics ciblés ;
- et l'évaluation de l'impact de la sensibilisation et des sanctions en matière de propreté dans l'espace public sur les constats des incivilités de particuliers.

Plus spécifiquement pour ces deux évaluations thématiques, l'IBSA a mené les travaux suivants :

- concevoir le cadre d'évaluation (analyser la mesure évaluée et le contexte socio-économique dans lequel la mesure est mise en œuvre, procéder à la reconstruction des logiques d'intervention des mesures évaluées et déterminer les questions d'évaluation) ;
- finaliser les protocoles d'échange de données pour mener les évaluations demandées. Ces demandes de données s'adressent tant à des institutions fédérales, régionales que communales ;
- finaliser la collecte des données demandées, en analyser leur qualité et réaliser les analyses descriptives prévues.

D'ici la fin de l'année 2021, l'IBSA lancera aussi une nouvelle évaluation portant sur le télétravail, thématique figurant dans les évaluations confiées à l'IBSA par le Gouvernement bruxellois fin 2019.

Planning 2022

En 2022, l'IBSA poursuivra et terminera ses travaux d'évaluation pour les évaluations de la réforme du régime d'abattement des droits d'enregistrements et de l'impact de la sensibilisation et des sanctions en matière de propreté dans l'espace public.

Voor de evaluatie in verband met telewerken zullen in 2022 het evaluatiekader en de protocollen voor gegevensuitwisseling worden uitgewerkt.

Voor sommige van deze taken is externe ondersteuning nodig via een overheidsopdracht, waarvan de vastlegging en betaling hieronder zijn vermeld.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

Partners

De effectbeoordelingen in verband met de economische activiteit worden gerealiseerd in samenwerking met het Federaal Planbureau.

2.3 OD 2.3 : De Brusselse instellingen adviseren

Als besluitvormingsinstrument stellen de medewerkers van het BISA van perspective.brussels hun expertise ter beschikking van andere Brusselse instellingen, zowel op gewestelijk als gemeenschapsniveau. Dit gebeurt met name door het verstrekken van adviezen en de realisatie van gerichte studies en door de actieve deelname van de medewerkers van het instituut aan talrijke werkgroepen.

Realisaties sinds medio 2020

Sinds medio 2020 is het BISA talrijke Brusselse instellingen blijven begeleiden bij het uitvoeren van hun analyses

- BPB - begeleidingscomité inzake de pensioenkosten ;
- Leefmilieu Brussel - begeleidingscomité voor de studie Citizen Waste ;
- Leefmilieu Brussel : commissie peiling en gedrag ;
- Leefmilieu Brussel : energiebalans Brussel ;
- Brussel Huisvesting : bijwerking van het indicatief rooster van referentiehulprijzen, observatiecentrum van de huurprijzen voor Brussel Huisvesting en identificatie van leegstaande woningen ;

En ce qui concerne l'évaluation liée au télétravail, le cadre d'évaluation ainsi que les protocoles d'échanges des données seront élaborés en 2022.

Certaines de ces missions requièrent un soutien externe via la réalisation de marché public dont l'engagement et la liquidation sont reprises ci-dessous.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

Les évaluations d'impact en lien avec l'activité économique sont réalisées en collaboration avec le Bureau fédéral du Plan.

2.3 OO 2.3 : Conseiller les institutions bruxelloises

En tant qu'outil d'aide à la décision, les agents de l'IBSA de perspective.brussels mettent leur expertise à disposition d'autres institutions bruxelloises qu'elles soient régionales ou communautaires. Cela se fait notamment par la réalisation d'avis et d'études ciblées et par la participation active des agents de l'Institut à de nombreux groupes de travail.

Réalisations depuis la mi-2020

Depuis mi-2020, l'IBSA a continué d'accompagner de nombreuses institutions bruxelloises dans la réalisation de leurs analyses

- BPL- Comité d'accompagnement sur les charges des pensions ;
- Bruxelles Environnement - comité d'accompagnement de l'étude Citizen Waste ;
- Bruxelles Environnement : comité sondage et comportement ;
- Bruxelles Environnement : bilan énergétique bruxellois ;
- Bruxelles-Logement : actualisation de la grille indicative de référence des loyers, observatoire des loyers pour Bruxelles-Logement et identification des logements vides ;

- Brussel Mobiliteit : ondersteuning bij de uitvoering van de Brussels-Vlaamse enquête over verplaatsingspraktijken ;
- Brussels International : Coördinatie in Brussel over de doelstellingen van de Verenigde Naties inzake duurzame ontwikkeling ;
- CIBG : User Club datastore.brussels / SmartCity - Digitale inclusie ;
- Easy brussels : methodologische opvolging van de invoering van het register met kadasters ;
- FWB : FWB-enquête over de impact van de Covid-19-pandemie ;
- FWB : hulpmiddel voor de creatie van plaatsen in het verplicht onderwijs ;
- Innoviris - stuurcomité van het Gewestelijk Innovatieplan ;
- Brussel Financiën en Begroting - Standard & Poors ;
- Talent.brussels : WG Telewerk ;
- OBGW : kadaster van het aanbod en de behoeften van personen met een handicap ;
- View.Brussels : transitie op de arbeidsmarkt ;
- BEW - Donut-project ;
- GOB-BI : begeleidingscomité voor de werkgroep « effectbeoordeling » in het kader van de Europese RRF.

Het BISA sponsort ook een aantal projecten dat door Innoviris wordt gefinancierd in het kader van de financiering Prospective Research for Brussels.

Als onderdeel van haar expertiseopdracht realiseert het BISA ook dashboards met contextuele indicatoren en gerichte analysesnota's. Zo heeft het BISA sinds medio 2020 de volgende contextuele dashboards verstrekt aan de instellingen die dit beleid coördineren :

- het dashboard voor permanent toezicht op de gevolgen van de Covid-19-crisis (Monitorona) ;
- het dashboard om de GO4Brussel 2030-strategie te volgen ;
- en het dashboard van het operationeel programma 2014-2020 van het EFRO-programma.

Naast de rechtstreeks door het BISA uitgevoerde evaluatiewerkzaamheden heeft het Instituut methodologische steun verleend voor het opzetten en/of uitvoeren van evaluaties die door andere Brusselse instanties werden gecoördineerd. Het BISA heeft met name steun verleend aan :

- Bruxelles Mobilité : soutien dans la mise en œuvre de l'enquête bruxello-flamande sur les pratiques de déplacement ;
- Brussels International : Coordination bruxelloise relative aux Objectifs de développement durable des Nations unies ;
- CIRB : User Club datastore.brussels / SmartCity - Inclusion numérique ;
- Easy brussels : suivi méthodologique de la mise en place du registre des cadastres ;
- FWB : enquête FWB sur les impacts de la pandémie du Covid-19 ;
- FWB : outil de créations de places dans l'enseignement obligatoire ;
- Innoviris- comité de pilotage du Plan régional d'innovation ;
- Bruxelles Finances et Budget – Standard & Poors ;
- Talent.brussels : GT télétravail ;
- OBSS : cadastre de l'offre et des besoins des personnes en situation de handicap ;
- View.Brussels : transitions sur le marché du travail ;
- BEE- projet Donut ;
- SPRB-BI : comité d'accompagnement du groupe de travail « analyse d'impact » dans le cadre du RRF européen.

L'IBSA parraine par ailleurs un certain nombre de projet financés par Innoviris dans le cadre du financement Prospective Research for Brussels.

Dans le cadre de sa mission d'expertise, l'IBSA réalise aussi des tableaux de bord d'indicateurs contextuels et des notes d'analyse ciblées. Ainsi, depuis la mi-2020, l'IBSA a fourni les tableaux de bord contextuels suivants aux institutions coordinatrices de ces politiques :

- le tableau de bord permettant un monitoring permanent des effets de la crise du Covid 19 (Monitorona) ;
- le tableau de bord pour suivre la Stratégie GO4Brussels 2030 ;
- et le tableau de bord du programme opérationnel 2014-2020 du programme FEDER.

À côté des travaux d'évaluation réalisés directement par l'IBSA, l'Institut a apporté son appui méthodologique pour la conception et/ou la réalisation d'évaluations coordonnées par d'autres instances bruxelloises. L'IBSA a notamment soutenu :

- Brussel Economie en Werkgelegenheid en Leefmilieu Brussel bij de uitwerking van de evaluatie van de Good Food-strategie ;
- Actiris voor de evaluatie van haar beheerscontract ;
- de EFRO-cel van de GOB voor de follow-up van de evaluaties die zijn uitgevoerd in het kader van de programmering 2014-2020 ;
- de dienst School van perspective.brussels voor de uitwerking van de evaluatie van de Schoolcontracten ;
- het departement Territoriale Strategie van perspective.brussels voor de evaluatie van stadsvernieuwingscontracten ;
- Actiris in het kader van de interne ontwikkeling van evaluatiehulpmiddelen ;
- Bruxelles Formation en View.brussels voor de effectbeoordeling van de beroepsopleidingen.

Planning 2022

In 2022 zal het instituut zijn deskundigheid blijven delen met diverse Brusselse instanties, hetzij door adviezen uit te brengen of gerichte studies te verrichten, hetzij door deel te nemen aan werkgroepen. Het instituut zal ook dashboards met contextuele indicatoren blijven verstrekken.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

Partners

Deze opdracht wordt uitgevoerd in partnerschap met de Brusselse instellingen die een expertiseaanvraag doen bij het BISA.

3 SD 3 : Kennis verspreiden, informeren, netwerken, het publieke debat leiden en sensibiliseren over sociaal-economische en territoriale kwesties

door de productie en verspreiding van publicaties, de organisatie van en deelname aan talrijke evenementen (seminaries, informatiesessies, rondetafelgesprekken enz.) verspreidt Perspective haar kennis binnen het Gewest, alsmede op Belgisch en internationaal niveau. Bovendien bevordert de Regering de synergie tussen actoren en

- Bruxelles Économie et Emploi et Bruxelles Environnement dans l'élaboration de l'évaluation de la stratégie Good Food ;
- Actiris pour l'évaluation de son contrat de gestion ;
- la cellule FEDER du SPRB pour le suivi des évaluations menées dans le cadre de la programmation 2014-2020 ;
- le Service École de perspective.brussels pour l'élaboration de l'évaluation des Contrats École ;
- le département Stratégie Territoriale de perspective.brussels pour l'évaluation des contrats de rénovation urbaine ;
- Actiris dans le cadre du développement interne de dispositifs d'évaluation ;
- Bruxelles Formation et View.brussels pour l'évaluation d'impact des formations professionnelles.

Planning 2022

En 2022, l'Institut continuera de partager son expertise avec diverses instances bruxelloises que ce soit par la remise d'avis ou d'études ciblées que par sa participation à des groupes de travail. L'Institut continuera également de fournir des tableaux de bord d'indicateurs contextuels.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

Partenaires

Cette mission est réalisée en partenariat avec les institutions bruxelloises qui adressent une demande d'expertise à l'IBSA.

3 OS 3 : Diffuser de la connaissance, informer, mettre en réseau, animer le débat public et sensibiliser sur les questions socio-économiques et territoriales

Par la réalisation et la diffusion de publications, l'organisation et la participation à de nombreux événements (séminaires, séances d'informations, tables rondes...), Perspective diffuse ses connaissances au sein de la Région mais aussi au niveau belge et international. Par ailleurs, il favorise les synergies entre acteurs et la mise en réseau

de netwerkvorming om gezamenlijke doelstellingen te definiëren om gemeenschappelijke uitdagingen aan te gaan. Ze begeleidt de actoren om deze doelstellingen te bereiken. Ten slotte informeert Perspective, organiseert ze de participatie en maakt ze het publiek bewust van de grote ontwikkelingsuitdagingen voor het Gewest.

3.1 OD 3.1: Sociaal-economische en milieuanalyses en overheidsstatistieken over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest verspreiden

Om objectieve input te leveren voor debatten en beslissingen, deelt het BISA van perspective.brussels zijn kennis over de sociaal-economische en milieu-uitdagingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zo breed mogelijk, via zijn twee websites en zijn reeks publicaties. Het instituut bevordert deze kennis via sociale netwerken, zijn nieuwsbrief, contact met de pers, de organisatie van conferenties, deelname aan evenementen enz.

Realisaties sinds medio 2020

Sinds medio 2020 heeft het BISA onder andere het volgende gerealiseerd :

- online plaatsen van de nieuwe website van de Wijkmonitoring, aangepast aan het grafisch charter van Perspective, met extra inhoud en nieuwe functionaliteiten (laatste kwartaal van 2021).
- publicaties :
 - Mini-Bru 2021 ;
 - de regionale economische vooruitzichten 2021-2026 ;
 - twee conjunctuurbarometers ;
 - vier conjunctuuroverzichten ;
 - Focussen over onderwerpen :
 - in verband met de pandemie, met de analyse van de oversterfte in verband met COVID, de demografische gevolgen van deze laatste en het beroep op tijdelijke werkloosheid ;
 - meer algemeen, over het onderwijsaanbod en de kinderopvang, over de inkomensontwikkeling op het niveau van de wijken, over de ontwikkeling van de prijzen van appartementen op gemeentelijk niveau, over bijzonder onderwijs en over particuliere tuinen.

Planning 2022

- Het BISA zal zijn twee websites onderhouden en bijwerken. Het instituut zal ook overgaan tot nieuwe

afin de définir des objectifs communs pour faire face aux enjeux partagés. Il accompagne les acteurs pour atteindre ces objectifs. Enfin, Perspective informe, organise la participation et sensibilise le public sur les grands enjeux de développement de la Région.

3.1 OO 3.1: Diffuser des analyses socio-économiques et environnementales et des statistiques publiques sur la Région de Bruxelles-Capitale

Afin de nourrir objectivement les débats et les décisions, l'IBSA de perspective.brussels partage le plus largement possible sa connaissance sur les enjeux socio-économique et environnementaux de la Région de Bruxelles-Capitale, via ses deux sites web et ses séries de publications. L'Institut promeut cette connaissance via les réseaux sociaux, sa newsletter, des contacts avec la presse, l'organisation de colloques, la participation à des événements...

Réalisations depuis mi-2020

Depuis la mi-2020, l'IBSA a notamment :

- mise en ligne du nouveau site web du Monitoring des Quartiers adapté à la charte graphique de Perspective, avec du contenu supplémentaire et des nouvelles fonctionnalités (dernier trimestre 2021).
- publié :
 - le Mini-Bru 2021 ;
 - les perspectives économiques régionales 2021-2026 ;
 - deux Baromètres conjoncturels ;
 - quatre Aperçus conjoncturels ;
 - des Focus sur des sujets :
 - en lien avec la pandémie, avec l'analyse de la surmortalité liée au Covid, l'impact démographique de ce dernier ou encore le recours au chômage temporaire ;
 - plus généraux, sur l'offre scolaire ou l'accueil de la petite enfance, sur l'évolution des revenus au niveau des quartiers ou celle du prix des appartements au niveau des communes, ou encore sur les jardins privés.

Planning 2022

- L'IBSA assurera la maintenance et l'actualisation de ses deux sites internet. L'Institut procédera également

grafische en tekstuele ontwikkelingen. Het zal ook werken aan de ontwikkeling van follow-upindicatoren ;

- Het zal zijn activiteiten op sociale netwerken (LinkedIn, Facebook en Twitter) en de regelmatige verzending van een nieuwsbrief met informatie over zijn activiteiten voortzetten ;
- Het instituut zal de volgende publicaties verspreiden : de Mini-Bru 2022, FOCUS van het BISA, Evaluaties van het BISA, twee Conjunctuurbarometers ; 4 Conjunctuuroverzichten en de regionale economische vooruitzichten ;
- Het BISA is medeorganisator van de 11de Colloque International Francophone sur les Sondages.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

4 SD 4 : Een multidisciplinaire en prospectieve experti-se van het grondgebied ontwikkelen

Door gebruik te maken van kennis is Perspective ook een plaats van creativiteit, van ontmoeting tussen mensen uit de praktijk en onderzoekers met uiteenlopende expertises. Door de actoren samen te brengen, bevordert Perspective de uitwisseling van onderzoek en projecten die relevant en innovatief zijn voor de toekomst van het Gewest. Op basis van de geproduceerde gegevens en analyses detecteert Perspective de trends en stelt het een visie voor die bijdraagt tot de strategische besluitvorming in de bevoegdheidsgebieden van Perspective.

4.1 OD 4.1 : Regelmatische conjunctuurprognoses opstellen

Officiële statistieken over de economische activiteit en de werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn beschikbaar met een vertraging van minstens één jaar. Zij geven derhalve geen beeld van de recente economische situatie. De moeilijkheid om gegevens te verzamelen om de economische gevolgen van de Covid-19 pandemie te meten, heeft dit duidelijk gemaakt.

Binnen perspective.brussels werkt het BISA daarom voortdurend aan de ontwikkeling van conjuncturele

à de nouveaux développements graphiques et textuels. Il travaillera aussi au développement d'indicateurs de suivi ;

- Il poursuivra ses activités sur les réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook et Twitter) et l'envoi régulier d'une newsletter qui informe de ses activités ;
- L'Institut diffusera les publications suivantes : le Mini-Bru 2022, des FOCUS de l'IBSA, les Évaluations de l'IBSA, deux Baromètres conjoncturels, 4 Aperçus conjoncturels ou encore les perspectives économiques régionales ;
- L'IBSA co-organisera le 11^e Colloque International Francophone sur les Sondages.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

4 OS 4 : Développer une expertise pluridisciplinaire et prospective du territoire

En capitalisant sur la connaissance, Perspective est aussi un lieu de créativité, de rencontre entre praticiens et chercheurs aux expertises variées. En fédérant les acteurs, il promeut le partage de recherches et de projets pertinents, innovants pour le futur de la Région. Sur la base des données et des analyses produites, il détecte les tendances et propose une vision pour aider à la décision stratégique dans ses domaines de compétence.

4.1 OO 4.1 : Établir des prévisions conjoncturelles régulières

Les statistiques officielles sur l'activité économique et l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale sont disponibles avec au minimum un an de retard. Elles ne permettent donc pas de disposer d'une vue sur la situation économique récente. La difficulté de rassembler des données permettant de mesurer l'impact économique de la pandémie Covid-19 l'a bien démontré.

Au sein de perspective.brussels, l'IBSA travaille donc de manière continue à développer des outils conjoncturels

instrumenten waarmee de recente ontwikkeling van de economische activiteit in het BHG kan worden geraamd. Het betreft hier een expertise die uniek is binnen het Gewest.

Realisaties sinds medio 2020

Sinds medio 2020 heeft dit werk geresulteerd in :

- de maandelijkse publicatie van de enquêtes over het Brusselse ondernemers- en consumentenvertrouwen, via een speciale webpagina op de website van het BISA, bisa.brussels ;
- de verlenging van de overeenkomst met de NBB voor de voortzetting van de productie van enquêtes over het consumentenvertrouwen voor een periode van 3 jaar ;
- de driemaandelijkse publicatie van het Conjunctuuroverzicht, dat een visuele voorstelling geeft van de recente evolutie van een reeks sociaal-economische indicatoren die elk kwartaal worden bijgewerkt ;
- de halfjaarlijkse publicatie van de Conjunctuurbarometer van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die een meer gedetailleerde en gecontextualiseerde analyse biedt van de recente economische ontwikkelingen. Specifieke aandacht gaat uit naar de gevolgen van de Covid-19-crisis voor de economische activiteit en de arbeidsmarkt sinds de editie van augustus 2020, waarbij alle economische monitoringwerkzaamheden die het BISA tijdens de pandemie heeft verricht, onder de aandacht worden gebracht.

Planning 2022

- Publicatie van de vertrouwens-enquêtes :
- Publicatie van het Conjunctuuroverzicht (4 keer per jaar) en van de Conjunctuurbarometer (2 keer per jaar) ;
- Ontwikkeling van nieuwe conjunctuurindicatoren om de recente economische ontwikkelingen in het BHG beter te kunnen volgen, in samenwerking met de andere Brusselse instellingen, op basis van de geconstateerde tekortkomingen en de tijdens de Covid-19-crisis opgedane extra expertise.

Partners

- Nationale Bank van België
- view.brussels
- BEW
- hub.brussels

qui permettent d'estimer l'évolution récente de l'activité économique en RBC. Il s'agit d'une expertise unique au sein de la Région.

Réalisations depuis mi-2020

Ce travail s'est concrétisé depuis la mi-2020 par :

- la publication mensuelle des enquêtes de confiance des entreprises et des consommateurs bruxellois, via une page web dédiée sur le site internet de l'IBSA, ibsa.brussels ;
- la reconduction de la convention avec la BNB pour poursuivre la production des enquêtes de confiance des consommateurs pour une période de 3 ans ;
- la publication trimestrielle de l'Aperçu conjoncturel, qui offre une représentation visuelle de l'évolution récente d'un ensemble d'indicateurs socio-économiques mis à jour trimestriellement ;
- la publication semestrielle du Baromètre conjoncturel de la Région de Bruxelles-Capitale qui offre une analyse plus poussée et contextualisée des évolutions économiques récentes. Une attention spécifique est accordée à l'impact de la crise du Covid-19 sur l'activité économique et le marché du travail depuis l'édition d'août 2020, valorisant tout le travail mené par l'IBSA en matière de veille économique durant la pandémie.

Planning 2022

- Publier les enquêtes de confiance ;
- Publier l'Aperçu Conjoncturel 4 fois par an et le Baromètre conjoncturel deux fois par an ;
- Développer de nouveaux indicateurs conjoncturels pour encore mieux suivre les évolutions économiques récentes en RBC, en collaboration avec les autres institutions bruxelloises, sur base notamment des manquements identifiés et de l'expertise supplémentaire acquise durant la crise Covid-19.

Partenaires

- Banque nationale de Belgique
- view.brussels
- BEE
- hub.brussels

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

4.2 OD 4.2 : Regelmatige prognoses voor de middellange termijn opstellen

Ter ondersteuning van de besluitvorming ontwikkelt het BISA, in samenwerking met het Federaal Planbureau, het IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) en de VSA (Vlaamse Statistische Autoriteit), sinds 2005 het HERMREG-model, dat het mogelijk maakt macro-economische projecties op middellange termijn uit te voeren voor de drie Belgische gewesten.

Het model wordt jaarlijks bijgewerkt, waarbij telkens prognoses voor de belangrijkste macro-economische aggregaten over een periode van vijf jaar worden gegeven. De resultaten worden gepubliceerd op de website van het BISA en op gewestelijk niveau geanalyseerd in een verslag dat jaarlijks wordt gepubliceerd.

Parallel hieraan werken de vier instituten al enkele jaren aan de ontwikkeling van een model voor de uitvoering van effectbeoordelingen van het gewestelijk economisch beleid.

Bovendien zal het BISA eind 2021 de prognoses van de gemeentelijke schoolpopulaties bijwerken.

Realisaties sinds medio 2020

Sinds medio 2020 zijn de volgende resultaten bereikt :

- Jaarlijkse bijwerking van het macrosectorale model om prognoses voor de periode 2021-2026 te verkrijgen, evenals analyse en benutting van de resultaten ;
- Verdere ontwikkeling van het model voor het uitvoeren van effectbeoordelingen, met inbegrip van de actualisering van het blok vergelijkingen met betrekking tot de vraag naar productiefactoren van de niet-agrarische handelssectoren en dat met betrekking tot het overheidsverbruik.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

4.2 OO 4.2 : Établir des projections de moyen terme régulières

En support à la décision, l'IBSA, en collaboration avec le Bureau Fédéral du Plan, l'IWEPS (Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique) et la VSA (Vlaamse statistische autoriteit), a développé depuis 2005 le modèle HERMREG qui permet de réaliser des projections macro-économiques à moyen terme pour les trois régions belges.

Le modèle est mis à jour chaque année, offrant à chaque fois des projections pour les principaux agrégats macro-économiques sur 5 ans. Les résultats sont publiés sur le site web de l'IBSA et font l'objet d'une analyse au niveau régional dans un rapport publié annuellement.

En parallèle, les 4 instituts travaillent depuis plusieurs années au développement d'un modèle permettant de réaliser des analyses d'impact des politiques économiques régionales.

Par ailleurs, fin 2021, l'IBSA mettra à jour les projections communales de population scolaire.

Réalisations depuis mi-2020

Depuis la mi-2020, les réalisations suivantes ont été réalisées :

- Mise à jour annuelle du modèle macro-sectoriel pour obtenir les projections pour la période 2021-2026, analyse et exploitations des résultats ;
- Poursuite des travaux de développement du modèle permettant de réaliser des analyses d'impact dont l'actualisation du bloc d'équations relatif aux demandes de facteurs de production des branches marchandes non agricoles ainsi que de celui portant sur la consommation publique.

Planning 2022

- Deelname aan de jaarlijkse bijwerking van het macrosectorale model om prognoses voor de periode 2022-2027 te verkrijgen, evenals analyse van de resultaten ;
- Totstandbrenging van een nieuwe overeenkomst tussen de verschillende partners over het werkprogramma en de verdeling van de taken voor een periode van 5 jaar ;
- Bijwerking/onderhoud van het effectbeoordelingsmodel en effectbeoordeling met betrekking tot nader te bepalen gewestelijke kwesties ;
- Realisatie van gemeentelijke schoolpopulatieprognoses (eind 2021).

Partners

- Federaal Planbureau.
- IWEPS,
- VSA

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector
- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector

5 SD 5 : De vertegenwoordiging en integratie van het gewest waarborgen op grootstedelijk, nationaal, Europees en internationaal niveau

Perspective bereidt het standpunt van Brussel voor in aangelegenheden die verband houden met de thema's waarvoor ze bevoegd is. Ze verdedigt dit standpunt bij de instanties waarin ze het Gewest vertegenwoordigt op grootstedelijk, Belgisch, Europees en internationaal niveau. Ze gebruikt haar deelname aan verschillende internationale netwerken om de expertise van het Gewest te verrijken, inspirerende voorbeelden in het buitenland te identificeren en de Europese steun voor de uitvoering van innoverende Brusselse projecten te bevorderen.

perspective.brussels is ook betrokken bij de organisatie van de betrekkingen met de twee andere Belgische gewesten om het Gewest in de omliggende grootstedelijke zone te integreren.

PLANNING 2022

- Participer à la mise à jour annuelle du modèle macro-sectoriel pour obtenir les projections pour la période 2022-2027 et analyse des résultats ;
- Mise en place d'une nouvelle convention entre les différents partenaires sur le programme de travail et la répartition des tâches pour une période de 5 ans ;
- Mise à jour/entretien du modèle d'analyse d'impact et analyse d'impact sur des enjeux régionaux à définir ;
- Réaliser des projections communales de population scolaire (fin 2021).

Partenaires

- Bureau fédéral du Plan,
- IWEPS,
- VSA

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé
- 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques

5 OS 5 : Assurer la représentation et l'intégration de la région aux niveaux métropolitain, national, européen et international

Perspective prépare la position bruxelloise dans les matières liées aux thématiques pour lesquelles il est compétent. Il défend cette position auprès des instances dans lesquelles il représente la Région au niveau métropolitain, belge, européen et international. Il met à profit sa participation à différents réseaux internationaux pour enrichir l'expertise de la Région, identifier les exemples inspirants à l'étranger et faciliter le soutien européen à la réalisation de projets bruxellois innovants.

perspective.brussels prend également part à l'organisation des relations avec les deux autres régions belges afin d'intégrer la Région dans l'aire métropolitaine qui l'entoure.

5.1 OD 5.1 : Het statistische systeem en de comités beheren

Als gewestelijke statistische instantie neemt het BISA deel aan het beheer van het Belgisch statistisch systeem, zowel op nationaal als op regionaal niveau.

- Op nationaal niveau vertegenwoordigt het Instituut het Brussels Hoofdstedelijk Gewest binnen de officiële instanties voor de statistiek en de economie: het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) en het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR).
- Op het niveau van het gewestelijk grondgebied van Brussel is het BISA met name betrokken bij de werking van vier comités die in zijn teksten zijn voorzien :
 - het Gewestelijk Technisch Comité voor Statistiek en Analyse (GTCS),
 - de Wetenschappelijke Raad van het BISA,
 - het Stuurcomité van het BISA,
 - het Programmacomité van de GGC.

Realisaties sinds medio 2020

Binnen het Instituut voor de Nationale Rekeningen (INR) is het BISA met name betrokken geweest bij de werkzaamheden van de volgende organen :

- de Raad van Bestuur van het INR ;
- vier wetenschappelijke comités die de RvB van het INR adviseren ;
- en het kantoor van het INR.

Sinds medio 2019 heeft het BISA een medewerker bij het INR (NBB) gedetacheerd om statistieken over de Brusselse in- en uitvoer op te stellen en te analyseren en om te werken aan specifieke ontwikkelingen (waaronder het land van bestemming van de uitvoer).

Op het niveau van het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) heeft het BISA deelgenomen aan de Raad van Bestuur en aan *ad hoc*-werkgroepen die van belang zijn voor het BHG. Sinds het begin van de legislatuur vertegenwoordigt het BISA ook de GGC bij de Raad van Bestuur van de IIS, waarmee uitvoering wordt gegeven aan de samenwerkingsovereenkomst tussen het BISA en de GGC, die het BISA aanwijst als de statistische autoriteit van de GGC. Eveneens in het kader van het IIS is het BISA betrokken geweest bij de ontwikkeling van het geïntegreerd statistisch programma 2021, dat samenwerkingsovereenkomsten omvat voor de ontwikkeling/verbetering van de overheidsstatistieken. Het BISA heeft ook het statistisch jaarprogramma 2021 van het bureau voor de statistiek van het BHG opgesteld, waarin alle

5.1 OO 5.1 : Gérer le système statistique et les comités

En tant qu'autorité statistique régionale, l'IBSA participe à la gestion du système statistique belge, au niveau national et régional.

- Au niveau national, l'Institut représente la Région de Bruxelles-Capitale au sein de deux instances officielles de la statistique et de l'économie : l'Institut Interfédéral de Statistique (IIS) et l'Institut des Comptes Nationaux (ICN).
- Au niveau du territoire de la Région bruxelloise, l'IBSA est particulièrement impliqué dans le fonctionnement de quatre comités prévus par ses textes :
 - le Comité Technique Régional pour la Statistique et l'Analyse (CTRS),
 - le Conseil scientifique de l'IBSA,
 - le Comité de Pilotage de l'IBSA,
 - le Comité-programme de la COCOM. Réalisations depuis mi-2020

Réalisations depuis mi-2020

Au sein de l'Institut des Comptes Nationaux (ICN), l'IBSA a participé plus particulièrement aux travaux des organes suivants :

- le conseil d'administration de l'ICN ;
- quatre comités scientifiques qui conseillent le CA de l'ICN ;
- et le bureau de l'ICN.

Depuis la mi-2019, l'IBSA détache un agent à l'ICN (BNB) pour produire et analyser les statistiques sur les importations et exportations bruxelloises ainsi que pour travailler sur des développements spécifiques (dont le pays de destination des exportations).

Au niveau de l'Institut interfédéral de statistique (IIS), l'IBSA a participé au conseil d'administration ainsi qu'aux groupes de travail ad-hoc intéressants pour la RBC. Depuis le début de la législature, l'IBSA a également représenté la COCOM au conseil d'administration de l'IIS, appliquant de la sorte l'accord de coopération IBSA-COCOM, qui désigne l'IBSA comme autorité statistique de la COCOM. Toujours dans le cadre de l'IIS, l'IBSA a participé à l'élaboration du programme statistique intégré 2021, qui comprend des accords de collaboration en vue de développer/améliorer des statistiques publiques. L'IBSA a également élaboré le programme statistique annuel 2021 de l'autorité statistique de la RBC qui liste toutes les statistiques produites par l'IBSA et par

statistieken zijn opgenomen die worden geproduceerd door het BISA en door de andere Brusselse overheidsorganen die statistieken produceren.

Op gewestelijk niveau heeft het BISA de vergaderingen voorgezeten van het Gewestelijk Technisch Comité voor Statistiek en Analyse (GTCS), waarin alle producenten en gebruikers van Brusselse gegevens en statistieken zijn verenigd. Het had ook de leiding over de Wetenschappelijke Raad van het BISA en verzorgde het secretariaat van het Stuurcomité van het BISA. Met het oog op de maatregelen in verband met de Covid-19-gezondheids crisis hebben in de loop van 2021 verscheidene schriftelijke raadplegingen de fysieke vergaderingen van deze verschillende comités vervangen. Dit verklaart het verminderde aantal fysieke vergaderingen.

In 2021 zal het werkprogramma tussen BISA en de GGC worden vastgesteld. Het is de bedoeling het statistisch programma van de GGC op te zetten en de samenwerking tussen beide entiteiten te verdiepen (handicaps, sociaal-economische gemeenschapsanalyses enz.).

Planning 2022

Het is de bedoeling dat de GTCS in 2022 ten minste tweemaal bijeenkomt om goede praktijken tussen Brusselse instellingen op het gebied van de productie en analyse van statistieken uit te wisselen. De Wetenschappelijke Raad van het BISA en het Stuurcomité van het BISA zullen hun werkzaamheden voortzetten, met name in het kader van de uitvoering van het statistisch meerjarenprogramma van Brussel.

Het BISA zal ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest blijven vertegenwoordigen in de verschillende officiële statistische en economische instanties (IIS, INR, Nationale Raad voor de Productiviteit, Hoge Raad van Financiën).

Partners

De gewestelijke (VSA, IWEPS) en federale (Statbel) statistische autoriteiten, de Nationale Bank van België, het Federaal Planbureau, de leveranciers van Brusselse statistieken, de universiteiten en hogescholen op het grondgebied van het BHG, de GGC.

Budget

Aan dit beleid toegewezen middelen

- 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de privé-sector

les autres organismes publics bruxellois producteurs de statistiques.

Au niveau régional, l'IBSA a présidé les réunions du Comité Technique Régional pour la Statistique et l'Analyse (CTRS), qui rassemble l'ensemble des producteurs et utilisateurs de données et de statistiques bruxelloises. Il a également animé le Conseil scientifique de l'IBSA et a assuré le secrétariat du Comité de pilotage de l'IBSA. Au vu des mesures liées à la crise sanitaire du Covid 19, plusieurs consultations écrites ont remplacé les réunions physiques de ces différents comités au cours de l'année 2021. Ce qui explique un nombre réduit de réunions physiques.

En 2021, le programme de travail entre l'IBSA et la COCOM sera défini. Il s'agit tant d'établir le programme statistique de la COCOM que d'approfondir les collaborations entre les deux entités (handicap, analyses communales socio-économiques...).

Planning 2022

En 2022, il est prévu de réunir le CTRS au minimum deux fois pour échanger de bonnes pratiques entre institutions bruxelloises en matière de production et d'analyse statistiques. Le Conseil scientifique de l'IBSA et le Comité de pilotage de l'IBSA poursuivront leurs travaux, notamment dans le cadre de la mise en œuvre du programme statistique pluriannuel bruxellois.

L'IBSA continuera également à représenter la Région de Bruxelles-Capitale dans les différentes instances statistiques et économiques officielles (IIS, ICN, Conseil national de la productivité, Conseil supérieur des Finances).

Partenaires

Les autorités statistiques régionales (VSA, IWEPS) et fédéral (Statbel), la Banque nationale de Belgique, le Bureau fédéral du Plan, les fournisseurs de statistiques bruxelloises, les universités et hautes écoles situées sur le territoire de la RBC, la COCOM.

Budget

Ressources affectées à cette politique

- 02.001.08.01.12.11 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur du secteur privé

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">– 02.001.08.01.12.11 Algemene werkingskosten van de Directie Statistiek en Analyse betaald binnen de overheidssector– 02.001.42.01.45.40 Overdracht van inkomsten van het Brussels Planbureau naar de federale instellingen | <ul style="list-style-type: none">– 02.001.08.02.12.21 Frais généraux de fonctionnement de la Direction Statistique et Analyse payés à l'intérieur des administrations publiques– 02.001.42.01.45.40 Transfert de revenus du Bureau bruxellois de la Planification vers les institutions fédérales |
|--|---|

BELEIDSNOTA

Talent - gewestelijke overheidsdienst openbaar ambt - Opdracht 32

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I Inleiding

HOOFDSTUK II Contextanalyse

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische
doelstellingen (SD) en de operationele
doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
positioneren als aantrekkelijke werkgever

IV.1.1 OD 1.1. Ontwikkelen van een corporate
identiteit « talent.brussels »

IV.1.2 OD 1.2. Bouwen aan een
gemeenschappelijk imago van het Brussels
Gewest als aantrekkelijke werkgever

IV.1.3 OD 1.3. Opstellen van een strategisch
communicatieplan dat aansluit bij de globale
strategie van talent.brussels en de gewestelijke
rekruteringsstrategie

IV.1.4 OD 1.4. Vereenvoudigen en
kwaliteitsvoller maken van het statutaire
aanwervingsproces om de statutaire aanwerving
professioneler en efficiënter te maken

IV.1.5 OD 1.5. Voorstellen van een nieuwe,
rechtszekere aanpak om de rekrutering van
hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te
maken

IV.1.6 OD 1.6. Ontwikkelen van een gewestelijke
rekruteringswebsite voor talent.brussels

IV.1.7 OD 1.7. Ondertekenen van een nieuw
protocol van akkoord met Selor

IV.2 SD 2. Bevorderen van de incubatie van talenten op
gewestelijk niveau en daarbuiten

IV.2.1 OD 2.1. Uitwerken van een innovatief
gewestelijk opleidingsaanbod dat het gevoel
van verbondenheid van de ambtenaren met het
Gewest versterkt en hen tegelijk in staat stelt om
hun talent op gewestelijk niveau te ontwikkelen

IV.2.2 OD 2.2. Implementeren van een
gewestelijk onthaal dat het gevoel van
gewestelijke verbondenheid van de ambtenaren
aanwakkert

NOTE D'ORIENTATION

Talent-spr fonction publique -Mission 32

Table des matières

CHAPITRE I^{ER} Introduction

CHAPITRE II Analyse du contexte

CHAPITRE III Synthèse managériale

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et
opérationnels

IV.1 OS 1 : Positionner la Région bruxelloise comme
employeur attractif

IV.1.1 OO 1.1.: Développer une identité
corporate « talent.brussels »

IV.1.2 OO 1.2. : Construire une image partagée
de la Région bruxelloise comme employeur
attractif

IV.1.3 OO 1.3.: Rédiger un plan de
communication stratégique en phase avec la
stratégie globale de talent.brussels et la stratégie
de recrutement régionale

IV.1.4 OO 1.4. : Simplifier et augmenter la
qualité du processus de recrutement statutaire
afin de rendre le recrutement statutaire plus
professionnel et plus efficace

IV.1.5 OO 1.5. : Proposer une nouvelle approche,
juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement
des hauts fonctionnaires plus professionnel et
plus efficace

IV.1.6 OO 1.6.: Développer un site de
recrutement régional talent.brussels

IV.1.7 OO 1.7. : Signer un nouveau protocole
d'accord avec Selor

IV.2 OS 2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau
régional et au-delà

IV.2.1 OO 2.1.: Développer une offre de
formations régionales innovantes qui vient à
la fois renforcer l'appartenance des agents à la
Région et qui leur permet de développer leur
talent au niveau régional

IV.2.2 OO 2.2. : Mise en place d'un accueil
régional favorisant un sentiment d'appartenance
régionale des agents

IV.2.3 OD 2.3. Ontwikkelen van een gewestelijk loopbaancentrum

IV.2.4 Uitvoeren van een studie over de organisatie van de arbeidstijd

IV.3 SD3. Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

IV.3.1 OD 3.1. Uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen de gewestelijke overheidsorganisaties

IV.3.2 OD 3.2. Aanbieden van een juridische tweedelijnsdienst voor de DHR

IV.3.3 OD 3.3. De verschillende opdrachten van gewestelijk secretariaat vervullen

IV.3.4 OD 3.4. Vereenvoudigen en rationaliseren van de uitgaven op het vlak van het Openbaar Ambt door middel van raamovereenkomsten

IV.3.5 OD 3.5. Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van HR-processen

IV.4 SD 4. Ontwikkelen van een innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integreren van GovTech-tools

IV.4.1 OD 4.1. Coördineren van een nieuwe versie van het statuut 4.0

IV.4.2 OD 4.2. Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie om GovTech-oplossingen binnen het openbaar ambt te implementeren

IV.4.3 OD 4.3. Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWoW

IV.4.4 OD 4.4. Laten evolueren van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt

IV.4.5 OD 4.5. Organiseren van een gewestelijke dag rond « welzijn » over de goede praktijken en de laatste trends op het vlak van welzijn op het werk

IV.4.6 OD 4.6. Ontwikkelen van een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie

IV.4.7 OD 4.7. Opstellen van een samenwerkingsprotocol met de GSOB over de medewerking van talent.brussels aan het referentiecentrum voor de validering van competenties in verband met de vakgebieden van het Openbaar Ambt

IV.4.8 OD 4.8. Vertegenwoordigen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt in

IV.2.3 OO 2.3. : Développer un centre de carrière régional

IV.2.4 Réaliser une étude sur l'aménagement du temps de travail

IV.3 OS 3 : Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

IV.3.1 OO 3.1. : Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales

IV.3.2 OO 3.2. : Offrir un service juridique de 2^e ligne pour les DRH

IV.3.3 OO 3.3. : Assurer les diverses missions de secrétariat régional

IV.3.4 OO 3.4. : Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres

IV.3.5 OO 3.5. : Offrir un support à la gestion et l'optimisation des processus RH

IV.4 OS 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils GovTech

IV.4.1 OO 4.1. : Coordonner une nouvelle version du statut 4.0

IV.4.2 OO 4.2. : Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique

IV.4.3 OO 4.3. : Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et le NWO

IV.4.4 OO 4.4. : Faire évoluer l'observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale

IV.4.5 OO 4.5. : Organiser une journée « bien-être » régional sur les bonnes pratiques et dernières tendances en matière de bien-être au travail

IV.4.6 OO 4.6. : Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation

IV.4.7 OO 4.7. : Rédiger un protocole de collaboration avec l'ERAP sur la collaboration de talent.brussels dans le centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique

IV.4.8 OO 4.8. : Représenter la fonction publique régionale bruxelloise au sein des instances

Europese en internationale instanties die zich bezighouden met ambtenarenzaken

IV.5 SD 5. Ondersteuning bieden aan de managers

IV.5.1 OD 5.1. Ontwikkelen van een onthaal- en begeleidingstraject voor hoge ambtenaren

IV.5.2 OD 5.2. Opzetten van een jaarlijks seminarie « openbaar ambt » voor hoge ambtenaren

IV.5.3 OO 5.3. Ontwikkelen van een gemeenschappelijk instrument om de betrokkenheid/tevredenheid van het personeel te meten voor de gewestelijke instellingen

IV.5.4 OD 5.4. Begeleiding en expertise aanbieden bij de totstandkoming van een zelfevaluatiekader voor overheidsdiensten (CAF)

IV.6 SD 6. Aansturen van talent.brussels en bestendigen van de structuur

IV.6.1 OD 6.1. Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

IV.6.2 De jaarlijkse beheerscontrolecyclus, het personeelsplan 2022 en de begroting 22/23 zullen in 2022 worden verzekerd. OD 6.2. Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels

IV.6.3 OD 6.3. Ontwikkelen van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels

IV.6.4 OD 6.4. Implementeren van een « interne klantgerichte » benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête uit te voeren

IV.6.5 OD 6.5. Ontwikkelen van een zelfevaluatiekader voor talent.brussels

IV.7 SD 7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten

IV.7.1 OD 7.1.: Integreren van de kansengelijkheid in alle operationele doelstellingen van de oriënteringsnota

IV.7.2 OD 7.2. Beoordelen van de geldende regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitsplannen van de instellingen om aanbevelingen te doen aan de minister van Openbaar Ambt

IV.7.3 OD 7.3. Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen

IV.8 SD 8. Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte BKG-uitstoot

européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique

IV.5 OS 5 : Développer un soutien aux managers

IV.5.1 OO 5.1. : Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour haut fonctionnaire

IV.5.2 OO 5.2. : Mettre en place d'un séminaire annuel « fonction publique » pour les hauts fonctionnaires

IV.5.3 OO 5.3. : Développer un outil de mesure d'engagement/de satisfaction des agents commun aux organismes régionaux

IV.5.4 OO 5.4. : Offrir un accompagnement et une expertise dans la réalisation d'un cadre d'auto-évaluation de la fonction publique (CAF)

IV.6 OS 6 : Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure

IV.6.1 OO 6.1. : Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels

IV.6.2 Le cycle de contrôle de gestion annuel, le plan de personnel 2022 et le budget 22/23 sera assuré en 2022. OO6.2. : Rédiger un plan stratégie des ressources humaines en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

IV.6.3 OO 6.3. : Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

IV.6.4 OO 6.4. : Implémenter une approche « orientation clients interne » en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans

IV.6.5 OO 6.5. : Réaliser un cadre d'auto-évaluation de talent.brussels

IV.7 OS 7 : Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions

IV.7.1 OO 7.1. : Intégrer l'égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d'orientation

IV.7.2 OO 7.2. : Evaluer la réglementation en vigueur sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au Ministre de la Fonction Publique

IV.7.3 OO 7.3. : Sensibiliser nos publics cibles à la diversité et l'égalité des chances

IV.8 OS 8 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction

tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

IV.8.1 OD 8.1. Integreeren van de dimensie « Respect voor de principes van de milieu- en energietransitie » in de competentie « Respect tonen » van het gewestelijk competentiewoordenboek

IV.8.2 OD 8.2. Analyseren van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw

IV.8.3 OD 8.3. Digitaliseren van alle interne processen en stromen van talent.brussels

IV.8.4 OD 8.4. Integreeren van de milieudimensie in het gewestelijk merk

IV.8.5 OD 8.5. Bevorderen van de gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit

Bijlage 1: Samenvatting van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2: Regelgevingsagenda

Bijlage 3: Stand van zaken betreffende het gevolg dat werd gegeven aan de aanbevelingen van het Rekenhof: niet van toepassing

de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.8.1 OO 8.1. Intégrer la dimension « Respecter les principes de transition environnementale et énergétique » dans la compétence « Faire preuve de respect » du dictionnaire de compétences régionales

IV.8.2 OO 8.2. : Analyser les possibilités d'un déménagement vers un bâtiment durable

IV.8.3 OO 8.3. Digitaliser l'ensemble des processus et flux internes de talent.brussels

IV.8.4 OO8.4. Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale

IV.8.5 OO 8.5. Promouvoir les avantages régionaux en termes de télétravail et de mobilité douce

Annexe 1: Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2: Agenda de la réglementation

Annexe 3: État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes: Pas d'application

HOOFDSTUK I Inleiding

Algemeen kader

De overheidsdiensten spelen een essentiële rol in het leven van de burgers en de bedrijven en in de ontwikkeling van het Gewest, onder meer als instrument om het regeeringsbeleid uit te voeren.

In haar algemene beleidsverklaring wil de Regering een sterk gewestelijk openbaar ambt ontwikkelen. Uitmuntendheid, modernisering en vernieuwing ten dienste van de gebruikers van het Gewest moeten de leidraad zijn voor onze overheidsinstellingen en bij de hervormingen die de Regering doorvoert. De Regering streeft naar een luisterbereid bestuur met een groot reactievermogen. Het openbaar ambt vervult immers een essentiële rol door te zorgen voor een egalitair beheer van een geheel van openbare infrastructuur en diensten die van Brussel een dynamisch en inclusief gewest maken waar het aangenaam leven is.

De Regering wil het personeelsbeheerbeleid van de gewestelijke diensten en instellingen moderniseren via de onderstaande maatregelen :

- meer verantwoordelijkheden en autonomie geven aan de openbare beheerders en hen regelmatig en grondiger evalueren, door bij hun evaluatie onder meer gebruik te maken van de resultaten van vergelijkende analyses ;
- het aanwervingsbeleid voor de hoge ambtenaren wijzigen, met name door de reserve van onafhankelijke deskundigen die in de selectiecommissies zetelen te versterken ;
- de mobiliteit van de ambtenaren binnen de Brusselse administratie en met andere lokale, gewestelijke, federale of gemeenschapsadministraties bevorderen ;
- de instellingen meer verantwoordelijkheidszin bijbrengen op het vlak van het bereiken van de gestelde doelstellingen ;
- de omzendbrief over de personeelsplannen herzien om de goedkeuring en uitvoering van deze plannen te versnellen, door het onder meer voor de instellingen mogelijk te maken om in de loop van het jaar de inhoud van hun plan te wijzigen, binnen de perken van het toegekende budget ;
- meer bewegingsvrijheid geven om de frequentie van de functie- en evaluatiegesprekken met de personeelsleden, die minstens om de twee jaar moeten plaatsvinden, te bepalen en de praktische modaliteiten te herevalueren ;
- de aanwerving van statutaire personeelsleden en de statutarisering van contractuele medewerkers vereenvoudigen en moderniseren, met behoud van alle bekwaamheidswaarborgen ;

CHAPITRE I^{ER} Introduction

Cadre général

Les services publics jouent un rôle essentiel dans la vie des citoyens et des entreprises et dans le développement de la Région, notamment en tant qu'outil de mise en œuvre de la politique du Gouvernement.

Dans sa déclaration de politique générale, le Gouvernement souhaite développer une Fonction publique régionale forte. L'excellence, la modernisation et l'innovation au service des usagers de la Région doivent guider nos institutions publiques et les réformes menées par le Gouvernement. Le Gouvernement promeut une administration à l'écoute et réactive. La Fonction publique est en effet essentielle en tant qu'elle garantit la gestion égalitaire d'un ensemble d'infrastructures et de services publics qui font de Bruxelles une région dynamique, inclusive et agréable à vivre.

Le Gouvernement entend moderniser la politique de gestion du personnel des services et organismes régionaux :

- donner plus de responsabilités et d'autonomie aux gestionnaires publics, les évaluer plus régulièrement et de manière plus approfondie, notamment en utilisant les résultats d'analyses comparatives dans leur évaluation.
- adapter la politique de recrutement des hauts fonctionnaires, notamment en renforçant la réserve d'experts indépendants siégeant dans les commissions de sélection ;
- favoriser la mobilité des fonctionnaires au sein de l'administration bruxelloise et avec d'autres administrations locales, régionales, communautaires ou fédérales ;
- responsabiliser davantage les organismes dans l'atteinte des objectifs fixés ;
- réviser la circulaire relative aux Plans de personnel pour accélérer leur adoption et leur mise en œuvre, notamment en permettant aux organismes d'en modifier le contenu en cours d'année, dans les limites du budget adopté ;
- donner une marge de manœuvre pour fixer la fréquence des entretiens de fonction et d'évaluation des travailleurs et travailleuses, qui auront lieu au moins tous les deux ans et réévaluer les modalités pratiques ;
- simplifier et moderniser le recrutement des statutaires et la statutarisation des contractuels, en maintenant toutes les garanties de compétence ;

- nagaan of het mogelijk is een systeem in te voeren om contractuele personeelsleden te bevorderen door een verhoging in graad ;
- de tuchtregeling voor statutaire personeelsleden vereenvoudigen, om seksisme, racisme en ongewenst gedrag doeltreffender te kunnen bestrijden, met respect voor de rechten van de verdediging ;
- de voorwaarden vervullen om het welzijn van de personeelsleden van het openbaar ambt te garanderen, wat bevorderlijk is voor een efficiënte openbare dienstverlening, door onder meer een meer inspraakgericht management te ontwikkelen, aangename werkruimten in te richten, de opleidingsvoorzieningen te versterken, de mobiliteit (binnen elke administratie, binnen het Gewest en tussen de entiteiten) te vergemakkelijken, telewerk te bevorderen en de arbeidstijd aan te passen ;
- een statutariseringsbeleid voortzetten, waardoor de ambtenaren een stimulerende en dynamische loopbaan kunnen uitbouwen die op alle gebieden voldoening schenkt ;
- in het openbaar ambt een recht op onbereikbaarheid buiten de werkuren invoeren ;
- het gewestelijk beleid ter bevordering van de diversiteit versterken, onder meer door middel van opleidingen en bewustmaking, door de « diversiteitsplannen » te verbeteren en concreter en beter controleerbaar te maken ;
- de taalkennis van de onthaalmedewerkers inzetten door aan te geven welke talen zij spreken om de burgers in een andere taal te helpen en door te verwijzen, zonder afbreuk te doen aan de dienstverlening die in het Nederlands en het Frans gewaarborgd blijft ;
- de inrichting van de werkplaatsen aangrijpen als een kans om met succes naar een modern en duurzaam bestuur over te stappen, waardoor nieuwe werkmethoden en innoverende projecten kunnen worden ingevoerd en tot stand gebracht en er beter kan worden ingespeeld op de behoeften van het personeel ;
- vanuit een streven naar efficiëntie de mogelijkheden onderzoeken om de besturen te rationaliseren, door verticale of operationele bevoegdheden te bundelen, rekening houdend met het welzijn van de personeelsleden en zonder dat de slagkracht van het bestuur in het gedrang komt ;
- in samenwerking met de Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur (GSOB) een referentiecentrum voor de validering van de competenties in verband met het openbaar ambt oprichten.

Om een nieuwe strategie te kunnen implementeren die rekening houdt met de doelstellingen die de Regering in haar beleidsverklaring heeft geformuleerd, is het nodig de gevolgen van de uitvoering van de strategie die momenteel wordt uitgevoerd, samen met alle betrokken actoren te evalueren.

- analyser la possibilité de mettre en place un système de promotion par avancement de grade pour les contractuels ;
- simplifier le régime disciplinaire des statutaires afin de lutter plus efficacement contre le sexisme, le racisme et le harcèlement tout en préservant le respect des droits de la défense ;
- réunir les conditions pour garantir le bien-être des agents de la Fonction publique, gage d'efficacité des services publics, notamment par la mise sur pied d'un management davantage participatif, par l'aménagement d'espaces de travail agréables, par le renforcement des dispositifs de formation, par la facilitation de la mobilité (intra-administration, intra-régionale et inter-entité), par la promotion du télétravail et par l'aménagement du temps de travail ;
- poursuivre une politique de statutarisation offrant aux fonctionnaires des carrières stimulantes, dynamiques et gratifiantes sur tous les plans ;
- mettre en œuvre un droit à la déconnexion dans la Fonction publique en dehors des heures de travail ;
- renforcer les politiques régionales de promotion de la diversité, notamment grâce à la formation et à la sensibilisation, en améliorant et en rendant les « plans diversité » plus concrets et vérifiables ;
- valoriser les connaissances linguistiques des agents d'accueil en indiquant les langues qu'ils parlent afin d'aider et d'orienter les citoyens dans une autre langue, sans préjudice sur la prestation de services qui restent garantis en français et en néerlandais ;
- faire de l'aménagement des lieux de travail une opportunité de transformation réussie vers une administration moderne et durable, permettant de mettre en œuvre de nouvelles méthodes de travail et projets innovants et de mieux répondre aux besoins des agents ;
- étudier les possibilités de rationalisation des administrations pour atteindre des objectifs d'efficacité, notamment par le regroupement des compétences verticales ou opérationnelles en tenant compte du bien-être des agents et sans que la capacité d'action de l'administration ne soit remise en cause ;
- mettre sur pied un centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique, en collaboration avec l'ERAP.

Afin d'implémenter une nouvelle stratégie tenant compte des objectifs que le Gouvernement s'est fixé dans sa déclaration de politique générale, il convient d'évaluer les conséquences de la mise en œuvre de la stratégie actuellement menée avec l'ensemble des acteurs concernés.

Het is immers van essentieel belang dat talent.brussels kan uitgroeien tot een partner die :

- innoverende en kwalitatieve oplossingen en diensten levert die beantwoorden aan de behoeften van de verschillende belanghebbenden, zowel op organisatorisch niveau als op het niveau van de HR ;
- het behoud van de professionalisering van de Human Resources-directies in het Gewest garandeert ;
- de rol van facilitator van de noodzaak aan autonomie van de gewestelijke openbare diensten en hun dienst HR op zich neemt.

In dat verband stellen we voor om, na overleg met de gewestelijke partners, een coherente gewestelijke strategie te ontwikkelen om de aanwerving te moderniseren en meer dynamiek te brengen in de loopbaan, om zowel de doeltreffendheid van onze openbare diensten als de kwaliteit van het leven op het werk te verbeteren.

Een van de uitdagingen is de ontwikkeling van een gewestelijk werkgeversmerk dat het Brussels Gewest positioneert als een uitgelezen werkgever, waarbij elk talent de kans krijgt om toegang te krijgen tot een job in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en om zich te ontwikkelen in een professionele omgeving die inspirerend is en aandacht heeft voor de mens.

Om ervoor te zorgen dat de « employer branding »-strategie volledig doeltreffend is, moet ze ook zijn gebaseerd op acties die erop zijn gericht om de levenskwaliteit op het werk te waarborgen, het beroepsleven en het privéleven op een evenwichtige manier op elkaar af te stemmen en de professionele ontwikkeling van de personeelsleden te bevorderen.

Aangezien stress en burn-out zich steeds vaker manifesteren, zal in de nieuwe strategie van het openbaar ambt nog meer rekening worden gehouden met de hefboomen die stress verminderen en tegelijk moeten de voorwaarden worden gecreëerd voor het engagement dat nodig is om kwaliteitsdiensten te leveren. Daartoe dienen de managers te worden ondersteund en begeleid bij de implementatie van nieuwe management- en werkorganisatiemethoden en een geïntegreerde (systemische) benadering inzake kwaliteit, governance van de overheidsinstelling en ethiek.

Naast deze algemene richtlijnen moeten we rekening houden met de uitzonderlijke gezondheids crisis door Covid-19 waar België op dit ogenblik mee wordt geconfronteerd en de maatregelen die, nu en in de toekomst, worden genomen om de verspreiding van het virus onder de bevolking in te perken. Hierdoor moeten we elke activiteit op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest grondig herzien en wordt de goede werking van

Il est en effet essentiel que Talent.brussels puisse se positionner comme un partenaire :

- fournisseur de solutions et de services innovants et de qualité qui répondent aux besoins des différentes parties prenantes, tant au niveau organisationnel qu'au niveau des RH
- garant du maintien de la professionnalisation des directions des ressources humaines régionales
- facilitateur du besoin d'autonomie des services publics régionaux et de leur service RH.

Pour ce faire, nous proposerons, après concertation avec les partenaires régionaux, le développement d'une stratégie régionale cohérente pour moderniser le recrutement et dynamiser les carrières de manière à renforcer à la fois, l'efficacité de nos services publics et à la fois, la qualité de vie au travail.

Parmi les enjeux, le développement d'une marque employeur régionale positionnant la Région bruxelloise comme employeur de choix où chaque talent a la possibilité d'accéder à un emploi au sein de la Région bruxelloise et de se développer dans un environnement professionnel, inspirant et attentif à l'humain.

Pour être complètement efficace, la stratégie d'employer branding doit s'appuyer sur des actions visant à assurer la qualité de vie au travail, la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et la stimulation du développement professionnel des collaborateurs.

Les phénomènes liés au stress et à l'épuisement professionnel prenant de plus en plus d'ampleur, la nouvelle stratégie de fonction publique prendra encore davantage en compte les leviers qui permettent de réduire le stress tout en créant les conditions de l'engagement nécessaire à la délivrance de services de qualité. Pour cela, il conviendra de soutenir et accompagner les managers dans la mise en place de nouveaux modes managériaux et d'organisation du travail ainsi que d'une approche intégrée (systémique) de la qualité, de la gouvernance de l'organisation publique et de l'éthique.

Outre ces grandes lignes directrices, la crise sanitaire exceptionnelle liée au Covid-19 que connaît aujourd'hui la Belgique et les mesures, actuelles et à venir, prises pour limiter la propagation du virus dans la population sont de nature à revoir en profondeur toute forme d'activité sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et à affecter le bon fonctionnement des différents services du Gouvernement, des organismes et des autres entités

verschillende overheidsdiensten, instellingen en andere gewestelijke entiteiten aangetast. De impact van deze crisis op de werknemers en op de instellingen die hebben geprobeerd om de Brusselaars een zo goed mogelijke dienstverlening te blijven bieden, is nog steeds enorm. Het openbaar ambt kan dit echter als een kans aangrijpen om een langetermijnvisie te ontwikkelen. Deze visie over de werkplaats en de werkorganisatie binnen onze Brusselse instellingen is vandaag een van de prioriteiten van het openbaar ambt geworden.

HOOFDSTUK II Contextanalyse

Het gewestelijk openbaar ambt en zijn evolutie

Sinds zijn oprichting in 1989 is het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voortdurend in ontwikkeling.

In het kader van haar bevoegdheden doet de Regering een beroep op een gewestelijke administratie die bestaat uit een reeks overheidsdiensten die gediversifieerd zijn door hun juridische aard, de reikwijdte van hun opdrachten, de samenstelling van hun personeel, enz. De perimeter van het gewestelijk openbaar ambt is gaandeweg veranderd, evenals de samenstelling van zijn personeelsbestand. Ondanks de veranderingen die hebben plaatsgevonden op openbaar, economisch, demografisch, sociaal en milieuvlak, hebben de overheidsdiensten steeds ten dienste van de burgers, de ondernemingen en de verenigingen gestaan, zijn ze blijven evolueren en hebben ze zich voortdurend verbeterd.

Daarom heeft de Regering tijdens de vorige legislaturen een reeks hervormingen van de gewestelijke administratie doorgevoerd.

In juli 2016 werd zodoende een nieuwe strategie voor het gewestelijk openbaar ambt goedgekeurd die rond drie complementaire pijlers is opgebouwd :

- een hervorming van de structuren en de oprichting van talent.brussels (Gewestelijke Overheidsdienst Openbaar Ambt),
- een hervorming van de statuten in verband met de sectorale overeenkomsten,
- de goedkeuring van een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt.

De oprichting van talent.brussels kwam in de eerste plaats tegemoet aan een wens om de statutaire aanwerving te vereenvoudigen en transversale dossiers met betrekking tot het openbaar ambt te coördineren, om zo de verschillende partners op het gebied van human resources en organisatieontwikkeling te ondersteunen.

régionales. L'impact de cette crise sur les collaborateurs et sur les institutions qui ont essayé de maintenir le meilleur service possible pour les citoyens bruxellois est encore immense. Elle représente cependant une opportunité pour la fonction publique de développer une vision à long terme. Cette vision du monde du travail et de l'organisation du travail au sein de nos institutions bruxelloises est devenue une des priorités de la fonction publique aujourd'hui.

CHAPITRE II Analyse du contexte

La fonction publique régionale et son évolution

Depuis sa création en 1989, la Région de Bruxelles-Capitale est en développement permanent.

Dans le cadre de ses compétences, le Gouvernement s'appuie sur une administration régionale composée d'une série de services publics divers de par leur nature juridique, la portée de leurs missions, la composition de leur personnel... Au fur et à mesure, le périmètre de la Fonction publique régionale a évolué ainsi que la composition de son effectif. Malgré les changements intervenus dans les domaines publics, économiques, démographiques, sociaux et environnementaux, les services publics ont toujours été au service des citoyens, des entreprises et des associations, et n'ont cessé d'évoluer et de s'améliorer.

C'est pourquoi, le Gouvernement a mené, sous les précédentes législatures, une série de réformes de l'administration régionale.

En juillet 2016, il a ainsi adopté une stratégie pour la Fonction publique régionale qui s'articulait autour de 3 piliers complémentaires :

- une réforme des structures et la création de talent.brussels (SPR Fonction publique) ;
- une réforme des statuts liée aux accords sectoriels ;
- l'adoption d'un plan stratégique pour la Fonction publique régionale.

La création de talent.brussels répondait prioritairement à une volonté de simplifier le recrutement statutaire et de coordonner les matières transversales relatives à la fonction publique, afin d'offrir un soutien aux différents partenaires en matière de ressources humaines et de développement organisationnel.

De hervorming van de statuten vond plaats in het kader van een sociale dialoog en leidde tot een herwaardering van de lonen.

De huidige perimeter van het Brussels Gewestelijk openbaar ambt en zijn personeelsbestand

De basisperimeter van het gewestelijk openbaar ambt omvat vandaag de diensten van de Regering en de instellingen van openbaar nut (wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut) en andere gewestelijke instellingen, waarvan de werknemers aan soortgelijke wettelijke bepalingen zijn onderworpen :

Diensten van de Regering	Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, GOB Fiscaliteit, GOB Stedenbouw, GOB Brussel Openbaar Ambt (talent.brussels)
Instellingen van openbaar nut van type A	Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp (DBDMH), Leefmilieu Brussel, Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest (CIBG), Innoviris, Brussels Planningsbureau (perspective.brussels), Net Brussel
Instellingen van openbaar nut van type B	Actiris, Brussels Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM), Haven van Brussel

Over het algemeen kan elke instelling die niet aan de wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités is onderworpen, als deel van het openbaar ambt worden beschouwd. Andere gewestelijke instellingen (Brussel Preventie en Veiligheid, Economische en Sociale Raad, Citydev, parking.brussels...) vallen dus onder deze perimeter, op grond van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. Hun personeelsleden zijn onderworpen aan de statutaire bepalingen die in het kader van sector XV worden onderhandeld met een onderhandelingskader en onderhandelingsmethoden die specifiek zijn voor het openbaar ambt.

Het actiegebied van talent.brussels kan echter ook variëren naargelang van de desbetreffende wetteksten. De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt breidt deze perimeter uit tot alle gewestelijke instellingen, de overheidsbedrijven en de gewestelijke vzw's.

Het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt stelt statistieken op over het personeel van het openbaar ambt op basis van het besluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering van 4 december 1997 tot oprichting van een gegevensbank betreffende het personeel van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen van openbaar nut die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren. Aangezien de

La réforme des statuts s'est faite dans le cadre d'un dialogue social et a abouti à la revalorisation des salaires.

Le périmètre actuel de la fonction publique régionale bruxelloise et l'effectif de son personnel

Le périmètre de base de la fonction publique régionale recouvre aujourd'hui les Services du Gouvernement et les organismes d'intérêt public (loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certains organismes publics) et d'autres organismes régionaux, dont les agents sont soumis à des dispositions statutaires similaires :

Services du Gouvernement	Service public régional de Bruxelles, SPRB Fiscalité, SPRB Urbanisme, SPRB Bruxelles fonction publique (Talent.brussels)
Organismes d'intérêt public de type A	Service Incendie et d'Aide Médicale urgente (SIAMU), Bruxelles Environnement, Centre Informatique de la Région bruxelloise (CIRB), Innoviris, Bureau Bruxellois de la planification (Perspective.brussels), Bruxelles-Propreté
Organismes d'intérêt public de type B	Actiris, Société de Logement de la Région bruxelloise (SLRB), Port de Bruxelles

De façon générale, toute entité qui n'est pas soumise à la loi sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires peut être considérée dans le périmètre de la fonction publique. D'autres organismes régionaux (Bruxelles Prévention et de sécurité, Conseil économique et social, Citydev, Parking.brussels...) sont donc considérés dans ce périmètre en vertu de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre l'autorité publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités et leurs agents sont soumis à des dispositions statutaires qui se négocient dans le cadre du secteur XV avec un cadre et des méthodes de négociation spécifiques à la fonction publique.

Cependant, le champ de talent.brussels peut aussi varier selon les textes légaux considérés. Ainsi, l'Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la Fonction publique régionale étend ce périmètre à l'ensemble des organismes régionaux, aux entreprises publiques et aux ASBL régionales.

L'Observatoire de l'emploi de la Fonction publique régionale établit des statistiques du personnel de la fonction publique sur la base de l'Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 décembre 1997 créant une banque de données concernant le personnel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale. Cependant, l'obligation ne s'étendant

verplichting slechts op een beperkt aantal instellingen van toepassing is, geeft het op jaarbasis echter een versnipperd overzicht⁽¹⁾ van het personeelsbestand.

Het diversiteitsbeleid binnen het gewestelijk openbaar ambt

In het kader van het diversiteitsbeleid binnen het gewestelijk openbaar ambt worden de prioritaire doelstellingen voor de periode 2016-2020 opgevolgd om gegevens te verzamelen en de geboekte vooruitgang te meten, weliswaar op basis van een vrijwillige deelname. Er worden gegevens verzameld in verband met de doelstellingen die in maart 2016 door de Regering werden vastgelegd met betrekking tot de diversiteit van het personeel van het gewestelijk openbaar ambt voor vijf doelgroepen :

- de toegang van vrouwen tot managementfuncties,
- de tewerkstelling van de Brusselaars,
- de tewerkstelling van jongeren,
- de tewerkstelling van personen met een handicap,
- de eindeloopbaanregeling vanaf 60 jaar.

De maatregelen werden beoordeeld en de resultaten van deze evaluatie zullen dus in de nieuwe strategie voor het gewestelijk openbaar ambt moeten kunnen worden opgenomen.

Het strategisch plan voor het gewestelijke openbare ambt

Tijdens de vorige legislatuur werd een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt opgesteld met richtlijnen en strategieën voor de ontwikkeling en de evolutie van het Brussels openbaar ambt tegen 2020. Talent brussels werd opgericht om de promotie en de uitvoering van deze gewestelijke strategie te ondersteunen.

Dit strategisch plan, dat voortvloeit uit een overleg met de gewestelijke mandaathouders, is gebaseerd op transversale doelstellingen die zijn opgebouwd rond drie hoofdpijlers : de kwaliteit van de diensten, de ontwikkeling van het personeel en een efficiënte en duurzame beheersmethode. Deze transversale doelstellingen zijn vastgesteld voor alle mandaathouders en vormen een aanvulling op de strategische doelstellingen die verband houden met hun bevoegdheidsgebied.

(1) Het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt brengt statistieken over het personeel van de Brusselse gewestelijke overheidsdiensten en de volgende overheidsinstellingen bijeen in een tweejaarlijks verslag : GOB, BSE, Brussel Fiscaliteit, Talent, Actiris, Net Brussel, DBDMH, Leefmilieu Brussel, CIBG, Innoviris, de Economische en Sociale Raad, de BGHM, de Haven van Brussel en Citydev.

qu'à un nombre limité d'organismes, il présente une vue annuelle parcellaire⁽¹⁾, de la situation du personnel.

La politique de diversité au sein de la fonction publique régionale

Dans le cadre de la politique de diversité au sein de la fonction publique régionale, un monitoring des objectifs prioritaires pour la période 2016-2020 s'est mis en place pour collecter des données et pouvoir mesurer les progrès réalisés mais sur la base d'une participation volontaire. Des données sont collectées en rapport avec les objectifs fixés, en mars 2016, par le Gouvernement en matière de diversité du personnel de la Fonction publique régionale concernant 5 publics cibles :

- l'accès des femmes aux fonctions de management,
- l'emploi des bruxellois,
- l'emploi des jeunes,
- l'emploi des personnes en situation de handicap,
- l'aménagement des fins de carrière à partir de 60 ans.

Une évaluation des dispositifs a été réalisée et les résultats vont être intégrés à la nouvelle stratégie pour la Fonction publique régionale par le biais d'un plan d'action.

Le plan stratégique pour la Fonction publique régionale

Sous la législature précédente, un Plan stratégique pour la fonction publique régionale a fixé des lignes directrices et stratégiques pour le développement et l'évolution de la Fonction publique bruxelloise à l'horizon 2020. Talent brussels a été mis en place pour soutenir la promotion et la réalisation de cette stratégie régionale.

Ce plan stratégique, réalisé sur la base d'un travail de concertation avec les mandataires régionaux, s'articule autour d'objectifs transversaux déclinés en 3 axes clés : la qualité des services, le développement du personnel, un mode de gestion efficient et durable. Ces objectifs transversaux sont fixés à tous les mandataires et s'ajoutent aux objectifs stratégiques liés à leur domaine de compétence.

(1) L'Observatoire de l'emploi de la Fonction publique régionale compile des statistiques dans un rapport bisannuel du personnel des SPRB et des organismes publics suivants : SPRB, BUP, Bruxelles Fiscalité, Talent, Actiris, Bruxelles-Propreté, le SIAMU, Bruxelles Environnement, le CIRB, Innoviris, le Conseil économique et social, la SLRB, le Port de Bruxelles et Citydev.

Dit plan wordt voorgesteld in de leidraad « Voor een strategische visie van het gewestelijk openbaar ambt ».

1. Wat de pijler in verband met de kwaliteit van de diensten betreft, worden de volgende doelstellingen nagestreefd :

- de toegang tot informatie en diensten vergemakkelijken ;
- de administratieve stappen vereenvoudigen ;
- beter communiceren en het imago van de openbare diensten bij de burgers verbeteren ;
- de diensten aanpassen op basis van de ervaringen en de tevredenheid van de gebruikers ;
- zorgen voor een gewestelijk coördinatiemechanisme in het kader van de rapportering van klachten aan de Regering

2. Wat de ontwikkeling van het personeel betreft, worden de volgende doelstellingen nagestreefd :

- een menselijk en ethisch management ontwikkelen ;
- de aanwerving van het personeel verbeteren ;
- het openbaar ambt aantrekkelijk maken en de tewerkstelling van de Brusselaars bevorderen ;
- bijdragen aan de ontwikkeling van het personeel, het personeel opleiden en toezien op het welzijn op het werk ;
- de personeelsleden verantwoordelijkheidszin bijbrengen ;
- een intern communicatiebeleid uitwerken en de verandering mee in goede banen leiden ;
- de beroepsmobiliteit bevorderen ;
- de Brusselse diversiteit weerspiegelen ;
- expertise delen in verband met het openbaar ambt

3. Wat de efficiënte en duurzame manier van werken betreft, worden de volgende doelstellingen nagestreefd :

- een managementcultuur ontwikkelen door gebruik te maken van methoden en tools die aan de overheidsdiensten zijn aangepast en een hoog niveau van ethiek en billijkheid garanderen ;
- de begrotingsprocessen en de plannings-, uitvoerings- en evaluatieprocessen van de beheersplannen of -overeenkomsten en van de operationele plannen optimaliseren ;
- een ambitieus milieubeleid uitvoeren ;
- in alle openheid handelen ;
- diensten en competenties delen ;

Ce plan est présenté dans le guide « Pour une vision stratégique de la Fonction publique régionale ».

1. En ce qui concerne l'axe portant sur la qualité des services, les objectifs poursuivis sont :

- faciliter l'accès à l'information et aux services
- simplifier les démarches administratives
- mieux communiquer et améliorer l'image des services publics auprès des citoyens
- adapter les services sur la base de l'expérience et de la satisfaction des usagers
- assurer un mécanisme de coordination régionale du rapportage au gouvernement des services de plaintes

2. En ce qui concerne le développement du personnel, les objectifs poursuivis sont :

- développer une culture de management humain et éthique
- améliorer le recrutement du personnel
- rendre la fonction publique plus attractive et promouvoir l'emploi des bruxellois
- aider au développement du personnel et le former, veiller aux conditions du bien-être au travail
- responsabiliser les agents
- développer une politique de communication interne et accompagner le changement
- favoriser la mobilité professionnelle
- refléter la diversité bruxelloise
- partager l'expertise en matière de fonction publique

3. En ce qui concerne un mode de fonctionnement efficient et durable, les objectifs poursuivis sont :

- développer une culture de management recourant à des méthodes et outils adaptés aux services publics et garantissant un haut niveau d'éthique et d'équité
- optimiser les processus budgétaires et les processus de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des plans ou contrats de gestion et des plans opérationnels
- mettre en œuvre une politique environnementale ambitieuse
- agir en toute transparence
- partager les services et les compétences

- de digitale revolutie mee in goede banen leiden ;
- proactief deelnemen aan de uitvoering van de transversale beleidslijnen (genderintegratie, Handiplan, Strategie 2030...) via concrete maatregelen en methoden die collegialiteit tussen leidende ambtenaren en hun medewerking aan de gemeenschappelijke doelstellingen van de organisatie waarborgen, alsook aan de door de Regering vastgelegde doelstellingen

Op basis van de door de Regering gevalideerde prioriteiten werd een operationeel actieplan opgesteld om de ontwikkeling van projecten gericht op de gemeenschappelijke uitdagingen en de bundeling van middelen te ondersteunen.

Voor de vorige periode omvatte het operationeel plan prioritaire werkterreinen inzake administratieve vereenvoudiging, diversiteitsbeleid en de tewerkstelling van Brusselaars in het openbaar ambt, alsook de invoering van gemeenschappelijke opleidingen.

Dit plan moet worden beoordeeld en moet zich verder ontwikkelen op basis van een visie over een postcorona-arbeidswereld.

Sommige voorstellen moeten nog verder worden uitgewerkt : een communicatie en een beheer opgebouwd rond deels op afstand georganiseerde teams, de ontwikkeling van een basis van gemeenschappelijke waarden in uiteengevallen werkplaatsen, een innovatieve aanpak van de kwaliteit van de diensten en het bundelen en digitaliseren van bepaalde ondersteunende diensten, evenals bijzondere aandacht voor het welzijn van de medewerkers in de postcoronaperiode.

Gewestelijke organisaties op weg naar meer wendbaarheid

Zoals de COVID-crisis er ons heeft aan herinnerd, evolueren onze gewestelijke publieke organisaties tegenwoordig in een VUCA-omgeving, dat wil zeggen dat ze onderhevig zijn aan snelle, onzekere, complexe en dubbelzinnige veranderingen. In een dergelijke omgeving veranderen projecten, prioriteiten, technologieën en strategieën snel in een poging zich aan te passen aan de vluchtigheid van situaties. De huidige crisis heeft een grote impact gehad op het dagelijkse leven van iedereen, of ze nu personeelslid, teamleider of topmanager zijn. Tegelijk worden de verwachtingen van burgers, bedrijven en gebruikers in Brussel ten opzichte van het openbaar ambt weerspiegeld in grote eisen op het gebied van kwaliteit en digitalisering van diensten.

In het kader van de coronacrisis heeft talent.brussels op vraag van de Regering een coördinerende rol op zich genomen om de verschillende maatregelen en de

- accompagner la révolution numérique
- participer de manière proactive à la mise en œuvre des politiques transversales (intégration du genre, handiplan, Stratégie 2030...) par des mesures concrètes et des méthodes assurant la collégialité entre fonctionnaires dirigeants et leur collaboration aux objectifs communs de l'organisation, ainsi qu'aux objectifs transversaux fixés par le Gouvernement.

Un plan d'action opérationnel a été établi en fonction des priorités validées par le Gouvernement, le but étant de soutenir le développement de projets visant des enjeux communs et la mutualisation des ressources.

Pour la période précédente, le plan opérationnel comportait des chantiers prioritaires en matière de simplification administrative, de politique de diversité et d'emploi des Bruxellois dans la fonction publique ainsi que la mise en place de formations communes.

Ce plan devra être évalué et évoluer sur la base d'une vision d'un monde du travail post-corona.

Certaines propositions devront être développées : une communication et un management articulés autour d'équipes organisées en partie à distance, la construction d'un socle de valeurs communes dans des lieux de travail éclatés, une approche innovante de la qualité des services et la mutualisation et la digitalisation de certains services de support ainsi qu'une attention particulière pour le bien-être des collaborateurs en période post-corona.

Des organisations régionales qui tendent vers plus d'agilité

Comme la crise Covid nous l'a rappelé, nos organisations publiques régionales évoluent aujourd'hui dans un environnement VUCA c'est-à-dire, soumis à des changements rapides, incertains, complexes et ambigus. Dans un tel environnement, les projets, les priorités, les technologies et stratégies changent rapidement afin de tenter de s'adapter à la volatilité des situations. La crise actuelle a fortement impacté le quotidien de tous, qu'on soit agent, chef d'équipe ou topmanager. En parallèle, les attentes des citoyens, entreprises et usagers bruxellois envers la fonction publique se traduisent par une exigence élevée en termes de qualité et de digitalisation de services.

Dans le cadre de la crise corona, talent.brussels a assumé un rôle de coordination à la demande du Gouvernement afin de rendre les différentes mesures et leur interprétation

interpretatie ervan zo uniform mogelijk te maken binnen de Brusselse overheidsdiensten. Er werd ook een SPOC aangesteld om de juridische vragen in verband met het statuut te beantwoorden. Dit coördinatiewerk moet na de crisis worden voortgezet. De diversiteit van onze gewestelijke overheidsdiensten is een troef, maar heeft ook aangetoond dat er een reële nood is aan meer coördinatie, uniformiteit (met behoud van de autonomie van elk) en een betere doorstroming van de informatie. Dat is ook de weg die talent.brussels moet inslaan.

Een innoverend en versterkt menselijk management

Een budgettaire benadering van prestatiegericht beheer kan niet voorbijgaan aan de noodzaak om de mechanismen voor erkenning, feedback en verduidelijking van de rollen via een menselijk en participatief management te herstellen.

Door het wegvallen van de sociale contacten binnen de organisatie als gevolg van de COVID-pandemie is het noodzakelijk geworden om een globale strategie te implementeren om de betrokkenheid van de personeelsleden (ook vanop afstand) te herbekijken door te werken aan zingeving, erkenning, professionele ontwikkeling, autonomie en aantrekkelijke loopbaanmogelijkheden.

Problemen van burn-out, ziekteverzuim of verminderde betrokkenheid op het werk zijn een maatschappelijk fenomeen geworden en zijn sinds het begin van de COVID-crisis nog verscherpt. Werkstress is een van de grootste risico's waarmee organisaties worden geconfronteerd. Het kan een impact hebben op de geestelijke gezondheid, de lichamelijke gezondheid, het welzijn en de productiviteit van de personeelsleden op alle niveaus. Het treft alle sectoren, inclusief de overheidssector, en vertegenwoordigt een aanzienlijke totale kostprijs voor de organisatie, het individu of de maatschappij in haar geheel.

Wij stellen vast dat de werknemers in deze onzekere tijden veel meer gestresseerd dan vroeger. « Wanneer kan ik mijn leven weer oppakken zoals voorheen? », « Zal ik mijn leven kunnen hervatten zoals vroeger? » zijn vragen die werknemers zich dagelijks stellen en die een duidelijke impact hebben op het algemeen welzijn en het stressniveau. Het is belangrijk dat het management voldoende ruimte laat om deze reflecties en zorgen aan te kaarten en een empathische en oplossingsgerichte organisatiecultuur versterkt.

Steeds meer managers vinden het moeilijk om de complexiteit en de dubbelzinnigheid van hun taak op zich te nemen in een voortdurend veranderende context die leidt tot onzekerheid en malaise binnen hun teams. Dat risico is tijdens de coronacrisis nog groter, aangezien telewerken hierdoor de norm is en een team op afstand aansturen nog ingewikkelder is. We moeten daarom nadenken over

aussi uniformes que possible au sein des administrations bruxelloises. Un SPOC a également été mis en place pour répondre aux questions juridiques liées au statut. Ce travail de coordination devra se poursuivre après la crise. La diversité de nos administrations régionales est un atout, mais a également montré qu'il existe un réel besoin de plus de coordination, d'uniformité (tout en préservant l'autonomie de chacun) et d'une meilleure circulation de l'information. C'est également la voie que doit emprunter talent.brussels.

Un management humain innovant et performant

Une approche budgétaire de la gestion axée sur la performance ne peut faire fi de la nécessité de rétablir des mécanismes de reconnaissance, de feed-back, de clarification des rôles via un management humain et participatif.

La perte de lien social au sein de l'organisation engendrée par le covid rend nécessaire d'implémenter une stratégie globale pour repenser (également à distance) l'implication des collaborateurs et collaboratrices en travaillant sur le sens, par la reconnaissance, le développement professionnel, l'autonomie et des possibilités de carrières attractives.

Les problèmes d'épuisement professionnel, d'absentéisme ou de désengagement au travail sont devenus un phénomène de société et se sont encore renforcés depuis le début de la crise covid. Le stress au travail est l'un des risques majeurs auquel les organisations doivent faire face. Il peut affecter la santé mentale, la santé physique, le bien-être et la productivité des collaborateurs et collaboratrices de tous niveaux. Il touche tous les secteurs, y compris le secteur public et constitue un coût global important tant pour l'organisation, que pour l'individu ou pour la société dans son ensemble.

Nous constatons que les employés sont beaucoup plus stressés qu'auparavant en ces temps incertains. « Quand pourrai-je reprendre ma vie comme avant? », « Vais-je pouvoir reprendre ma vie comme avant? », Les collaborateurs se posent quotidiennement ces questions qui ont un impact certain sur le bien-être général et le niveau de stress. Il est important que le management laisse une place suffisante pour que ces réflexions et inquiétudes puissent être abordées et renforce une culture organisationnelle empathique et orientée solutions.

De plus en plus de managers éprouvent des difficultés à assumer la complexité et l'ambiguïté de leur tâche dans un contexte en perpétuel transformation qui génère incertitude et mal-être au sein de leurs équipes. Ce risque est d'autant plus grand qu'aujourd'hui la crise covid a imposé le télétravail comme norme et rend la gestion d'équipe à distance encore plus complexe. Nous devons donc réfléchir

hoe we managers kunnen ondersteunen bij hun taken, met bijzondere aandacht voor hoe om te gaan met deze moeilijke tijden.

Het welzijn op het werk en de aanwervingsvoorwaarden voor elk personeelslid ontwikkelen wordt dus een belangrijke uitdaging om de effectiviteit en de efficiëntie van de overheidsdiensten en het succes van het overheidsbeleid te garanderen en om zich te onderscheiden in een wereld in het postcoronatijdperk. Als HR-partner moet talent.brussels de overheidsdiensten kunnen ondersteunen in het kader van de organisatorische postcoronaontwikkeling en hen hulpmiddelen aanreiken.

Dit vereist een caleidoscopische kijk en een gedeelde reflectie om een nieuw evenwicht te vinden tussen een managementbenadering en een benadering van menselijke relaties binnen de werkorganisatie van morgen.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

De ontwikkeling van de activiteiten van talent.brussels

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende oprichting van Brussel Openbaar Ambt dateert van 6 juli 2017 en werd op 14 juli van datzelfde jaar bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Om de oprichting van deze nieuwe dienst van de Regering op 1 januari 2018 voor te bereiden, werd binnen de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel een tijdelijke autonome cel opgericht. Brussel Openbaar Ambt is sinds 1 januari 2018 een autonome instelling.

Het doelpubliek: de burgers, de werkzoekenden, de werknemers en de verschillende gewestelijke partners.

De opdrachten van talent.brussels zijn in het bovenstaande besluit vastgelegd.

Op het vlak van de ondersteuning bij de ontwikkeling van de globale strategie inzake openbaar ambt:

- ondersteuning bieden bij de bevordering van de globale strategie inzake personeel en organisatie;
- waken over de homogeniteit en de samenhang van dit beleid met behulp van die globale strategie;
- coördineren van de beheerstrategie van de betrekkingen, de vaardigheden en de ontwikkeling van het personeel;
- hulp bieden bij de uitwerking van een strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt;

à la manière dont nous pouvons soutenir les managers dans leurs tâches, en accordant une attention particulière à la manière de faire face à ces temps difficiles.

Développer le bien-être au travail et les conditions de l'engagement de chaque collaborateur et de chaque collaboratrice devient donc un enjeu important pour assurer l'efficacité et l'efficience des services publics, le succès des politiques publiques et pour se démarquer dans un monde post-corona. Talent.brussels, comme partenaire RH, doit pouvoir soutenir les administrations dans l'évolution organisationnelle post-corona et leur proposer des outils.

Ceci nécessite d'adopter un regard kaléidoscopique et une réflexion partagée pour trouver un nouvel équilibre entre une approche de gestion et une approche des relations humaines au sein de l'organisation de travail de demain.

CHAPITRE III Synthèse managériale

Le déploiement des activités de talent.brussels

L'arrêté de création de Bruxelles Fonction publique date du 6 juillet 2017 et a été publié au *Moniteur belge* le 14 juillet de cette même année. Afin de préparer la mise en place de ce nouveau service du Gouvernement au 1^{er} janvier 2018, une cellule autonome provisoire avait été mise en place au sein du SPRB. Bruxelles Fonction publique est autonome depuis le 1^{er} janvier 2018.

Ses public cibles: les citoyens, les candidats à un emploi, les collaborateurs et les différents partenaires régionaux.

Les missions de talent.brussels sont définies dans l'arrêté mentionné ci-dessus.

Au niveau de l'appui au développement de la stratégie globale de Fonction publique:

- promotion de la stratégie globale en matière de personnel et organisation,
- veille quant à l'homogénéité et la cohérence de cette stratégie,
- coordination de la stratégie de gestion des emplois et des compétences ainsi que le développement du personnel,
- support à l'élaboration d'un plan stratégique pour la Fonction publique régionale,

- ondersteuning bieden bij de verwezenlijking van de transversale beleidslijnen in lijn met de transversale doelstellingen die voor de mandatarissen moeten worden vastgelegd ;
- ondersteuning bieden aan het gewestelijk beleid, en aan de andere diensten, op het vlak van kwaliteit van de diensten en inzake klachtenbeheer

Op het vlak van de operationele opdrachten :

- de ontwikkeling van gemeenschappelijke diensten en projecten, ook met andere entiteiten, op het grondgebied van het Gewest ondersteunen en in goede banen leiden ;
- ondersteuning bieden aan de ambtenaren-generaal van de diensten en publiekrechtelijke rechtspersonen van het Gewest binnen de domeinen die talent.brussels beheert ;
- de examens centraliseren, coördineren en organiseren met het oog op de aanleg van wervingsreserves van statutair personeel voor de diensten die onderworpen zijn aan de bepalingen van het statuut van de ambtenaren van de gewestelijke overheidsdiensten en de instellingen van openbaar nut en, op verzoek, ondersteuning bieden bij de andere proeven en selecties alsook bij de oriëntering, mobiliteit en certificering van het personeel van het gewestelijk openbaar ambt ;
- juridische ondersteuning bieden bij de uitwerking en de interpretatie van de statuten van de ambtenaren van de diensten van het gewestelijk openbaar ambt, juridisch advies en juridische bijstand verlenen en de juridische geschillen opvolgen in de bevoegdheidsdomeinen van de organisatie ;
- de diversiteitsstrategie in het gewestelijk openbaar ambt coördineren en het secretariaat van het gewestelijk diversiteitscomité verzorgen ;
- het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt coördineren ;
- ondersteuning bieden op het gebied van overheidsopdrachten door raamovereenkomsten, groepscontracten en aankoopcentrales te stimuleren ;
- het secretariaat van de verschillende commissies van het Gewest verbonden aan aangelegenheden van het openbaar ambt verzorgen, met name de gewestelijke kamer van beroep, de selectiecommissies, de evaluatiecommissies en het secretariaat van het onderhandelingscomité.

De huidige strategische doelstellingen van talent.brussels werden bepaald, rekening houdend met de opdrachten van deze overheidsdienst, zoals voorzien in het voornoemde besluit en op basis van het huidige regeerakkoord, evenals met de doelstellingen die de huidige minister van Openbaar Ambt heeft vastgelegd.

- soutien à la réalisation des politiques transversales en lien avec les objectifs transversaux à fixer aux mandataires,
- support à la politique régionale en matière de qualité des services et en matière de gestion des plaintes ;

Au niveau des missions opérationnelles :

- Soutenir et accompagner la création de services et projets communs, y compris avec d'autres entités, sur le territoire de la Région,
- Venir en appui des fonctionnaires généraux des services et personnes morales de droit public appartenant à la Région dans les domaines gérés par talent.brussels,
- Centraliser, coordonner et organiser les épreuves en vue d'établir des réserves de recrutements statutaires pour les services soumis aux dispositions du Statut des agents des SPR et OIP de la Région de Bruxelles-Capitale et, à la demande, offrir un support pour les autres épreuves et sélections ainsi que pour l'orientation, la mobilité, les certifications et validations de compétences du personnel de la Fonction publique régionale,
- Apporter un appui juridique pour élaborer et interpréter les statuts des agents des services de la Fonction publique régionale et offrir une mission de conseil juridique, d'assistance juridique et de suivi du contentieux juridique dans ses domaines de compétences,
- Coordonner la stratégie de diversité dans la Fonction publique régionale et assurer le secrétariat du Comité régional de diversité,
- Coordonner l'observatoire de l'emploi Fonction publique,
- Offrir un soutien en matière de marchés publics en promouvant des contrats-cadres, des contrats de groupe et des centrales d'achat,
- Assurer le secrétariat des différentes commissions de la Région liées aux matières de Fonction publique, notamment la Chambre de recours régionale, les commissions de sélection, les commissions d'évaluation et le secrétariat du Comité de négociation.

Les objectifs stratégiques actuels de talent.brussels ont été définis dans le respect de ses missions telles que définies dans l'arrêté précité et sur la base de l'actuel accord de Gouvernement et des objectifs fixés par l'actuel ministre de la fonction publique.

Promoten van een innovatieve visie op HR-management en de organisatie in een postcorona-arbeidswereld

Het is een permanente opdracht om de kwaliteit van onze diensten op een zo efficiënt mogelijke manier te verbeteren. In een postcorona-arbeidswereld richt talent.brussels zich spontaan op digitalisering en innovatie en zet daarbij steeds de medewerkers centraal. Het lijkt geen twijfel dat de huidige crisis een kans vormt om de inspanningen met betrekking tot de optimalisering van onze diensten aanzienlijk te versnellen naar aanleiding van de nieuwe behoeften van onze klanten.

Innovatie gaat gepaard met de ontwikkeling van een menselijke werkorganisatie die gericht is op de tegemoetkoming aan de behoeften en verwachtingen van de burgers die centraal staan binnen onze openbare dienstverleningsopdrachten, maar houdt ook een inzicht in de hefboomen van de betrokkenheid en een identificatie van prioriteiten in om het optreden op een nuttige manier te sturen en zich te mobiliseren rond doelstellingen en gedeelde waarden.

Talent.brussels stelt daarom voor om zijn partners te initiëren, te promoten en te ondersteunen in het kader van de ontwikkeling van een modern personeelsbeheer- en organisatie-model om de weg van een menselijk management in te slaan, deels op afstand, en de organisatie te transformeren in overeenstemming met een collaboratief management waar de werkplaatsen zijn versnipperd.

Wat het verschil zal maken, is het beheer van de mensen binnen onze overheidsorganisaties. Investeren in opleidingen, begeleiden en ondersteunen van zowel managers als werknemers en werknemsters op alle niveaus om gemeenschappelijke doelstellingen te bereiken in een aangename werkomgeving.

Talent.brussels zal zijn partners dan ook ondersteunen bij de ontwikkeling en de uitvoering van een vernieuwende visie, om de benaderingen op het vlak van beheer, personeelsontwikkeling, ethiek en reglementering inzake het gewestelijk openbaar ambt te laten evolueren in een postcoronatijdperk.

Talent.brussels heeft de jaren 2020 en 2021 dus in het teken gesteld van het voorbereiden en het in goede banen leiden van deze grote verandering en zal een centrale rol blijven spelen binnen deze verandering.

Brondocumenten

Talent.brussels heeft zijn businessmodel en omgeving geanalyseerd. Naast deze analyses hebben ook andere documenten bijgedragen aan de bepaling van de strategie :

Promotion d'une vision novatrice de la Gestion RH et de l'Organisation dans un monde du travail post-corona

C'est une mission permanente que d'améliorer la qualité de nos services de la manière la plus efficiente possible. Dans un monde du travail post-corona, talent.brussels se tourne naturellement vers la digitalisation et l'innovation sans oublier de placer les agents au cœur de ces dynamiques. Il est clair que la crise actuelle représente une opportunité d'accélérer considérablement les efforts d'optimisation de nos services en réponse aux nouveaux besoins de nos clients.

Innover implique de développer une organisation humaine du travail orientée vers la satisfaction des besoins et attentes des citoyens au cœur de nos missions de service public mais aussi la compréhension des leviers de l'engagement et une identification des priorités pour orienter utilement l'action et pour se mobiliser autour d'objectifs et de valeurs partagées.

Talent.brussels se propose donc d'initier, de promouvoir et de soutenir ses partenaires dans le développement d'un modèle moderne de gestion du personnel et de l'organisation afin de s'engager dans la voie d'un management humain, partiellement à distance, et de transformer l'organisation en cohérence avec un management collaboratif où les lieux de travail sont éclatés.

Ce qui fera la différence sera la gestion de l'humain au sein de nos organisations publiques. Investir dans la formation, l'accompagnement et le soutien tant des managers que des collaborateurs et collaboratrices de tous niveaux pour atteindre des résultats communs dans un environnement de travail agréable.

Talent.brussels soutiendra donc ses partenaires pour développer et mettre en pratique une vision commune novatrice, pour faire évoluer les approches en matière de management, de développement du personnel, de l'éthique et de la réglementation relative à la Fonction publique régionale dans un monde post covid.

Talent.brussels a donc consacré les années 2020 et 2021 à préparer et accompagner ce changement majeur et continuera à jouer un rôle central dans ce changement.

Documents sources

Talent.brussels a réalisé une analyse de son business model et de son environnement. En supplément à ces analyses, d'autres documents ont alimenté la définition de sa stratégie :

- de gewestelijke beleidsverklaring ;
- de functiebeschrijvingen en doelstellingen van de DG/ADG ;
- de beleidsnota van de minister van Openbaar Ambt ;
- de ontmoetingen met de minister en zijn kabinet Openbaar Ambt, met gewestelijke hoge ambtenaren en HR-partners ;
- het « on the field » gevoel van de teams en hun feedback op de nauwe relaties die ze onderhouden met de partners ;
- het huidige personeelsstatuut ;
- de organieke ordonnantie van 23 februari 2006 houdende de bepalingen die van toepassing zijn op de begroting, de boekhouding en de controle, evenals de verschillende uitvoeringsbesluiten ervan ;
- het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 26 januari 2017 betreffende telewerk ;
- Verordening (EU) 2016/679, ook wel bekend onder de naam « algemene verordening gegevensbescherming » (AVG) ;
- de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten ;
- de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt

Deadline van de SD

Volledige duur van de legislatuur

Slaagvoorwaarden

Het budget en de kostenstructuur moeten talent.brussels in staat stellen zijn strategie en de ambitie van de Regering te realiseren. De beschreven doelstellingen zijn gebaseerd op een budget en werkingskredieten die door de Regering zijn toegekend. Het spreekt voor zich dat de hier aangehaalde ambities enkel kunnen worden gerealiseerd als de nodige kredieten ter beschikking worden gesteld.

Middelen

Geschat aantal VTE

Het personeelsplan 2019 (laatste stemming) voorziet in 98 betrekkingen. 70,40 % van de betrekkingen zijn ingevuld. In januari 2020 werd er een nieuwe structuur ingevoerd om de ambities uit de algemene beleidsverklaring te kunnen uitvoeren. De implementatie van die nieuwe structuur stond los van de goedkeuring van het personeelsplan 2020. Sindsdien is het personeelsplan voor 2020 nooit aangenomen en werden de aanwervingen bij talent.brussels

- La déclaration de politique régionale
- Les descriptions de fonction et objectifs des DG/DGA
- La note d'orientation du ministre de la fonction publique
- Les rencontres avec le Ministre et son cabinet de la fonction publique, avec les hauts fonctionnaires régionaux et les partenaires RH
- Le ressenti « on the field » des équipes et leur feedback sur les relations étroites qu'elles entretiennent avec les partenaires
- Le statut actuel du personnel
- L'ordonnance organique du 23 février 2006 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle ainsi que ses divers arrêtés d'exécution
- L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 janvier 2017 relatif au télétravail
- Le règlement n° 2016/679, dit règlement général sur la protection des données (RGPD)
- La loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail
- L'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise

Échéance des OS

Toute la législature

Conditions de réussite

Le budget et la structure des coûts doivent permettre à talent.brussels de réaliser sa stratégie et l'ambition du Gouvernement. Les objectifs décrits sont basés sur un budget et des crédits de fonctionnement accordés par le Gouvernement. Il est clair que les ambitions énoncées ici ne peuvent être réalisées que si les crédits nécessaires sont mis à disposition.

Moyens

Nombre estimé d'ETP

Le plan de personnel 2019 (dernier voté) prévoit 98 postes. Le taux de remplissage de l'effectif est de 70,40 %. Une nouvelle structure a été mise en place en janvier 2020 afin de permettre de réaliser les ambitions reprises dans la déclaration de politique générale et la mise en œuvre de cette nouvelle structure était dépendante de l'approbation du plan de personnel 2020. Depuis, le plan de personnel 2020 n'a jamais été adopté et talent.brussels s'est

vanaf december 2020 stilgelegd. Talent.brussels bestaat momenteel uit 6 teams van 69 personen en wacht op het personeelsplan 2021 om zijn teams te kunnen versterken :

- het team Piloting, dat bestaat uit 5 personen die de DG en ADG ondersteunen bij hun taken ;
- het team Support dat bestaat uit de afdelingen HR, budget, IT, onthaal, onderhoud en het secretariaat. De belangrijkste taak van dit team is om kwaliteitsvolle interne diensten aan te bieden aan alle medewerkers van talent.brussels, 11 personen ;
- het team Juridische Expertise dat juridische ondersteuning biedt aan de medewerkers van talent.brussels en aan de gewestelijke partners, en bestaat uit 8 personen ;
- het team Acquisition dat de taken rond mandaten en statutaire selectie leidt, en bestaat uit 21 personen ;
- het team Strategie en Organisatie dat een gemeenschappelijke strategische visie voor het Gewest ontwikkelt en het openbaar ambt in Brussel stimuleert, en bestaat uit 7 personen ;
- het team Talent Experience Design dat de externe communicatie en de opleidingen verzorgt, en bestaat uit 12 personen

Begroting

- BA 32.001 : Verloning en kosten in verband met het personeelsbeheer
- BA 32.002 : Algemene kosten in verband met het beheer van gebouwen
- BA 32.003 : Werkingskosten voor de uitvoering van de opdrachten van talent.brussels

Partners

- Gewestelijke instellingen die hetzelfde gewestelijke statuut delen
- Gewestelijke instellingen die onder het toepassingsgebied van de diversiteitsordonnantie vallen
- Sociale partners
- Beroepenpunt
- Actiris
- VDAB
- GSOB
- Selor
- Openbare of privéoperatoren die op overheidsopdrachten kunnen reageren

vu imposé un gel sur ses recrutements dès décembre 2020. Talent.brussels est actuellement composé de 6 équipes de 69 personnes et en attente de son plan de personnel 2021 pour pouvoir renforcer ces équipes :

- l'équipe pilotage, 5 personnes aidant les DG et DGA dans leurs missions ;
- l'équipe support, composée des cellules RH, budget, IT, accueil, entretien et secrétariat. Sa principale mission est d'assurer des services internes de qualité à l'ensemble des agents de talent.brussels, 11 personnes ;
- l'équipe expertise juridique apporte un appui juridique tant pour les agents de talent.brussels que pour les partenaires régionaux, 8 personnes ;
- l'équipe Acquisition en charge des missions liées aux mandats et la sélection statutaire, 21 personnes ;
- l'équipe stratégie et organisation, en charge de développer une vision stratégique régionale commune et de dynamiser la fonction publique bruxelloise, 7 personnes ;
- l'équipe Talent experience design, en charge de la communication externe et de la formation, 12 personnes

Budget

- AB 32.001 : Rémunérations et frais inhérents à la gestion du personnel
- AB 32.002 : Frais généraux liés à la gestion du bâtiment
- AB 32.003 : Frais de fonctionnement liés aux missions de talent.brussels

Partenaires

- Organismes régionaux partageant le même Statut régional
- Organismes régionaux sous périmètre ordonnance Diversité
- Partenaires sociaux
- Cité des Métiers
- Actiris
- VDAB
- ERAP
- Selor
- Opérateurs publics ou privés susceptibles de répondre à des marchés publics

HOOFDSTUK IV
Overzicht van de strategische doelstellingen
(SD) en de operationele doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever

Omschrijving van de doelstelling

Het Brussels Gewest heeft als werkgever een veelheid aan troeven die er zijn handelsmerk van maken : boeiende en innovatieve projecten, zingeving en levenskwaliteit op het werk, doelstellingen die het algemeen belang dienen, permanente opleidingen en gevarieerde loopbaanmogelijkheden, competitieve salarissen, een gemeenschappelijke cultuur gericht op het welzijn van de medewerkers, gelijkheid en diversiteit... en toch lijdt het nog steeds onder een te geringe bekendheid en aantrekkingskracht.

Het is echter van essentieel belang dat het Gewest zich onderscheidt en dat getalenteerde mensen uit Brussel en daarbuiten zich bij zijn teams willen aansluiten, maar ook dat het een omgeving creëert die bevorderlijk is voor het behoud van zijn talenten en die hen tot echte ambassadeurs maakt.

Het Brussels Gewest is een meertalig gebied, deze diversiteit is een grote troef. We moeten ook proberen om deze diversiteit binnen de Brusselse overheidsdiensten te weerspiegelen.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- De partners zijn tevreden over het selectieproces. Het wordt als efficiënt ervaren.
- Talent.brussels staat bij werkzoekenden bekend als de poort naar gewestelijke rekrutering.
- Burgers in Brussel en daarbuiten hebben een positief beeld van het Brusselse openbaar ambt.
- De kandidaten beoordelen hun ervaring als positief.

IV.1.1 OD 1.1. Ontwikkelen van een corporate identiteit « talent.brussels »

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Talent.brussels moet zich bekend maken bij sollicitanten. De naam talent.brussels moet onmiddellijk in gedachten komen bij rekruteringen in Brussel.

CHAPITRE IV
Aperçu des objectifs stratégiques
et opérationnels

IV.1 OS 1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

Description de l'objectif

La Région bruxelloise dispose d'une multitude d'atouts en tant qu'employeur qui en font sa marque de fabrique : des projets passionnants et innovants, un sens et une qualité de vie au travail, des objectifs qui servent le bien commun, des possibilités de formations continues et de carrière variées, des salaires compétitifs, une culture commune axée sur le bien-être des collaborateurs, l'égalité et la diversité... et pourtant, elle reste encore insuffisamment connue et attractive.

Il est essentiel que la Région se démarque et donne envie aux talents bruxellois et au-delà de rejoindre ses équipes mais aussi qu'elle crée un environnement propice à garder ses talents et à en faire de véritables ambassadeurs.

La Région bruxelloise est une région multilingue, cette diversité est un grand atout. Nous devons également essayer de refléter cette diversité au sein des administrations bruxelloises.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- Les partenaires sont satisfaits du processus de sélection. Celui-ci est perçu comme efficient
- talent.brussels est connu des candidats chercheurs d'emploi comme la porte d'entrée pour le recrutement régional
- Les citoyens bruxellois et au-delà ont une image positive de la fonction publique bruxelloise
- L'expérience candidat est évaluée positivement

IV.1.1 OO 1.1. : Développer une identité corporate « talent.brussels »

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Talent.brussels doit se faire connaître des candidats à l'emploi. Son nom doit immédiatement être identifié au recrutement bruxellois.

Deadline

2022 en doorlopend

IV.1.1.1 Verwezenlijkingen 2021

Talent.brussels heeft in 2020 een nieuwe huisstijl en een video gemaakt om talent.brussels te promoten en kandidaten aan te zetten om onze website te bezoeken. Dankzij deze nieuwe huisstijl kon talent.brussels in 2021 zijn sensibilisercampagnes op coherente wijze voortzetten rond het « tinder'-concept : een job in Brussel, je talent = een match !

Er wordt momenteel gewerkt aan een meer professionele en aantrekkelijke website, die eind 2021 klaar zou moeten zijn.

Net als in 2020 zijn de jobbeurzen in 2021 ook virtueel. Talent.brussels zal onder meer deelnemen aan « Job Fair Brussels », een jobbeurs die in oktober 2021 plaatsvindt.

Talent.brussels is ook regelmatig aanwezig op de sociale media. In 2021 wordt de strategie voor de communicatie op de sociale netwerken herzien om nog meer zichtbaar te zijn.

IV.1.1.2 Planning 2022

In 2022 zal talent.brussels een grote bekendheids- en reclamecampagne voeren : aangezien talent.brussels onafhankelijker wordt van Selor, moet ze absoluut gekend en erkend worden als een belangrijke speler binnen de statutaire rekrutering in het Brussels Gewest. In 2022 worden ook samenwerkingen opgezet met universiteiten en hogescholen om zich kenbaar te maken. We zullen de nadruk blijven leggen op de aantrekking van Nederlandstalige kandidaten, die momenteel met te weinig zijn.

IV.1.2 OD 1.2. Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als aantrekkelijke werkgever*Begroting*

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Op basis van gemeenschappelijke gewestelijke waarden moet het imago van het Brussels Gewest onze getalenteerde medewerkers z'n doen krijgen om gedurende hun hele

Deadline

2022 et en continu

IV.1.1.1 Réalisations 2021

En 2020, talent.brussels a développé une nouvelle charte graphique ainsi qu'une vidéo pour promouvoir talent.brussels et inciter les candidats à visiter notre site. Cette nouvelle charte graphique a permis à talent.brussels de poursuivre de manière cohérente ses campagnes de notoriété en 2021 sur le concept « tinder » : un job à Bruxelles + votre talent = c'est un matche !

Un site web plus professionnel et plus attrayant est en cours de création et devrait être disponible fin 2021.

Comme en 2020, les bourses d'emploi sont virtuelles en 2021. Talent.brussels participera notamment à la bourse d'emploi « job fair Brussels » en octobre 2021.

Talent.brussels est également présent régulièrement sur les médias sociaux. En 2021, la stratégie de communication sur les réseaux sociaux est en cours de révision afin d'être encore plus visibles.

IV.1.1.2 Planning 2022

En 2022, talent.brussels réalisera une grande campagne de notoriété et publicitaire : étant donné que talent devient plus autonome du Selor, Talent.brussels doit impérativement être connu et reconnu comme un acteur incontournable du recrutement statutaire en Région bruxelloise. En 2022, des collaborations seront également mises en place avec les universités et hautes écoles pour se faire connaître ; nous continuerons à mettre l'accent sur l'attrait des candidats néerlandophones qui ne sont pas assez nombreux actuellement

IV.1.2 OO 1.2. : Construire une image partagée de la Région bruxelloise comme employeur attractif*Budget*

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Basées sur les valeurs régionales communes, l'image de la Région bruxelloise doit insuffler l'envie à nos agents talentueux de rester au sein de la Région tout au long de

loopbaan binnen het Gewest te blijven en zo bij te dragen tot de positionering van het Gewest als een aanbieder van duurzame loopbanen en jobs.

Deadline

2020 en doorlopend

IV.1.2.1 Verwezenlijkingen 2021

De gewestelijke werkgroep « employer branding » werd in 2019 opgericht en heeft het mogelijk gemaakt de krijtlijnen van de gemeenschappelijke basis van de gewestelijke instellingen inzake employer branding uiteen te zetten. In 2020 heeft talent.brussels regelmatig gecommuniceerd op de verschillende sociale media.

Talent.brussels neemt samen met andere Brusselse partners deel aan een grootschalige campagne van Job@, om werken in Brussel te promoten.

IV.1.2.2 Planning 2022

Er zullen enkele capsulevideo's over de functies en loopbanen binnen het Gewest worden gemaakt.

Er wordt actief gezocht naar mogelijkheden om Brussel als een aantrekkelijke werkgever te promoten.

IV.1.3 OD 1.3. Opstellen van een strategisch communicatieplan dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Het is onze taak om de vooroordelen inzake het openbaar ambt en Brussel te doorbreken om het Brussels openbaar ambt weer aantrekkelijk te maken. Ons communicatieplan moet op deze principes zijn toegespitst.

Deadline

2020 en doorlopend

leur carrière et contribuer ainsi à positionner la région comme pourvoyeur de carrières et emplois durables.

Deadline

2020 et en continu

IV.1.2.1 Réalisations 2021

Le groupe de travail régional employer branding a été constitué en 2019 et a permis d'esquisser la base commune aux institutions régionales en matière d'employer branding. En 2020, talent.brussels a investi dans une communication régulière sur différents médias sociaux.

Talent.brussels participe à une vaste campagne de Job@, avec d'autres partenaires bruxellois, pour promouvoir le travail à Bruxelles.

IV.1.2.2 Planning 2022

Une série de capsules vidéos sur les métiers et carrières régionales seront réalisées.

Des opportunités seront activement recherchées pour promouvoir Bruxelles comme un employeur attractif.

IV.1.3 OO 1.3. : Rédiger un plan de communication stratégique en phase avec la stratégie globale de talent.brussels et la stratégie de recrutement régionale

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Notre mission est de casser les préjugés de la fonction publique et de Bruxelles pour la rendre attractive. Notre plan de communication devra être axé sur ces principes.

Deadline

2020 et en continu

IV.1.3.1 Verwezenlijkingen 2021

Eind 2020 werd een campagne gelanceerd om de naam-bekendheid van talent.brussels te vergroten. Ze moet nog verder worden uitgewerkt en in onze communicatie worden gesystematiseerd, vooral de communicatie in verband met de aanwervingen.

IV.1.3.2 Planning 2022

In 2022 moet er opnieuw een bekendheids campagne worden gelanceerd, die bovendien moet worden versterkt aangezien talent.brussels een grotere autonomie heeft verworven ten opzichte van Selor. Wij leggen ook de nadruk op de profielen die we de laatste jaren moeilijker konden aantrekken.

IV.1.4 OD 1.4. Vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken van het statutaire aanwervingsproces om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt
- BA 32.003.11.01 : Uitgaven voor de aankoop van meubilair en kantoorbenodigdheden voor de examenlokalen

Het aanwervingsbeleid in het Brussels Gewest moet kaderen binnen een doordachte en in de tijd gestructureerde personeelsplanningsstrategie. Op basis van deze strategie zal talent.brussels een planning opstellen die het mogelijk zal maken om aanvragen van vacatures volgens hun prioriteit toe te wijzen. Te veel van onze partners hanteren vandaag nog het principe van contractuele aanwerving om het mogelijk te maken om op ad-hocbasis te rekruteren. Contractuele aanwerving biedt immers de mogelijkheid om zijn eigen rekruteringspartner, zijn eigen tests, vaardigheidsmodel en deadlines te kiezen en zou de benadering van het laatste redmiddel moeten zijn. Helaas creëert deze benadering ongelijkheden tussen ambtenaren die niet dezelfde arbeidsvoorwaarden en loopbaan genieten. Bovendien past deze werkwijze niet binnen het idee van een coherent HR-beleid. Ongeveer 40 % van de vacatureaanvragen zijn momenteel statutarisatieaanvragen, wat aanzienlijke uitgaven met zich meebrengt op het gebied van financiering en human resources voor de aanwerving van een personeelslid. Daarnaast moet het personeelslid twee keer een aanwervingsprocedure doorlopen met twee verschillende systemen, wat soms leidt tot mislukkingen en onnodig complexe constructies. Talent.brussels zal investeren in de uitwerking van een aanwervingsproces dat beter aansluit bij de realiteit op het terrein van onze

IV.1.3.1 Réalisations 2021

Une campagne de notoriété a été lancée fin 2020. Elle doit encore être développée et être systématisée dans nos communications, surtout les communications liées aux recrutements.

IV.1.3.2 Planning 2022

En 2022, une campagne de notoriété doit être relancée et renforcée étant donné la prise d'autonomie de talent par rapport au Selor. Nous mettrons également l'accent sur les profils qui ont été les plus difficiles à attirer ces dernières années.

IV.1.4 OO 1.4. : Simplifier et augmenter la qualité du processus de recrutement statutaire afin de rendre le recrutement statutaire plus professionnel et plus efficace

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique
- AB 32.003.11.01 : Dépenses pour l'acquisition de mobilier et de matériel de bureau pour les salles d'examen

La politique de recrutement au sein de la Région bruxelloise doit s'intégrer dans une stratégie de planning de personnel réfléchi et structurée dans le temps. Sur la base de cette stratégie, talent.brussels mettra en place un calendrier qui permettra d'assigner les demandes de vacances selon leur priorité. Trop de nos partenaires aujourd'hui se tournent encore vers le principe du recrutement contractuel afin de permettre de recruter de manière *ad hoc*. En effet, le recrutement contractuel offre la possibilité de choisir son propre partenaire de recrutement, ses propres tests, modèle de compétences et délais et devrait être l'approche du dernier recours. Malheureusement, cette approche crée des inégalités entre les fonctionnaires qui ne bénéficient pas des mêmes conditions de travail et carrière. En plus, cette façon de faire ne cadre pas dans l'idée d'une politique RH cohérente. Environ 40 % des demandes de vacances sont actuellement des demandes de statutarisations ce qui implique des dépenses significatives en termes de financement et de ressources humaines pour le recrutement d'un agent. En plus, l'agent doit parcourir deux fois une procédure de recrutement selon deux systèmes différents ce qui amène parfois un échec et mène à des constructions inutilement complexes. Talent.brussels investira dans la création d'un processus de recrutement qui est plus adapté à la réalité de terrain de nos partenaires bruxellois et ceci en toute

Brusselse partners en dit in volledige autonomie van Selor. Het proces moet flexibeler zijn in termen van profilering en de keuze van vaardigheden, gebruikte tests, timing en de organisatie van de gesprekken. GovTech en digitalisering moeten ook worden geïntegreerd in onze aanwervingsprocessen opdat we het verschil zouden kunnen maken en onze aantrekkelijkheid als werkgever kunnen versterken.

Deadline

2021 en doorlopend

IV.1.4.1 Verwezenlijkingen 2021

De teams van talent.brussels hebben van januari tot juli 2021 gewerkt aan de ontwikkeling van een gewestelijk aanwervingsplatform. Het laatste deel van 2021 zal worden gewijd aan de uitvoering van gebruikerstests en aan opleidings- en informatiesessies voor onze partners. Het einddoel is dat het platform eind 2021 operationeel is.

In het kader van de procesvereenvoudiging die als gevolg van de autonomie van Selor op gang werd gebracht, werd ook beslist om, na feedback van de partners, de selectietests bij te werken. We zijn op zoek gegaan naar een partner die in staat is om een portfolio van kwaliteitstests aan te bieden, die op de Brusselse realiteit op het terrein is afgestemd, en om ze te integreren in het nieuwe platform zodat de ervaring van de kandidaten zo eenvoudig en aangenaam mogelijk is tijdens de procedure. De opdracht werd in juli 2021 gegund. In oktober 2021 zal het team van Talent Acquisition een grondige en gecertificeerde opleiding volgen, zodat het de tests voor het evalueren van de kandidaten kan leren gebruiken.

Als gevolg van de gezondheidscrisis werden de praktijktests in 2020 gedigitaliseerd. In 2021 heeft het team van Talent Acquisition 40 praktijkgevallen in een digitale versie omgezet. Naast de positieve milieu-impact maakt de digitalisering het mogelijk om een gesprek met praktijkgeval op afstand te organiseren en de tijd van een procedure in te korten. Met betrekking tot de kandidaat ervaring is een analyse gestart om de toepassing voor de praktijktesten te integreren in het aanwervingsplatform. Deze analyse zal in 2022 haar vruchten afwerpen. Over het algemeen krijgen de kandidaten 24 uur de tijd om hun test uit te voeren. Hierdoor kunnen ze zich beter organiseren en onder meer rekening houden met hun andere verplichtingen. Wat de klantervaring betreft, heeft het team klanten ondersteund bij de digitalisering van hun praktijktesten en zal het eind 2021 een meer diepgaande opleiding voor de HR-partners van de Brusselse instellingen organiseren die in het nieuwe opleidingstraject voor klanten zal worden geïntegreerd.

autonomie de Selor. Le processus devra être plus souple au niveau du profilage et du choix des compétences, des tests utilisés, du timing et de l'organisation des entretiens. Le govtech et la digitalisation doivent également être intégrés dans nos processus de recrutement pour nous permettre de faire la différence et renforcer notre attractivité en tant qu'employeur.

Deadline

2021 et en continu

IV.1.4.1 Réalisations 2021

De janvier à juillet 2021, les équipes de talent.brussels ont travaillé sur le déploiement d'une plateforme de recrutement régionale. La dernière période de l'année 2021 sera consacrée à la mise en place des tests d'utilisateurs et aux sessions de formations/informations envers nos partenaires. L'objectif final étant que la plateforme soit opérationnelle fin de l'année 2021.

Dans le cadre de la simplification des processus initiée par l'autonomie de Selor, il a également été décidé, à la suite des feedbacks des partenaires, de mettre à jour les tests de sélection. Nous avons recherché un partenaire capable de proposer un portefeuille de tests de qualité, adapté aux réalités du terrain bruxellois et de les intégrer dans la nouvelle plateforme afin que l'expérience des candidats soit aussi simple et agréable que possible pendant la procédure. Le marché a été attribuée en juillet 2021. En octobre 2021 l'équipe de Talent Acquisition suivra une formation approfondie et certifiante afin de lui permettre d'utiliser les tests pour l'évaluation des candidats.

Les tests pratiques ont été numérisés en 2020, suite à la crise sanitaire. En 2021, l'équipe de Talent Acquisition a transformé 40 cas pratiques en version digitale. La numérisation, outre son impact positif sur l'environnement, permet d'organiser un entretien avec cas pratique à distance et de réduire le temps d'une procédure. En ce qui concerne l'expérience candidat, une analyse a débuté afin d'intégrer l'application pour les tests pratiques dans la plateforme de recrutement et portera ses fruits en 2022. Les candidats disposent en général d'une période de 24 h pour réaliser leur test, ce qui leur permet de mieux s'organiser en tenant notamment compte de leurs autres obligations. En ce qui concerne l'expérience client, l'équipe a accompagné les clients lors de la numérisation de leur tests pratiques et organisera fin 2021 une formation plus approfondie pour les partenaires RH des institutions bruxelloises qui sera intégrée dans le nouveau trajet de formation pour clients.

Er is een overheidsopdracht opgesteld voor de organisatie van een opleiding over gesprekstechnieken, niet enkel op basis van de STAR-methode, maar ook op de beoordeling van het gedrag en de houding, waardoor de kandidaten die passen bij de bedrijfscultuur van onze partners doelgerichter kunnen worden geselecteerd, en niet enkel op grond van de vaardigheden die nodig zijn voor de functie.

Om de efficiëntiewinsten te identificeren, heeft het team Talent Acquisition de AS IS-processen geanalyseerd. Er werd gekozen voor een collaboratieve aanpak om ervoor te zorgen dat het team actief deelneemt aan dit proces. Deze oefening heeft het mogelijk gemaakt een nieuw selectieproces uit te werken waarin de tijd voor een procedure werd teruggebracht van soms 120 dagen tot maximaal 60 dagen en de rollen van de directieleden werden geherdefinieerd om hun werklast beter te verdelen. De procesanalyse werd gecombineerd met een analyse van de organisatiestructuur, waardoor een samenvoeging van de diensten Selectie en Mandaten, back-ups en het werk per rol mogelijk werden. Er zijn expertrollen toegevoegd om te werken aan de kwaliteit, de continue verbetering, de diversiteit, de tests en de innovatie. Elke medewerker van de directie heeft zijn rolvoorkeuren gedurende de zomer van 2021 kenbaar kunnen maken. Om hen te helpen bij deze oefening, hebben ze in juni 2021 een workshop over de teamrollen van Belbin gevolgd en een gepersonaliseerd rapport ontvangen met hun favoriete en te vermijden rollen. In oktober 2021 vindt er een tweede workshop plaats om te werken aan de teamcohesie en het creëren van een team op basis van de krachten en de talenten.

IV.1.4.2 Planning 2022

2022 zal in het teken staan van het gebruik van het platform en de verbetering ervan op basis van de feedback van het team Talent Acquisition, maar ook van onze partners. Een deel zal worden gewijd aan de bepaling van goede praktijken die zullen worden geïntegreerd in een wiki en die tijdens rondetafelbijeenkomsten met de partners zullen worden besproken. Het is de bedoeling om het proces zo efficiënt mogelijk te maken op basis van een 360° feedback.

Het certificeringstraject van talent.brussels heeft vorm gekregen en zal op basis van de behoeften worden beoordeeld en verbeterd. Er moeten overheidsopdrachten worden opgesteld om de organisatie van opleidingen aan externe dienstverleners te gunnen.

Om het aanwervingsproces verder te moderniseren, zal een groep van deskundigen worden opgericht, afkomstig uit de academische wereld, de overheids- en privé-sector.

Un marché public a été rédigé pour l'organisation d'une formation dans les techniques d'entretien non seulement sur la base de STAR mais aussi sur l'évaluation des attitudes ce qui permettra de cibler davantage les candidats qui matchent avec la culture d'entreprise de nos partenaires et pas seulement avec les compétences requises pour la fonction.

Afin d'identifier des gains en efficacité, une analyse des processus AS IS de l'équipe Talent Acquisition a été réalisée. Une approche collaborative a été privilégiée afin de veiller à ce que l'équipe participe activement à ce processus. Cet exercice a permis de dessiner un nouveau processus de sélection dans lequel le temps d'une procédure a été réduite de parfois 120 jours à maximum 60 jours et les rôles des agents de la direction ont été redéfinis afin de mieux répartir leur charge de travail. L'analyse des processus a été combinée avec une analyse de la structure organisationnelle permettant une fusion des services sélection et mandats, des back-ups et le travail par rôle. Des rôles d'experts ont été ajoutés afin de travailler sur la qualité, l'amélioration continue, la diversité, le testing et l'innovation. Chaque collaborateur de la direction a pu communiquer ses préférences de rôles pendant l'été 2021. Pour les aider dans cet exercice, ils ont, en juin 2021, suivi un workshop Belbin et reçu un rapport personnalisé avec leurs rôles préférés et à éviter. Un deuxième workshop aura lieu en octobre 2021 afin de travailler sur la cohésion d'équipe et la mise en place d'une équipe sur la base des forces et talents.

IV.1.4.2 Planning 2022

L'année 2022 sera consacrée à l'utilisation de la plateforme et l'amélioration sur la base des feedbacks de terrain de l'équipe Talent Acquisition mais aussi de nos partenaires. Une partie sera consacrée à la définition de bonnes pratiques qui seront intégrées dans un wiki et qui seront discutées lors de tables rondes avec les partenaires. L'idée sera de rendre le processus le plus efficace possible sur la base d'un feedback 360°.

Le trajet de certification talent aura pris forme et sera également évalué et amélioré sur la base des besoins. Des marchés publics devront être rédigés afin d'attribuer l'organisation de formations à des prestataires externes.

Afin de continuer la modernisation du processus de recrutement, un groupe d'experts sera formé, issu du monde académique, du secteur public et privé.

Er zullen nieuwe mogelijkheden worden onderzocht om kunstmatige intelligentie te introduceren, zoals een geautomatiseerde cv-screening of een motivatiebeoordeling voorafgaand aan cv-screening. Om het proces flexibeler te maken, dient te worden onderzocht op welke manier de competenties kunnen worden ingezet. Uit de realiteit op het terrein blijkt dat een vereiste competentie vaak niet in « het juiste vakje » past, wat de aanwervingen stroef maakt en ervoor zorgt dat ze niet op de reële behoeften zijn afgestemd. De nieuwe organisatiestructuur van de directie zal deze acties ondersteunen.

IV.1.5 OD 1.5. Voorstellen van een nieuwe, rechtszekere aanpak om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken

Begroting

- 32.003.08.01 : Werkingskosten in verband met de mandaten
- 32.003.07.01 & 32.003.08.02 : Presentiegelden voor de juryleden

Naast de uitbreiding van de lijst met juryleden van de selectie- en evaluatiecommissies voor mandaathouders met het oog op een paritaire samenstelling uit erkende experts, wil talent.brussels een flexibeler en professioneler rekruteringsproces voorstellen.

Deadline

2020

IV.1.5.1 Verwezenlijkingen 2021

Talent.brussels heeft een beroep gedaan op kandidaat-experten om in de aanwervingsjury's van de toekomstige mandaathouders te zetelen. Dit zal regelmatig worden herhaald om over een voldoende grote pool van experts te beschikken.

Daarnaast heeft de Regering een nieuwe aanpak voor de aanwerving van mandaathouders voorgesteld en goedgekeurd. Wij hopen in de laatste maanden van 2020 te kunnen onderzoeken welke effecten deze aanpak heeft op de snelheid van de selectieprocedure.

IV.1.5.2 Planning 2022

Voor 2022 staat opnieuw een hele lijst van aanwervingen van mandaathouders gepland, evenals talrijke evaluaties. Wij werken aan de oprichting van een secretariaat dat een meer actieve ondersteunende rol zal spelen in het kader van

De nouvelles possibilités seront examinées pour introduire l'intelligence artificielle comme un CV screening automatisé ou une évaluation de la motivation avant le screening des CV. La manière d'utiliser les compétences devra être évalué afin de rendre le processus plus flexible. La réalité du terrain démontre que souvent une compétence qui est requise ne se trouve pas dans « la bonne case » ce qui rend les recrutements rigides et pas adaptés aux besoins réels. La nouvelle structure organisationnelle de la direction soutiendra ces actions.

IV.1.5 OO 1.5. : Proposer une nouvelle approche, juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement des hauts fonctionnaires plus professionnel et plus efficace

Budget

- 32.003.08.01 : Frais de fonctionnement liés aux mandats
- 32.003.07.01 & 32.003.08.02 : Jetons de présence pour les membres du jury

Outre l'élargissement de la liste des membres de jury des commissions de sélection et évaluation des mandataires pour qu'elle soit paritairement composée d'experts reconnus, talent.brussels souhaite proposer un processus de recrutement assoupli et plus professionnel.

Deadline

2020

IV.1.5.1 Réalisations 2021

Talent.brussels a fait appel à des candidats-experts pour faire partie des jurys de recrutement des futurs mandataires. Cet appel sera répété régulièrement afin de disposer d'une pool d'experts suffisamment importante.

En outre, une nouvelle approche pour le recrutement des mandataires a été proposée et validée par le Gouvernement. Nous espérons pouvoir mesurer les premiers effets de cette approche sur la dernière partie de 2020 en terme de rapidité de la procédure de sélection.

IV.1.5.2 Planning 2022

Toute une liste de recrutements de mandataires est à nouveau prévue pour 2022, ainsi que de nombreuses évaluations. Nous travaillons sur la mise en place d'un secrétariat qui jouera un rôle de soutien plus actif dans

de procedures, zowel voor de aanwervingen als in het kader van de evaluaties. De ondersteuning en de expertise van het secretariaat aan de juryleden zullen worden versterkt, aangezien de modernisering van het aanwervingsproces van de mandaathouders deel uitmaakt van de beleidsverklaring van de Regering.

Er zal een overheidsopdracht worden gegund om in een begeleiding van de evaluatiecommissie te voorzien.

IV.1.6 OD 1.6. Ontwikkelen van een gewestelijke rekrutingswebsite voor talent.brussels

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Als eerste toegangspoort moet de website van talent.brussels het gewestelijke merkimage weerspiegelen om een goede eerste indruk te maken. De website moet de kandidaten de mogelijkheid bieden om zich op een gebruiksvriendelijke en interactieve manier voor te bereiden op tests en interviews en om het Gewest, zijn uitdagingen en zijn instellingen te ontdekken. Via de website moet het ook mogelijk zijn om salarissimulaties uit te voeren en potentiële kandidaten alle nodige informatie met betrekking tot hun loopbaan te verstrekken.

Deadline

2021

IV.1.6.1 Verwezenlijkingen 2021

IV.1.6.2 In de eerste helft van 2021 werden de interne behoefteanalyse en de businesscase uitgevoerd. Het bestek is opgesteld. In de loop van het derde kwartaal van 2021 zal een raamovereenkomst worden geraadpleegd. De nieuwe website van talent.brussels zou eind 2021 klaar moeten zijn.

IV.1.6.3 Planning 2022

Het nieuwe aanwervingsplatform waartoe de kandidaten en de gewestelijke partners toegang zullen hebben en waar ze hun dossiers zullen kunnen beheren, zou eind 2021/begin 2022 operationeel moeten zijn. Dit platform zal worden ontwikkeld en een effectief beheersinstrument worden voor de aanwerving van ambtenaren en mandaathouders en zal het mogelijk maken om het proces van A tot Z te beheren.

le cadre des procédures, tant pour les recrutements que pour les évaluations. Le soutien et l'expertise apportés par le secrétariat aux membres du jury seront renforcés, la modernisation du processus de recrutement des mandataires faisant partie de la déclaration de politique du Gouvernement.

Un marché public sera attribué afin de prévoir un accompagnement de la commission d'évaluation.

IV.1.6 OO 1.6. : Développer un site de recrutement régional talent.brussels

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Première porte d'entrée, le site web talent.brussels doit refléter l'image de marque régionale pour être sûre de faire une bonne première impression. Il doit offrir la possibilité pour les candidats de se préparer aux tests et entretiens de manière conviviale et interactive, il doit permettre de découvrir la Région, ses challenges et ses institutions. Le site devra également permettre de réaliser des simulations salariales et fournir toutes les informations nécessaires aux candidats potentiels concernant sa carrière.

Deadline

2021

IV.1.6.1 Réalisations 2021

L'analyse des besoins en interne et le business case ont été réalisées durant le premier semestre 2021. Le cahier des charges est rédigé et un contrat-cadre va être consulté dans le cours du troisième trimestre 2021. Le nouveau site de Talent devrait être prêt à la fin 2021.

IV.1.6.2 Planning 2022

La nouvelle plateforme de recrutement à laquelle les candidats et les partenaires régionaux auront accès et pourront gérer leurs dossiers devrait être opérationnelle fin 2021 / début 2022. Cette plateforme se développera et deviendra un outil de gestion efficace pour le recrutement des fonctionnaires et des mandataires et permettra de gérer le processus de A à Z.

IV.1.7 OD 1.7. Ondertekenen van een nieuw protocol van akkoord met Selor

Begroting

- BA 32.002.08.02 : Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de taken van talent.brussels

De basis voor een grotere autonomie voor talent.brussels ligt in een nieuw, met Selor gesloten samenwerkingsprotocol en moet gebaseerd zijn op de organisatie van statutaire aanwervingsprocedures in overeenstemming met het regelgevend kader van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Daartoe moet talent.brussels over eigen organisatorische hulpmiddelen beschikken. Hiertoe werd in de loop van 2021 veel werk verricht om een specifiek gewestelijk platform te ontwikkelen, om een efficiënte rekrutering door talent.brussels voor zijn partnerorganisaties mogelijk te maken.

Over het protocolontwerp vond al constructief overleg plaats met Selor. Het bevindt zich momenteel in zijn eindfase en zal in 2021 worden ondertekend.

Deadline

2021

IV.1.7.1 Verwezenlijkingen 2021

Tijdens het laatste kwartaal van 2021 zal een nieuw protocol met Selor worden ondertekend. Deze doelstelling zal dus in 2022 worden afgerond.

IV.2 SD 2. Bevorderen van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten

Een uitstekende service aan de Brusselaars kan enkel worden bereikt door getalenteerde, toegewijde en trotse medewerkers die zich goed voelen op hun werkplek. Het openbaar ambt moet een opwaartse spiraal doen ontstaan waarin de personeelsleden in dienst blijven en zich kunnen ontwikkelen om aan de eisen van hun functie te voldoen en die tegelijk een voedingsbodem is voor bronnen van positieve energie die nodig zijn om een gevoel van plezier en welzijn op het werk te creëren en zo de voorwaarden te scheppen voor het leveren van een uitstekende dienstverlening aan de (Brusselse) burgers.

Als overheidsinstelling moeten we kwaliteitsvolle en efficiënte diensten verlenen. Daarvoor hebben we ook gekwalificeerd en gemotiveerd personeel nodig. Door de

IV.1.7 OO 1.7. : Signer un nouveau protocole d'accord avec Selor

Budget

- AB 32.002.08.02 : Frais généraux de fonctionnement liés à l'exécution des missions de talent.brussels

La base d'une plus grande autonomie pour talent.brussels réside dans un nouveau protocole de collaboration conclu avec Selor et doit reposer sur l'organisation des procédures de recrutement statutaires dans le respect du cadre réglementaire de la Loi spéciale du 8 août 1980.

Pour ce faire, talent.brussels doit disposer de ses propres outils organisationnels. À cette fin, un travail important a été réalisé au cours de l'année 2021 pour développer une plateforme régionale propre, afin de permettre un recrutement efficace par talent.brussels pour ses organisations partenaires.

Le projet de protocole a déjà fait l'objet d'une consultation constructive avec Selor. Il est maintenant dans sa phase finale et sera signé en 2021.

Deadline

2021

IV.1.7.1 Réalisations 2021

Un nouveau protocole avec Selor sera signé lors du dernier trimestre 2021. Cet objectif sera donc clôturé en 2022.

IV.2 OS 2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà

Un service d'excellence aux bruxellois ne peut se faire qu'à travers des agents talentueux, engagés, fiers et se sentant bien sur leur lieu de travail. La fonction publique doit veiller à créer un cercle vertueux permettant de garder et développer les agents pour répondre aux exigences de leur fonction tout en favorisant les sources d'énergie positive nécessaires pour créer un sentiment de plaisir et de bien-être au travail, créant ainsi les conditions propices à délivrer un service d'excellence aux citoyens (bruxellois).

En tant qu'organisme public, nous devons offrir un service de qualité et efficace. Pour cela, nous avons également besoin de personnel qualifié et motivé. La rareté

schaarste op de arbeidsmarkt en het specifieke karakter van bepaalde profielen moeten werkgevers vaak alles in het werk stellen om mensen aan te trekken. Deze talentenoorlog is ook een echte uitdaging voor de overheidssector, omdat deze wegens de vaste weddeschalen en de onmogelijkheid om over loon te onderhandelen, met meer concurrentie te kampen heeft dan andere werkgevers.

Het is daarom belangrijk een brandingstrategie te ontwikkelen die de aantrekkelijkheid van het gewest als werkgever in de schijnwerpers plaatst en versterkt. Het Gewest heeft talrijke voordelen te bieden op het gebied van persoonlijke ontwikkeling of de combinatie van werk en privéleven.

Medewerkers aan boord halen is één ding, maar het is minstens even belangrijk ze aan boord te houden. Daarom moeten we in hen investeren om hun alle kansen te geven om open te bloeien en hen te helpen bij de ontwikkeling van hun individuele loopbaan.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- Medewerkers mikken spontaan op andere interne functies binnen hun organisatie of op andere gewestelijke organisaties wanneer zij toe zijn aan een carrièrewending.
- De medewerkers krijgen de kans om een gemeenschappelijke gewestelijke competentiebasis inzake het openbaar ambt te verwerven.
- Ze kunnen de voordelen van het Brusselse gewestelijke openbaar ambt voortdurend vergelijken.
- Ze voeren de regie over hun eigen loopbaan en kunnen zich voorbereiden op een organisatorische verandering, bijvoorbeeld in het kader van de digitale transitie, of persoonlijke veranderingen.

IV.2.1 OD 2.1. Uitwerken van een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod dat het gevoel van verbondenheid van de ambtenaren met het Gewest versterkt en hen tegelijk in staat stelt om hun talent op gewestelijk niveau te ontwikkelen

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

sur le marché du travail et la spécificité de certains profils font que les employeurs doivent souvent mettre tout en œuvre pour attirer des personnes. Cette guerre des talents est également un véritable défi pour le secteur public car il doit faire face à une concurrence plus grande par rapport à d'autres employeurs compte tenu des barèmes salariaux fixes et de l'impossibilité de négocier les salaires.

Il est donc important de développer une stratégie de marque qui mette en évidence et renforce l'attrait de la région en tant qu'employeur. La région a de nombreux avantages à offrir en termes de développement individuel ou de combinaison du travail et de la vie privée.

Amener les employés à bord est une chose, il est au moins aussi important de les garder à bord. À cette fin, nous devons investir en eux afin de leur donner toutes les chances de s'épanouir et de les aider à développer une carrière individuelle.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- Les agents se tournent spontanément vers d'autres postes internes à leur organisation ou vers d'autres organisations régionales lorsqu'ils souhaitent redonner une impulsion à leur carrière.
- Les agents ont la possibilité d'acquérir un socle de compétences communes régionales fonction publique
- Les agents peuvent comparer en continu les avantages de la fonction publique régionale bruxelloise
- Les agents deviennent acteur de leur carrière et peuvent se préparer à un changement organisationnel, dans le cadre de la transition numérique par exemple, ou personnel

IV.2.1 OO 2.1. : Développer une offre de formations régionales innovantes qui vient à la fois renforcer l'appartenance des agents à la Région et qui leur permet de développer leur talent au niveau régional

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.2.1.1 Gewestelijke opleidingstrajecten ontwikkelen : in dienst treden, manager worden, van functie veranderen, doorstromen naar een hoger niveau...

Deadline

2022

Verwezenlijkingen 2021

De overgangsproeven voor alle niveaus vonden eind 2020 plaats. In 2021 zijn met de partners informatiesessies georganiseerd ter voorbereiding van de tweede proeven voor de overgang naar niveau A. In overleg met de partners werd beslist om de laureaten van de eerste proef cursussen van universitair niveau te laten volgen in de universiteiten, maar ook in hoge scholen.

Er werd een marktverkenning uitgevoerd voor de opstelling van een (of twee) verplichte cursussen. Daaruit blijkt dat het moeilijk is om met externe dienstverleners in een dergelijke cursus te voorzien. Wij overwegen om deze cursus intern bij het Gewest te ontwikkelen in samenwerking met alle betrokken partners.

Planning 2022

Voor de bevorderingen heeft een beoordeling van het verloop van de in 2021/2022 georganiseerde bevorderingen het mogelijk gemaakt om de planning van de volgende overgangssessies op een betere en meer coherente manier voor de kandidaten te organiseren. Eind 2022 zou een nieuwe reeks overgangsproeven moeten worden gelanceerd.

In 2022 zal talent.brussels specifieke opleidingstrajecten voor de gewestelijke ambtenaren ontwikkelen : gewestelijk onthaal, manager worden, van functie veranderen, enz.

IV.2.1.2 Opleidingen voorstellen die interessant zijn voor alle gewestelijke personeelsleden :

Deadline

2022

Verwezenlijkingen 2021

De partners van talent.brussels hebben de gewestelijke opleidingscatalogus ontvangen. Er werden een twintigtal opleidingen aan de medewerkers voorgesteld.

IV.2.1.1 Développer des trajets de formation régionaux : entrer en service ; devenir manager ; changer de fonction, accéder à un niveau supérieur...

Deadline

2022

Réalisations 2021

Les tests d'accèsion pour tous les niveaux ont eu lieu fin 2020. En 2021, des séances d'informations ont été organisées avec les partenaires pour la préparation des secondes épreuves pour les accessions de niveau A. Il a été décidé en concertation avec les partenaires de permettre aux lauréats de la première épreuve de suivre des cours de niveau universitaire dans les universités mais aussi dans les hautes écoles.

Une prospection du marché a été faite pour l'élaboration d'un (ou 2) cours obligatoires. Il en ressort une difficulté de prévoir un tel cours avec des prestataires externes. Nous envisageons de développer ce cours en interne à la Région en collaboration avec tous les partenaires concernés.

Planning 2022

Pour les accessions, une évaluation du déroulement des accessions organisées en 2021 / 2022 nous a permis de réorganiser le planning des prochaines sessions d'accèsion de manière plus optimale et cohérente pour les candidats. Une nouvelle série d'épreuves d'accèsions devraient être lancées à la fin de l'année 2022.

En 2022, talent.brussels développera des trajets de formations spécifiques pour les agents régionaux : accueil régional, devenir manager, changer de fonction, etc.

IV.2.1.2 Proposer des formations qui touchent l'ensemble des agents régionaux :

Deadline

2022

Réalisations 2021

Le catalogue de formation régional a été mis à disposition des partenaires de talent.brussels. Une vingtaine de formations sont proposées aux agents. Une partie de

De medewerkers van talent.brussels geven zelf een deel van de opleidingen. Via een aankoopcentrale kunnen onze partners een ander deel aanvragen.

Er werd een digitaal opleidingsbeheerplatform ontwikkeld, dat gedurende het laatste kwartaal van 2021 en begin 2022 bij de partners zal worden ingevoerd. Twee overheidsopdrachten voor de transversale inhoud (IT-tools en persoonlijke ontwikkeling) werden gelanceerd en zullen worden toegekend. De inhoud zal vóór eind 2021 in het e-learningplatform worden opgenomen. De aankoopcentrale zal worden vernieuwd voor de opleidingen die geen deel uitmaken van de opleidingen die online beschikbaar zijn.

Planning 2022

Wij hebben een digitaal leerplatform ontwikkeld. Een deel van onze opleidingscatalogus zal dus via e-learning op het platform worden gegeven.

IV.2.1.3 Een Learning Content Management System ontwikkelen : met dit systeem kunnen personeelsleden een opleiding op afstand volgen op om het even welke drager en waar en wanneer ze dat willen.

Deadline

2021

Verwezenlijkingen 2021

Het project in verband met de implementatie van het platform is begin 2021, in samenwerking met het CIBG, van start gegaan.

Op basis van een behoefteanalyse heeft talent.brussels, in samenwerking met het CIBG, een bestek opgesteld voor de ontwikkeling van een gewestelijk leerplatform. Dat moet het voor elke partner mogelijk maken om op een flexibele manier zijn eigen opleiding te kopen of te ontwikkelen. Talent.brussels zal toezien op de samenhang van de gevraagde toekomstige ontwikkelingen en zal ook het aanbod aan gewestelijke opleidingen ontwikkelen.

Planning 2022

Het platform wordt eind 2021 bij de partners en begin 2022 voor het gemeenschappelijke deel geïmplementeerd. De inhoud die eigen is aan elke instelling, kan vanaf 2022 door de betrokken instellingen worden ontwikkeld. Na de implementatie bij de partners zal talent.brussels zich richten op het aanbod van de transversale inhoud die ter beschikking van de partners moet worden gesteld.

ses formations sont données directement par les agents de talent.brussels et une autre partie peut être demandée par nos partenaires via une centrale d'achats.

Une plateforme digitale de gestion des formations a été mise en place et sera implémentée chez les partenaires durant le dernier trimestre 2021 et début 2022. Deux marchés publics pour du contenu transversal (outils informatiques et développement personnel) ont été lancés et seront attribués et les contenus seront intégrés dans la plate-forme e-learning avant la fin 2021. La centrale d'achat sera renouvelée pour les formations qui ne sont pas incluses dans les formations en ligne disponibles.

Planning 2022

Avec le développement de la plateforme de learning digital, une partie de notre catalogue de formation sera donné en e-learning via la plateforme.

IV.2.1.3 Développer un Learning Content Management System : qui permet aux agents de se former à distance sur n'importe quel support et à leur convenance

Deadline

2021

Réalisations 2021

En partenariat avec le CIRB, le projet de mise en place de la plateforme a démarré début 2021.

Sur la base d'une analyse des besoins, talent.brussels, en collaboration avec le CIRB a rédigé un cahier de charges pour le développement d'une plate-forme d'apprentissage régionale. Celle-ci devra permettre à chaque partenaire d'acheter ou de développer sa propre formation et ce de manière flexible. Talent.brussels veillera à la cohérence des futurs développements qui seront demandés. Elle développera également l'offre de formations régionales.

Planning 2022

La plateforme sera déployée chez les partenaires fin 2021 et début 2022 pour la partie commune. Le développement de contenu propre à chaque organisme pourra se faire à partir de 2022 par les organismes concernés. Après la phase de déploiement auprès des partenaires, talent.brussels se concentrera sur l'offre de contenus transversaux à mettre à disposition des autres partenaires.

IV.2.1.4 Een zaal voor het creëren van e-learning ter beschikking stellen : beschikken over de modernste apparatuur om gewestelijke organisaties in staat te stellen hun e-learningcontent te ontwikkelen

Deadline

2022

Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

Planning 2022

De aanschaf van een inhoudcreatiETOOL is momenteel aan de gang. We zullen vervolgens de meest intuïtieve tools analyseren om ze zonder al te veel ondersteuning ter beschikking te kunnen stellen van de partners.

IV.2.2 OD 2.2. Implementeren van een gewestelijk onthaal dat het gevoel van gewestelijke verbondenheid van de ambtenaren aanwakkert

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Een gewestelijk integratietraject ontwikkelen om alle gewestelijke instellingen en hun projecten bekend te maken, maar ook om de rol van gewestelijke ambassadeur van elke medewerker te ontwikkelen en de « gewestelijke ervaring » tot leven te brengen.

Deadline

2022

IV.2.2.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.2.2.2 Planning 2022

Talent.brussels zal eind 2021 of begin 2022 een gewestelijk project lanceren voor de creatie van een cursus over de Brusselse gewestelijke instellingen die in het traject van indiensttreding en overgang naar niveau A zal worden geïntegreerd.

IV.2.1.4 Mettre à disposition une salle de création e-learning : Disposer d'un matériel à la pointe afin de permettre aux organisations régionales de développer leurs contenus d'e-learning.

Deadline

2022

Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

Planning 2022

L'acquisition d'outil de création de contenu est en cours et nous analyserons ensuite les outils les plus intuitifs pour les mettre à disposition des partenaires sans que cela ne nécessite un trop grand accompagnement.

IV.2.2 OO 2.2. : Mise en place d'un accueil régional favorisant un sentiment d'appartenance régionale des agents

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Développer un trajet d'intégration régional afin de faire connaître l'ensemble des institutions régionales et leurs projets mais aussi afin de développer le rôle d'ambassadeur régional de chaque agent et faire vivre « l'expérience régionale ».

Deadline

2022

IV.2.2.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.2.2.2 Planning 2022

Talent.brussels lancera fin 2021 ou début 2022 un projet régional pour la création d'un cours sur les institutions régionales bruxelloises qui sera intégré au trajet d'entrée en service et de l'accession au niveau A.

IV.2.3 OD 2.3. Ontwikkelen van een gewestelijk loopbaancentrum

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

De opdracht van dit centrum zal erin bestaan om de intraregionale mobiliteit en de begeleiding van talentvolle medewerkers te bevorderen, alsook specifieke opleidingen op te zetten in het kader van de digitale transformatie van de Brusselse organisaties.

Het centrum zal ook het toezicht op en de benchmarking met de lonen bij de overheid en in de privé, loopbaansystemen, enz. mogelijk maken. Het zal de uitwisselingsmogelijkheden tussen ambtenaren in de ruime zin van het woord (Brusselse, Belgische, Europese en internationale ambtenaren) onderzoeken.

IV.2.3.1 Ontwikkelen van een intragewestelijke mobiliteitsmodule op het platform talent.brussels :

Elke instelling zal over een toegang beschikken om er haar mobiliteitsaanbod te publiceren. Talent zal een gestandaardiseerd cv, sjablonen en aanbevelingen ontwikkelen om een aantrekkelijke vacature te schrijven.

Deadline

2021

Verwezenlijkingen 2021

Het gekozen platform voor de aanwerving en de opleiding kan ons ook een module over de mobiliteitsvormen ter beschikking stellen.

Planning 2022

Er is een standaard-cv bepaald en de aanbevelingen om een vacature op te stellen zullen in 2022 worden uitgewerkt.

IV.2.3 OO 2.3. : Développer un centre de carrière régional

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Ce centre aura pour mission de favoriser la mobilité intrarégionale et l'accompagnement des talents ainsi que de mettre en place des trajets de formation spécifique dans le cadre de la transformation digitale des organisations bruxelloises.

Il devra aussi permettre un monitoring et un benchmarking des salaires publiques et privés, des systèmes de carrières... Il étudiera les possibilités d'échanges entre fonctionnaires au sens large (bruxellois, belges, européens et internationaux).

IV.2.3.1 Développer un module mobilité intrarégionale sur la plateforme talent.brussels :

Chaque organisme aura un accès pour publier ses offres de mobilité. Talent développera un CV standardisé, des templates et des recommandations pour écrire une offre d'emploi attractive.

Deadline

2021

Réalisations 2021

La plateforme sélectionnée pour le recrutement et la formation est capable de nous fournir un module sur les mobilités également.

Planning 2022

Le CV standardisé est défini et les recommandations pour l'écriture d'une offre d'emploi seront développés en 2022.

IV.2.3.2 Uitvoeren van een studie over de haalbaarheid van de openstelling van de intragewestelijke mobiliteit voor de lokale besturen en de gemeenschappen en over de uitwisselingsmogelijkheden tussen ambtenaren in de ruime zin van het woord (Brusselse, Belgische, Europese en internationale ambtenaren)

Deadline

2023

Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

Planning 2022

Project gepland in 2023.

IV.2.3.3 Ontwikkelen van een gewestelijk netwerk voor loopbaanbegeleiding

Deadline

2022

Verwezenlijkingen 2021

Er vond een eerste behoefte-evaluatie plaats en een nota voor het opzetten van het netwerk werd opgesteld. Aangezien de Regering en de minister van Openbaar Ambt nieuwe prioriteiten hebben vastgelegd, is dit project momenteel on hold gezet. Het zou in 2022 opnieuw moeten worden opgestart.

Planning 2022

Talent.brussels zal de oprichting van een netwerk van loopbaanbegeleiders coördineren voor collega's uit het Gewest, om de intragewestelijke mobiliteit te stimuleren: coördinatie en animatie van het netwerk, organisatie van opleidingen, intervisies, seminaries, methodologische tools...

IV.2.3.4 Ontwikkelen van een informatiemodule over gewestelijke carrièremogelijkheden op het platform talent.brussels

Deadline

2022

IV.2.3.2 Réaliser une étude sur la faisabilité d'ouvrir la mobilité intrarégionale aux administrations locales et aux communautés et sur les possibilités d'échanges entre fonctionnaires au sens large (bruxellois, belges, européens et internationaux)

Deadline

2023

Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

Planning 2022

Projet planifié en 2023.

IV.2.3.3 Développer un réseau régional d'accompagnateur de carrière

Deadline

2022

Réalisations 2021

Une première évaluation des besoins a été réalisée ainsi qu'une note de mise en place du réseau. Etant donné les nouvelles priorités fixées par le Gouvernement et le ministre de la Fonction Publique, ce projet est pour l'instant mis on hold et devrait redémarrer en 2022.

Planning 2022

Talent.brussels va coordonner la mise en place d'un réseau d'accompagnateurs de carrière à destination des collègues de la Région afin de stimuler la mobilité intra-régionale: coordination et animation du réseau, organisation des formations, intervisions, séminaires, outils méthodologiques...

IV.2.3.4 Développer un module d'information sur la carrière régionale dans la plateforme talent.brussels

Deadline

2022

*Verwezenlijkingen 2021**IV.2.3.5 Project nog niet gestart - in afwachting van de nieuwe website Planning 2022*

De website van talent.brussels zal evolueren naar een platform met een samenwerkingsruimte voor de HR-partners en de medewerkers. Die projecten zouden ten laatste begin 2022 moeten zijn afgerond.

*IV.2.4 Uitvoeren van een studie over de organisatie van de arbeidstijd**Begroting*

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline

2023-2024

Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

Planning 2022

Project gepland in 2023-2024.

IV.3 SD3. Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

De gewestelijke organisaties hebben door hun omvang zeer verschillende behoeften. Sommige instellingen willen dat talent.brussels bepaalde tools en diensten aan hen ter beschikking stelt, terwijl andere meer geïnteresseerd zijn in autonomie, maar graag inspiratie willen putten uit wat anderen doen of anderen willen inspireren. Ook de minister belast met het Openbaar Ambt en zijn kabinet hebben hun eigen behoeften om het hele gewestelijke ambtenarenapparaat te kunnen aansturen. Talent.brussels wil tools en diensten aanbieden, maar ook de HR-diensten begeleiden of met elkaar verbinden zodat elke belanghebbende partij binnen talent.brussels de dienst of tool kan vinden die aan zijn behoeften voldoet.

*Réalisations 2021**IV.2.3.5 Projet pas encore démarré - en attente du nouveau site web.Planning 2022*

Le site de talent.brussels va évoluer vers une plateforme avec un espace collaboratif pour les partenaires RH et les agents. Ces projets devraient aboutir début 2022.

*IV.2.4 Réaliser une étude sur l'aménagement du temps de travail**Budget*

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline

2023-2024

Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

Planning 2022

Projet planifié en 2023-2024.

IV.3 OS 3 : Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

De par leur taille, les organisations régionales ont des besoins très différents. Certains organismes sont demandeurs que talent.brussels mettent certains outils, certains services à leur disposition, d'autres sont plutôt demandeurs d'autonomie mais souhaitent pouvoir s'inspirer de ce que font les autres ou pouvoir inspirer les autres. De même, le Ministre de la Fonction Publique et son cabinet ont des besoins propres pour pouvoir piloter l'ensemble de la fonction publique régionale. Talent.brussels souhaite offrir des outils et des services mais aussi accompagner ou connecter des services RH entre eux pour que chaque partie-prenante puisse trouver au sein de talent.brussels le service ou l'outil qui réponde à son besoin.

Efficiëntie is een centrale pijler in de ontwikkeling van tools en diensten voor onze klanten. We mikken altijd op rationalisering, zonder evenwel de onafhankelijkheid van de entiteit in het gedrang te brengen.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- Talent.brussels biedt zijn partners diensten of tools aan die voor hen relevant zijn.
- Talent.brussels biedt duidelijkheid over de op gewestelijk niveau bestaande diensten en tools die kunnen worden gedeeld.

IV.3.1 OD 3.1. Uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen de gewestelijke overheidsorganisaties

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Om nuttige en relevante diensten te kunnen aanbieden, zal talent.brussels een goed beeld moeten hebben van wat er al op gewestelijk niveau bestaat. Dit overzicht zal talent.brussels de mogelijkheid bieden om ontbrekende diensten en tools te ontwikkelen of organisaties die vragende partij zijn voor bepaalde tools en diensten in contact te brengen met organisaties die ervaring hebben met die tools of diensten.

Deadline

2022

IV.3.1.1 Verwezenlijkingen 2021

Talent.brussels heeft een bestek opgesteld en een overheidsopdracht gepubliceerd voor het opmaken van een overzicht van de HR-tools en -processen binnen de verschillende gewestelijke organisaties. Het is de bedoeling een algemeen beeld te krijgen van de HR-tools en -processen en hun maturiteitsniveau, om de behoeften en prioriteiten te kunnen bepalen teneinde de bestaande tools en procedures te kunnen verbeteren en nieuwe procedures en tools in te voeren.

Na de publicatie van de opdracht werd in 2021 een externe partner aangesteld. Eind 2021 worden twee tussentijdse rapporten verwacht, waarin een overzicht van de processen en de bestaande tools zal worden gegeven, evenals van hun maturiteit.

L'efficacité est un pilier central dans le développement d'outils et de services pour nos clients. Nous cherchons toujours à rationaliser sans compromettre l'indépendance de l'entité.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- Talent.brussels propose à ses partenaires des services ou outils pertinents pour eux.
- Talent.brussels donne une clarté sur les services et outils existants au niveau régional et pouvant être mutualisés

IV.3.1 OO 3.1. : Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Afin de pouvoir offrir des services utiles et pertinents, talent.brussels devra avoir une bonne vue de ce qui existe déjà au niveau régional. Cette vue permettra à talent.brussels de développer les services et outils manquants ou de connecter entre elles les organisations demandeuses de certains outils et services avec les organisations qui sont à la pointe de ses outils ou services.

Deadline

2022

IV.3.1.1 Réalisations 2021

Talent.brussels a rédigé un cahier de charges et a publié un marché pour la réalisation d'un état des lieux sur les outils et processus RH au sein des différentes organisations régionales. L'objectif est d'avoir une vue complète sur les processus et outils RH existants ainsi que leur état de maturité afin de pouvoir identifier quels sont les besoins et quelles sont les priorités pour l'amélioration des outils et procédures existants, la mise en place de nouvelles procédures et de nouveaux outils.

Un partenaire externe a été désigné en 2021 suite à la publication du marché. Deux rapports intermédiaires sont attendus fin 2021 qui reprendront l'inventaire des processus et des outils existants ainsi que leur maturité.

IV.3.1.2 Planning 2022

Het eindrapport wordt begin 2022 verwacht. De aanbevelingen zullen vanaf 2022 worden geïmplementeerd.

IV.3.2 OD 3.2. Aanbieden van een juridische tweedelijnsdienst voor de DHR*Begroting*

- BA 32.002.08.02 : Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de taken van talent.brussels

Talent.brussels moet de referentie zijn op het vlak van interpretatie en moet een bepaalde jurisprudentie op gewestelijk niveau garanderen.

IV.3.2.1 Verwezenlijkingen 2021

Tijdens de Covid-19-crisis heeft het juridisch team de rol van juridisch SPOC op zich genomen. De gewestelijke organisaties kregen voortdurend ondersteuning en juridisch advies.

Het team heeft diverse besluiten, omzendbrieven en reglementen opgesteld en heeft verschillende vragen (GOB, ION, intern, kabinet Openbaar Ambt, sector XV, enz.) met betrekking tot interpretaties van het gewestelijk statuut beantwoord.

Wijziging van statuut 4.0 vervolg :

- voorontwerp « mandaat » opgesteld ;
- voorontwerp « selectie en aanwerving » opgesteld ;
- voorontwerp « mobiliteit » opgesteld.

Omszending :

- « COVID » ;
- « telewerk »

Voorontwerp van besluit :

- tot regeling van het gebruik van dienstvoertuigen op gewestelijk niveau ;
- wijziging van het statuut voor de integratie van « digitale procedures » ;
- overheveling van bevoegdheden aan de leidende ambtenaren op gewestelijk niveau ;
- « mantelzorgers »

IV.3.1.2 Planning 2022

Le rapport final est attendu début 2022. La mise en place des recommandations démarrera en 2022.

IV.3.2 OO 3.2. : Offrir un service juridique de 2^e ligne pour les DRH*Budget*

- AB 32.002.08.02 : Frais généraux de fonctionnement liés à l'exécution des missions de talent.brussels

Talent.brussels doit être la référence en matière d'interprétation et garantir une certaine jurisprudence au niveau régional.

IV.3.2.1 Réalisations 2021

Dans le cadre de la crise Covid 19, l'équipe juridique a été amenée à jouer un rôle de spoc juridique. Les organisations régionales ont pu bénéficier d'un soutien et de conseils juridiques en continu.

L'équipe a réalisé la rédaction d'arrêtés, circulaires et règlements divers, a géré des questions diverses (SPR, OIP, interne, cabinet FP, secteur XV...) relatives à des interprétations du statut régional.

Modification du statut 4.0 suite :

- avant-projet « mandat » rédigé ;
- avant-projet « sélection et recrutement » rédigé ;
- avant-projet « mobilité » rédigé.

Circulaire :

- « Covid » ;
- « télétravail »

Avant-projet d'arrêté :

- réglant l'utilisation de véhicules de services au niveau régional ;
- modification du statut pour l'intégration des « procédures numériques »
- délégations de compétences aux fonctionnaires dirigeants au niveau régional ;
- « aidants proches »

Opstelling van diverse regelgevende teksten (arbeidsreglement, besluit dienstvoertuigen...)

Opstelling en afronding van een huishoudelijk reglement voor Sector XV en de kamer van beroep

Aanvatting van de onderhandelingen bij Sector XV voor het volgende sectoraal akkoord

Richtlijn « klokkenluiders »

IV.3.2.2 Planning 2022

Het juridisch team zal deze dienst verder blijven verlenen. Als er in het kader van de coronacrisis nieuwe maatregelen zouden moeten worden genomen, zal het team de rol van SPOC verder op zich nemen.

IV.3.3 OD 3.3. De verschillende opdrachten van gewestelijk secretariaat vervullen

Begroting

- BA 32.002.08.02 : Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de taken van talent.brussels

IV.3.3.1 Verwezenlijkingen 2021

Wij hebben in 2021 de secretariaatstaken uitgevoerd en zullen dat ook verder doen. Zo heeft talent.brussels het maandelijkse secretariaat van Sector XV verzorgd en ook het secretariaat van de kamer van beroep.

Opstelling en indiening van een huishoudelijk reglement voor de kamer van beroep bij de Regering

Beheer van het secretariaat (agenda, opvolging van de onderhandelingen...)

Ingediende beroepen (tot augustus 2021) : 1 (NL) en 6 (FR)

IV.3.3.2 Planning 2022

De opdrachten van het secretariaat zullen verder worden uitgevoerd.

Etablissement de différents textes réglementaires (règlement de travail, arrêté véhicules de services...)

Etablissement et finalisation d'un règlement d'ordre intérieur pour le secteur XV et la chambre de recours.

Entame au secteur XV des négociations pour prochain accord sectoriel

Directive « lanceurs d'alerte »

IV.3.2.2 Planning 2022

L'équipe juridique continuera à assurer ce service en continu. Si de nouvelles mesures devaient être prises dans le cadre de la crise Covid, l'équipe continuera à assurer ce rôle de SPOC.

IV.3.3 OO 3.3. : Assurer les diverses missions de secrétariat régional

Budget

- AB 32.002.08.02 : Frais généraux de fonctionnement liés à l'exécution des missions de talent.brussels

IV.3.3.1 Réalisations 2021

Les missions de secrétariat ont été assurées en 2021 et continueront à l'être. Ainsi le secrétariat mensuel du secteur 15 a été assuré par talent.brussels, de même que le secrétariat de la chambre de recours.

Etablissement et dépôt au Gouvernement d'un règlement d'ordre intérieur pour la chambre de recours.

Gestion du secrétariat (ordre du jour, suivi des négociations...)

Recours introduits (jusqu'août 2021) : 6 (FR) et 1 (NL).

IV.3.3.2 Planning 2022

Les missions de secrétariat continueront à être assurées.

IV.3.4 OD 3.4. Vereenvoudigen en rationaliseren van de uitgaven op het vlak van het Openbaar Ambt door middel van raamovereenkomsten

Begroting

- BA 32.002.08.02 : Algemene werkingskosten voor de uitvoering van de taken van talent.brussels

Op verzoek van onze klanten stellen wij raamovereenkomsten op die vrijwillig kunnen worden aangegaan.

Deadline

Doorlopend

IV.3.4.1 Verwezenlijkingen 2021

Uit een grondige bevraging bij de partners is naar voren gekomen dat er een reële vraag naar/nood aan een gewestelijk sociaal secretariaat is. De opstelling van een aankoopcentrale voor een sociaal secretariaat is momenteel aan de gang en zal de uitwisseling van informatie tussen de verschillende partners bevorderen. Daarnaast wordt er ook een aankoopcentrale voor de opleidingen opgesteld.

Advies met het oog op de gunning/de rechtstreekse plaatsing van de verschillende interne opdrachten bij Talent (project « Cornerstone », LMS, cursussen bevordering, advocaten...);

- Bijstand aan de beheerders bij de plaatsing en de uitvoering van hun opdrachten ;
- Opstelling en terbeschikkingstelling van modeldocumenten ;
- Opleiding over overheidsopdrachten ;
- Plaatsing aan de gang voor een gewestelijke aankoopcentrale (Talent + partners) over een gewestelijk sociaal secretariaat

IV.3.4.2 Planning 2022

Ons doel is om onze partners efficiënt te helpen door hen schaalvoordelen te laten realiseren, maar ook om expertise aan te bieden voor de transversale vaardigheden die niet tot de corebusiness van onze partners behoren.

IV.3.4 OO 3.4. : Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres

Budget

- AB 32.002.08.02 : Frais généraux de fonctionnement liés à l'exécution des missions de talent.brussels

À la demande de nos clients, nous rédigeons des accords-cadres qui peuvent être souscrits volontairement.

Deadline

En continu

IV.3.4.1 Réalisations 2021

Sur la base d'une enquête approfondie auprès des partenaires, il est apparu qu'il existe une demande/un besoin réel pour un secrétariat social régional. La rédaction d'une centrale d'achat pour un secrétariat social est en cours et facilitera l'échange d'informations entre les différents partenaires. De même une centrale d'achats pour des formations a été rédigé.

Conseil en vue de la passation/passation directe de différents marché internes à Talent (projet cornerstone ; LMS ; cours accession ; avocats...);

- Assistance aux gestionnaires dans la passation et l'exécution de leurs marchés ;
- Rédaction et mise à disposition de documents-type ;
- Formation en marché public ;
- Passation en cours d'une centrale d'achat régionale (talent + partenaires) relative à un secrétariat social régional

IV.3.4.2 Planning 2022

Notre objectif est d'aider nos partenaires de manière efficace en leur permettant de réaliser des économies d'échelle, mais aussi d'offrir une expertise pour les compétences transversales qui ne font pas partie du cœur de métier de nos partenaires.

IV.3.5 OD 3.5. Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van HR-processen

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Wij helpen onze klanten om hun processen en de manier waarop zij deze beheren te optimaliseren. Deze steun kan de vorm aannemen van de ontwikkeling van gemeenschappelijke tools of rapportagemechanismen.

« Meten is weten. » Om de processen en de middelen optimaal te kunnen beheren, moeten de gegevens op een objectieve manier in kaart kunnen worden gebracht. De Brusselse Regering heeft, via twee omzendbrieven, aan de besturen gevraagd om hun gegevens in het kader van personeelsplannen en de bijhorende budgetten aan talent.brussels over te maken, zodat ze kunnen worden besproken in een taskforce.

IV.3.5.1 Verwezenlijkingen 2021

Om te werken aan een harmonisatie van de personeelsplantoel en om de hoofdlijnen van de ontwikkeling van het gewestelijk personeel en hun kosten te kunnen identificeren, werd talent.brussels belast met het coördineren van de inzameling van de personeelsplannen van de gewestelijke organisaties. In samenwerking met BFB voor het budgettaire aspect, heeft talent.brussels een analyserapport opgesteld, dat vervolgens werd voorgelegd aan de taskforce Personeelsplan, die enerzijds als doel heeft om de leden van de Regering in staat te stellen een globale en coherente visie op de personeelontwikkeling op gewestelijk niveau te hebben en anderzijds om de nodige arbitrage te vergemakkelijken bij de toewijzing van de door elke instelling gevraagde personeelsleden. Talent.brussels was eveneens belast met de organisatie van de vergaderingen van de taskforce en bijkomende analysesnota's.

Eind 2021 zal er een nieuwe omzendbrief worden opgesteld over de methodologie van de personeelsplannen en de richtlijnen van de Regering.

IV.3.5.2 Planning 2022

De omzendbrief over de methodologie voor de personeelsplannen zal volledig worden herzien om beter aan te sluiten bij de realiteit van de DHR en de implementatie van een monitoringtool zal worden geanalyseerd.

IV.3.5 OO 3.5. : Offrir un support à la gestion et l'optimisation des processus RH

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Nous aidons nos clients à optimiser leurs processus et la façon dont ils les gèrent. Ce soutien peut prendre la forme de l'élaboration d'outils communs ou de mécanismes de rapport.

Mesurer, c'est savoir. Pour pouvoir gérer les processus et les ressources de manière optimale, il doit être possible de cartographier les données de manière objective et transparente. Par le biais de 2 circulaires, le Gouvernement bruxellois a demandé aux administrations de transférer leurs données à talent.brussels dans le cadre des plans de personnel et des budgets correspondants, afin qu'elles puissent être discutées au sein d'une taskforce.

IV.3.5.1 Réalisations 2021

Afin de travailler à une harmonisation de l'outil plan de personnel et de pouvoir dégager les grandes lignes de l'évolution du personnel régional et de ses coûts, talent.brussels s'est vu confier la tâche de coordonner la récolte des plans de personnel des organisations régionales. En collaboration avec BFB pour le volet budgétaire, un rapport d'analyse a été réalisé par talent.brussels et a ensuite été soumis à la taskforce plan de personnel dont l'objectif est, d'une part, de permettre aux membres du gouvernement d'avoir une vue globale et cohérente de l'évolution du personnel au niveau régional et d'autre part, de faciliter l'arbitrage nécessaire dans l'attribution des ressources humaines demandées par chaque institution Talent.brussels était également en charge de l'organisation des réunions de la taskforce et des notes d'analyse complémentaires.

Une nouvelle circulaire sera rédigée fin 2021 sur la méthodologie des plans de personnel et les lignes directrices du gouvernement.

IV.3.5.2 Planning 2022

La circulaire sur la méthodologie des plans de personnel sera entièrement revue afin de mieux coller à la réalité des DRH et la mise en place d'un outil de monitoring sera analysée.

IV.4 SD 4. Ontwikkelen van een innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integreren van GovTech-tools

Elke gewestelijke overheidsdienst moet kunnen bijdragen aan de coconstructie van het gewestelijk openbaar ambt van morgen. Een van de grootste uitdagingen is het begrijpen van de behoeften van de gewestelijke overheidsdiensten en de maatschappelijke veranderingen om innovatieve en relevante tools en diensten te ontwikkelen, maar ook om de bestaande gewestelijke expertise en oplossingen op elkaar af te stemmen om ze zichtbaar en toegankelijk te maken.

Over het algemeen wordt het openbaar ambt gedefinieerd door zijn innovatieve oplossingen op het vlak van human resources. Daarom moet de « people innovation » binnen het openbaar ambt worden aangemoedigd en gestimuleerd, met name door de ontwikkeling van GovTech.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- Hoge ambtenaren worden bewust gemaakt van de veranderingen en uitdagingen van het openbaar ambt (GovTech, evolutie van de tewerkstelling, digitale transformatie, enz.).
- Het statuut 4.0 in de nieuwe versie voldoet aan de verwachtingen van de meesten, is innovatief en maakt onze organisaties wendbaarder.
- Innovatie wordt geleidelijk aan een automatische reflex binnen onze overheidsinstellingen.

IV.4.1 OD 4.1. Coördineren van een nieuwe versie van het statuut 4.0

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Om van het statuut een echt flexibel instrument voor het management te maken en de rechten van de personeelsleden te waarborgen, is dit de uitdaging die we samen met de gewestelijke partners willen aangaan. Het schrappen van niveau E, de verlenging van de loonschalen en de valorisering van de anciënniteit zijn drie voorbeelden van het statuut 3.0. Dankzij deze drie vorderingen kon ons Gewest zich positioneren als een aantrekkelijke werkgever. Ze vormen een eerste stap in de goede richting. We willen vandaag nog verder gaan in termen van vereenvoudiging, digitalisering en efficiëntie, omdat de rigiditeit van bepaalde artikelen het voor de DHR en de leidinggevenden niet mogelijk maakt om te vertrouwen op een voldoende flexibele tool om een

IV.4 OS 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils GovTech

Chaque Service public régional doit pouvoir contribuer à co-construire la fonction publique régionale de demain. Un des plus grands enjeux est de bien comprendre les besoins des services publics régionaux ainsi que les évolutions sociétales afin de développer des outils et services innovants et pertinents mais aussi d'articuler les expertises et solutions régionales déjà existantes afin de leur donner une visibilité et une accessibilité.

De manière générale, la fonction publique se positionne toujours de par ses solutions innovantes en matière de ressources humaines. La « people innovation » au sein de la fonction publique doit donc être encouragée et stimulée, notamment par le développement de la GovTech.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- Les hauts fonctionnaires sont sensibilisés aux évolutions et enjeux de la fonction publique (Govtech, évolution de l'emploi, transformation digitale...)
- Le statut 4.0 nouvelle version répond aux attentes du plus grand nombre, est innovant et rend nos organisations plus agiles
- L'innovation devient petit à petit un réflexe au sein de nos organisations publiques

IV.4.1 OO 4.1. : Coordonner une nouvelle version du statut 4.0

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Faire du statut un véritable outil souple pour le management et un garant des droits des agents, voilà le challenge que nous souhaitons relever avec les partenaires régionaux. La suppression du niveau E, l'allongement des échelles et la valorisation des anciennetés sont trois exemples du statut 3.0. Ces trois avancées ont permis de positionner notre Région comme employeur attractif et constituent un premier pas dans la bonne direction. Nous souhaitons aujourd'hui aller encore plus loin en terme de simplification, de digitalisation et d'efficacité car la rigidité de certains articles ne permet pas aux DRH et aux dirigeants de s'appuyer sur un outil suffisamment souple pour garantir une gestion efficiente des ressources humaines. Notre

efficiënt personeelsbeheer te garanderen. Wij willen deze nieuwe versie van het statuut samen met alle gewestelijke partners opbouwen.

Deadline

2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024

IV.4.1.1 Verwezenlijkingen 2021

In 2021 is de werkgroep bestaande uit talent.brussels voor de coördinatie en alle partners die onder het statuut van 2018 vallen, meermaals samengekomen en momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een tekstvoorstel rond de thema's mobiliteit, aanwerving en selectie. In 2021 zal het in eerste lezing aan de Regering worden voorgesteld.

IV.4.1.2 Planning 2022

Wij werken verder om het statuut te vereenvoudigen. In 2022 zullen we werken rond de thema's mandaten, personeelsplan en de kamer van beroep.

IV.4.2 OD 4.2. Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie om GovTech-oplossingen binnen het openbaar ambt te implementeren

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Het bestuur van morgen loopt via GovTech. Dit is een dubbele uitdaging voor het gewestelijk openbaar ambt, dat zichzelf opnieuw moet uitvinden door nieuwe technologieën te integreren in HR-processen en tegelijkertijd een « digital shift » onder zijn medewerkers op gang moet brengen. Een haalbaarheidsstudie en een benchmarking zullen het mogelijk maken om de kosten die nodig zijn voor een dergelijke implementatie te ramen, de voornaamste werkpijlers op het vlak van GovTech te bepalen en het geheel te coördineren met het vooruitlopend beheer van de tewerkstelling en de competenties.

Deadline

2022

volonté est de co-construire cette nouvelle mouture du statut avec l'ensemble des partenaires régionaux.

Deadline

2020 – 2021 – 2022 – 2023 – 2024

IV.4.1.1 Réalisations 2021

Le groupe de travail composé de talent.brussels à la coordination et de l'ensemble des partenaires soumis au statut de 2018 s'est réuni à plusieurs reprises en 2021 et un projet de texte est en cours de finalisation sur les thèmes de la mobilité, du recrutement et de la sélection. Il sera présenté en première lecture au Gouvernement en 2021.

IV.4.1.2 Planning 2022

Les travaux de simplification du statut se poursuivront. Les thématiques mandats, plan de personnel, et chambre de recours seront abordées en 2022.

IV.4.2 OO 4.2. : Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

L'administration de demain passe par le govtech. Un enjeu double pour la fonction publique régionale qui doit se réinventer en intégrant de nouvelles technologies au sein des processus RH et qui doit en parallèle amorcer le « digital shift » auprès de ses membres du personnel. Une étude de faisabilité et un benchmarking permettront d'estimer les coûts nécessaires pour une telle implémentation, les axes prioritaires en matières de govtech et de coordonner l'ensemble avec la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Deadline

2022

IV.4.2.1 Verwezenlijkingen 2021

Momenteel wordt de laatste hand gelegd aan een nota over de rol van talent.brussels en over de HR-oplossingen die aan GovTech zijn verbonden. Deze nota bevat de acties die talent.brussels van plan is om uit te voeren om alle partners van het Gewest te sensibiliseren voor de praktijken en de GovTech-tools in verband met Human Resources.

IV.4.2.2 Planning 2022

Het project voor de uitvoering van de nota staat gepland vanaf 2022.

IV.4.3 OD 4.3. Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWoW

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

De Covid-19-crisis heeft onze werkwijze meer dan ooit overhoop gehaald. Twee tot drie dagen per week telewerken biedt een antwoord op uitdagingen, zoals de vermindering van het aantal verplaatsingen en de impact van deze vermindering op ons milieu, de versterking van het Gewest als een aantrekkelijke werkgever die het welzijn van de medewerkers waarborgt, de digitale transformatie van onze gewestelijke organisaties... Talent.brussels heeft een cruciale rol te spelen in het goede banen leiden van deze transformatie.

Deadline

2021 en doorlopend

IV.4.3.1 Verwezenlijkingen 2021

In 2021 heeft talent.brussels zijn rol van coördinator en van SPOC voor de gewestelijke overheidsdiensten voortgezet in het kader van de COVID-crisis in termen van :

- juridische ondersteuning en juridisch advies : besluiten, omzendingen en reglementen opstellen en uiteenlopende vragen behandelen over interpretaties van het gewestelijke statuut, de omgang met evaluaties, dienstvrijstellingen, vrijwilligerswerk, uitstel van verlof, langere behandelingstermijnen voor dossiers,

IV.4.2.1 Réalisations 2021

Une note sur le rôle de talent.brussels et sur les solutions RH liées à la GovTech est en cours de finalisation. Cette note reprend les actions que talent.brussels entend mettre en œuvre pour sensibiliser tous les partenaires de la région aux pratiques et aux outils GovTech liés aux ressources humaines.

IV.4.2.2 Planning 2022

Le projet de mise en œuvre de la note est planifié à partir de 2022.

IV.4.3 OO 4.3. : Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et le NWO

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

La crise Covid 19 est venue plus que jamais bousculer notre manière de travailler. Le télétravail de 2 à 3 jours par semaine devient une réponse à des enjeux tels que la réduction des déplacements et l'impact de cette réduction sur notre environnement, le renforcement de la région comme employeur attractif qui garantit le bien-être des collaborateurs, la transformation digitale de nos organisations régionales... Talent.brussels a un rôle d'accompagnement à jouer dans cette transformation.

Deadline

2021 et en continu

IV.4.3.1 Réalisations 2021

En 2021, Talent.brussels a poursuivi son rôle de coordination et de SPOC à destination des organismes publics régionaux dans le cadre de la crise covid en termes de :

- soutien et conseils juridique : rédaction d'arrêtés, circulaires et règlements divers, gestion de questions diverses relatives à des interprétations du statut régional, aux gestions des évaluations, aux dispenses de service, au volontariat, au report des congés, à la prolongation de délais de traitement des dossiers, à la digitalisation

de digitalisering van procedures, het toekennen van premies, de gewestelijke omgang met corona-loopbaan-onderbrekingen, een FAQ opstellen en bijwerken...

- crisiscommunicatie: de pagina's over COVID op de website van talent.brussels bijwerken en een mailing voor de leidende ambtenaren en de HR-diensten van de gewestelijke partners organiseren;
- de « WG afbouw van de lockdown » voorzitten: de WG komt wekelijks samen en bestaat in erg ruime mate uit gewestelijke partners. Het in 2020 gecreëerde communicatie- en uitwisselingsplatform werd continu van gegevens voorzien.
- opstelling van het actieplan NWoW postcovid samen met de gewestelijke partners; analyse van de terugkeer naar het werk « postcorona »

IV.4.3.2 Verwezenlijkingen 2021

Het actieplan NWoW - telewerk postcorona werd opgesteld op basis van een cocreatieproces met de Brusselse instellingen en aan de Regering voorgesteld. De implementatie ervan zal beginnen met de uitvoering van acties die na goedkeuring door de Regering als prioritair worden beschouwd.

De WG « Afbouw lockdown » blijft in 2021 op ad-hocbasis bijeenkomen en het uitwisselingsplatform wordt voortdurend gebruikt om over de beslissingen, de regelgevende documenten, de FAQ, enz. te communiceren.

IV.4.3.3 Planning 2022

De concretisering van alle NWoW-acties (12 in totaal) wordt over drie jaar gepland.

De WG « Afbouw lockdown » zou moeten verdwijnen met het einde van de beperkingsmaatregelen in verband met de COVID-crisis. Als er in 2022 andere maatregelen zouden worden genomen, zal deze WG informatie en goede praktijken blijven delen.

IV.4.4 OD 4.4. Laten evolueren van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt

Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 6 juli 2017 houdende oprichting van Brussel Openbaar Ambt vertrouwt aan talent.brussel de opdracht toe om het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt te coördineren. Dit observatorium heeft tot doel de Regering informatie te verstrekken over de situatie en de staat van de werkgelegenheid bij de Brusselse openbare instellingen ter ondersteuning van, meer bepaald, haar beleid inzake openbaar ambt.

des procédures, à l'octroi de primes, à la gestion au niveau régional de l'interruption de carrière « Corona », rédaction et mise à jour d'un FAQ...

- communication de crise: alimentation des pages covid sur le site de talent.brussels et mailing à destination des fonctionnaires dirigeants et des services RH partenaires régionaux...
- présidence d'un « GT déconfinement »: Le GT se réunit sur la base de l'actualité ou sur demande et est composé d'une manière très large par les partenaires régionaux. La plateforme de communication et d'échanges créée en 2020 a continué à être alimentée en continu.
- rédaction du plan d'action Nwow post-covid co-construit avec les partenaires régionaux Analyse du retour au travail « post-corona »:

IV.4.3.2 Réalisations 2021

Le plan d'action Nwow - télétravail post corona a été rédigé sur la base d'un processus de cocréation avec les institutions bruxelloises et présenté au Gouvernement. Son implémentation commencera par la réalisation des actions estimées prioritaires après approbation par le Gouvernement.

Le GT déconfinement continue à se réunir de façon ciblée en 2021 et la plateforme d'échange est utilisée en continu pour communiquer sur les décisions, les documents réglementaires, les FAQ, etc.

IV.4.3.3 Planning 2022:

La concrétisation de l'ensemble des actions NWOW (12 au total) est planifiée sur 3 ans.

Le GT déconfinement devrait disparaître avec la fin des mesures de restrictions liées à la crise Covid. Si d'autres mesures sont prises en 2022, ce GT continuera à jouer son rôle de partage d'informations et de bonnes pratiques.

IV.4.4 OO 4.4.: Faire évoluer l'observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale

L'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 juillet 2017 portant création de Bruxelles Fonction Publique confie à talent.brussels la mission de coordonner l'Observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale. L'objectif de cet observatoire est de fournir au Gouvernement des informations sur la situation de l'emploi dans les institutions publiques bruxelloises afin de soutenir, plus particulièrement, sa politique en matière de fonction publique.

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline

2022 en doorlopend

IV.4.4.1 Verwezenlijkingen 2021

Het rapport 2020 van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt werd opgesteld.

IV.4.4.2 Planning 2022

Het rapport 2021 werd opgesteld. Er zal een analyse worden uitgevoerd om de mogelijkheid van aanvullende rapporten te onderzoeken.

IV.4.5 OD 4.5. Organiseren van een gewestelijke dag rond « welzijn » over de goede praktijken en de laatste trends op het vlak van welzijn op het werk

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline

2022

IV.4.5.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.4.5.2 Planning 2022

Project gepland in 2022.

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline

2022 et en continu

IV.4.4.1 Réalisations 2021

Le rapport 2020 de l'observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale a été rédigé.

IV.4.4.2 Planning 2022

Le rapport 2021 sera rédigé. Une analyse en vue d'examiner la possibilité des rapports complémentaires sera réalisée.

IV.4.5 OO 4.5. : Organiser une journée « bien-être » régional sur les bonnes pratiques et dernières tendances en matière de bien-être au travail

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline

2022

IV.4.5.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.4.5.2 Planning 2022

Projet planifié en 2022.

IV.4.6 OD 4.6. Ontwikkelen van een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline

2021 en doorlopend

IV.4.6.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.4.6.2 Planning 2022

Project gepland in 2023-2024.

IV.4.7 OD 4.7. Opstellen van een samenwerkingsprotocol met de GSOB over de medewerking van talent.brussels aan het referentiecentrum voor de validering van competenties in verband met de vakgebieden van het Openbaar Ambt

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline

2023

IV.4.7.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.4.7.2 Planning 2022

Project gepland in 2023.

IV.4.6 OO 4.6. : Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline

2021 et en continu

IV.4.6.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.4.6.2 Planning 2022

Projet planifié en 2023-2024

IV.4.7 OO 4.7. : Rédiger un protocole de collaboration avec l'ERAP sur la collaboration de talent.brussels dans le centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline

2023

IV.4.7.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.4.7.2 Planning 2022

Projet planifié en 2023.

IV.4.8 OD 4.8. Vertegenwoordigen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt in Europese en internationale instanties die zich bezighouden met ambtenarenzaken

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deadline

2021 en doorlopend

IV.4.8.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.4.8.2 Planning 2022

Als gevolg van andere prioriteiten (bijvoorbeeld corona) en een gebrek aan personeelskredieten is dit in 2021 niet gedaan. Het personeelsplan 2021 voorziet echter in de mogelijkheid om de ontwikkelingen en de trends op het vlak van HR en het openbaar ambt op Europees (en internationaal) niveau op te volgen. De coronacrisis biedt hier talrijke opportuniteiten, die talent.brussels in 2022 actiever wil volgen, in samenwerking met Brussels International.

De talrijke interessante projecten op Europees niveau en de bestaande netwerken zouden het mogelijk moeten maken om de innoverende tools en projecten in het Brussels Gewest toe te passen. Dit kadert perfect in het strategisch plan van talent.brussels.

IV.5 SD 5. Ondersteuning bieden aan de managers

Managers worden genoemd als de voornaamste bron van demotivatie en jobontevredenheid en deze indicator wordt nog verergerd binnen het ambtenarenapparaat (zie studie Randstad). Managers en leidinggevendenden hebben dus een sleutelrol te vervullen in de strategie van het gewestelijke openbaar ambt. Talent.brussels wil de rol van facilitator op zich nemen om hun de kans te geven hun functie optimaal uit te oefenen.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- Er wordt een netwerk voor ontmoetingen tussen hoge ambtenaren opgezet en uitwisselingen worden er aangemoedigd.

IV.4.8 OO 4.8. : Représenter la fonction publique régionale bruxelloise au sein des instances européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Deadline

2021 et en continu

IV.4.8.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.4.8.2 Planning 2022

En raison d'autres priorités (par exemple, Corona) et d'un manque de crédits de personnel, cela n'a pas été fait en 2021. Le plan d'effectifs 2021 prévoit toutefois la capacité de suivre les évolutions et les tendances dans le domaine des RH et de la fonction publique au niveau européen (et international). La crise de Corona offre ici de nombreuses opportunités, que talent.brussels prévoit de suivre plus activement en 2022, en collaboration avec Brussels International.

Les nombreux projets intéressants au niveau européen et les réseaux existants devraient permettre de transposer les outils et projets innovants à la région de Bruxelles. Cela s'inscrit parfaitement dans le plan stratégique de talent.brussels.

IV.5 OS 5 : Développer un soutien aux managers

Les managers sont identifiés comme la première source de démotivation et d'insatisfaction au travail et cet indicateur est encore aggravé au sein de la fonction publique (voir étude Randstad). Les managers et dirigeants ont donc un rôle essentiel à jouer dans la stratégie de fonction publique régionale. Talent.brussels veut prendre un rôle de facilitateur pour leur donner d'assurer leurs fonctions de manière optimale.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- Un réseau de rencontre entre hauts fonctionnaires est créé et l'échange y est favorisé

- Er worden gemeenschappelijke beheerstools ontwikkeld en aanbevolen.

IV.5.1 OD 5.1. Ontwikkelen van een onthaal- en begeleidingstraject voor hoge ambtenaren

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Een dergelijk traject is een kans om hoge ambtenaren in staat te stellen sneller operationeel te zijn, peers te ontmoeten, geleidelijk een verlangen naar coconstructie tussen organisaties aan te wakkeren...

Deadline

2022 en doorlopend

IV.5.1.1 Verwezenlijkingen 2021

Businesscase af te ronden tegen eind 2021, die de acties bevat die moeten worden ingevoerd om een gewestelijke onboarding uit te voeren die aan de behoeften van de hoge ambtenaren is aangepast.

IV.5.1.2 Planning 2022

Project voor de invoering van een transversaal gewestelijk onboardingtraject gepland in 2022 en 2023.

IV.5.2 OD 5.2. Opzetten van een jaarlijks seminarie « openbaar ambt » voor hoge ambtenaren

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Het doel is een thema aan te snijden dat in de toekomst van invloed zal zijn op onze gewestelijke organisaties en samen na te denken over mogelijke oplossingen.

Deadline

2021 en doorlopend

- Des outils de management communs sont développés et préconisés

IV.5.1 OO 5.1. : Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour haut fonctionnaire

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Un tel trajet est l'occasion de permettre aux hauts fonctionnaires d'être plus rapidement opérationnel, de rencontrer leurs pairs, d'insuffler progressivement une envie de coconstruire entre organisation...

Deadline

2022 et en continu

IV.5.1.1 Réalisations 2021

Business case à finaliser pour fin 2021 qui reprend les actions à mettre en place pour réaliser un onboarding régional adapté aux besoins des hauts fonctionnaires

IV.5.1.2 Planning 2022

Projet de mise en place d'un trajet d'onboarding transversal régional planifié en 2022 et 2023.

IV.5.2 OO 5.2. : Mettre en place d'un séminaire annuel « fonction publique » pour les hauts fonctionnaires

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

L'objectif est d'aborder une thématique qui va impacter nos organisations régionales à l'avenir et de réfléchir ensemble sur des pistes de solution.

Deadline

2021 et en continu

IV.5.2.1 Verwezenlijkingen 2021

Op 24 februari 2021 vond een eerste virtuele conferentie plaats om het ontwerp van actieplan « Telewerk, een nieuwe benadering van HR- en organisationeel beleid binnen de Brusselse Gewestelijke overheidsdiensten » te lanceren ten behoeve van hoge ambtenaren (SG, ASG, DG en ADG) van de gewestelijke administraties om hun samenwerking te stimuleren, teneinde samen een gemeenschappelijk actieplan op te stellen en uit te voeren dat telewerken en een nieuwe manier van organiseren van het werk in het postcoronatijdperk aanmoedigt. Van de 22 uitgenodigde instellingen die allemaal vertegenwoordigd waren, hebben er 43 partners deelgenomen. Dit webinar dat in samenwerking met academische deskundigen, beroepsbeoefenaars en professionele animatoren werd gegeven, werd erg op prijs gesteld. De deelnemers hebben hoge tevredenheidsscores gegeven, met een algemeen tevredenheidsgemiddelde van 4,4/5 (of 88 % tevredenheid).

IV.5.2.2 Planning 2022

De formule van het seminarie zal aan de gezondheidscontext worden aangepast (fysiek of op afstand).

Rekening houdend met het feit dat de oriënteringsnota Openbaar Ambt 2019-2020 voorzag in de evaluatie en bijwerking van het strategisch plan voor het gewestelijk openbaar ambt in overleg met alle belanghebbenden en tegelijk in de bijstelling van de transversale doelstellingen die door de Regering waren vastgesteld voor de mandaathouders (A7 tot A4) die aan een gelijkaardig statuut (cf. artikel 441 & 2 van het statuut van de GOB) zijn onderworpen, zullen verschillende thema's worden voorgesteld ter ondersteuning van het bijstellingsproces van de transversale doelstellingen, onder meer met betrekking tot de uitdagingen in verband met digitalisering en de ontwikkeling van de artificiële intelligentie, de levenskwaliteit in een hybride organisatie van het werk...

IV.5.3 OO 5.3. Ontwikkelen van een gemeenschappelijk instrument om de betrokkenheid/tevredenheid van het personeel te meten voor de gewestelijke instellingen

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Mensen in dienst houden is een belangrijke uitdaging op het gebied van human resources en met een dergelijke tool kunnen uitdiensttredingen, kritieke functies, enz. zo goed mogelijk worden voorspeld en beheerd.

IV.5.2.1 Réalisations 2021

Une première conférence virtuelle de lancement du projet de plan d'action « Télétravail, une nouvelle approche de gestion RH et organisationnelle au sein de la fonction publique régionale bruxelloise a été réalisée le 24 février 2021 à destination des hauts fonctionnaires (SG, SGA, DG et DGA) des administrations régionales afin de stimuler leur collaboration pour co-construire et co-réaliser un plan d'action commun qui encourage le télétravail et un nouveau mode d'organisation du travail post-covid. Parmi les 22 institutions invitées et toutes présentes, 43 partenaires y ont participé. Ce webinaire, réalisé en collaboration avec des experts académiques, des praticiens et des animateurs professionnels, a été largement apprécié. Les participants ont donné des scores de satisfaction élevés avec une moyenne globale de satisfaction générale 4,4/5 (ou soit 88 % de satisfaction).

IV.5.2.2 Planning 2022

La formule du séminaire sera adaptée au contexte sanitaire (présentiel ou à distance)

Tenant compte que la note d'orientation Fonction publique 2019-2020 envisageait d'évaluer et d'actualiser le plan stratégique pour la fonction publique régionale en concertation avec toutes les parties prenantes et, par la même, d'actualiser les objectifs transversaux fixés par le Gouvernement aux fonctionnaires mandataires (A7 à A4) qui sont soumis à un statut similaire (cf. article 441&2 du statut SPRB), plusieurs thématiques seront proposées afin de soutenir le processus d'actualisation des objectifs transversaux, notamment en lien avec les enjeux liés à la digitalisation et au développement de l'intelligence artificielle, à la qualité de vie dans une organisation hybride du travail...

IV.5.3 OO 5.3. : Développer un outil de mesure d'engagement/de satisfaction des agents commun aux organismes régionaux

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

La rétention est un enjeu majeur en terme RH et un tel outil permettra de pouvoir prédire et gérer au mieux les départs, les fonctions critiques...

Deadline

2023

IV.5.3.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.5.3.2 Planning 2022

Project gepland in 2023.

IV.5.4 OD 5.4. Begeleiding en expertise aanbieden bij de totstandkoming van een zelfevaluatiekader voor overheidsdiensten (CAF)*Begroting*

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Deze methode maakt het mogelijk om op een harmonieuze manier te werken aan de prestaties van de gewestelijke organisaties.

Deadline

2023

IV.5.4.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.5.4.2 Planning 2022

Aangezien het project is gepland voor 2023, zal het in 2022 enige voorbereiding vereisen om een informatie-, opleidings- en begeleidingsproces op gang te brengen. Het is de bedoeling een eerste oefening te doen binnen talent.brussels om de begeleiders van talent.brussels op te leiden.

IV.6 SD 6. Aansturen van talent.brussels en bestendigen van de structuur

Onze interne organisatie moet onze ambitie, ons bedrijfsmodel en onze strategie weerspiegelen. We zijn daarom georganiseerd in teams, elk met een focus op de eigen doelgroep. Onze bereidheid tot innovatie nodigt ons uit om onze structuur niet te beschouwen als een klassiek

Deadline

2023

IV.5.3.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.5.3.2 Planning 2022

Projet planifié en 2023.

IV.5.4 OO 5.4. : Offrir un accompagnement et une expertise dans la réalisation d'un cadre d'auto-évaluation de la fonction publique (CAF)*Budget*

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Cette méthode permet de travailler de manière harmonieuse à la performance des organisations régionales.

Deadline

2023

IV.5.4.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.5.4.2 Planning 2022

Le projet étant planifié en 2023, il nécessitera une préparation en 2022 afin d'entamer un processus d'information, de formation et d'accompagnement. Il est prévu de faire un premier exercice au sein de talent.brussels afin de former des accompagnateurs talent.brussels.

IV.6 OS 6 : Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure

Notre organisation interne se doit d'être le reflet de notre ambition, de notre business model et de notre stratégie. Nous sommes donc organisé en équipe qui chacune à un focus sur son public cible. Notre volonté d'innovation invite à considérer notre structure non pas comme un

top-downorganogram, maar als een structuur die doet denken aan het Atomium. Het atoom is een knipoog naar een van de symbolen van ons Gewest en weerspiegelt, in zijn chemische definitie, vooral « het kleinste deel van een lichaam », dat zich met een ander kan verbinden. Op die manier bevestigen we op structurele wijze onze wens om onze krachten, expertise en kennis te bundelen met die van andere gewestinstellingen om samen een dynamisch en innovatief gewestelijk openbaar ambt op te bouwen. Daarnaast bevestigen we onze wens om een structuur te creëren waar elk lid van talent.brussels de kans krijgt expertise op te bouwen en de strategie van talent.brussels mee vorm te geven in een proces van coconstructie. Vertrouwen, continue feedback en verantwoordelijkheidsgevoel vormen de kern van onze werkwijze.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- De structuur van talent.brussels is duidelijk en transparant.
- De personeelsleden van talent.brussels worden erkend voor hun expertise, prestaties en welwillendheid.

IV.6.1 OD 6.1. Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

Begroting

- BA 32.001.08.01 : Werkingskosten in verband met de opleiding van het personeel

Voor een gezond en transparant beheer is de monitoring van de voortgang van individuele, operationele en strategische doelstellingen en budgetten van essentieel belang. De participatie van de medewerkers bij het vaststellen van deze doelstellingen, bij het definiëren van KSF's en KPI's, bij het identificeren en beheersen van risico's en bij de raming van het budget zal de kwaliteit en de zinvolheid van deze implementatie waarborgen.

Deadline

2020 en doorlopend

IV.6.1.1 Verwezenlijkingen 2021

De beheerscontrolecyclus werd binnen de termijnen en in overeenstemming met door BFB gegeven instructies nageleefd : indiening van de evaluatie van het operationeel plan 2020 en driemaandelijks opvolging van de operationele plannen 2021.

organigramme classique top-down mais comme une structure qui rappelle l'Atomium. À la fois clin d'œil à l'un des symboles de notre région, l'atome, dans sa définition chimique, représente surtout « la plus petite partie d'un corps » pouvant se combiner avec un autre. Nous affirmons ainsi et de manière structurelle notre souhait de combiner nos forces, expertises et connaissances avec celles des autres organismes régionaux pour coconstruire ensemble une fonction publique régionale dynamique et innovante mais aussi notre volonté de créer une structure où chaque membre de talent.brussels est invité à construire son expertise et à coconstruire la stratégie de talent.brussels. La confiance, le feedback continu et la responsabilité sont placés au cœur de notre mode de fonctionnement.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- La structure de talent.brussels est claire et transparente
- Les agents de talent.brussels sont reconnus pour leur expertise, leur performance et leur bienveillance

IV.6.1 OO 6.1. : Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels

Budget

- AB : 32.001.08.01 : Frais de fonctionnement liés à la formation du personnel

Pouvoir monitorer l'avancée des objectifs individuels, opérationnels et stratégiques et les budgets est indispensable à une gestion saine et transparente. La participation des collaborateurs à la fixation de ces objectifs, à la définition des KSF et KPI, à l'identification et à la maîtrise des risques, à l'estimation des budgets sera gage de qualité et de sens dans cette mise en place.

Deadline

2020 et en continu

IV.6.1.1 Réalisations 2021

Le cycle de contrôle de gestion a été respecté dans les délais et en conformité avec les instructions données par BFB : introduction de l'évaluation du POP 2020 et du suivi trimestriel des POP 2021.

De begrotingsgegevens werden op tijd en in overeenstemming met de omzendbrief betreffende de begrotingscyclus ingediend : aanpassingen 2021 en voorbereiding van de begroting 2022.

Het personeelsplan 2021 werd op tijd en in overeenstemming met de omzendbrief betreffende de personeelsplannen ingediend.

IV.6.1.2 Planning 2022

IV.6.2 De jaarlijkse beheerscontrolecyclus, het personeelsplan 2022 en de begroting 22/23 zullen in 2022 worden verzekerd. OD 6.2. Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels

Begroting

- BA 32.001.07 & 08 : Kosten in verband met de bezoldigingen en de opleiding van het personeel

« Menselijk management, dat vertrouwen, welzijn en uitmuntendheid opwekt. »

Vooronderstelling : iedereen streeft naar goed uitgevoerd werk en is betrouwbaar. In de innovatieve voorhoede willen we aansluiten op een visie die breekt met het Tayloriaanse managementdenken waarbij elke arbeidskracht zijn eigen taakstelling krijgt. We weigeren onze medewerkers te zien als middelen die moeten worden geoptimaliseerd in een logica van gestandaardiseerde processen die gericht zijn op het minimaliseren van autonomie. Onze processen moeten een garantie voor kwaliteit en efficiëntie worden en door de bijdrage van onze teams en klanten worden gevoed.

Een sterke personeelsstrategie zal ons in staat stellen dit voornemen te verwezenlijken.

IV.6.2.1 Opstellen van een jaarlijks personeelsplan en het meerjarenperspectief daarvan voor de duur van de legislatuur op basis van de HR-strategie van talent.brussels

Begroting

- BA 32.001.07 & 08 : Kosten in verband met de bezoldigingen en de opleiding van het personeel

Deadline

2020 en doorlopend

Les données budgétaires ont été introduites dans les délais et en conformité avec la circulaire relative au cycle budgétaire : ajustements 2021 et préparation du budget 2022.

Le plan de personnel 2021 a été introduit dans les délais et en conformité avec la circulaire relative aux plans de personnel.

IV.6.1.2 Planning 2022

IV.6.2 Le cycle de contrôle de gestion annuel, le plan de personnel 2022 et le budget 22/23 sera assuré en 2022. OO6.2. : Rédiger un plan stratégie des ressources humaines en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

Budget

- AB 32.001.07 & 08 : Frais liés aux rémunérations et à la formation du personnel

« Un management humain, créateur de confiance, de bien-être et d'excellence »

Présumé : tout un chacun a le souci du travail bien fait et est digne de confiance. Au top de l'innovation, nous souhaitons nous inscrire dans une vision en rupture avec la vision taylorienne de l'homme au travail. Les employés ne sont pas considérés comme des ressources à optimiser dans une logique de processus standardisés qui visent à réduire au maximum l'autonomie. Nos processus doivent devenir un gage de qualité et d'efficacité et se nourrir de l'apport des équipes et des clients.

Une stratégie des ressources humaines forte nous permettra de réaliser cette intention.

IV.6.2.1 Rédiger un plan de personnel annuel et sa perspective pluriannuelle pour la durée de la législature basée sur la stratégie RH de talent.brussels

Budget

- AB 32.001.07 & 08 : Frais liés aux rémunérations et à la formation du personnel

Deadline

2020 et en continu

Verwezenlijkingen 2021

Het personeelsplan 2021 werd overgemaakt aan de minister van Openbaar Ambt met inachtneming van de omzendbrief betreffende het personeelsplan en het statuut.

Planning 2022

In 2021 begint de voorbereiding van het personeelsplan 2022.

*IV.6.2.2 Ontwikkelen van een begeleidingstraject naar leadership voor de managers van talent.brussel**Begroting*

- BA 32.001.07 & 08 : Kosten in verband met de bezoldigingen en de opleiding van het personeel

De eerste opdracht van onze managers is het creëren van een omgeving waarin elk talent blaakt van vertrouwen om te innoveren, zijn expertise te ontwikkelen, te groeien binnen zijn team en zijn steentje bij te dragen om van talent.brussels een erkende organisatie te maken. Hiervoor moeten ze in staat zijn om SMART-doelstellingen te stellen, de inspanningen van de teams te erkennen en continu feedback te geven en te krijgen.

Ze zullen zich ook nieuwe organisatievormen en ruimten eigen moeten maken (korte vergaderingen in coffee corners; creatieve en lange vergaderingen in innovation labs of creativity rooms; management op afstand, enz.). Ze moeten zich ontwikkelen tot de woordvoerders van de collectieve intelligentie van hun teams.

De verwachtingen zijn zeer hooggespannen. Om dit doel te bereiken is de uitvoering van een heus begeleidingstraject onontbeerlijk.

Deadline

2021 en doorlopend

Verwezenlijkingen 2021

Er werd een eerste begeleiding rond teamwerk gestart in samenwerking met de directieraad. De oefening zal vervolgens in het laatste deel van 2021 plaatsvinden binnen elke directie. Het doel is de sterktes en de zwaktes binnen elk team te identificeren en aan een actieplan te werken.

Réalisations 2021

Le plan de personnel 2021 a été transmis au ministre de la Fonction Publique dans le respect de la circulaire plan de personnel et du statut.

Planning 2022

La préparation du plan de personnel 2022 démarrera en 2021.

*IV.6.2.2 Développer un trajet d'accompagnement au leadership pour les managers de talent.brussels**Budget*

- AB 32.001.07 & 08 : Frais liés aux rémunérations et à la formation du personnel

La première mission de nos managers est de créer un environnement où chaque talent se sent en confiance pour innover, développer son expertise, s'épanouir au sein de son équipe et contribuer à faire de talent.brussels une organisation reconnue. Pour cela, ils doivent être capables de fixer des objectifs smart, de reconnaître le travail des équipes et de donner et recevoir un feedback en continu.

Ils devront également s'approprier de nouveaux modes d'organisation et d'espaces (réunions courtes dans les coffee corner; réunions créatives et longues dans les innovation lab ou les creativity room; management à distance...). Ils devront devenir les porte-parole de l'intelligence collective de leurs équipes.

Les attentes sont très hautes et pour atteindre cet objectif la mise en place d'un véritable trajet d'accompagnement est indispensable.

Deadline

2021 et en continu

Réalisations 2021

Un premier accompagnement sur le travail en équipe a démarré avec le Conseil de direction. L'exercice sera ensuite décliné au sein de chaque direction dans la dernière partie de 2021. L'objectif est d'identifier les forces et faiblesses au sein de chaque équipe et de travailler sur un plan d'action.

Planning 2022

Het traject zal in 2022 nog verder worden uitgewerkt en tot een deels digitaal project moeten worden herwerkt.

IV.6.3 OD 6.3. Ontwikkelen van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels*Begroting*

- BA 32.002.08.04 : Betaling van de door IRISteam geleverde diensten

Talent.brussels wil, op basis van zijn positionering als innovatieve organisatie, zijn IT-strategie enten op een maximum aan nieuwe technologieën die gunstig zullen zijn voor ons paperless beleid, de mogelijkheid om op afstand te beheren en te werken, om zowel intern als extern samen te werken met onze al dan niet gewestelijke partners, met de kandidaten..., dit alles met de garantie van informatiebeveiliging en inachtneming van de AVG.

Deadline

2020 en doorlopend

IV.6.3.1 Verwezenlijkingen 2021

Het meerjarig strategisch IT-plan werd begin 2020 opgesteld en wordt momenteel geïmplementeerd. Talent.brussels migreert nu naar O365. Het team heeft voortdurend ondersteuning geboden en analyses gemaakt om de digitale platformen uit te werken die talent.brussels wil ontwikkelen.

IV.6.3.2 Planning 2022

Talent.brussels zal het meerjarenplan in 2021 verder uitvoeren.

IV.6.4 OD 6.4. Implementeren van een « interne klantgerichte » benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête uit te voeren*Begroting*

- BA 32.001.08.03 : Werkingsuitgaven - kosten eigen aan het personeelsbeheer

« Meten is weten. » De eerste indicator voor de kwaliteit van ons werk is de tevredenheid van onze klanten en om onze klanten tevreden te stellen, hebben we tevreden

Planning 2022

Le trajet sera encore étoffé en 2022 et devra être repensé sous une forme en partie digitale.

IV.6.3 OO 6.3. : Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels*Budget*

- AB 32.002.08.04 : Paiement de services fournis par IRISteam

Positionné comme organisation innovante, talent.brussels entend calquer sa stratégie IT sur un maximum de nouvelles technologies qui favoriseront notre politique paperless, la possibilité de gérer et travailler à distance, de collaborer à distance à la fois en interne mais également en externe avec nos partenaires régionaux ou non régionaux, avec les candidats... Tout cela en garantissant la sécurité de l'information et le RGPD.

Deadline

2020 et en continu

IV.6.3.1 Réalisations 2021

Le plan stratégique IT pluriannuel a été rédigé début 2020 et est en cours d'implémentation. Talent.brussels est occupé à migrer vers O365. L'équipe a fourni en continu un travail de support et d'analyse pour la mise en place des plateformes digitales que souhaite développer talent.brussels.

IV.6.3.2 Planning 2022

Talent.brussels continuera l'exécution de son plan pluriannuel en 2021.

IV.6.4 OO 6.4. : Implémenter une approche « orientation clients interne » en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans*Budget*

- AB : 32.001.08.03 : Dépenses de fonctionnement – frais inhérents à la gestion du personnel

« Mesurer, c'est savoir ». Le premier indicateur de la qualité de notre travail est la satisfaction de nos clients et pour bien satisfaire nos clients, nous avons besoin de

medewerkers nodig. In lijn met onze strategie is deze maatregel essentieel voor ons. Hij zal ons helpen om in de virtueuze lus van PDCA (plan-do-check-act) te raken door onze diensten voortdurend aan te passen op basis van de feedback van onze klanten.

Deadline

2021 en doorlopend

IV.6.4.1 Verwezenlijkingen 2021

Er zal bij onze partners een enquête worden uitgevoerd om hun tevredenheid over onze verschillende diensten te meten. Eind 2021 zal de laatste hand worden gelegd aan het actieplan.

IV.6.4.2 Planning 2022

Het actieplan zal in 2022 worden ingevoerd.

IV.6.5 OD 6.5. Ontwikkelen van een zelfevaluatiekader voor talent.brussels

Begroting

- BA 32.001.08.01 : Werkingskosten in verband met de opleiding van het personeel

Het Gemeenschappelijk Zelfevaluatiekader voor Overheidsdiensten (CAF) onderzoekt met name de maturiteitsgraad van het leadership, de planning en de strategie, de valorisatie en betrokkenheid van het personeel, het beheer van de hulpmiddelen en partnerschappen, de kwaliteit van de processen en de interne en externe resultaten. Zodra deze analyse is afgerond, zal een verbeteringsplan worden opgesteld.

Deadline

2023 en doorlopend

IV.6.5.1 Verwezenlijkingen 2021

Project nog niet gestart.

IV.6.5.2 Planning 2022

Project gepland in 2023.

collaborateurs satisfaits. En phase avec notre stratégie, cette mesure est pour nous indispensable et nous servira à rentrer dans la boucle vertueuse du PDCA (plan-do-check-act) en adaptant nos services en permanence sur la base du feedback de nos clients.

Deadline

2021 et en continu

IV.6.4.1 Réalisations 2021

Une enquête a été menée auprès de nos partenaires afin de mesurer leur satisfaction sur nos différents services. Un plan d'action sera finalisé fin 2021.

IV.6.4.2 Planning 2022

L'implémentation du plan d'action démarrera en 2022.

IV.6.5 OO 6.5. : Réaliser un cadre d'auto-évaluation de talent.brussels

Budget

- AB : 32.001.08.01 : Frais de fonctionnement liés à la formation du personnel

Le CAF examine le degré de maturité du leadership, de la planification et de la stratégie, de la valorisation et de l'implication du personnel, de la gestion des ressources et partenariats, de la qualité des processus, des résultats internes et externes. Après avoir réalisé cette analyse, un plan d'amélioration sera rédigé.

Deadline

2023 et en continu

IV.6.5.1 Réalisations 2021

Projet pas encore démarré.

IV.6.5.2 Planning 2022

Projet planifié en 2023.

IV.7 SD 7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten

Diversiteit en kansengelijkheid vallen onder de gedeelde bevoegdheid van talent.brussels en equal.brussels. Het is van essentieel belang voor talent.brussels ervoor te zorgen dat diversiteit en gelijkheid worden geïntegreerd in elk van onze processen om de grootst mogelijke impact te hebben op het niveau van het gewestelijk openbaar ambt, zonder dissonantie met equal.brussels.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- De diversiteit wordt bewaakt op gewestelijk niveau.
- Er worden sensibiliseringsacties georganiseerd.
-

IV.7.1 OD 7.1. : Integreren van de kansengelijkheid in alle operationele doelstellingen van de oriënteringsnota

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.7.1.1 Verwezenlijkingen 2021

Talent.brussels heeft in 2021 voor elke nieuwe regelgeving, projectoproep, openbare aanbesteding... de gelijkekansentest ingevuld.

IV.7.1.2 Planning 2022

In 2022 zal talent.brussels die test verder invullen voor elke nieuwe regelgeving, projectoproep, overheidsopdracht...

IV.7.2 OD 7.2. Beoordelen van de geldende regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitsplannen van de instellingen om aanbevelingen te doen aan de minister van Openbaar Ambt

Deadline

2021

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.7 OS 7 : Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions

La diversité et l'égalité des chances relèvent d'une compétence partagée entre talent.brussels et equal.brussels. Il est essentiel pour talent.brussels de veiller à ce que la diversité et l'égalité soient intégrés dans chacun de nos processus pour avoir le plus grand impact possible au niveau de la fonction publique régionale sans créer de dissonance avec equal.brussels.

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- La diversité est monitorée au niveau régional
- Des actions de sensibilisation sont organisées
-

IV.7.1 OO 7.1. : Intégrer l'égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d'orientation

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.7.1.1 Réalisations 2021

Pour chaque nouvelle réglementation, appel à projets, marché public..., en 2021, talent.brussels a complété le test égalité des chances.

IV.7.1.2 Planning 2022

En 2022, talent.brussels continuera à remplir le test pour chaque nouvelle réglementation, appel à projets, marché public...

IV.7.2 OO 7.2. : Evaluer la réglementation en vigueur sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au Ministre de la Fonction Publique

Deadline

2021

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.7.2.1 Verwezenlijkingen 2021

- In 2021 werd een audit van de diversiteitsinstrumenten afgerond. Deze analyse heeft geleid tot de opstelling van concrete aanbevelingen om de doeltreffendheid van deze instrumenten te vergroten en hun impact op de gewestelijke overheidsinstellingen te versterken om de doelstellingen te bereiken die door de geldende wetgeving zijn vastgelegd. De resultaten en aanbevelingen werden in het gewestelijk diversiteitscomité besproken om de mening van zijn leden te krijgen en werden vervolgens aan de Regering voorgelegd. Ze werden ook voorgesteld aan het Parlement in het kader van de Assisen tegen Racisme.

IV.7.2.2 Planning 2022

- Naar aanleiding van een beslissing die de Regering op 1 juli 2021 heeft genomen, werd er een gewestelijke werkgroep opgericht om in de loop van 2022 een gefaseerd en begroot actieplan voor te stellen. Deze werkgroep wordt gecoördineerd door het secretariaat van het gewestelijk diversiteitscomité waarin de verschillende partners (Actiris, Equal, Unia, FIGVM, enz.) samenwerken om sensibiliserings-, opleidings- en uitwisselingsacties over instrumenten, methoden en praktijken uit te voeren.
- De aanpassing van het wettelijk kader dat van toepassing is op het gewestelijk openbaar ambt moet deel uitmaken van het algemene project van codificatie van de gewestelijke wetgeving op het gebied van gelijke kansen, bevordering van diversiteit en bestrijding van discriminatie, dat door equal.brussels wordt uitgevoerd, om te zorgen voor een algemene samenhang van de regelgeving op gewestelijk niveau, rekening houdend met de specifieke kenmerken van elke activiteitensector en het specifieke bevoegdheidsgebied van elk overheidsbeleid. Deze aanpassing van het wettelijk kader zal worden uitgevoerd door de minister van Openbaar Ambt, in overleg met Equal, en zal plaatsvinden binnen een tijdsbestek dat verenigbaar is met dat van de eengemaakte codificatie, zoals goedgekeurd door de Regering op 25 februari 2021.

IV.7.3 OD 7.3. Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen*Begroting*

- BA 32.003.15, 19 & 34 : subsidies toegekend in het kader van de diversiteit

Deadline

Doorlopend

IV.7.2.1 Réalisations 2021

- Un audit des instruments de la diversité a été finalisé en 2021. Cette analyse a abouti à l'établissement de recommandations concrètes visant à accroître l'efficacité de ces instruments et à renforcer leur impact auprès des institutions publiques régionales afin d'atteindre les objectifs définis par la législation en vigueur. Les résultats et les recommandations ont été discutées en Comité régional de la diversité afin de recueillir l'avis de ses membres et elles ont été ensuite présentées au Gouvernement. Elles ont fait aussi l'objet d'une présentation au Parlement dans le cadre des Assises de lutte contre le racisme.

IV.7.2.2 Planning 2022

- Suite à une décision du Gouvernement du 1/07/2021, un groupe de travail régional est mis en place pour proposer un plan d'action phasé et budgétisé dans le courant de 2022. Il est coordonné par le secrétariat du comité régional de diversité et associe les différents partenaires (Actiris, Equal, Unia, IFEFH...) pour la mise en œuvre d'actions de sensibilisation, de formation et d'échange sur les outils, méthodes et pratiques.
- Le travail d'une adaptation du cadre légal applicable à la fonction publique régionale s'inscrira dans le projet global de codification de la législation régionale en matière d'égalité des chances, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations menées par equal.brussels, afin d'assurer une cohérence globale des réglementations au niveau régional tout en tenant compte des spécificités de chaque secteur d'activité et du champ de compétence propre à chaque politique publique. Cette adaptation du cadre légale sera menée par le Ministre de la Fonction Publique en concertation avec Equal et sera menée endéans un timing compatible avec celui de la codification unique tel qu'approuvé par le Gouvernement le 25 février 2021.

IV.7.3 OO 7.3. : Sensibiliser nos publics cibles à la diversité et l'égalité des chances*Budget*

- AB 32.003.15, 19 & 34 : subventions octroyées dans le cadre de la diversité

Deadline

En continu

IV.7.3.1 Verwezenlijkingen 2021

Het netwerk van diversiteitsmanagers heeft niet enkel talrijke berichten op onze website en onze sociale media geplaatst om mensen bewust te maken van het belang van diversiteit, maar komt ook op regelmatige basis samen om de partners te helpen bij het opstellen en uitvoeren van hun actieplan rond diversiteit. Het gewestelijk diversiteitscomité is in 2021 tweemaal samengekomen in het kader van de audit van de diversiteitsinstrumenten. De diversiteits-subsidies worden momenteel behandeld.

IV.7.3.2 Planning 2022

- In 2021 zal talent.brussels de gewestelijke partners blijven sensibiliseren voor het belang van de verschillende thema's die verband houden met de bevordering van diversiteit en de strijd tegen discriminatie binnen het gewestelijk openbaar ambt. Gelet op de beslissing van de Regering van 1 juli 2021 zal de gewestelijke werkgroep, naar aanleiding van de audit van de diversiteitsinstrumenten, overleggen over het programma en de inhoud van de sensibiliserings- en opleidingsacties. Naast de aanbevelingen die voortvloeien uit deze audit, zal het onder meer nodig zijn rekening te houden met het toekomstige interferedele plan ter bestrijding van racisme en met andere plannen die reeds op gewestelijk niveau werden goedgekeurd (LGBTQIA+, eenoudergezinnen, de bestrijding van geweld tegen vrouwen...).

IV.8 SD 8. Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte BKG-uitstoot tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

Om de uitdagingen van de klimaatnoodtoestand aan te gaan, is ook de inzet van het openbaar ambt vereist. Talent.brussels wil hiertoe bijdragen door telewerk te stimuleren, door zachte mobiliteit voor het woon-werkverkeer of werkgerelateerde verplaatsingen aan te moedigen, door ervoor te zorgen dat de gewestelijke competenties milieugereleerde begrippen integreren, maar ook door zijn eigen personeelsleden te stimuleren om hun « groene reflexen » te ontwikkelen of te versterken.

Succesfactoren voor deze doelstelling :

- Onze medewerkers zijn vertrouwd met de « groene reflexen ».

IV.7.3.1 Réalisations 2021

Outre de nombreuses communications sur notre site et nos réseaux sociaux pour sensibiliser à l'importance de la diversité, le réseau des managers de la diversité se réunit à cadence régulière afin d'accompagner les partenaires dans la rédaction et mise en œuvre de leur plan d'action de la diversité. Le Comité régional de la diversité s'est réuni 2 fois en 2021 dans le cadre de l'audit des instruments de la diversité. Les subsides octroyés dans le cadre de la diversité sont actuellement en cours de traitement.

IV.7.3.2 Planning 2022

- En 2021, talent.brussels continuera à sensibiliser les partenaires régionaux à l'importance des diverses thématiques liées à la promotion de la diversité et à la lutte contre les discriminations au sein de la fonction publique régionale. Vu la décision du Gouvernement du 1/07/2021, suite à l'audit des instruments de la diversité, le groupe de travail régional se concertera sur le programme et le contenu des actions de sensibilisation et de formations. En plus des recommandations faisant suite à cet audit, il sera entre autre nécessaire de tenir compte du futur plan interfédéral de lutte contre le racisme ainsi que d'autres plans déjà adoptés au niveau régional (LGBTQIA+, Monoparentalité, Lutte contre la violence faite aux femmes...).

IV.8 OS 8 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

Pouvoir répondre aux défis de l'urgence climatique passe aussi par la fonction publique. Talent.brussels entend contribuer à cet objectif en stimulant le télétravail, en encourageant la mobilité douce pour les déplacements domicile-lieu de travail ou les déplacements liés au travail, en veillant à ce que les compétences régionales intègrent des notions environnementales mais aussi en stimulant ses propres agents à développer ou renforcer ses « green réflexes ».

Facteurs-clés de succès de cet objectif :

- Les « green réflexes » sont connus de nos collaborateurs

IV.8.1 OD 8.1. Integreren van de dimensie « Respect voor de principes van de milieu- en energietransitie » in de competentie « Respect tonen » van het gewestelijk competentiewoordenboek

Deadline

2020

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.8.1.1 Verwezenlijkingen 2021

In 2020 heeft talent.brussels het gewestelijk competentiewoordenboek gepubliceerd, waarin binnen de competentie « Respect tonen » rekening wordt gehouden met de milieudimensie. Zo wordt deze dimensie vanaf het aanwervingsproces geïntegreerd, evenals binnen alle HR-processen in verband met dit woordenboek.

De communicatie- en sensibiliseringsacties in 2021 zullen een « duurzaam » luik omvatten.

IV.8.1.2 Planning 2022

Talent.brussels zal deze competentie blijven gebruiken in zijn verschillende HR-processen.

IV.8.2 OD 8.2. Analyseren van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw

Deadline

2024

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.8.2.1 Verwezenlijkingen 2021

De onderneming die werd aangesteld door de Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij (BGHM) die ons in het kader van het project zal ondersteunen, heeft een behoefteprogramma en een technisch prestatieboek opgesteld.

IV.8.1 OO 8.1. Intégrer la dimension « Respecter les principes de transition environnementale et énergétique » dans la compétence « Faire preuve de respect » du dictionnaire de compétences régionales

Deadline

2020

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.8.1.1 Réalisations 2021-2021

En 2020, Talent.brussels a publié le dictionnaire de compétences régionales qui prend en compte la dimension environnementale dans la compétence « Faire preuve de respect ». Ainsi dès le processus de recrutement et également au sein de tous les processus RH qui sont liés à ce dictionnaire, on intègre cette dimension.

Les actions de communication et sensibilisation en 2021 ont également repris un volet « durable ».

IV.8.1.2 Planning 2022

Talent.brussels continuera à utiliser cette compétence dans ses différents processus RH..

IV.8.2 OO 8.2. : Analyser les possibilités d'un déménagement vers un bâtiment durable

Deadline

2024

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.8.2.1 Réalisations 2021

Un programme des besoins et un cahier performanciel technique ont été rédigés par la société mandatée par la SLRB chargée de nous soutenir sur le projet.

Op basis van ontmoetingen tussen de directies van Talent en van de BGHM, van de evolutie van elke instelling binnen zijn materies en de huidige gezondheidscontext die vereist dat wij onze manier van werken herzien, werd de laatste hand gelegd aan de documenten.

De nadruk werd gelegd op het aspect duurzaamheid in termen van flexibiliteit van de ruimten, de gekozen materialen en de overwogen technische aspecten.

Het basisvastgoedcomplex zal als « Very Good » worden aangemerkt volgens de BREEAM-certificering (referentiesysteem BREEAM International New Construction Commercial 2016 »).

IV.8.2.2 Planning 2022

De COVID-crisis heeft een aanzienlijke impact gehad op de planning met betrekking tot het ontwerp en de voortgang van de opdracht met het oog op de uitvoering van de renovatiewerken in het gebouw van de BGHM.

Ondanks de context konden de besprekingen tussen Talent en de BHGM dit jaar worden voortgezet om plaats te maken voor de volgende planning voor 2022 :

Les documents ont été finalisés sur la base des rencontres entre les directions de Talent et de la SLRB, de l'évolution de chaque organisme dans ses matières et du contexte sanitaire actuel qui nous oblige à revoir notre manière de travailler.

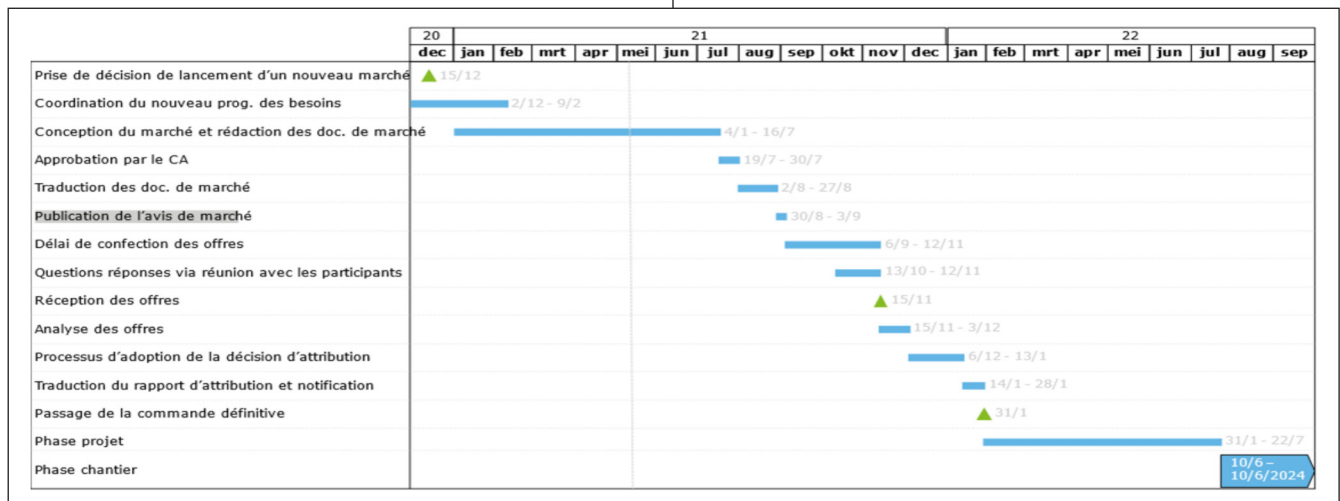
L'accent a été porté sur l'aspect durabilité en terme de flexibilité des espaces, des matériaux choisis et des aspects techniques envisagés.

Le Complexe Immobilier de base sera certifié « Very Good » selon la certification environnementale BREEAM (référentiel « BREEAM International New Construction Commercial 2016 »).

IV.8.2.2 Planning 2022

La crise covid a eu un impact considérable sur la planning en ce qui concerne la conception et l'état d'avancement du marché en vue de réaliser les travaux de rénovation du bâtiment de la SLRB.

Malgré le contexte, les concertations entre Talent et la SLRB ont pu se poursuivre cette année pour laisser place au planning suivant pour 2022 :



IV.8.3 OD 8.3. Digitaliseren van alle interne processen en stromen van talent.brussels

Deadline

2021 en doorlopend

IV.8.3 OO 8.3. Digitaliser l'ensemble des processus et flux internes de talent.brussels

Deadline

2021 et en continu

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.8.3.1 Verwezenlijkingen 2021

Het nieuwe intranet van talent.brussels werd op 1 januari 2021 gelanceerd. Alle werkdocumenten van talent.brussels zijn voortaan verbonden met het intranet en gecentraliseerd op SharePoint. De terbeschikkingstelling van documenten voor externe medewerkers werd ook 100 % gedigitaliseerd.

Deze digitalisering werd uitgevoerd in overeenstemming met de AVG en rekening houdend met belangrijke veiligheidsnormen, waardoor talent.brussels bovendien geen impact heeft ondervonden van de cyberaanval van 2021 die een groot aantal overheidsdiensten heeft getroffen.

Talent.brussels is vanaf nu een volledig digitale overheidsdienst. Digitalisering zal continu worden geïntegreerd in onze werkprocessen met bijzondere aandacht voor de AVG en de informatiebeveiliging.

IV.8.4 OD 8.4. Integreren van de milieudimensie in het gewestelijk merk*Deadline*

2020 en doorlopend

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

Verwezenlijkingen 2021

Sinds 2020 wordt de nieuwe identiteit van talent.brussels met oog voor het milieu uitgewerkt. Ook in de corporate film, op de website en in de vacatures van talent.brussels wordt het milieuaspect in de verf gezet.

Planning 2022

In 2022 zal talent.brussels verder werken aan zijn « employer branding ».

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.8.3.1 Réalisations 2021

Le nouvel intranet de talent.brussels a été lancé au 1^{er} janvier 2021. L'ensemble des documents de travail de talent.brussels sont désormais connectés à l'intranet et centralisés sur SharePoint. La mise à disposition de documents pour des externes a également été digitalisée à 100 %.

Cette digitalisation a été réalisée dans le respect du RGPD et en prenant en compte des normes de sécurité importantes, ce qui a d'ailleurs permis à talent.brussels de ne pas être impacté lors de la cyber attaque de 2021 qui a touché un grand nombre d'administration publique.

Talent.brussels est à présent une administration 100 % digitale. La digitalisation sera intégrée en continu dans nos processus de travail avec une attention particulière pour le RGPD et la sécurité de l'information.

IV.8.4 OO8.4. Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale*Deadline*

2020 et en continu

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

Réalisations 2021

Depuis 2020, la nouvelle identité de talent.brussels est déclinable sur un mode « environnemental ». De même, dans le film corporate, le site et les offres d'emploi de talent.brussels, la dimension environnementale est mise en avant.

Planning 2022

En 2022, talent.brussels poursuivra ce travail sur son employer branding.

IV.8.5 OD 8.5. Bevorderen van de gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit

Deadline

2020 en doorlopend

Begroting

- BA 32.003.08.03 : Werkingskosten in verband met de projecten in het kader van het beleidsplan voor het openbaar ambt

IV.8.5.1 Verwezenlijkingen 2021

Naar aanleiding van de coronacrisis heeft de Regering talent.brussels de opdracht gegeven een voorstel voor een actieplan uit te werken voor de postcoronawerkorganisatie. Via een enquête die eind 2020 in de verschillende gewestelijke instellingen werd uitgevoerd, konden de meningen van de medewerkers, hun managers en hun HR-dienst worden verzameld. De analyse en het actieplan werden in het eerste deel van 2021 uitgevoerd. Het actieplan werd in juli 2021 door de Regering goedgekeurd. De acties zullen vanaf eind 2021 worden uitgevoerd.

IV.8.5.2 Planning 2022

Het actieplan zal eind 2021 en in 2022 worden ingevoerd. De acties die in dit actieplan worden ingevoerd, worden in onze strategie en onze communicatieacties opgenomen.

IV.8.5 OO 8.5. Promouvoir les avantages régionaux en termes de télétravail et de mobilité douce

Deadline

2020 et en continu

Budget

- AB 32.003.08.03 : Frais de fonctionnement liés aux projets dans le cadre du plan stratégique de la Fonction Publique

IV.8.5.1 Réalisations 2021

Suite à la crise Covid, le Gouvernement a chargé talent.brussels de faire une proposition de plan d'actions pour une organisation du travail post-covid. Une enquête, diffusée fin 2020, au sein des différents organismes régionaux a permis de récolter l'avis de leurs agents, de leurs managers et de leur service RH. L'analyse et le plan d'actions ont été réalisés au premier semestre 2021. Le plan d'action a été approuvé par le Gouvernement en juillet 2021. Les actions seront mises en œuvre dès fin 2021.

IV.8.5.2 Planning 2022

L'implémentation du plan d'action est prévue fin 2021 et en 2022. Les actions mises en œuvre dans ce plan d'actions sont intégrées dans notre stratégie et nos actions de communication.

Bijlage 1 : Samenvatting van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

SD 1 : Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest positioneren als aantrekkelijke werkgever

SD1.OD 1.1. Ontwikkelen van een corporate identiteit « talent.brussels »

SD1.OD 1.2. Bouwen aan een gemeenschappelijk imago van het Brussels Gewest als aantrekkelijke werkgever

SD1.OD 1.3. Opstellen van een strategisch communicatieplan dat aansluit bij de globale strategie van talent.brussels en de gewestelijke rekruteringsstrategie

SD1.OD 1.4. Vereenvoudigen en kwaliteitsvoller maken van het statutaire aanwervingsproces om de statutaire aanwerving professioneler en efficiënter te maken

SD1.OD 1.5. Voorstellen van een nieuwe, rechtszekere aanpak om de rekrutering van hoge ambtenaren professioneler en efficiënter te maken
SD1.OD 1.6. Ontwikkelen van een gewestelijke rekruteringswebsite van talent.brussels

SD1.OD 1.7. Ondertekenen van een nieuw protocol van akkoord met Selor

SD 2. Bevorderen van de incubatie van talenten op gewestelijk niveau en daarbuiten
SD 2.OD 2.1. Juridische ondersteuning bieden bij de uitwerking en interpretatie van de statuten van de ambtenaren van de diensten van het gewestelijk openbaar ambt en een opdracht verzekeren van juridisch advies, juridische bijstand en opvolging van juridische geschillen in de bevoegdheidsdomeinen van de organisatie

SD 2.OD 2.1. Uitwerken van een innovatief gewestelijk opleidingsaanbod dat het gevoel van verbondenheid van de ambtenaren met het gewest versterkt en hen tegelijk in staat stelt om hun talent op gewestelijk niveau te ontwikkelen

SD 2.OD 2.2. Implementeren van een gewestelijk onthaal dat het gevoel van gewestelijke verbondenheid van de ambtenaren aanwakkert

SD 2.OD2.3. Ontwikkelen van een gewestelijk loopbaancentrum

SD2.OD2.4. Uitvoeren van een studie over de organisatie van de arbeidstijd

SD3. Ontwikkelen van tools en diensten om alle stakeholders van talent.brussels te helpen bij hun opdrachten

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

OS1 : Positionner la Région bruxelloise comme employeur attractif

OS1.OO1.1. : Développer une identité corporate « talent.brussels »

OS1.OO1.2. : Construire une image partagée de la Région bruxelloise comme employeur attractif

OS1.OO1.3. : Rédiger un plan de communication stratégique en phase avec la stratégie globale de talent.brussels et la stratégie de recrutement régionale

OS1.OO1.4. : Simplifier et augmenter la qualité du processus de recrutement statutaire afin de rendre le recrutement statutaire plus professionnel et plus efficace

OS1.OO1.5. : Proposer une nouvelle approche, juridiquement sécurisée, pour rendre le recrutement des hauts fonctionnaires plus professionnel et plus efficace

OS1.OO1.6. : Développer un site de recrutement régional talent.brussels

OS1.OO1.7. : Signer un nouveau protocole d'accord avec Selor

OS2 : Favoriser l'incubation de talents au niveau régional et au-delà
OS 2. OO 2.1. : Apporter un appui juridique pour élaborer et interpréter les statuts des agents des services de la fonction publique régionale et offrir une mission de conseil juridique, d'assistance juridique et de suivi du contentieux juridique dans ses domaines de compétences

OS2.OO2.1. : Développer une offre de formations régionales innovantes qui vient à la fois renforcer l'appartenance des agents à la Région et qui leur permet de développer leur talent au niveau régional

OS2.OO2.2. : Mise en place d'un accueil régional favorisant un sentiment d'appartenance régionale des agents

OS2.OO2.3. : Développer un centre de carrière régional

OS2.OO2.4. : Réaliser une étude sur l'aménagement du temps de travail

OS 3 : Développer des outils et services afin d'aider l'ensemble des parties prenantes de talent.brussels dans leurs missions

SD3.OD 3.1. Uitvoeren van een inventarisatie van instrumenten en diensten binnen de gewestelijke overheidsorganisaties	OS3.OO3.1.: Réaliser un état des lieux des outils et services au sein des organisations publiques régionales
SD3.OD 3.2. Aanbieden van een juridische tweedelijnsdienst voor de DHR	OS3.OO3.2.: Offrir un service juridique de 2 ^e ligne pour les DRH
SD3.OD 3.3. Vervullen van de verschillende opdrachten van het gewestelijk secretariaat	OS3.OO3.3.: Assurer les diverses missions de secrétariat régional
SD3.OD 3.4. Vereenvoudigen en rationaliseren van de uitgaven op het vlak van het Openbaar Ambt door middel van raamovereenkomsten	OS3.OO3.4.: Simplifier et rationaliser les dépenses en matière de fonction publique par le biais de contrats-cadres
SD3.OD 3.5. Ondersteuning bieden bij het beheer en de optimalisatie van HR-processen	OS3.OO3.5.: Offrir un support à la gestion et l'optimisation des processus RH
SD 4. Ontwikkelen van een innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integreren van GovTech-tools	OS 4 : Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech
SD 4.OD 4.1. Coördineren van een nieuwe versie van het statuut 4.0	OS4.OO4.1.: Coordonner une nouvelle version du statut 4.0
SD 4.OD 4.2. Uitvoeren van een haalbaarheidsstudie om GovTech-oplossingen binnen het openbaar ambt te implementeren	OS4.OO4.2.: Réaliser une étude de faisabilité pour implémenter des solutions GovTech au sein de la fonction publique
SD 4.OD 4.3. Ontwikkelen van tools, begeleiding en regelgeving om gewestelijke organisaties te helpen bij het stimuleren van telewerken en de NWoW	OS4.OO4.3.: Développer des outils, accompagnements et bases réglementaires pour aider les organisations régionales à encourager le télétravail et les NWO
SD 4.OD 4.4. Laten evolueren van het Observatorium Tewerkstelling van het gewestelijk openbaar ambt	OS4.OO4.4.: Faire évoluer l'observatoire de l'emploi de la fonction publique régionale
SD 4.OD 4.5. Organiseren van een gewestelijke dag rond « welzijn » over de goede praktijken en de laatste trends op het vlak van welzijn op het werk	OS4.OO4.5.: Organiser une journée « bien-être » régional sur les bonnes pratiques et dernières tendances en matière de bien-être au travail
SD 4.OD 4.6. Ontwikkelen van een webplatform voor gewestelijke kennisdeling en innovatie	OS4.OO4.6.: Développer une plateforme web dédiée au partage de connaissances régionales et à l'innovation
SD 4.OD 4.7. Opstellen van een samenwerkingsprotocol met de GSOB over de medewerking van talent.brussels aan het referentiecentrum voor de validering van competenties in verband met de vakgebieden van het Openbaar Ambt	OS4.OO4.7.: Rédiger un protocole de collaboration avec l'ERAP sur la collaboration de talent.brussels dans le centre de référence pour la validation des compétences liées aux métiers de la Fonction publique
SD 4.OD 4.8. Vertegenwoordigen van het Brusselse gewestelijk openbaar ambt in Europese en internationale instanties die zich bezighouden met ambtenarenzaken	OS4.OO4.8.: Représenter la fonction publique régionale bruxelloise au sein des instances européennes et internationales qui traitent des matières de la fonction publique
SD 5. Ondersteuning aan de managers bieden	OS 5. Développer un soutien aux managers
SD 5.OD 5.1. Ontwikkelen van een onthaal- en begeleidingstraject voor hoge ambtenaren	OS5.OO5.1.: Développer un trajet d'accueil et d'accompagnement pour haut fonctionnaire
SD 5.OD 5.2. Opzetten van een jaarlijks seminarie « openbaar ambt » voor hoge ambtenaren	OS5.OO5.2.: Mettre en place d'un séminaire annuel « fonction publique » pour les hauts fonctionnaires
SD 5.OO 5.3. Ontwikkelen van een gemeenschappelijk instrument om de betrokkenheid/tevredenheid van het personeel te meten voor de gewestelijke instellingen	OS5.OO5.3.: Développer un outil de mesure d'engagement/de satisfaction des agents commun aux organismes régionaux

SD 5.OD 5.4. Begeleiding en expertise aanbieden bij de totstandkoming van een zelfevaluatiekader voor overheidsdiensten (CAF)

SD 6. Aansturen van talent.brussels en bestendigen van de structuur

SD 6.OD 6.1. Opzetten van een geïntegreerde coördinatie binnen talent.brussels

SD 6.OD 6.2. Opstellen van een strategisch plan inzake human resources dat aansluit bij het strategisch plan van talent.brussels

SD 6.OD 6.3. Ontwikkelen van een ICT-strategie in lijn met het strategisch plan van talent.brussels

SD 6.OD 6.4. Implementeren van een « interne klantgerichte » benadering door elke twee jaar een tevredenheidsenquête uit te voeren

SD 6.OD 6.5. Ontwikkelen van een zelfevaluatiekader voor talent.brussels

SD 7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten

OD 7.1. Integreren van de kansengelijkheid in alle operationele doelstellingen van de oriënteringsnota en de beleidsbrief

OD 7.2. Beoordelen van de geldende regelgeving inzake diversiteit en de diversiteitsplannen van de instellingen om aanbevelingen te doen aan de minister van Openbaar Ambt

OD 7.3. Onze doelgroepen bewustmaken van diversiteit en gelijke kansen

SD 8. Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte BKG-uitstoot tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

OD 8.1. Integreren van de dimensie « Respect voor de principes van de milieu- en energietransitie » in de competentie « Respect tonen » van het gewestelijk competentiewoordenboek

OD 8.2. Analyseren van de mogelijkheden van een verhuizing naar een duurzaam gebouw

OD 8.3. Digitaliseren van alle interne processen en stromen van talent.brussels

OD 8.4. Integreren van de milieudimensie in het gewestelijk merk

OD 8.5. Bevorderen van de gewestelijke voordelen op het gebied van telewerk en zachte mobiliteit en aanbevelingen doen aan de minister van Openbaar Ambt

OS5.OO5.4. : Offrir un accompagnement et une expertise dans la réalisation d'un cadre d'auto-évaluation de la fonction publique (CAF)

OS 6. Piloter talent.brussels et pérenniser sa structure

OS6.OO6.1. : Mettre en place un système de pilotage intégré au sein de talent.brussels

OS6.OO6.2. : Rédiger un plan stratégie des ressources humaines en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

OS6.OO6.3. : Développer une stratégie ICT en phase avec le plan stratégique de talent.brussels

OS6.OO6.4. : Implémenter une approche « orientation clients interne » en réalisant une enquête de satisfaction tous les deux ans

OS6.OO6.5. : Réaliser un cadre d'auto-évaluation de talent.brussels

OS 7. Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions

OO7.1. : Intégrer l'égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d'orientation et de la lettre d'orientation

OO7.2. Évaluer la réglementation en vigueur sur la diversité ainsi que les plans de diversité des institutions afin de faire des recommandations au Ministre de la Fonction Publique

OO7.3 Sensibiliser nos publics cibles à la diversité et l'égalité des chances

OS 8. Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

OO8.1 Intégrer la dimension « Respecter les principes de transition environnementale et énergétique » dans la compétence « Faire preuve de respect » du dictionnaire de compétences régionales

OO8.2 Analyser les possibilités d'un déménagement vers un bâtiment durable

OO8.3 Digitaliser l'ensemble des processus et flux internes de talent.brussels

OO8.4 Intégrer la dimension environnementale dans la marque régionale

OO8.5 Promouvoir les avantages régionaux en terme de télétravail et de mobilité douce faire des recommandations au Ministre de la Fonction Publique

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 4 december 1997 tot oprichting van een gegevensbank betreffende het personeel van het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de instellingen van openbaar nut die onder het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ressorteren
Strategische doelstelling: SD 4. Ontwikkelen van innovatieve open expertise op het gebied van ambtenarenzaken en integratie van GovTech-tools
Stand van zaken en verdere planning:
Besluit van toepassing. In februari 2019 heeft de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het voorontwerp van ordonnantie in tweede lezing goedgekeurd. De tekst kon echter niet worden aangenomen in het Brussels Parlement voor het einde van de vorige legislatuur. De minister van Openbaar Ambt zou de tekst opnieuw voor stemming moeten overleggen zodat de ontwerpordonnantie haar wetgevend traject verder kan doorlopen.
Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling):
Ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels Gewestelijk openbaar ambt
Strategische doelstelling: SD 7. Letten op het effect van kansengelijkheid en diversiteit op de opdrachten
Stand van zaken en verdere planning:
Ordonnantie van toepassing. Het gewestelijk diversiteitscomité zal een voorstel tot aanpassing van deze ordonnantie en/of haar uitvoeringsbesluit indienen nadat er een evaluatie zal zijn gemaakt van de diversiteitsinstrumenten in het gewestelijk openbaar ambt.

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 décembre 1997 créant une banque de données concernant le personnel du ministère de la Région de Bruxelles-Capitale et des organismes d'intérêt public qui dépendent de la Région de Bruxelles-Capitale
Objectif stratégique: OS4 Développer une open-expertise innovante en matière de fonction publique et intégrer des outils de GovTech
Situation actuelle et la planification future:
Arrêté en application. En février 2019, un avant-projet d'ordonnance a été approuvé en 2 ^e lecture par le Gouvernement de la région Bruxelles-Capitale mais le texte n'a pas pu être adopté au Parlement bruxellois avant la fin de la dernière législature. Le Ministre de la fonction publique devrait resoumettre le texte au vote afin que le projet d'ordonnance puisse poursuivre son parcours législatif.
Contenu (titre, brève description, occasion et objectif):
Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise
Objectif stratégique: OS 7. Veiller à l'impact Egalités des chances et la diversité sur les missions
Situation actuelle et la planification future:
Ordonnance en application. Le comité régional de la diversité soumettra une proposition d'adaptation de cette ordonnance et/ou de son arrêté d'exécution, suite à une évaluation des instruments de la diversité dans la fonction publique régionale.

Bijlage 3 : Stand van zaken betreffende het gevolg dat werd gegeven aan de aanbevelingen van het Rekenhof : niet van toepassing

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes : Pas d'application

BELEIDSNOTA

Promotie van de meertaligheid

Context

Op 1 januari 2019 telde Brussel op een relatief kleine oppervlakte (162,4 km²) 1.208.542 inwoners, ongeveer 180 nationaliteiten en meer dan 100 verschillende gesproken talen. Dat maakt van Brussel vandaag één van de meest kosmopolitische regio's van de wereld, een laboratorium en een pionier op het vlak van meertaligheid.

Bij de Brusselse bevolking groeit het draagvlak voor twee- en meertaligheid. Dit is een belangrijke factor voor het uittekenen van een beleid voor meertaligheid. Een meerderheid van de Brusselaars steunt één of andere vorm van meertalig onderwijs en vindt talenkennis essentieel voor het vinden van een job. Verder vindt ook een meerderheid van de Brusselaars dat deze talenkennis een essentieel onderdeel vormt van de identiteit van de Brusselaar.

De Brusselaars zien meertaligheid als een grondstof die hun toekomst verzekert. Op meerdere vlakken. Meer dan één taal kennen is niet alleen goed om samen te leven maar geeft ook meer kansen: op de arbeidsmarkt, in opleidingen, economisch, sociaal, sportief en cultureel. Het zorgt voor sociale en economische mobiliteit en is dus een troef. Beleidsmatig hanteren we een inclusieve en functionele kijk op individuele meertaligheid. Iemand is meertalig als hij of zij op regelmatige basis met meerdere talen in aanraking komt en in die talen minstens een eenvoudige conversatie kan voeren.

We vertrekken hierbij vanuit drie talen, het Frans en het Nederlands, de twee officiële talen in Brussel en het Engels dat als wereldtaal binnen de economische en culturele sector een belangrijke rol speelt. Kennis van deze talen (of een combinatie ervan) is essentieel om volwaardig te participeren aan de Brusselse maatschappij. Daarnaast erkennen we uitdrukkelijk het belang en de meerwaarde van de talrijke thuistalen die aanwezig zijn in onze kosmopolitische hoofdstad.

De bevoegdheid « Promotie van Meertaligheid » is een transversale bevoegdheid. Ze heeft vele raakvlakken met andere bevoegdheden van collega-ministers. De taaldiversiteit strekt zich immers uit over verschillende sectoren van de maatschappij. Onderwijs ligt uiteraard voor de hand, maar ook andere domeinen, zoals cultuur, inburgering, tewerkstelling, beroepsopleiding, jeugd en welzijn hebben

NOTE D'ORIENTATION

Promotion du multilinguisme

Contexte

Au 1^{er} janvier 2019, Bruxelles comptait, sur une superficie relativement petite (162,4 km²) 1.208.542 habitants, environ 180 nationalités et plus de 100 langues parlées différentes. Cela fait de Bruxelles aujourd'hui l'une des régions les plus cosmopolites au monde, un laboratoire et une pionnière sur le plan du multilinguisme.

Le soutien au bilinguisme et au multilinguisme s'accroît au sein de la population bruxelloise. Il s'agit d'un facteur important pour l'esquisse d'une politique du multilinguisme. Une majorité de Bruxellois soutient l'une ou l'autre forme d'enseignement multilingue et estime que la connaissance des langues est capitale dans la recherche d'un emploi. Une majorité de Bruxellois est également d'avis que cette connaissance des langues constitue une partie essentielle de l'identité bruxelloise.

Les Bruxellois considèrent le multilinguisme comme étant un élément principal pour assurer leur avenir. Et ce dans plusieurs domaines. La connaissance de plus d'une langue est non seulement profitable à la vie en communauté mais offre également davantage d'opportunités: sur le marché de l'emploi, dans les formations, sur le plan économique, social, sportif et culturel. Le multilinguisme veille à la mobilité sociale et économique et est à ce titre un atout. Sur le plan politique, nous appliquons un regard fonctionnel et inclusif sur le multilinguisme individuel. Une personne est multilingue lorsque celle-ci est régulièrement en contact avec plusieurs langues et est en mesure de mener au moins une conversation simple dans celles-ci.

Nous partons ici de trois langues, le français et le néerlandais - les deux langues officielles à Bruxelles - et l'anglais, qui en tant que langue internationale joue un rôle important dans le secteur économique et culturel. La connaissance de ces langues (ou une combinaison de celles-ci) est essentielle pour participer pleinement à la société bruxelloise. En outre, nous reconnaissons explicitement l'importance et la plus-value des nombreuses langues parlées à la maison présentes dans notre capitale cosmopolite.

La compétence « Promotion du multilinguisme » est une compétence transversale. Elle touche de nombreux autres domaines pour lesquels mes collègues-ministres sont compétents. La diversité linguistique s'étend, en effet, sur plusieurs secteurs de la société. L'enseignement bien évidemment mais également d'autres domaines tels que la culture, l'insertion, l'emploi, la formation professionnelle,

belangrijke raakvlakken met meertaligheid. Nauwe samenwerking zal dus noodzakelijk zijn, uiteraard met het volle respect voor ieders bevoegdheid.

De Brusselse Dag van de Meertaligheid

In de oriënteringsnota « Promotie van Meertaligheid » werd onder OD 5.2 (We treden op als ambassadeur voor meertaligheid in binnen- en buitenland) het volgende opgenomen: « [...] Zo onderzoeken we de mogelijkheid om, in samenwerking met het Brussels Hoofdstedelijk Parlement, een Brusselse variant van de Dag van de Meertaligheid te organiseren ».

In uitvoering hiervan en, rekening houdende met alle opgelegde maatregelen van het Brussels Hoofdstedelijk Parlement inzake de covid-pandemie, vond op zaterdag 25 september 2021 de tweede Brusselse Dag van de Meertaligheid plaats. Het hoofdthema dit jaar was onderwijs. Deze dag had ondanks de beperkingen die de coronacrisis ons oplegt, de ambitie om zoveel mogelijk mensen die met meertaligheid in onze stad begaan zijn, samen te brengen, fysiek en virtueel, en hen kansen te bieden om plannen en ideeën uit te wisselen en kennis te maken met andere talen. In het halfroond van het Parlement mochten slechts het opgelegde aantal aanwezigen plaatsnemen. Opdat toch een ruim publiek deze dag zou kunnen volgen, werd alles online gestreamd.

Ook in 2022 zal er een Brusselse Dag van de Meertaligheid worden georganiseerd. We hopen uiteraard dat dit iets uitgebreider kan dan de vorige editie.

Brusselse Raad voor Meertaligheid

In 2021 kwam de Brusselse Raad voor Meertaligheid meermaals samen ter ondersteuning van het beleid. Zo werd onder meer de projectoproep BeTalky : voor een meertalige en levendig Brussels Hoofdstedelijk Gewest door enkele leden van de Raad geëvalueerd. Ook de inhoudelijke organisatie in het kader van de dag van de meertaligheid werd door de Raad mee voorbereid.

In 2022 zet de Raad haar werkzaamheden verder ter ondersteuning van het beleid inzake de promotie van meertaligheid.

Projectoproep BeTalky

De oriënteringsnota « De Promotie van Meertaligheid » ambieert een beleid inzake meertaligheid met onder meer als doel de bedrijven en het middenveld te stimuleren om

la jeunesse et le bien-être ont de nombreuses tangentes avec le multilinguisme. Une étroite coopération sera donc nécessaire, dans le respect des compétences de chacun.

La Journée bruxelloise du Multilinguisme

Dans la note d'orientation « Promotion du multilinguisme », les éléments suivants ont été inclus dans le OS 5.2 (Nous agissons en tant qu'ambassadeurs du multilinguisme dans notre pays et à l'étranger): « [...] Nous étudions ainsi la possibilité d'organiser, en collaboration avec le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale, une variante bruxelloise de la Journée du multilinguisme ».

En conséquence, et compte tenu de toutes les mesures imposées par le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale concernant la pandémie liée au Covid-19, la seconde Journée bruxelloise du multilinguisme s'est déroulée le samedi 25 septembre 2021. Le thème de cette année était l'enseignement. Malgré les limites imposées par la crise du coronavirus, cette journée avait l'ambition de rassembler le plus grand nombre possible de personnes qui ont à cœur le multilinguisme dans notre ville, physiquement et virtuellement, et de leur offrir l'occasion d'échanger des projets et des idées et de connaître d'autres langues. Dans l'hémicycle du Parlement bruxellois, seul un nombre limité de participants était autorisé à être présents. Afin qu'un large public puisse suivre cette journée, tout a été retransmis en ligne.

Une Journée bruxelloise du multilinguisme sera également organisée à Bruxelles en 2022. Nous espérons bien sûr que cette édition pourra être un peu plus complète que la précédente.

Conseil bruxellois pour le multilinguisme

En 2021, le Conseil bruxellois pour le multilinguisme s'est réuni à plusieurs reprises pour soutenir l'action de la politique. Ainsi, l'appel à projets projet BeTalky : pour une Région de Bruxelles-Capitale multilingue et vivante, a été évalué par certains membres du Conseil. L'organisation du contenu dans le cadre de la journée bruxelloise du multilinguisme a également été co-préparée par le Conseil.

En 2022, le Conseil poursuivra son travail de soutien à la politique de la promotion du multilinguisme.

Appel à projets BeTalky

La note d'orientation « La promotion du multilinguisme » aspire à une politique du multilinguisme dont l'un des objectifs est d'encourager les entreprises et les

in te zetten op de meertaligheid binnen hun organisatie. De projectoproep « BeTalky » situeert zich onder strategische doelstelling 3 (we stimuleren bedrijven en het middenveld om in te zetten op de talenkennis van het personeel). Met deze oproep wensen we een aantal projecten te honoreren die inspelen op de meerwaarde van taaldiversiteit en talenkennis binnen de bedrijfswereld. De lancering van deze oproep is voorzien in 2022.

organisations de la société civile à promouvoir le multilinguisme au sein de leurs organisations. Le projet « BeTalky » s'inscrit dans le cadre de l'objectif stratégique 3 (nous encourageons les entreprises et la société civile à investir dans les compétences linguistiques de leur personnel). Avec cet appel, nous voulons honorer un certain nombre de projets qui traitent de la valeur ajoutée de la diversité linguistique et des compétences linguistiques dans le monde des entreprises. Le lancement de cet appel à projets est prévu en 2022.

BELEIDSNOTA**Brussel Fiscaliteit 2021-2022****Inhoudstafel**

II.1 SD1 : Het uitoefenen van de dienst van de belastingen en administratieve boetes

II.1.1. Gerealiseerd in 2021

II.1.2. Vooruitzichten 2022

II.2 SD 2 : De overname en ontwikkeling van de dienst van belastingen

II.2.1 Gerealiseerd in 2021

II.2.2 Vooruitzichten 2022

II.3 SD 3 : Het documentatie-, advies-, kennis en datacentrum zijn inzake fiscaliteit en patrimoniumdocumentatie

II.3.1. Gerealiseerd in 2021 en vooruitzichten 2022

II.4 SD4 : Ontwikkeling van een volwaardig fiscaal dienstverleningsplatform

II.2.1 Gerealiseerd in 2021

II.4.2 Vooruitzichten 2022

II.5. OSD 5 : Een aantrekkelijke en op zelfontplooiing gerichte werkgever zijn

II.5.1. Realisaties 2021 en vooruitzichten 2022

OD5.1. Een aangepaste organisatiestructuur

OD5.2. Strategische beheerscontrole

OD5.3. Operationele beheerscontrole

OD5.4. Persoonlijke beheerscontrole

OD5.5 HR-beheer

OD5.6 Facilitair beheer

II.6 SD 6 : Het proactief ontwikkelen en mee uitvoeren van nieuwe beleids- of administratieve initiatieven

II.6.1 Realisaties 2021

II.6.2 Vooruitzichten 2022

OD6.1. : Transversale beheersinstrumenten en -controle

OD6.2. : Deelname aan de ontwikkeling van een systeem van analytische boekhouding

NOTE D'ORIENTATION**Bruxelles Fiscalité 2021-2022****Table des matières**

II.1 OS 1 : L'exercice du service des impôts et des amendes administratives

II.1.1. Réalisés en 2021

II.1.2. Perspectives 2022

II.2 OS 2 : La reprise et le développement du service des impôts

II.2.1 Réalisé en 2021

II.2.2. Perspectives 2022

II.3 OS 3 : Être le centre de documentation, d'avis, de connaissances et de gestion de données en matière de fiscalité et de documentation patrimoniale

II.3.1. Réalisés en 2021 et perspectives 2022

II.4 OS 4 : Développement d'une plateforme de services fiscaux à part entière

II.4.1 Réalisé en 2021

II.4.2 Perspectives 2022

II.5. OS 5 : Être un employeur attractif et orienté vers l'épanouissement personnel

II.5.1. Réalisations 2021 et perspectives 2022

OO5.1. Une structure organisationnelle modifiée

OO5.2. Contrôle de gestion stratégique

OO5.3. Contrôle de gestion opérationnelle

OO5.4. Contrôle de gestion personnel

OO5.5 Gestion RH

OO5.6 Gestion des installations

II.6 OS 6 : Le développement proactif et la participation à des nouvelles initiatives administratives ou de gestion

II.6.1 Réalisations 2021

II.6.2 Perspectives 2022

OO6.1. : Instruments de gestion transversaux et contrôle de gestion

OO6.2. : Participation au développement d'un système de comptabilité analytique

OD6.3. : Huisstijl en branding

OD6.4 Verdere implementatie van e-archiving en de elektronische handtekening

OD6.5. : Be Connected

OD6.6. : Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050 (GBV, p.3).

OO6.3. : Charte graphique et branding

OO6.4 : Poursuite de la mise en œuvre de l'archivage électronique et de la signature électronique

OO6.5. : Be Connected

OO6.6. : Contribuer aux engagements de la région en matière de climat pour réduire les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030 et se rapprocher de l'objectif européen de neutralité carbone d'ici 2050 (Texte de la déclaration de politique générale du Gouvernement bruxellois, p.3).

De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit (GOBF) heeft als missie «De fiscale bevoegdheden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitoefenen en de belastingen klantgericht, efficiënt en effectief beheren zodat deze op een geloofwaardige, zorgvuldige en verantwoorde wijze worden geïnd.»

Door de verschillende staats hervormingen zijn de gewestelijke bevoegdheden sterk toegenomen en is de nood aan fiscale autonomie alleen maar vergroot. Door de fiscale inkomsten (onroerende voorheffing en verkeersbelastingen) in eigen beheer te nemen is het gewest in staat zelf een doordacht fiscaal beleid uit te bouwen en gepaste beleidsmaatregelen te nemen.

In dit opzicht evolueert de fiscaliteit van een financierings- en herverdelingsinstrument steeds meer tot een beleidsinstrument dat ingezet wordt als beleidshefboom voor andere bevoegdheden. Het verschuiven van belasting op werk naar belasting op eigendom, het integreren van de milieucomponent in de fiscale instrumenten én het moderniseren van de fiscaliteit zijn sturende elementen in de beleidsvoering.

Brussel Fiscaliteit is volop in expansie en ontwikkeling. Als organisatie beoogt ze een voorbeeld te zijn van een professionele administratie waarin de medewerkers zich verenigen rond sterke waarden en een klantvriendelijke openbare dienstverlening. Het blijven investeren in een performante organisatiestructuur, nieuwe IT-toepassingen, efficiëntere processen en procedures, administratieve vereenvoudiging en de vaardigheden, kennis en attitudes van medewerkers is hierbij essentieel.

De belastingplichtigen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest moeten de vruchten kunnen plukken van deze transformatie naar een moderne fiscale administratie. Er werd dus rekening gehouden met een verbetering en verbreding van de dienstverlening, een betere informatiedoorstroming en digitalisering van dossiers die vandaag toegankelijk zijn via online-applicaties en de smartphone.

II.1 SD1 : Het uitoefenen van de dienst van de belastingen en administratieve boetes

Samen met de geoperationaliseerde Low Emission Zone (LEZ), de BeHome-premie voor verschillende Brusselse gemeenten, de autoluwe zone en de coronapremie heeft Brussel Fiscaliteit 23 fiscale, parafiscale of administratieve producten in eigen beheer, goed voor meer dan een miljoen aanslagbiljetten en betaaltransacties.

De operationele diensten zorgen in dit kader voor de (para-) fiscale registratie en inning, de invordering, het

La mission du Service public régional de Bruxelles Fiscalité (SPRBF) est la suivante : «Mettre correctement en œuvre les compétences fiscales de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi que gérer et percevoir les taxes de manière orientée client, efficiente et efficace, tout en étant juste, rigoureux et responsable.»

Suite aux différentes réformes de l'État, les compétences régionales se sont considérablement élargies, ce qui n'a fait qu'accroître le besoin en autonomie fiscale. En gérant elle-même les revenus fiscaux (précompte immobilier et taxes de circulation), la région peut développer sa propre politique fiscale et prendre des mesures fiscales adaptées.

À cet égard, la fiscalité évolue d'un instrument de financement et de redistribution vers un instrument politique qui sert de levier à d'autres pouvoirs. Le déplacement de l'impôt sur le travail vers l'impôt sur la propriété, l'intégration de la composante environnementale dans les instruments fiscaux et la modernisation de la fiscalité sont les éléments de direction de cette politique.

Bruxelles Fiscalité est une administration en pleine expansion. En tant qu'organisation, elle vise à être un exemple d'administration professionnelle où les employés s'unissent autour de valeurs fortes et d'un service public convivial. À cet égard, il est essentiel de continuer à investir dans une structure organisationnelle performante, dans de nouvelles applications informatiques, dans des processus et des procédures plus efficaces, dans la simplification administrative ainsi que dans les compétences, les connaissances et les attitudes du personnel.

Les contribuables de la Région de Bruxelles-Capitale doivent pouvoir récolter les fruits de cette transformation en une administration fiscale moderne. Il a donc été tenu compte de l'amélioration et de l'élargissement des services, d'un meilleur flux d'information et de la numérisation des dossiers, qui sont désormais accessibles via des applications en ligne et le smartphone.

II.1 OS 1 : L'exercice du service des impôts et des amendes administratives

Avec la Low Emission Zone (LEZ) rendue opérationnelle, la prime BE HOME pour plusieurs communes bruxelloises, la Zone à Accès Limitée (ZAL) et la prime Covid-19, Bruxelles Fiscalité compte 23 produits fiscaux, parafiscaux ou administratifs en gestion propre, représentant plus d'un million d'avertissements-extraits de rôle et de transactions de paiement.

Dans ce contexte, les services opérationnels sont responsables de l'enregistrement (para-)fiscal et de la perception,

dossier- en klantenbeheer, de behandeling van beroepen en juridische geschillen, evenals de financiële afhandeling en de boekhoudkundige verwerking.

Brussel Fiscaliteit zal in de uitvoering van haar opdracht streven naar een continue verbetering van haar dienstverlening door :

- deze laagdrempelig, transparant en integer uit te voeren ;
- de behandelingstermijn van dossiers verder te verminderen ;
- de accuraatheid van het fiscaal proces te verhogen ;
- actief op zoek te gaan naar het vereenvoudigen van de administratieve procedures ;
- de automatisatie en digitale transformatie van haar diensten.

II.1.1. Gerealiseerd in 2021

Na de succesvolle implementatie van de verkeersbelastingen en de belasting op de inverkeerstelling werd in 2021 de focus gelegd op het verwerken van de historische achterstand. Daarnaast werden de interactiekanalen met de belastingplichtigen uitgebreid met nieuwe functionaliteiten op het MyTax-platform. MyTax laat de belastingplichtige toe om een aantal transacties onmiddellijk en op eenvoudige wijze zelf te verrichten. Concreet gaat het om zaken zoals het visualiseren van de belastingbrief, het uitvoeren van een betaling, het aanvragen van een vermindering of gespreide betaling...

Tegen eind 2021 zullen meer dan 40 % van alle klanteninteracties via MyTax verlopen, waardoor de dienstverlening beduidend vlotter en accurater wordt.

II.1.2. Vooruitzichten 2022

Naast het databeheer, de inkohiering, de verzending, de inning en de invordering, evenals het administratief en juridisch beheer van de huidige belastingen en administratieve boetes zullen volgende nieuwe opdrachten door Brussel Fiscaliteit worden uitgevoerd :

- Het afsluiten van de historische dossiers die door de FOD FIN worden overgeheveld ;
- Het wegwerken van de backlog inzake terugbetalingen ;
- Het beheer van het callcenter dat geïnternaliseerd zal worden ;
- De onthaaldienst aan de loketten van de Iris Tower ;

du recouvrement, de la gestion des dossiers et des clients, du traitement des recours et des litiges juridiques, ainsi que de la gestion financière et comptable.

Dans l'exécution de sa mission, Bruxelles Fiscalité recherche une amélioration constante de ses prestations de services :

- en les mettant en œuvre d'une manière accessible, transparente et honnête ;
- en réduisant davantage le temps nécessaire au traitement des cas ;
- en accroissant l'exactitude du processus fiscal ;
- en poursuivant activement la simplification des procédures administratives ;
- par l'automatisation et la transformation numérique.

II.1.1. Réalisés en 2021

Après la mise en œuvre réussie de la taxe de circulation et de la taxe de mise en circulation, l'accent a été mis en 2021 sur le traitement du retard historique. En outre, les canaux d'interactions avec les contribuables ont été élargis avec la nouvelle plateforme MyTax. Elle permet aux contribuables d'effectuer par eux-mêmes un certain nombre d'opérations immédiatement et facilement. Concrètement, il s'agit de demandes telles que la visualisation de l'avertissement-extrait de rôle, l'exécution d'un paiement, la demande de réduction ou de paiement échelonné, etc.

D'ici la fin de l'année 2021, plus de 40 % de toutes les interactions avec les clients se feront par l'intermédiaire de MyTax, ce qui rendra le service beaucoup plus fluide et plus précis.

II.1.2. Perspectives 2022

Outre la gestion de données, l'enrôlement, l'expédition, la perception et le recouvrement, ainsi que la gestion administrative et juridique des taxes et amendes administratives en vigueur, de nouvelles tâches seront également confiées à Bruxelles Fiscalité :

- La clôture des dossiers historiques transférés du SPF FIN ;
- La diminution du backlog lié aux remboursements ;
- La gestion du call-center qui aura été internalisé ;
- Le service d'accueil aux guichets de l'Iris Tower ;

- De administratieve invordering om het gebruik van gerechtsdeurwaarders te beperken ;
- De Low Emission Zone 2022 ;
- Het beheer in SAP van de ex-provinciale belastingen en van de belasting op niet-residentiële oppervlakten (vroeger behandeld via FOX).

Om de vele bijkomende klanteninteracties die hiermee gepaard gaan in goede banen te leiden, zal MyTax worden uitgebreid met deze belastingen. Ook zal er een product manager worden ingezet om de belastingen die vroeger via FOX werden behandeld, transversaal te beheren.

Teneinde de dienstverlening aan de klanten te verbeteren, zal een deel van de medewerkers die zijn aangeworven en opgeleid om de backlog inzake terugbetalingen weg te werken, verschuiven naar het onthaal en het callcenter. De onthaaldienst zal bijgevolg ingezet worden aan de loketten van de Iris Tower en het callcenter zal in 2022 geïnternaliseerd worden, waarbij eenzelfde niveau van dienstverlening wordt gegarandeerd. Dat zal toelaten om het interactieproces met klanten globaal te beheren.

II.2 SD 2 : De overname en ontwikkeling van de dienst van belastingen

Het betreft de verdere ontwikkeling van het fiscaal beleid van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering (de elementen van SD 2 hangen vaak samen met die van SD 4).

II.2.1 Gerealiseerd in 2021

Apollo

Zoals elk jaar werd de fiscale oplossing Apollo gemodificeerd om de dienstverlening voor de belastingplichtige te verbeteren, om het werk van de personeelsleden bij Brussel Fiscaliteit te vergemakkelijken zodat Brussel Fiscaliteit zich kan focussen op haar core business.

Concreet :

- Verbetering van de processen inzake de onroerende voorheffing, met name een wijziging van de inkohieringstrategie om het aantal interacties met de belastingplichtigen te beperken ;
- Verbetering van de processen inzake de verkeersbelastingen ;
- Gedeeltelijke automatisatie van de terugbetalingen en verbetering van de processen ;
- Verbetering op het proces inzake teruggekeerde briefwisseling ;

- Le recouvrement administratif, pour limiter le recours aux huissiers ;
- La Zone de Basses Emissions 2022 ;
- La gestion sur SAP des taxes ex-provinciales et de la taxe sur les surfaces non résidentielles traitées auparavant sur FOX.

Afin de gérer les nombreuses interactions clients supplémentaires que cela implique, la plateforme MyTax sera agrandie avec ces taxes. De même, un product manager sera déployé pour gérer la transversalité des taxes anciennement traitées sur FOX.

Pour améliorer le service aux clients, une partie des agents recrutés et formés pour la résorption du backlog sur les remboursements glissera vers le service d'accueil et le call-center. Le service d'accueil sera ainsi déployé aux guichets de l'Iris Tower et le call-center sera internalisé en 2022 en assurant un même niveau de service, ce qui permettra une maîtrise globale du processus d'interaction avec la clientèle.

II.2 OS 2 : La reprise et le développement du service des impôts

Il s'agit de poursuivre le développement de la politique fiscale du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale (les éléments concernés par l'OS 2 trouvent souvent leur pendant dans l'OS 4).

II.2.1 Réalisé en 2021

Apollo

Comme chaque année, la solution fiscale Apollo a été amendée afin d'améliorer le service au redevable, de faciliter le travail des agents de Bruxelles Fiscalité et de permettre à Bruxelles Fiscalité de se concentrer sur son core business.

Concrètement :

- Amélioration des processus liés au précompte immobilier et notamment une adaptation de la stratégie d'enrôlement avec l'objectif de lisser les volumes d'interaction avec les redevables ;
- Amélioration des processus liés aux taxes de circulation ;
- Automatisation partielle des remboursements et amélioration des processus ;
- Travaux sur les retours Poste ;

- Opvolging en ondersteuning als gevolg van de integratie van de fiscale ontvangsten in de gewestelijke boekhouding ;
- Impact van de LEZ 2022 ;
- Verbetering van de beheersprocessen van de LEZ, meer in het bijzonder het beheer van de camerabeelden die worden gebruikt voor de boetes ;
- Geleidelijke uitbesteding van de druk- en communicatiewerk naar de belastingplichtige (papier, e-mail, eBox, handtekening, aangetekende zending...);
- Migratie van FOX naar SAP is gestart : integratie van de zogenaamde M²-belasting en de ex-provinciale belastingen naar SAP.

Naast deze business aspecten maakt Apollo ook het voorwerp uit van onderhoud (om technische of wetgevende redenen). In dit verband werd het protocol voor gegevensuitwisseling aangepast. Meer specifiek wordt het protocol voor gegevensuitwisseling van de DIV (verkeersbelastingen, LEZ, autoluwe zone) momenteel aangepast. Het zal in de loop van Q1 2022 van toepassing zijn.

De voorbereidende werkzaamheden om de hosting van de fiscale toepassingen uit te besteden (Move to Cloud) zijn gerealiseerd of zijn reeds gedeeltelijk aan de gang. Het project gaat verder in 2022. Het wordt uitgevoerd in samenwerking met het CIBG en houdt rekening met de gewestelijke IT-strategie.

Tot slot werden architectuurwerkzaamheden uitgevoerd ter voorbereiding van de transformatie van Apollo naar een gefaciliteerde integratie met de andere tools van Brussel Fiscaliteit : definitie van de doelarchitectuur en roadmap.

SmartMove

Als gevolg van de regeringsbeslissing van juli 2020, de herbevestigde beslissing van september 2021 en de goedkeuring van het Europees herstelplan, werden er belangrijke voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd : studies, proof of concept betreffende de oplossingen, ondersteuning van de beslissingscyclus en ondersteuning van het interfederaal overleg.

II.2.2 Vooruitzichten 2022

Apollo

Voortzetting van de werkzaamheden gestart in 2021, namelijk :

- Suivi et accompagnement comme suite à l'intégration des recettes fiscales dans la comptabilité de la région ;
- Impact de la LEZ 2022 ;
- Amélioration des processus de gestion de la LEZ et plus particulièrement la gestion des images caméra utilisées dans la gestion des amendes ;
- Externalisation progressive des services d'impression et de communication vers le redevable (papier, e-mail, eBox, signature, recommandé...);
- La migration de FOX vers SAP a commencé : intégration de la taxe dite M² et des taxes ex-provinciales dans SAP.

Outre ces aspects business, Apollo fait aussi l'objet de maintenance adaptative (pour des motifs techniques ou législatifs). Dans ce contexte, les protocoles d'échange de données ont été adaptés. Plus spécifiquement, le protocole d'échange des données de la DIV (taxes de circulation, LEZ, ZAL) est en cours d'adaptation ; il sera d'application courant Q1 2022.

Des travaux préparatoires à l'externalisation de l'hébergement des applications fiscales (Move to Cloud) ont été réalisés ou sont déjà en cours pour partie. Le projet se poursuit en 2022. Il est réalisé en collaboration avec le CIRB et respecte la stratégie régionale IT.

Enfin, des travaux d'architecture préparant la transformation d'Apollo à une intégration facilitée avec les autres outils utilisés par Bruxelles Fiscalité ont été menés : définition de l'architecture cible et roadmap.

SmartMove

Comme suite à la décision du gouvernement de juillet 2020, décision reconfirmée en septembre 2021, comme suite à l'approbation du plan de relance européen, d'importants travaux préparatoires ont été menés : études, proof of concept pour ce qui concerne les solutions, accompagnement du cycle de décision, accompagnement des concertations interfédérales.

II.2.2. Perspectives 2022

Apollo

Les travaux commencés en 2021 se poursuivent en 2022, notamment :

- Continue verbetering van de processen (betere dienstverlening voor de belastingplichtige, betere instrumenten voor de medewerkers);
- Automatisatie van de processen indien mogelijk;
- Go live van het nieuwe DIV-protocol;
- Implementatie van de gegevensstroom en-deductie in het kader van de administratieve invordering;
- Implementatie van de gegevensstroom tussen Brussel Fiscaliteit en de FOD Financiën die de uitwisseling betreffende anomalieën in de kadastrale gegevens toelaat;
- Kwaliteit van de persoonsgegevens die worden gebruikt in de fiscale stromen (GDPR, adressen in het buitenland...);
- Transformatie van Apollo als gevolg van de architectuurwerkzaamheden en de implementatie van CRM V3 (cf. SD 4) met routing van de interactiekanalen van de back office naar de front office.

SmartMove

De SmartMove-werkzaamheden bestaan uit de realisatie van het herstelplan overeenkomstig de regeringsbeslissing van september 2021.

Het doel is om een « pasklare » oplossing te hebben wanneer de definitieve beslissing wordt genomen, met inbegrip van tracking & tracing, maar met uitzondering van de fiscale back office-component.

Een testfase met « echte » gebruikers is voorzien voor Q1 en Q2 2022.

II.3 SD 3 : Het documentatie-, advies-, kennis en datacentrum zijn inzake fiscaliteit en patrimoniumdocumentatie

De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit heeft zich ontwikkeld tot het fiscale kenniscentrum voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

- Beheer van de fiscale ontvangsten (BFW);
- Codificatie van de fiscale wetgeving;
- Uitbouw van de rapportering en raadpleging;
- Beleidsondersteuning aan de Minister van Financiën en gewestelijke executieve;
- Dienstverlening Aankoopcomité;
- Operationalisering « Notaris van de overheid »;
- Patrimoniumdocumentatie.

- Amélioration continue des processus (meilleur service au redevable, meilleurs outils pour les agents);
- Automatisation des processus quand c'est possible;
- Go live du nouveau protocole DIV;
- Mise en place du flux et réduction des données dans le contexte du recouvrement administratif;
- Mise en place du flux de données entre BF et le SPF FIN permettant les échanges quant aux anomalies détectées dans les données cadastrales;
- Mise en qualité des données des personnes utilisées dans les flux fiscaux (GDPR, adresses à l'étranger...);
- Transformation d'Apollo comme suite aux travaux d'architecture et comme suite aussi à l'implémentation du CRM V3 (cf. OS 4) avec routage des canaux d'interactions du back office vers le front office.

SmartMove

Les travaux SmartMove consistent en la réalisation du plan de relance conformément à la décision de septembre 2021 du gouvernement.

L'objectif est d'avoir une solution « prête » y compris le tracking et tracing à l'exception de la composante fiscale back office, quand la décision définitive sera prise.

Une phase de test avec des « vrais » utilisateurs est prévue aux Q1 et Q2 de 2022.

II.3 OS 3 : Être le centre de documentation, d'avis, de connaissances et de gestion de données en matière de fiscalité et de documentation patrimoniale

Le Service public régional de Bruxelles Fiscalité est devenu un centre d'expertise en matière fiscale pour la Région de Bruxelles-Capitale :

- Gestion des recettes fiscales (LSF);
- Codification de la législation fiscale;
- Élaboration de rapports et consultation;
- Soutien aux politiques du Ministre des Finances et exécutif régional;
- Prestation de service du Comité d'acquisition d'immeubles;
- Mise en œuvre du « Notaire du Gouvernement »;
- Documentation patrimoniale.

II.3.1. Gerealiseerd in 2021 en vooruitzichten 2022

De fiscale kennis bij Brussel Fiscaliteit zal verder verrijkt worden door interne ervaring, alsook door deelname aan seminaries, het voeren van (voor)studies, interpellaties van de beleidsvoerders, benchmarking en de uitbouw van een fiscaal netwerk. Door al deze kennis te centraliseren en beschikbaar te stellen - zowel intern als extern - versterkt Brussel Fiscaliteit haar statuut als documentatie- en kenniscentrum inzake fiscaliteit binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

- BF zal haar databanken en FAQ's nog verder ontwikkelen.
- BF zal haar programma's rond beroepspraktijk en wetgeving versterken.
- BF zal beroepsexperten (aanspreekpunten) hebben om vragen van andere medewerkers online te beantwoorden, met consolidatie van de databanken.

BF zal blijvend haar steun verlenen aan de regering inzake fiscale zaken, blijvend haar advies uitbrengen aan de minister van Financiën, en blijven bijdragen aan de ontwikkeling van het fiscaal beleid. Hiertoe zal BF haar kennis intern ontwikkelen ter voorbereiding op het beheer van de bevoegdheden die door het federale worden overgeheveld (hoofdzakelijk registratie- en successierechten). BF zal eveneens de regering informeren over haar prioriteiten inzake de toekomstige bevoegdheden en zal de synthese maken van de coherentie tussen het fiscaal beleid en de behoeften van het gewest.

Op basis van de codificatie van de procedure moet de Fiscale Codex van het BHG die in 2020 is ontwikkeld voortaan worden geactualiseerd, naargelang de evolutie van de producten, voornamelijk met de overname van de FOX-belastingen.

De toekomstige bevoegdheid «Notaris van het gewest»: als de regering heeft beslist om hiervoor resources (medewerkers) toe te kennen, zal de operationalisering in 2022 gerealiseerd worden. Zo kunnen er vanuit Brussel Fiscaliteit authentieke akten afgeleverd worden in naam van de gewestelijke en plaatselijke overheden. Voor de operationalisering zal een informaticatool ontwikkeld en getest worden, die nodig is om de activiteiten van deze opdracht te realiseren. De operationalisering zal het eerste jaar plaatsvinden met een beperkt aantal publieke partners, zodat maximaal 12 akten beheerd kunnen worden, en zal geleidelijk aan verder uitgerold worden. Na één jaar zal een eerste balans opgemaakt worden. Tijdens de uitrol zal er een hybride werking zijn: BF zal een onthaal- en structuringsdienstverlening aanbieden voor de aanvragen

II.3.1. Réalisés en 2021 et perspectives 2022

La connaissance fiscale présente au sein de BF continuera d'être alimentée par l'expérience interne ainsi que par la participation à des séminaires, la réalisation de pré-études et d'études, l'interpellation des décideurs politiques, le benchmarking et la constitution d'un réseau fiscal. En centralisant toutes ces connaissances et en les rendant disponibles - tant en interne qu'en externe - Bruxelles Fiscalité renforce son statut de centre de connaissances fiscales et de documentation au sein de la Région de Bruxelles-Capitale :

- BF développera encore davantage ses bases de données et FAQ.
- BF renforcera ses programmes de mise à jour sur la pratique des métiers et la législation.
- BF aura des experts métiers (référénts) pour répondre online aux questions des autres agents avec consolidation des réponses dans les bases de données.

BF continuera à apporter son support au gouvernement sur les questions fiscales, à exercer son rôle d'avis au Ministre des Finances, à aider au développement de politiques fiscales. À cet égard, BF développera en interne ses connaissances pour se préparer à gérer les compétences à transférer du Fédéral (principalement droits d'enregistrement et de succession). BF informera également le gouvernement de ses priorités quant aux futures compétences et fera la synthèse entre la cohérence des politiques fiscales et les besoins de la région.

Sur la base de la codification procédurale, le Codex Fiscal de la RBC développé en 2020 doit être dorénavant actualisé sur la base de l'évolution des produits, principalement avec la reprise des taxes FOX.

La future compétence de Notaire de la région: si le gouvernement décidait d'octroyer des ressources (collaborateurs) pour ce faire, l'opérationnalisation sera réalisée en 2022 afin que des actes authentiques puissent être délivrés au nom des autorités publiques régionales et locales depuis Bruxelles Fiscalité. L'opérationnalisation sera soutenue par un outil informatique à développer et à tester, nécessaire à la réalisation des activités de cette mission. L'opérationnalisation sera opérée la première année avec un nombre limité de partenaires publics, de façon à permettre une gestion de maximum 12 actes, et sera progressivement déployée. Un premier bilan sera réalisé après un an de fonctionnement. Pendant la période de déploiement, le fonctionnement sera hybride: BF offrira un service d'accueil et de structuration des demandes de passation d'actes mais les

tot het verlijden van akten, maar de akten die BF niet zelf kan beheren, zullen nog door een notaris moeten worden verleden (BF fungeert dan als tussenpersoon).

Stakeholdersmanagement : er werd een team opgericht dat instaat voor de relaties met de stakeholders. Het doel is om voortaan meer maatregelen te treffen voor de stakeholders en de klantgerichtheid te verhogen. Wat betreft de samenwerking met departnerbesturen : een eerste balans wordt opgemaakt in 2022. Er wordt ook regelmatig een boordtabel opgesteld en geactualiseerd en er komt een tevredenheidsenquête, een proces voor continue verbetering en een communicatieplan voor de stakeholders. De « realtime » rapportering die bestond voor de gemeenten zal opnieuw operationeel worden gemaakt tegen 2022. Als de politieke wil er is, zal Brussel Fiscaliteit haar activiteit ter ondersteuning van lokale overheden bij de ontwikkeling van kennis over lokale belastingen voorstellen en meer specifiek ontwikkelen. Dit teneinde de tools en het fiscaal beleid van de gewesten en van de gemeenten op elkaar af te stemmen. In dit verband zal een samenwerkingsbalans met Brussel Plaatselijke Besturen kunnen worden overwogen, en kunnen er acties worden genomen.

II.4 SD4 : Ontwikkeling van een volwaardig fiscaal dienstverleningsplatform

Brussel Fiscaliteit werkt verder aan de digitalisering van haar dienstverlening (de elementen van SD 4 hangen vaak samen met die van SD 2).

II.2.1 Gerealiseerd in 2021

MyTax

- Technische migratie (onderhoud) ;
- Implementatie van een 2de versie van de CRM. Alle medewerkers van de eerste lijn werken nu in de CRM ;
- Continue verbetering van de processen ondersteund door het fiscaal platform, zoals het beheer van bankrekeningen ;
- Voltooiing van de online processen betreffende de belasting op de toeristische logies, met als doel om in januari 2022 operationeel te zijn. Dit project werd opgeschort wegens corona.

CRM

- Voorbereidende werkzaamheden voor de invoering van een contact center waarbij

actes eux-mêmes, qui ne pourront pas être pris en charge par BF, seront encore passés avec des notaires (BF jouera l'intermédiaire).

La gestion des parties prenantes (stakeholders management) : l'équipe en charge des relations avec les parties prenantes est désormais constituée. L'objectif est dorénavant de prendre davantage de mesures à leur égard et renforcer l'orientation client. En ce qui concerne la collaboration avec les administrations partenaires, un premier bilan sera réalisé en 2022 et un tableau de bord sera tenu et actualisé périodiquement, une enquête de satisfaction sera réalisée, un processus d'amélioration continue sera insufflé et un plan de communication à l'intention des parties prenantes sera mis en place. Le reporting « en temps réel » qui a existé au bénéfice des communes sera rendu à nouveau opérationnel à l'horizon 2022. Si la volonté politique existe, Bruxelles Fiscalité proposera et développera plus spécifiquement son activité de soutien aux pouvoirs locaux dans le développement des connaissances relatives à la fiscalité locale, en vue de répondre au besoin d'alignement régions/communes entre les outils et la politique fiscale. Un bilan de collaboration avec Bruxelles Pouvoirs Locaux pourra être envisagé à cet effet et des actions pourront être entreprises.

II.4 OS 4 : Développement d'une plateforme de services fiscaux à part entière

Bruxelles Fiscalité poursuit la numérisation de ses services (les éléments concernés par l'OS 4 trouvent souvent leur pendant dans l'OS 2).

II.4.1 Réalisé en 2021

MyTax

- Migration technique (maintenance adaptative).
- Mise en place d'une version 2 du CRM. Tous les agents de la première ligne travaillent maintenant dans le CRM.
- Amélioration continue des processus supportés par la plateforme fiscale comme la gestion des comptes bancaires.
- Finalisation des processus en ligne liés à la taxe relative aux hébergements touristiques avec comme objectif d'être opérationnel en janvier 2022. Ce projet avait été suspendu suite au Covid.

CRM

- Travaux préparatoires à la mise en place d'un contact center avec :

- het callcenter wordt geïnternaliseerd en de mogelijkheid om, indien nodig, een extern callcenter in te schakelen ;
- alle kanalen geleidelijk aan worden aangesloten op deze CRM ;
- de doelarchitectuur en de roadmap worden bepaald ;
- de organisatie en de werking worden bepaald.

Het doel is om in de eerste lijn zoveel mogelijk antwoorden te geven op eenvoudige vragen/interacties, dit via self-service of via rechtstreekse interactie met de medewerkers, en zo de backlog te beperken. Dit alles draagt bij aan een betere dienstverlening voor de belastingplichtige en voor de medewerkers van BF.

SmartMove

- Ontwikkeling en uitvoering van een SmartMove-app : eerst een bètaversie en vervolgens een MVP V1 (overeenkomstig het herstelplan)

II.4.2 Vooruitzichten 2022

Verderzetting van de werkzaamheden uitgevoerd in 2021 :

MyTax

- Continue verbetering van de processen ondersteund door MyTax ;
- Voltooiing en inproductiestelling van de belasting op de inrichtingen van toeristisch logies ;
- Ontwikkeling van een interactieve/self-service oplossing voor de grote rekeningen ;
- Beheer van de mandaten ;
- Implementatie van de stromen in verband met de M²-belasting en de ex-provinciale belastingen, waaronder de aangifteprocedure.

CRM V3

- Voortzetting van de werkzaamheden uitgevoerd in 2021, met een eerste versie begin Q2 2022 ;
- Nog te evalueren : een oplossing om de testfase van SmartMove te ondersteunen.

SmartMove

- Uitvoering van het herstelplan en van de regeringsbeslissing van september 2021 ;

- internalisation du call-center et possibilité de renforcer quand nécessaire avec un call-center externe ;
- progressivement tous les canaux branchés sur ce CRM ;
- définition de l'architecture cible et de la roadmap ;
- définition de l'organisation et du fonctionnement.

L'objectif poursuivi est d'offrir en première ligne, sous forme de self-service ou via interaction directe avec les agents, un maximum de réponses aux questions/interactions simples et de limiter ainsi la création de backlog. Le tout contribuant à un meilleur service au redevable et aux agents de BF.

SmartMove

- Développement et mise en œuvre d'une App pour SmartMove, d'abord une version bêta ensuite un MVP V1 (conformément au plan de relance).

II.4.2 Perspectives 2022

En 2022, poursuite des travaux menés en 2021.

MyTax

- Amélioration continue des processus supportés par MyTax ;
- Finalisation et mise en production de l'EHT (taxe relative aux hébergements touristiques) ;
- Développement d'une solution interactive / self-service pour les grands comptes ;
- Gestion des mandats ;
- Mise en place des flux liés à la gestion des taxes M² et ex-provinciales dont le processus de déclaration.

CRM V3

- Comme suite aux travaux menés en 2021, poursuite de la mise en œuvre avec une première version au début du Q2 2022 ;
- Encore à évaluer, une solution pour supporter la phase de test de SmartMove.

SmartMove

- Mise en œuvre du plan de relance et de la décision du gouvernement de septembre 2021 ;

- App ;
- Een userweb applicatie (aankoop van passen, beheer mobiliteitsbudget, administratieve stromen in verband met bezwaarschriften, boetes...).

II.5. OSD 5 : Een aantrekkelijke en op zelfontplooiing gerichte werkgever zijn

- Uitbreiding van het VAK-manschap (Vaardigheden, Attitudes en Kennis) ;
- Ontwikkeling van kennismanagement en -beheer (vorming en opleiding) ;
- Verder uitbouwen van « alternatieve » werkcycli (telewerk, mobielwerk...);
- Persoonlijke ontwikkelingstrajecten en loopbaanbegeleiding voor huidige en toekomstige medewerkers ;
- Een performant HR-management (aanwervingen, vervangingen, promoties...);
- Adequate vorming en begeleiding van het middle-management met het oog hierop.

II.5.1. Realisaties 2021 en vooruitzichten 2022

OD5.1. Een aangepaste organisatiestructuur

De groei van de fiscale administratie en het aantal diensten en producten die worden beheerd vergen een continue opvolgen en aanpassing van de organisatiestructuur. De horizontale aansturing via product managers werd met de aanwerving van een productmanager Onroerende voorheffing en een productmanagers Verkeersbelastingen geconcretiseerd. In de loop van 2022 zal dit nieuw aansturingsmodel verder worden uitgerold voor de andere producten die door Brussel Fiscaliteit worden beheerd.

OD5.2. Strategische beheerscontrole

Na de uitvoering van het strategisch plan 2017-2021 wordt in functie van het nieuwe regeerakkoord en de nieuwe beleidsrichtlijnen een nieuw strategisch plan ontwikkeld. Doelstelling hierbij is om dit te finaliseren tegen medio 2022 zodat het kan worden gecommuniceerd naar het personeel en stakeholders. Zoals ook het geval in het verleden worden in de loop van 2021 en 2022 verder de nodige acties opgezet om de input en inzichten van het hele team te integreren in het strategische en operationeel plan van de organisatie.

Koios blijft terzake het standaard rapporterings- en communicatie-instrument binnen de Gewestelijke

- App ;
- Une application userweb (achat de pass, gestion du budget mobilité, flux administratifs liés aux réclamations, amendes...).

II.5. OS 5 : Être un employeur attractif et orienté vers l'épanouissement personnel

- Extension du VAK-manschap (compétences, attitudes et connaissances) ;
- Développement de la gestion des connaissances (éducation et formation) ;
- Poursuite du développement des cycles de travail « alternatifs » (télétravail, travail mobile, etc.) ;
- Des parcours de développement personnel et d'accompagnement de carrière pour les collaborateurs actuels et futurs ;
- Une gestion RH performante (recrutements, remplacements, promotions, etc.) ;
- Une formation et une supervision adéquates des cadres intermédiaires dans cette optique.

II.5.1. Réalisations 2021 et perspectives 2022

OO5.1. Une structure organisationnelle modifiée

La croissance de l'administration fiscale et le nombre de services et de produits gérés nécessitent une adaptation et un suivi continu de la structure organisationnelle. La gestion horizontale par l'intermédiaire de product managers s'est concrétisée avec le recrutement d'un product manager pour le précompte immobilier et d'un product manager pour les taxes de circulation. Au cours de l'année 2022, ce nouveau modèle de gestion sera mis en œuvre pour les autres produits gérés par Bruxelles Fiscalité.

OO5.2. Contrôle de gestion stratégique

Après la mise en œuvre du plan stratégique 2017-2021, un nouveau plan stratégique sera élaboré conformément au nouvel accord du gouvernement et aux nouvelles directives politiques. L'objectif est de le finaliser d'ici la mi-2022 afin qu'il puisse être communiqué au personnel et aux stakeholders. Comme par le passé, les actions nécessaires continueront d'être mises en place au cours des années 2021 et 2022 afin d'intégrer les contributions et les idées de l'ensemble de l'équipe dans le plan stratégique et opérationnel de l'organisation.

Koios reste l'outil de reporting et de communication standard au sein du Service public régional de Bruxelles

Overheidsdienst Brussel Fiscaliteit, hiertoe werd in 2021 een nieuwe release gerealiseerd inzake de HR-aspecten van de organisatie. Tegen begin 2022 zal een nieuwe versie voor wat betreft de operationele activiteiten operationeel zijn.

OD5.3. Operationele beheerscontrole

De opmaak van de operationele plannen is reeds gestart en zal worden gevolgd door een Plandag voor het voltallig personeel in januari 2022.

De rapportering is gebaseerd op een trimesteriële auto-evaluatie door elke administratieve verantwoorde-lijke, gevolgd door een rapportering aan het management en communicatie aan het personeel.

OD5.4. Persoonlijke beheerscontrole

Met elk personeelslid wordt jaarlijks een plannings-, evaluatie- en functiegesprek gevoerd in overeenstemming met de bepalingen vastgelegd in het statuut. De bespreking van het persoonlijk ontwikkelingstraject gebeurt binnen het functiegesprek. Het persoonlijk ontwikkelingstraject bestaat uit de verplichte interne opleidingen en vormingen ter verdere ontwikkeling van de competenties. In overleg met de directeur kunnen bijkomende opleidingen worden gevraagd en kan een VAK-traject worden opgestart.

In 2022 beschikt elk personeelslid over een individuele rapportering inzake realisatie van de toegewezen opdrachten.

OD5.5 HR-beheer

Het meerjarig personeelsplan werd reeds geactualiseerd en wordt tegen eind november 2021 vertaald in een wer-vingplan 2021 en 2022.

Het welkom- en integratietraject, het VAK manschap (mini stage bij de directies) en de Cares (assessment) blijven van toepassing bij de aanwerving van nieuwe collega's. Het VAK manschap, de cares, de skillswap (tijdelijk werken in een andere directie) worden eveneens ingezet bij de herori-entatie van medewerkers.

BF Academy (inclusief het vormingsplan) ondersteunt de persoonlijke ontwikkelingstrajecten van een ieder.

Het vormings- en begeleidingstraject voor het midden-management wordt verdergezet in 2022 en dit met het oog

Fiscalité, pour lequel une nouvelle version a été réalisée en 2021 concernant les aspects RH de l'organisation. Une nouvelle version pour les activités opérationnelles sera opérationnelle au début de 2022.

OO5.3. Contrôle de gestion opérationnelle

La préparation des plans opérationnels a déjà commencé et sera suivie d'un Planday pour tout le personnel en janvier 2022.

Le reporting est basé sur une auto-évaluation tri-mestrielle par chaque responsable administratif, suivie d'un rapport au management et d'une communication au personnel.

OO5.4. Contrôle de gestion personnel

Chaque agent est soumis à un planning, à une évaluation et à un entretien de fonction annuels dans les conditions prévues par le statut. La discussion sur le processus de développement personnel aura lieu lors de l'entretien de fonction. Le processus de développement personnel comprend des formations internes obligatoires pour continuer le développement des compétences. En consul-tation avec le directeur, une formation supplémentaire peut être demandée et un trajet « VAK » peut être entamé.

D'ici 2022, chaque membre du personnel disposera d'un rapport individuel sur la réalisation des tâches qui lui ont été confiées.

OO5.5 Gestion RH

Le plan personnel pluriannuel a déjà été mis à jour et sera traduit en un plan de recrutement pour 2021 et 2022 d'ici fin novembre 2021.

Le parcours d'accueil et d'intégration, le trajet « VAK » (mini-stage au sein des directions) et les Cares (assessment) continuent d'être appliqués lors du recrutement de nouveaux collègues. Le trajet « VAK », les Cares, le skillswap (travail temporaire dans une autre direction) sont également utilisés lors de la réorientation des employés.

BF Academy (y compris le plan de formation) soutient le parcours de développement personnel de chaque individu.

Le programme de formation et d'orientation des cadres intermédiaires se poursuivra en 2022, en vue de développer

op het verder uitbouwen van het concept « management by objectives », « Concentbesluitvorming » en het geven van feedback.

Het welzijnsbeleid richt zich op meer eigenaarschap over het leven en het werk. Het welzijnsplan is gestoeld op 4 pijlers :

- Organisatiecultuur ;
- Organisatiecultuur vanuit individueel standpunt ;
- Maatregelen die beantwoorden aan organisationele psychosociale risico's ;
- Maatregelen die beantwoorden aan individuele psychosociale risico's.

OD5.6 Facilitair beheer

De verdere ontwikkeling van het facilitair beheer zal in 2022 worden afgestemd op de ingebruikname van de Iris Tower. Hierbij ligt de focus op de verdere modernisering en aanpassing van de processen en procedures zodat deze de operationele werking optimaal ondersteunen.

II.6 SD 6 : Het proactief ontwikkelen en mee uitvoeren van nieuwe beleids- of administratieve initiatieven

II.6.1 Realisaties 2021

Brussel Fiscaliteit tracht in de uitoefening van haar opdrachten ook de transversale doelstellingen van de regering te bereiken. Ze voert hiertoe proactieve en anticipatieve acties. In 2021 werd aandacht besteed aan :

- De verdere ontwikkeling van een transversale beheerscontrole en -instrumenten ;
- De uitbreiding van het risico- en performantiebeheer ;
- De uitbouw van een analytische component voor de boekhouding en de begroting ;
- De implementatie van een nieuwe informaticoepassing voor identificatie en validatie ;
- De administratieve vereenvoudiging en transparantie ;
- Het duurzaam beheer en reductie van de ecologische voetafdruk ;
- De facilitering van het « nieuwe werken » en de flexibiliteit van agenten ;
- Diversiteit-, gender- en anti-discriminatiebeleid ;
- Toegankelijkheid en kwaliteit van de openbare dienst.

davantage le concept de « management par objectifs », de « prise de décision par consentement » et de feed-back.

La politique bien-être se concentre sur une plus grande appropriation de la vie et du travail. Le plan de bien-être repose sur 4 piliers :

- La culture organisationnelle ;
- La culture organisationnelle sous un angle individuel ;
- Les mesures répondant à des risques psycho-sociaux organisationnels ;
- Les mesures répondant à des risques psycho-sociaux individuels.

OO5.6 Gestion des installations

La poursuite du développement des installations sera axée en 2022 sur l'Iris Tower. L'accent sera mis sur la poursuite de la modernisation et de l'adaptation des processus et des procédures afin qu'ils soutiennent de manière optimale le fonctionnement opérationnel.

II.6 OS 6 : Le développement proactif et la participation à des nouvelles initiatives administratives ou de gestion

II.6.1 Réalisations 2021

Bruxelles Fiscalité cherche également à atteindre les objectifs transversaux du gouvernement dans l'accomplissement de ses missions. À cette fin, elle prend des mesures proactives et préventives. En 2021, l'attention s'est portée sur :

- La poursuite du développement d'un contrôle et des outils transversaux de gestion ;
- L'expansion de la gestion des risques et de la performance ;
- Le développement d'une composante analytique pour la comptabilité et le budget ;
- L'implémentation d'une nouvelle application informatique pour l'identification et la validation ;
- La simplification administrative et la transparence ;
- La gestion durable et la réduction de l'empreinte écologique ;
- La facilitation de la « nouvelle façon de travailler » et la flexibilité des agents ;
- Les politiques en matière de diversité, de genre et de lutte contre les discriminations ;
- L'accessibilité et la qualité du service public.

II.6.2 Vooruitzichten 2022

OD6.1. : Transversale beheersinstrumenten en -controle

De verdere ontwikkeling en evolutie van de kennis en expertise binnen Brussel Fiscaliteit op niveau van elke directie gericht op het gebruik van de operationele doelstellingen in de aansturing van de organisatie. De verdere ontwikkeling van de centrale applicatie Koios-beheerscontrole.

Op gewestelijk niveau wordt de beheerscontrole gecoördineerd door Brussel Financiën en Begroting.

OD6.2. : Deelname aan de ontwikkeling van een systeem van analytische boekhouding

De uitwerking van de analytische boekhouding is in handen van Brussel Financiën en Begroting. In functie van de beschikbare resources draagt Brussel Fiscaliteit actief hiertoe bij.

OD6.3. : Huisstijl en branding

Bij de lancering van nieuwe diensten en producten wordt de branding van de organisatie in overeenstemming met de gewestelijke huisstijl verdergezet. Het nieuwe MyTax-platform en de digitale loketten werden conform deze huisstijl ontwikkeld.

In 2022 zal de communicatiestrategie gericht zijn op onze stakeholders en het gebruik van het MyTax-platform.

OD6.4 Verdere implementatie van e-archiving en de elektronische handtekening

De e-archivering oplossing zal in het kader van de overname van de dienst van belasting van de verkeersbelastingen worden toegepast. Ook in het kader van de integratie van de M²-belasting binnen SAP-Apollo zal deze oplossing worden toegepast. De implementatie van de elektronische handtekening zal tegen eind 2021 worden afgerond.

OD6.5. : Be Connected

Samen met de GOB werd in mei 2018 het project Be Connected opgestart.

II.6.2 Perspectives 2022

OO6.1. : Instruments de gestion transversaux et contrôle de gestion

La poursuite du développement et de l'évolution des connaissances et de l'expertise au sein de Bruxelles Fiscalité au niveau de chaque direction en utilisant les objectifs opérationnels dans la gestion de l'organisation. La poursuite du développement de l'application centrale de contrôle de gestion Koios.

Au niveau régional, le contrôle de gestion est coordonné par Bruxelles Finances et Budget.

OO6.2. : Participation au développement d'un système de comptabilité analytique

Le développement de la comptabilité analytique est entre les mains de Bruxelles Finances et Budget. En fonction des ressources disponibles, Bruxelles Fiscalité y contribue activement.

OO6.3. : Charte graphique et branding

Avec le lancement de nouveaux services et produits, la charte graphique de l'organisation se poursuivra en accord avec la charte graphique régionale. La nouvelle plateforme MyTax et les bornes électroniques ont été développées dans le respect de cette charte.

En 2022, la stratégie de communication sera axée sur nos stakeholders et l'utilisation de la plateforme MyTax.

OO6.4 : Poursuite de la mise en œuvre de l'archivage électronique et de la signature électronique

La solution d'archivage électronique sera appliquée dans le cadre de la reprise des taxes de circulation. Cette solution sera également appliquée dans le cadre de l'intégration de la taxe M² dans SAP-Apollo. La mise en œuvre de la signature électronique sera achevée fin 2021.

OO6.5. : Be Connected

Le projet Be Connected a démarré en mai 2018 en partenariat avec le SPRB.

In 2019 werd de verkoop van het CCN en de procedure tot inhuring van een nieuw administratief gebouw afgerond. De opdracht tot « fitting » van het nieuw administratief gebouw werd uitgevoerd. Daarnaast werd samen met de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel een gemeenschappelijk programma opgestart waarin het geheel aan activiteiten nodig om tot een optimale in gebruikname te komen, gerealiseerd. Het gaat in deze om de juridische, facilitaire, IT, Human Resources en veranderingsaspecten van het traject. Dit alles heeft geleid tot de in gebruikname van de Iris Tower binnen de vooropgestelde termijn en budget.

OD6.6. : Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050 (GBV, p.3).

Om efficiënt te zijn, moeten de bijdragen van elke openbare instelling aan de klimaatprioriteiten worden vertaald in hefboomen die beantwoorden aan adequate en realistische doelstellingen. Derhalve heeft de regering de Taskforce Klimaat, die alle administraties verenigt onder coördinatie van Leefmilieu Brussel, belast met de opdracht om de vaststelling en/of actualisering te begeleiden van de meetbare en cijfermatige hefboomen en doelstellingen.

En 2019, la vente du CCN et la procédure de location d'un nouveau bâtiment administratif ont été achevées. La demande d'aménagement du nouveau bâtiment administratif a été exécutée. En outre, un programme conjoint a été lancé avec le Service public régional de Bruxelles, dans lequel toutes les activités nécessaires pour parvenir à une utilisation optimale ont été réalisées. Il s'agit des aspects juridiques, des installations, de l'informatique, des ressources humaines et des aspects du changement de ce parcours. Tout cela a permis de mettre en service l'Iris Tower dans les délais et le budget prévus.

OO6.6. : Contribuer aux engagements de la région en matière de climat pour réduire les émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre d'au moins 40 % d'ici 2030 et se rapprocher de l'objectif européen de neutralité carbone d'ici 2050 (Texte de la déclaration de politique générale du Gouvernement bruxellois, p.3).

Pour être efficace, la contribution de chaque institution publique aux priorités climatiques doit se traduire par des leviers qui répondent à des objectifs appropriés et réalistes. La Task Force Climat, qui réunit toutes les administrations sous la coordination de Bruxelles Environnement, est donc chargée par le gouvernement d'accompagner la définition et/ou la mise à jour des leviers et objectifs mesurables et quantifiables.

BELEIDSNOTA
« DIERENWELZIJN » 2021-2022

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I Inleiding

HOOFDSTUK II Analyse van de context

HOOFDSTUK III Managementssamenvatting

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1 : Een beleid ontwikkelen voor de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke omgeving.

IV.1.1. OD 1.1. : Het beleid en de juridische context inzake DW aanpassen en verfijnen

IV.1.2. OD 1.2. : De externe partners aanmoedigen om een positieve houding aan te nemen tegenover dierenwelzijn

IV.1.3. OD 1.3. : Synergieën ontwikkelen binnen en buiten Leefmilieu Brussel

IV.1.4. OD 1.4. : Een alternatieve straf opleggen voor inbreuken op dierenwelzijn die niet worden vervolgd door het parket.

IV.1.5. OD 1.5. : De externe actoren responsabiliseren via toezicht op de naleving van de wetgeving inzake dierenwelzijn

IV.1.6. OD 1.6. : De communicatie en de sensibiliseringsacties ontwikkelen

Bijlage 1 : Overzichtslijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Bijlage 3 : De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

NOTE D'ORIENTATION
« BIEN-ETRE ANIMAL » 2021-2022

Table des matières

CHAPITRE I^{er} Introduction

CHAPITRE II Analyse du contexte

CHAPITRE III Synthèse managériale

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1 : Développer une politique de protection et de promotion du bien-être animal qui soit adaptée à l'environnement urbain

IV.1.1. OO 1.1. : Adapter et affiner la politique et le contexte juridique en matière de BEA

IV.1.2. OO 1.2. : Encourager les partenaires externes à adopter un comportement favorable au bien-être animal

IV.1.3. OO 1.3. : Développer des synergies au sein et en dehors de Bruxelles Environnement

IV.1.4. OO 1.4. : Donner un suivi alternatif aux infractions sur le bien-être animal qui ne sont pas poursuivies par le Parquet.

IV.1.5. OO 1.5. : Responsabiliser les acteurs externes via une surveillance du respect de la législation relative au bien-être animal

IV.1.6. OO 1.6. : Développer la communication et les actions de sensibilisation

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

HOOFDSTUK I

Inleiding

Deze beleidsbriefsluit aan bij het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de modaliteiten van de beheerscontrole van 24/10/2014. Overeenkomstig dit besluit moet de beleidsnota 2019-2024 worden geactualiseerd door middel van een jaarlijkse beleidsbrief. Deze brief heeft tot doel verslag uit te brengen over de realisaties van 2021 en over geplande activiteiten voor 2022 en begeleidt de voorstelling van het begrotingsjaar 2022 aan de regering en aan het Parlement.

Wat de structuur betreft, geeft het document in een eerste fase een overzicht van de algemene strategische doelstellingen van Leefmilieu Brussel, waarbij de indicatoren de monitoring ervan en het budget dat nodig is voor de realisatie ervan moeten garanderen. Deze doelstellingen worden vervolgens operationeel gemaakt met een beknopte voorstelling die zich toespitst op de realisaties met een belangrijke strategische reikwijdte. Deze benadering focust immers op de uitdagingen en dossiers voor de jaren 2021-2022 die prioritair zijn ten opzichte van de huidige context en verband houden met de politieke prioriteiten in plaats van een volledige voorstelling te geven van alle activiteiten die dagelijks en herhaaldelijk worden uitgevoerd binnen de organisatie. Elke operationele doelstelling wordt vervolgens uitgewerkt in acties en projecten die in 2021 werden uitgevoerd of voor 2022 gepland zijn.

Met betrekking tot de hulpbronnen werd bijzondere aandacht besteed aan de samenhang van de beleidsbrief met de reeds bestaande programmadocumenten (beleidsnota, werkprogramma en themaplannen).

Door toedoen van de gezondheids crisis van Covid-19 is 2021 een turbulent jaar geworden. Leefmilieu Brussel is er onder meer in geslaagd om de continuïteit van haar openbare dienstverleningstaken te verzekeren en tegelijkertijd de veiligheid van haar personeel te garanderen. Het is nog te vroeg om een duidelijk beeld te hebben van de ontwikkeling van de situatie op middellange termijn en de uitkomst van deze crisis. Leefmilieu Brussel staat klaar om deel te nemen aan een eventuele herstelinspanning als de regering hiertoe beslist.

HOOFDSTUK II

Analyse van de context

Na de zesde Staatshervorming werd de bevoegdheid « Dierenwelzijn » op 1 juli 2014 overgedragen van het federale niveau naar de drie gewesten. Deze nieuwe bevoegdheid vormde een grote uitdaging voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

CHAPITRE I^{er}

Introduction

La présente lettre d'orientation s'inscrit dans le cadre de l'arrêté bruxellois relatif aux modalités du contrôle de gestion du 24/10/2014. Conformément à cet arrêté, la note d'orientation 2019-2024 doit faire l'objet d'une actualisation au travers d'une lettre d'orientation annuelle. Cette lettre vise à rendre compte des réalisations de 2021 et de la planification des activités pour 2022 et accompagne la présentation de l'exercice budgétaire 2022 au gouvernement et au Parlement.

Au niveau de la structure, le document présente dans un premier temps les objectifs stratégiques généraux de Bruxelles Environnement, les indicateurs permettant d'en assurer le suivi et le budget nécessaire à leur mise en œuvre. Ces objectifs sont ensuite déclinés au niveau opérationnel avec une présentation concise se concentrant sur les réalisations ayant une portée stratégique importante. En effet, l'approche adoptée vise à se concentrer sur les enjeux et dossiers prioritaires des années 2021-2022 au regard du contexte actuel et en lien avec les priorités politiques plutôt que de présenter de manière exhaustive l'ensemble des activités réalisées de manière quotidienne et récurrente au sein de l'organisme. Chaque objectif opérationnel est ensuite décliné en actions et projets réalisés en 2021 et planifiés pour 2022.

Au niveau des sources, une attention particulière a été apportée à la cohérence de la lettre d'orientation avec les documents programmatiques préexistants (note d'orientation, programme de travail et plans thématiques).

La crise sanitaire de la Covid 19 a donné une couleur mouvementée à cette année 2021. Entre autres rebondissements, Bruxelles Environnement est parvenu à assurer la bonne continuité de ses missions de service public tout en garantissant la sécurité de ses agents. Il est encore trop tôt à ce jour pour avoir une vue claire sur l'évolution à moyen terme de la situation et l'issue de cette crise. Bruxelles Environnement se tient prêt à participer à un éventuel effort de relance tel que décidé par le Gouvernement.

CHAPITRE II

Analyse du contexte

Suite à la 6^e réforme de l'État, la compétence « Bien-être animal » a été transférée le 1^{er} juillet 2014 du niveau fédéral vers les trois régions. Cette nouvelle compétence représentait un sérieux défi pour la Région de Bruxelles-Capitale.

Dierenwelzijn wordt steeds belangrijker in onze hedendaagse samenlevingen. Het is belangrijk om dieren te beschermen, vooral omdat ze kwetsbaar zijn ten opzichte van mensen. In een grootstedelijke context zoals het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het welzijn van dieren een gevoelige kwestie. Het groeiende bewustzijn van het belang van een goed samenleven komt op politiek niveau tot uiting in de aanstelling van een persoon die verantwoordelijk is voor het dierenwelzijn, of zelfs van een schepen, in alle gemeenten eind 2018, en op publiek niveau door het ontstaan van vele initiatieven in verband met dieren.

De recente wijziging van de wettelijke definitie van het begrip dier erkent het dier als : « een levend wezen, begiftigd met gevoeligheid, eigen belangen en een eigen waardigheid, dat speciale bescherming geniet. »

Dieren zijn intelligent en in staat om emoties zoals angst en pijn, maar ook plezier en geluk te voelen. Het is dus aan ons om de nodige middelen in te zetten voor hun bescherming en welzijn, in de ruime zin van het woord, die niet alleen de gezondheid en het lichamelijke welzijn van het dier omvat, maar ook hun psychologische welzijn, met inbegrip van de mogelijkheid om het gedrag dat eigen is aan hun soort tot uitdrukking te brengen.

Het dier vervult binnen het gezin de rol van verzoener, helpt kinderen te groeien en biedt aanzienlijke hulp aan mensen met sociale, fysieke, educatieve of therapeutische problemen. Voor velen is een huisdier ook een bron van geluk. Maar natuurlijk zijn de eigenaars ook verantwoordelijk voor het geluk en het welzijn van hun huisdier. Het verzorgen van een huisdier is de verantwoordelijkheid van iedereen die een dier heeft of overweegt er een te nemen.

Naast huisdieren zijn er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ook tal van dieren die buiten de familiale context leven of gehouden worden. Dit is het geval voor dieren die in het wild zijn teruggekeerd, dieren die voor de verkoop worden gefokt, dieren die worden vervoerd en geslacht, proefdieren en dieren die in asielen verblijven. Hun welzijn moet te allen tijde worden gerespecteerd en gecontroleerd.

Het vergroten van het bewustzijn en de aandacht voor het respect voor dierenwelzijn in onze samenleving is een essentiële pijler geworden van goed samenleven in een stedelijke omgeving. Dit is een onderwerp dat steeds meer wordt gesteund door de bevolking en alle actoren van de sector.

Voor deze legislatuur zijn in de algemene beleidsverklaring van de Brusselse Regering de volgende prioriteiten vastgelegd :

En effet, le bien-être animal occupe une place croissante dans nos sociétés contemporaines. Il est important de protéger les animaux et ce, d'autant plus qu'ils sont dans un état de vulnérabilité par rapport à l'homme. Dans un contexte de grande ville tel que la Région de Bruxelles-Capitale, le bien-être animal revêt un caractère sensible. La progression de la prise de conscience de l'importance du bien-vivre-ensemble se reflète, au niveau politique, dans la mise en place d'un(e) responsable pour le Bien-être animal, voire d'un(e) échevin(e), dans toutes les communes fin 2018 et au niveau public par l'émergence de nombreuses initiatives en relation avec les animaux.

La modification récente de la définition légale de l'animal reconnaît l'animal comme : « un être vivant doué de sensibilité, de propres intérêts et d'une propre dignité, qui bénéficie d'une protection particulière. »

Les animaux sont intelligents et capables de ressentir des émotions telles que la peur et la douleur ainsi que le plaisir et le bonheur. Dès lors, il nous appartient de consacrer les moyens nécessaires pour leur protection et leur bien-être, au sens large, englobant non seulement la santé et le bien-être physique de l'animal, mais aussi leur bien-être psychologique incluant la possibilité d'exprimer les comportements propres à leur espèce.

L'animal au sein de la famille remplit un rôle de conciliateur, il aide l'enfant à grandir et apporte une aide significative aux personnes en difficulté sociale, physique, éducative ou thérapeutique. Pour de nombreuses personnes, un animal domestique est une source de bonheur. Mais les maîtres sont évidemment aussi responsables du bonheur et du bien-être de leur animal de compagnie. Prendre soin de son animal domestique relève de la responsabilité de tous ceux qui ont un animal ou envisagent d'en avoir un.

Outre les animaux de compagnie, la Région de Bruxelles-Capitale compte également toute une série d'animaux qui vivent ou sont détenus hors du contexte familial, notamment : les animaux redevenus sauvages, les animaux qui sont élevés pour la vente, les animaux qui sont transportés et abattus, les animaux d'expérience et les animaux qui séjournent dans les refuges. Leur bien-être doit être respecté et contrôlé en tout temps.

Une sensibilisation et une attention croissantes au respect du bien-être animal dans notre société sont devenues des piliers indispensables du bien vivre-ensemble en milieu urbain. Il s'agit d'un sujet qui bénéficie d'un soutien croissant de la part de la population et de tous les acteurs du secteur.

Pour cette législature, les priorités suivantes ont été définies dans la déclaration de politique générale du gouvernement bruxellois :

- Een nieuw plan voor administratieve vereenvoudiging voor de periode 2020-2025, dat in alle overheidsdiensten maatregelen zal treffen om een maximale vereenvoudiging van de procedures, dematerialisatie, verkorting van de verwerkingstermijnen voor de dossiers van de burgers, gemakkelijke toegang tot informatie en vermindering van de administratieve kosten en verplaatsingen te bevorderen, en tegelijkertijd de administratie te verbinden tot een paperless beheer en een voorbeeldfunctie op milieugebied ;
- Het promoten van het korte en lokale circuit voor duurzaam voedsel dat de nadruk legt op de leefomstandigheden van de dieren ;
- Een drastische vermindering van het gebruik van proefdieren in samenwerking met de andere gewesten en steun voor de ontwikkeling en verspreiding van alternatieve methoden via onderzoekssubsidies en de opleiding van professionals ;
- De invoering van een gratis en zonder onderzoek verkregen vergunning voor het houden van een dier ;
- De ontwikkeling van een opleiding in dierenwelzijn voor gemeenschapswachten en politieagenten ;
- De bevordering van het gebruik van gemeentelijke administratieve sancties (GAS-boetes) waardoor de burgemeesters een sanctie kunnen opleggen in geval van dierenmishandeling ;
- De uitwerking van twee algemene plannen voor de katten- en hondenpopulaties om hun registratie in nationale databanken (Cat ID en Dog ID) te verbeteren, om het misbruik van de handel in deze dieren zo goed mogelijk te bestrijden (inclusief het probleem van dieren die uit het buitenland aankomen in een situatie van ondervoeding, ziekte of met vervalste documenten) en om de populaties ervan te beheren. Voortzetting van het beleid voor de sterilisatie van huiskatten ;
- Het voeren van een globaal beleid op het gewestelijk grondgebied voor het beheer van de duivenpopulatie.

Tijdens de vorige legislatuur zijn er ook verschillende acties ondernomen die tijdens deze nieuwe regeerperiode verder moeten worden verdiept en verfijnd. De groeiende belangstelling voor dieren, of ze nu als huisdier worden gehouden of in het wild leven, heeft geleid tot een ongekende ontwikkeling van initiatieven bij de bevolking die een adequate controle op basis van een aan de verschillende situaties aangepast wettelijk kader verdienen.

Met het oog hierop is het van essentieel belang dat de kennis en de deskundigheid van de administratie voortdurend worden geactualiseerd om een kwalitatief hoogstaande dienstverlening te garanderen, om de nodige middelen te waarborgen om een ambitieus beleid te voeren en het hoofd te bieden aan de groei van deze competentie,

- Un nouveau plan de simplification administrative pour la période 2020-2025, qui déploiera les mesures d'actions dans l'ensemble des administrations afin d'encourager la simplification maximale des procédures, la dématérialisation, la réduction des délais de traitement des dossiers des citoyens, l'accès facile aux informations, la réduction des coûts administratifs et des déplacements tout en engageant l'administration vers la gestion paperless et l'exemplarité environnementale ;
- La promotion du circuit court et de proximité pour une alimentation durable qui met l'accent sur les conditions de vie des animaux ;
- Une diminution drastique de l'utilisation des animaux de laboratoire en collaboration avec les autres régions et soutien au développement et à la diffusion de méthodes alternatives via des bourses de recherche et la formation de professionnels ;
- L'opportunité d'instaurer un permis gratuit et obtenu sans examen pour la détention d'un animal ;
- Le développement de la formation des gardiens de la paix et agents de police au bien-être animal ;
- L'encouragement à l'utilisation des sanctions administratives communales (SAC) permettant aux bourgmestres d'infliger une sanction en cas de maltraitance animale ;
- L'élaboration de deux plans généraux relatifs aux populations féline et canine afin d'améliorer l'inscription de celles-ci dans les bases de données nationales (Cat ID et Dog ID), de lutter au mieux contre les abus du commerce de ces animaux (dont notamment la problématique des animaux arrivant de pays étrangers en situation de malnutrition, malades, ou avec des papiers falsifiés) et de gérer leur population. Poursuite de la stérilisation des chats domestiques ;
- Le déploiement d'une politique globale sur le territoire régional pour la gestion de la population de pigeons.

Sous la précédente législature, différentes actions ont également pris place qui demandent à être approfondies et affinées sous cette nouvelle législature. L'intérêt croissant pour les animaux, qu'ils soient domestiques ou sauvages, est à l'origine d'un développement sans précédent d'initiatives de la population qui méritent le déploiement d'un contrôle adéquat basé sur un cadre légal adapté aux différentes situations.

Dans cette optique, il sera primordial de veiller à l'actualisation continue des connaissances et de l'expertise de l'administration pour un service de qualité, d'assurer les ressources nécessaires pour mettre en œuvre une politique ambitieuse et faire face à la croissance de cette compétence, de travailler en étroite collaboration avec les différentes

om nauw samen te werken met de verschillende instanties en om alle belanghebbenden die betrokken zijn bij het dierenwelzijn bij elkaar te brengen.

HOOFDSTUK III Managementssamenvatting

In het kader van de specifieke taken van het Departement Dierenwelzijn zijn verschillende krachtlijnen voor reflectie geïdentificeerd in overeenstemming met de ontwikkeling van de wetgeving, de partnerships, de communicatie en bewustmaking, de opleiding, het beleid en de functies.

In de eerste twee jaar van de nieuwe legislatuur is de bewustwording van het belang van dierenwelzijn (DW) door middel van diverse acties reeds versterkt.

De controle op de naleving van de wetgeving inzake dierenwelzijn is een blijft een voortdurend aandachtspunt. Het beleid zal gepaard gaan met – al dan niet aangekondigde – controles en zo nodig het opleggen van sancties. Het vijfjaarlijkse inspectieplan is opgesteld, wordt gecontroleerd en zal in de loop van de legislatuur regelmatig worden bijgewerkt in het licht van de evoluties van de wetgeving en de milieucontext. Dat plan bestrijkt de verschillende inspectiegebieden van het Departement, namelijk de laboratoria waar proefdieren worden gebruikt, de geregistreerde inrichtingen, de slachthuizen, het vervoer, de particulieren en de landbouwbedrijven. In 2021 werden de controles opnieuw uitgevoerd volgens het normale ritme in tegenstelling tot de daling van het aantal inspecties ter plaatse in 2020 als gevolg van de coronacontext.

Bijzondere aandacht zal worden besteed aan een nauwe samenwerking tussen de bevoegde gewestelijke overheid en het lokale niveau om een optimale synergie bij de controles te bereiken. Een wijziging van het Inspectiewetboek werd voorgesteld om een sanctiesysteem (onmiddellijke invordering/administratieve transactie) in te voeren dat sneller en doeltreffender is voor bepaalde soorten overtredingen. Het departement maakt ook deel uit van een kwaliteitsbeheersysteem waarbij klantgerichtheid voorop staat. Administratieve vereenvoudiging maakt daar integraal deel van uit.

De expertgroepen (Raad voor DW, Brusselse Commissie voor dierproeven, Brusselse Dierentuincommissie) hebben in 2021 verschillende adviezen uitgebracht en zullen de deskundigheid van het Departement blijven ondersteunen door het verstrekken van hun deskundig advies, hetzij spontaan, hetzij op verzoek van de administratie of het kabinet, met het oog op de versterking van het wettelijke kader en de optimalisering van de bescherming en het welzijn van de dieren.

instances et de fédérer tous les acteurs concernés impliqués dans le bien-être animal.

CHAPITRE III Synthèse managériale

Dans le cadre des tâches spécifiques du Département Bien-être animal différents axes de réflexion ont été identifiés en ligne avec l'évolution législative, les partenariats, la communication et la sensibilisation, les formations, la politique et les fonctions.

Les deux premières années de la nouvelle législature ont déjà permis de renforcer la prise de conscience de l'importance du bien-être animal (BEA) sur la base de différentes actions.

Une attention permanente est et restera accordée au contrôle du respect de la législation du bien-être animal. La politique passe impérativement par des contrôles - annoncés ou non - et des sanctions le cas échéant. Le plan d'inspection quinquennal a été élaboré, suivi et sera régulièrement mis à jour sur la durée de la législature en fonction des évolutions de la législation et du contexte environnemental. Ce plan couvre les différents domaines d'inspection du Département, à savoir, les laboratoires utilisant des animaux d'expérience, les établissements agréés, l'abattoir, les transports, les particuliers et les fermes. En 2021, les contrôles ont repris selon le rythme normal après une année particulière en 2020 pendant laquelle le nombre d'inspections sur le terrain avait significativement diminué suite au contexte lié au COVID.

Une attention particulière sera réservée à une collaboration approfondie entre l'administration régionale compétente et le niveau local afin de dégager une synergie optimale au niveau des contrôles. Une modification du Code de l'inspection a été proposée afin de mettre en place un système de sanction (perception immédiate/transaction administrative) qui soit plus rapide et plus efficace pour certains types d'infractions. Le Département s'inscrit également dans un système de management de la qualité où l'orientation client est primordiale. La simplification administrative en fait partie intégrale.

Les groupes d'experts (Conseil BEA, Commission bruxelloise de l'expérimentation animale, Commission bruxelloise des Parcs Zoologiques) ont émis différents avis en 2021 et continueront à étayer l'expertise du Département en émettant leurs avis éclairés, soit spontanément soit sur demande de l'administration ou du cabinet, avec pour objectif d'accroître le cadre légal et d'optimiser la protection et le bien-être des animaux.

De samenwerking met de verschillende actoren uit de sector zal worden versterkt op basis van de toekenning van subsidies, algemene plannen (katten, honden, duiven) en discussietafels om de boodschap van het Departement aan de Brusselse burgers over te brengen. Uit een tevredenheidsenquête die in 2021 werd afgenomen bij de stakeholders van het Departement DW blijkt dat ons doelpubliek verwacht dat het Departement DW zich opstelt als coördinator en gewestelijke referent voor dierenwelzijn zowel ten opzichte van de burgers als van de partners. Om dit te bereiken, moeten de nodige middelen ter beschikking worden gesteld. De samenwerking en de coördinatie met de partners zal nog concreter worden op basis van de resultaten van het AWI-BRU (Animal Welfare Initiatives Brussels) project.

Daarnaast zal een belangrijke pijler van het langetermijnbeleid blijven bestaan uit bewustmaking en opleiding in brede zin over het belang van dierenwelzijn. Naast publiekscampagnes zal hiervoor worden gewerkt met voorlichtingssessies gericht op verschillende doelgroepen, zoals de gemeenten en de politiezones.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

De strategische doelstelling van het Departement Dierenwelzijn is de ontwikkeling van een beleid ter bescherming en bevordering van het dierenwelzijn dat aangepast is aan de stedelijke omgeving.

Deze strategische doelstelling zal in dit document worden ontwikkeld aan de hand van verschillende operationele doelstellingen :

1. Het beleid en de wetgeving inzake dierenwelzijn bijsturen en aanpassen
2. De externe partners aanmoedigen om een positieve houding aan te nemen tegenover dierenwelzijn
3. Een alternatieve straf opleggen voor DW-inbreuken die niet vervolgd worden door het parket
4. Synergieën ontwikkelen binnen en buiten Leefmilieu Brussel
5. De externe actoren responsabiliseren via toezicht op de naleving van de wetgeving inzake dierenwelzijn
6. Een actief en pedagogisch communicatiebeleid voeren inzake dierenwelzijn.

La collaboration avec les différents acteurs du secteur se renforcera sur la base d'attribution de subsides, de plans généraux (chats, chiens, pigeons), de tables de discussion afin de relayer le message porté par le Département auprès des citoyens bruxellois. Ainsi, en 2021 une enquête de satisfaction menée auprès des stakeholders du Département BEA a mis en avant que nos publics cibles attendent que le Département BEA se positionne comme coordinateur et référent régional du bien-être animal tant pour les citoyens que pour les partenaires. Pour ce faire, les moyens nécessaires doivent être mis à disposition. La collaboration et la coordination avec les partenaires sera davantage concrétisée par les résultats du projet AWI-BRU (Animal Welfare Initiatives Brussels).

Par ailleurs, un pilier important de la politique à long terme restera la sensibilisation et la formation au sens large à l'importance du bien-être animal. On mettra à cet effet - outre les campagnes grand public - sur des sessions d'informations destinées à différents groupes cibles, tels que les communes et les zones de police.

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

L'objectif stratégique du Département Bien-être animal consiste à développer une politique de protection et de promotion du bien-être animal qui soit adaptée à l'environnement urbain.

Cet objectif stratégique sera développé dans ce document à travers différents objectifs opérationnels :

1. Affiner et adapter la politique et la législation en matière de bien-être animal
2. Encourager les partenaires externes à adopter un comportement favorable au bien-être animal
3. Donner un suivi alternatif aux infractions sur le BEA qui ne sont pas poursuivies par le Parquet.
4. Développer des synergies au sein et en dehors de Bruxelles Environnement
5. Responsabiliser les acteurs externes en veillant au respect de la législation relative au bien-être animal
6. Mener une politique de communication active et pédagogique en matière de bien-être animal

IV.1 SD 1 : Een beleid ontwikkelen voor de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke omgeving.

Beschrijving van de doelstelling

De strategische doelstelling van het Departement Dierenwelzijn is het voortzetten en uitbreiden van de ontwikkeling van een beleid ter bescherming en bevordering van het dierenwelzijn tijdens de nieuwe legislatuur.

Het Departement zal de DW-wetgeving blijven uitvoeren en doen naleven, door middel van preventieve maatregelen (informatie, inspecties, het verlenen van vergunningen) en, zo nodig, door curatieve maatregelen (verbodsacties, processen-verbaal, inbeslagnemingen en sancties), de wetgeving verder doen evolueren en ontwikkelen om zoveel mogelijk DW-gerelateerde activiteiten in de specifieke stedelijke omgeving van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest te kaderen.

Tijdens deze legislatuur zal een Brussels Wetboek voor dierenwelzijn worden ingevoerd, die proactief en progressief zal zijn en waarin verplichte Europese wijzigingen en/of aanpassingen zullen worden opgenomen om bepaalde maatregelen met de andere gewesten te harmoniseren. Voorafgaandelijk, en zoals de Gewestelijke Beleidsverklaring stelt, zullen de voor- en nadelen van het vergunningensysteem voor het houden van een dier dat onlangs in het Waalse Gewest is ingevoerd, worden beoordeeld.

Brondocument van de SD

De wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren

Middelen

– Geraamd aantal VTE's : 12

In de context van de voorziene opdrachten, is het nuttig om extra middelen te voorzien om de agenten te ondersteunen en hen toe te laten efficiënter te werk te gaan. De grotere zichtbaarheid en bewustwording op het gebied van dierenwelzijn, de ontwikkeling van de wetgeving en het effect daarvan op de controle moeten leiden tot een essentiële verhoging van de middelen om aan de groeiende behoeften en belangen van de bevolking te kunnen voldoen met behoud van een goede dienstverlening.

- ICT-behoeften :
- Begroting
- Personeelskosten

IV.1 OS 1 : Développer une politique de protection et de promotion du bien-être animal qui soit adaptée à l'environnement urbain

Description de l'objectif

L'objectif stratégique du Département Bien-être animal consiste à continuer et élargir le développement d'une politique de protection et de promotion du bien-être animal sur la durée de la nouvelle législature.

Le Département continuera à implémenter et faire respecter la législation BEA, par le biais de mesures préventives (information, inspections, délivrance d'agrément) et, si nécessaire, par le biais de mesures curatives (des injonctions, procès-verbaux, saisies et sanctions), la faire évoluer, la développer pour cadrer un maximum d'activités en relation avec le BEA dans le milieu urbain spécifique à la Région de Bruxelles-Capitale.

Un code bruxellois du Bien-être animal qui se voudra anticipatif et progressiste tout en intégrant les changements et/ou adaptations européennes obligatoires dans une volonté d'harmoniser certaines mesures avec les autres régions sera élaboré durant cette législature. Préalablement, et comme le précise la Déclaration de politique régionale, les avantages et désavantages du système de permis pour la détention d'un animal mis en place récemment en Région wallonne seront évalués.

Document source de l'OS

La loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux

Moyens

– Nombre estimé ETP : 12

Dans le cadre des missions prévues, il est utile de prévoir des moyens supplémentaires afin de soutenir les agents pour leur permettre une meilleure efficacité. L'augmentation de la visibilité et de la conscientisation du bien-être animal, l'évolution de la législation et son impact en termes d'inspections et projets doivent conduire à une augmentation indispensable des ressources pour pouvoir répondre aux besoins et intérêt croissants de la population en maintenant un service de qualité.

- Besoins ICT :
- Budget
- Frais de personnel

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – 29.001.07.01.1111 : Bezoldiging van het personeel voor de uitoefening van de bevoegdheid dierenwelzijn – 29.001.07.02.1112 : Andere elementen van de bezoldiging van het personeel (sociale bijdragen, uitkeringen, premies,...) voor de uitoefening van de bevoegdheid dierenwelzijn – 29.001.07.03.1120 : Sociale bijdragen en pensioenen van het personeel voor de uitoefening van de bevoegdheid dierenwelzijn – 29.001.07.04.1140 : Vergoedingen in natura van het personeel (maaltijdcheques) voor de uitoefening van de bevoegdheid dierenwelzijn <p>– Werkingskosten</p> <ul style="list-style-type: none"> – 29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn <p>– Overige uitgaven</p> <ul style="list-style-type: none"> – 29.001.27.01.4322 : Werkingssubsidies aan gemeenten in het kader van het dierenwelzijn – 29.001.34.01.3300 : Werkingssubsidies aan private vzw's in het kader van het dierenwelzijn – 29.001.35.01.5210 : Investeringsubsidies aan private vzw's in het kader van het dierenwelzijn – 29.001.53.01.4430 : Werkingssubsidies aan gesubsidieerde autonome onderwijsinstellingen in het kader van het dierenwelzijn – 29.001.28.01.6321 : Investeringsubsidies aan gemeenten in het kader van het dierenwelzijnsbeleid – 29.001.53.02.4525 : Werkingssubsidies aan onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het dierenwelzijn – 29.001.38.01.3132 : Werkingssubsidies aan bedrijven uit de private sector in het kader van dierenwelzijn – 29.001.35.01.5112 : Andere investeringsubsidies aan producenten die geen deel uitmaken van openbare bedrijven in het kader van dierenwelzijn | <ul style="list-style-type: none"> – 29.001.07.01.1111 : Rémunérations du personnel pour l'exercice de la compétence du bien-être animal – 29.001.07.02.1112 : Autres éléments de rémunération du personnel (abonnements sociaux, allocations, primes,...) pour l'exercice de la compétence du bien-être animal – 29.001.07.03.1120 : Cotisations sociales et pensions du personnel pour l'exercice de la compétence du bien-être animal – 29.001.07.04.1140 : Rémunérations en nature du personnel (chèques-repas,...) pour l'exercice de la compétence du bien-être animal <p>– Frais de fonctionnement</p> <ul style="list-style-type: none"> – 29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal <p>– Autres dépenses</p> <ul style="list-style-type: none"> – 29.001.27.01.4322 : Subventions de fonctionnement aux communes en matière de bien-être animal – 29.001.34.01.3300 : Subventions de fonctionnement aux ASBL privées en matière de bien-être animal – 29.001.35.01.5210 : Subventions d'investissement aux ASBL privées en matière de bien-être animal – 29.001.53.01.4430 : Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement autonomes subsidiés en matière de bien-être animal – 29.001.28.01.6321 : Subventions d'investissement aux communes dans le cadre de la politique du bien-être animal – 29.001.53.02.4525 : Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement de la Communauté flamande dans le cadre du bien-être animal – 29.001.38.01.3132 : Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre du bien-être animal – 29.001.35.01.5112 : Autres subventions d'investissement à des producteurs autres que les entreprises publiques dans le cadre du bien-être animal |
|--|--|

Partners

In het kader van de strategische doelstelling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is het wenselijk om de samenwerking met externe partners te ontwikkelen. Tijdens

Partenaires

Dans le cadre de l'objectif stratégique fixé par la Région de Bruxelles-Capitale, il est souhaitable de développer la collaboration avec des partenaires externes. Durant cette

deze legislatuur zal het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een constructief overleg voeren met in het bijzonder :

- De Brusselse Raad voor Dierenwelzijn, de Brusselse Commissie voor dierproeven en de Brusselse Dierentuincommissie
- De gemeenten
- De politiezones, en meer in het bijzonder de politiescholen
- De andere gewesten : het Waals en Vlaams Gewest
- De vzw's
- De DBDMH
- Andere afdelingen van Leefmilieu Brussel -
- De universiteiten, instellingen en andere onderzoeksorganisaties
- Het FAVV
- Het slachthuis
- FOD Volksgezondheid - CITES dienst
- De EU-lidstaten en de Europese instellingen
- De ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering

IV.1.1. OD 1.1. : Het beleid en de juridische context inzake DW aanpassen en verfijnen

Status van de OD

Volgens de planning : timing, budget, kwaliteit en resultaat volgens de planning ;

IV.1.1.1 Realisaties 2021

Beschrijving van de realisatie van de doelstelling

In lijn met de doelstelling is de wetgeving op verschillende punten gewijzigd in functie van de evolutie van de sociale en ecologische context, ofwel gebaseerd op onder andere de adviezen van de Commissies van deskundigen die de werkzaamheden van het departement ondersteunen, ofwel om zich te conformeren met de nieuwe Europese richtlijnen.

Beschrijving van gevoerde acties en gerealiseerde projecten

- Een ontwerpbesluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 mei 2013 betreffende de bescherming van proefdieren om er de door Europese Commissie gevraagde wijzigingen in op te nemen om de controledocumenten te stroomlijnen door de invoering van

législature, la Région de Bruxelles-Capitale s'appuiera sur la mise en place d'une concertation constructive, avec notamment :

- Le Conseil bruxellois du Bien-être animal, la Commission bruxelloise de l'expérimentation animale et la Commission bruxelloise des Parcs zoologiques
- Les communes
- Les zones de police, et plus particulièrement les écoles de police
- Les autres régions, wallonne et flamande
- Les ASBL
- Le SIAMU
- Autres divisions de Bruxelles Environnement -
- Les universités, les institutions et les autres organismes de recherche
- L'AFSCA
- L'abattoir
- SPF Santé publique – service CITES
- Les États Membres et les institutions européennes
- Les ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

IV.1.1. OO 1.1. : Adapter et affiner la politique et le contexte juridique en matière de BEA

Statut de l'OO

Selon le planning : timing, budget, qualité et résultat selon le planning ;

IV.1.1.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

En ligne avec l'objectif, différentes modifications de la législation ont vu le jour soit en fonction de l'évolution du contexte socio-environnemental, soit basées entre autres sur les avis des Commissions d'experts épaulant le travail du Département, soit pour se conformer à de nouvelles directives européennes.

Description d'actions et de projets réalisés

- Un projet d'arrêté modifiant l'arrêté royal du 29 mai 2013 relatif à la protection des animaux d'expérience afin d'y inclure des changements demandés par la Commission européenne et rationaliser les procédures de contrôles par l'introduction de formulaires préétablis

- vooraf opgestelde formulieren die door de laboratoria moeten worden ingevuld werd voorgesteld en wordt momenteel afgerond ;
- Op 10/09/2021 werd een Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 29 mei 2013 betreffende de bescherming van proefdieren met het oog op de uitbreiding van het mandaat van de leden van de Brusselse commissie voor Dierproeven gepubliceerd in het *B.S.* ;
 - Ordonnantie van 18 maart 2021 tot wijziging van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren betreffende de bescherming van de paardachtigen die ingezet worden als publieksvermaak werd op 25/03/2021 gepubliceerd in het *B.S.*
 - Ordonnantie van 18 maart 2021 tot wijziging van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren, wat het verbod op het houden van walvisachtigen en zeeroofdieren betreft werd op 25/03/2021 gepubliceerd in het *B.S.*
 - Ordonnantie van 18 maart 2021 tot wijziging van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren (die tot doelstelling heeft een wettelijke grondslag te bepalen om een heffing voor het vervoer van dieren, om een verbod in te voeren op het houden en fokken van Fold katten en om de misdrijven die nog niet voorzien waren te vervullen) werd op 25/03/2021 gepubliceerd in het *B.S.*
 - De mogelijkheden voor een betere controle van de ethische comités, overeenkomstig de wensen van de Europese Commissie, analyseren.
 - Het ontwerpbesluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 april 2007 afronden om artikelen toe te voegen wat betreft de risico's bij het aankopen van een dier in een land dat niet dezelfde waarborg biedt op vlak van dierenwelzijn en het ondersteunen van opvangfamilies, de administratieve procedures vergemakkelijken voor het afleveren van vergunningen en het updaten van de normen voor het houden van verschillende soorten
 - Een ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van de koninklijke besluiten van 25 april 2014 (koninklijk besluit betreffende de identificatie en registratie van honden), van 7 juli 2016 (besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de identificatie en registratie van katten) en van 3 augustus 2012 (koninklijk besluit betreffende het meerjarenplan voor de sterilisatie van katten) om deze conform te maken aan de GDPR-vereisten wordt voorbereid.
 - Een ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de voorwaarden waaraan het niet-commercieel vervoer van landbouwhuisdieren moet voldoen wordt opgesteld.
- à remplir par les laboratoires a été proposé et est en cours de finalisation ;
- Un arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 2 septembre 2021 modifiant l'arrêté royal du 29 mai 2013 relatif à la protection des animaux d'expérience en vue d'étendre le mandat des membres de la Commission bruxelloise de l'expérimentation animale a été publié au *M.B.* le 10/09/2021 ;
 - L'ordonnance du 18 mars 2021 modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux concernant la protection des équidés utilisés pour le divertissement du public a été publiée au *M.B.* du 25/03/2021.
 - L'ordonnance du 18 mars 2021 modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux ce qui concerne l'interdiction de détention des cétacés et des pinnipèdes a été publiée au *M.B.* du 25/03/2021
 - L'ordonnance du 18 mars 2021 modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux (qui vise à établir une base légale pour une redevance pour les autorisations de transport d'animaux, pour l'interdiction de détenir et élever les chats Fold et pour compléter les incriminations qui n'étaient pas encore prévues) a été publiée au *M.B.* du 25/03/2021
 - Analyser les possibilités pour un meilleur contrôle des comités d'éthique conformément au souhait de la Commission européenne
 - Finaliser un projet d'arrêté portant des modifications à l'arrêté du 27 avril 2007 afin d'inclure des articles couvrant les risques d'acquisition d'un animal provenant de pays n'offrant pas les mêmes garanties au niveau du bien-être animal et permettant d'encadrer les familles d'accueils, de simplifier les procédures administratives de délivrance d'agrément et la mise à jour des normes de détention pour différents espèces
 - Un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant les arrêtés du 25 avril 2014 (arrêté royal relatif à l'identification et l'enregistrement des chiens), du 7 juillet 2016 (arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'identification et l'enregistrement des chats) et du 3 août 2012 (arrêté royal relatif au plan pluriannuel de stérilisation des chats) afin de les rendre conformes aux exigences du RGPD est en cours de préparation
 - Un projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux conditions auxquelles doit satisfaire le transport non-commercial d'animaux agricoles est en cours de rédaction.

- De samenstelling van het nieuwe mandaat voor de Brusselse Raad voor Dierenwelzijn (volgend mandaat van 5 jaar).
- De ontwikkeling van de nieuwe geïntegreerde databank voortzetten in samenwerking met het ICT-departement van Leefmilieu Brussel: uitvoering van een behoefteanalyse en voorbereiding van een opdracht voor de implementatie.
- De automatisering van de online klachtenoverdracht tussen Irisbox en de inspectiedatabank afronden.
- Het uitgeven van een overheidsopdracht met als doel het externaliseren van een aantal projecten om het Departement Dierenwelzijn te ondersteunen in zijn taken
- Uitvoering van een nieuwe overheidsopdracht voor rechtsbijstand
- Voorbereiding van een overheidsopdracht voor juridische ondersteuning bij het opstellen van het Brussels Wetboek voor Dierenwelzijn

Begroting

- Werkingskosten

29.001.08.01.1211: Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

IV.1.1.2 Planning 2022

Beschrijving van de doelstelling

Verdergaan met het evalueren, aanpassen, aanvullen en verfijnen van het beleid en de juridische context inzake dierenwelzijn

Beschrijving van de acties en projecten

- De ontwerpbesluiten afronden om bovenstaande besluiten aan te nemen evenals de ordonnantie voor het nationale comité (zie verder)
- De samenstelling van de nieuwe Brusselse Commissie voor dierproeven vastleggen voor een nieuw mandaat van 5 jaar
- Uitvoering van de juridische opdracht voor het opstellen van het Brussels Wetboek voor Dierenwelzijn om een voorontwerp van ordonnantie voor te stellen tegen het einde van 2022. In het kader van de opstelling van dit Wetboek, zullen we ook de beschouwingen over een vergunning voor het houden van een dier integreren in navolging van wat voorzien is in het Waalse Gewest.
- Het opstellen van een omzendbrief betreffende de wijzigingen van het koninklijk besluit van 29 mei 2013 betreffende de bescherming van proefdieren.

- Constitution du nouveau mandat pour le Conseil bruxellois du bien-être animal (prochain mandat de 5 ans).
- Poursuite du développement de la nouvelle base de données intégrée en collaboration avec le Département ICT de Bruxelles Environnement: réalisation de l'analyse des besoins et préparation d'un marché pour la mise en œuvre.
- Finaliser l'automatisation de la transmission des plaintes en ligne entre Irisbox et la base de données inspection.
- Lancement d'un marché public en vue d'externaliser la gestion de certains projets dans le but de soutenir le Département bien-être animal dans son travail
- Réalisation d'un nouveau marché public d'assistance juridique
- Préparation d'un marché public de soutien juridique à la rédaction du projet de code bruxellois du bien-être animal

Budget

- Frais de fonctionnement

29.001.08.01.1211: Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

IV.1.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Continuer à évaluer, adapter, compléter et affiner la politique et le contexte juridique en matière de bien-être animal

Description des actions et projets

- Finaliser les projets d'arrêtés afin d'obtenir l'adoption des arrêtés visés ci-dessus ainsi que l'ordonnance pour le comité national (voir plus bas)
- Lancer la constitution de la nouvelle Commission bruxelloise de l'expérimentation animale pour un nouveau mandat de 5 ans
- Exécution du marché juridique pour la rédaction d'un code bruxellois du bien-être animal afin de proposer un avant-projet d'ordonnance vers fin 2022. Dans le cadre de l'élaboration de ce code, on veillera à intégrer la réflexion sur un permis pour pouvoir détenir un animal à l'instar de ce qui est prévu en Région wallonne.
- Rédaction d'une circulaire concernant les modifications de l'arrêté royal du 29 mai 2013 relatif à la protection des animaux d'expérience.

Middelen

- ICT-behoeften : /
- Budget :
- Werkingskosten
 - 29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

Partners

- De experts
- De andere Gewesten
- De andere EU-lidstaten.
- De Europese Commissie
- De ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering

Impact van de gelijke kansen :

Geen voorziene impact

IV.1.2. OD 1.2. : De externe partners aanmoedigen om een positieve houding aan te nemen tegenover dierenwelzijn

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wil verschillende actoren aanmoedigen om een positief standpunt in te nemen ten opzichte van dierenwelzijn door het verstrekken van subsidies. De toekenning van subsidies voortzetten op het niveau van gemeenten en vzw's om op een constructieve en gekanaliseerde manier de strategische doelstelling aan de bevolking door te geven.

Status van de OD

Volgens de planning : timing, budget, kwaliteit en resultaat volgens de planning ;

*IV.1.2.1 Realisaties 2021**Beschrijving van de realisatie van de doelstelling*

Door zijn subsidiebeleid verder te zetten, zorgt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voor meer visibiliteit, bewustwording rond dierenwelzijn en helpt het bij het concretiseren van acties van de gemeente en vzw's op het terrein : premie voor het steriliseren van katten, de organisatie van dagen in scholen om goed om te leren

Moyens

- Besoins ICT : /
- Budget :
- Frais de fonctionnement
 - 29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

Partenaires

- Les experts
- Les autres régions
- Les autres États Membres de l'UE
- La Commission européenne
- Les ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;

Impact égalité des chances :

Aucun impact prévu

IV.1.2. OO 1.2. : Encourager les partenaires externes à adopter un comportement favorable au bien-être animal

La Région de Bruxelles-Capitale entend encourager plusieurs acteurs à adopter une position favorable au bien-être animal par l'octroi de subsides. Poursuivre l'attribution de subsides et du label d'or au niveau des communes et des ASBL permet de construire des relais de l'objectif stratégique vis-à-vis de la population de façon constructive et canalisée.

Statut de l'OO

Selon le planning : timing, budget, qualité et résultat selon le planning ;

*IV.1.2.1 Réalisations 2021**Description de la réalisation de l'objectif*

En poursuivant sa politique de subsides envers les communes, la Région de Bruxelles-Capitale augmente la visibilité, la prise de conscience concernant le bien-être animal et permet de concrétiser des actions communales et d'ASBL sur le terrain : prime pour la stérilisation des chats, organisation de journées dans les écoles pour

gaan met dieren, de organisatie van themadagen rond dierenwelzijn op het grondgebied van de gemeente.. De subsidies die aan de vzw's worden toegekend, stellen hen in staat om een gunstig klimaat voor dierenwelzijn te ontwikkelen.

Dankzij de subsidies die aan universiteiten worden toegekend, boekt het onderzoek naar alternatieve methodes voor dierproeven vooruitgang. Dit zoeken naar alternatieve methoden voor dierproeven zal verder worden aangemoedigd door een specifiek budget voor de financiering van een ambitieus en innovatief project om een Brussels 3V-platform (Vervanging, Vermindering, Verfijning) op te starten. Dit platform zal de nodige taken uitvoeren voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest om de wetenschappelijke basis te leggen, niet alleen voor de ontwikkeling en het gebruik, maar ook voor de versterking en uitbreiding van alternatieve methoden door het principe van de 3 V's actief te ondersteunen.

Beschrijving van de gevoerde acties en gerealiseerde projecten

- Er is een oproep gedaan aan de gemeenten voor de toekenning van het label « Diervriendelijke gemeente ».
- Er werd een overheidsopdracht uitgevoerd voor het ontwerpen van een logo en een beeldje voor het gouden label van de gemeenten
- Toekenning van het gouden label aan een gemeente nadat de criteria zijn vastgelegd.
- Organisatie van een ceremonie voor het uitreiken van de labels op 30 maart 2021
- Er zijn subsidies toegekend aan vzw's voor een project of actie rond DW.
- De VUB heeft een subsidie gekregen voor een onderzoeksproject naar een alternatieve methode voor dierproeven.
- Er is een subsidie toegekend voor de verdere ontwikkeling van een kadaster om de reeds bestaande alternatieve methoden te verzamelen en beschikbaar te stellen.
- Er is een subsidie toegekend voor de ontwikkeling van het Brusselse platform « Innovation Centre – 3 V's »

Begroting

Overige uitgaven :

- 29.001.27.01.4322 : Werkingssubsidies aan gemeenten in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.34.01.3300 : Werkingssubsidies aan private vzw's in het kader van het dierenwelzijn

acquérir les bonnes réactions vis-à-vis d'un animal, organisation de journées sur la thématique du bien-être animal sur le territoire de la commune... Les subsides attribués aux ASBL leur permettent de développer un environnement favorable au bien-être animal.

Grâce aux subsides attribués aux universités, la recherche de méthodes alternatives à l'expérimentation animale progresse. Cette recherche de méthodes alternatives à l'expérimentation animale sera encore davantage encouragée par un budget spécifique visant à financer un projet ambitieux et innovant pour le démarrage d'une plate-forme bruxelloise IC-3Rs (**R**emplacement, **R**éduction, **R**affinement). Cette plateforme accomplira les tâches nécessaires pour la Région de Bruxelles-Capitale afin de fournir la base scientifique non seulement pour le développement et l'utilisation mais également le renforcement et l'extension des méthodes alternatives en soutenant activement le principe des 3R.

Description d'actions et de projets réalisés

- Un appel a été lancé aux communes pour l'obtention du label « Commune respectueuse du bien-être des animaux ».
- Réalisation d'un marché pour le développement d'un logo et d'une statuette pour le label d'or des communes
- Attribution du label d'or à une commune après fixation des critères.
- Organisation d'une cérémonie pour la remise des labels le 30/03/2021
- Des subsides ont été alloués aux ASBL pour un projet ou une action en relation avec le BEA.
- Un subside a été alloué à la VUB pour un projet de recherche concernant une méthode alternative à l'expérimentation animale.
- Un subside a été alloué pour la continuation du développement d'un cadastre visant à collecter et mettre à disposition les méthodes alternatives déjà existantes.
- Un subside a été alloué pour le développement d'une plate-forme bruxelloise « Innovation Centre – 3R's »

Budget

Autres dépenses :

- 29.001.27.01.4322 : Subventions de fonctionnement aux communes en matière de bien-être animal
- 29.001.34.01.3300 : Subventions de fonctionnement aux ASBL privées en matière de bien-être animal

- 29.001.35.01.5210 : Investeringsubsidies aan private vzw's in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.53.01.4430 : Werkingssubsidies aan gesubsidieerde autonome onderwijsinstellingen in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.28.01.6321 : Investeringsubsidies aan gemeenten in het kader van het dierenwelzijnsbeleid
- 29.001.53.02.4525 : Werkingssubsidies aan onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.38.01.3132 : Werkingssubsidies aan bedrijven uit de private sector in het kader van dierenwelzijn
- 29.001.35.01.5112 : Andere investeringsubsidies aan producenten die geen deel uitmaken van openbare bedrijven in het kader van dierenwelzijn

IV.1.2.2 Planning 2022

Beschrijving van de doelstelling

De verschillende actoren blijven ondersteunen door het toekennen van subsidies om ervoor te zorgen dat ze een gunstige houding aannemen en behouden ten opzichte van dierenwelzijn.

Beschrijving van de acties en projecten

- Subsidies blijven toekennen aan de gemeenten voor het verkrijgen van het label.
- Toekenning van het gouden label aan een gemeente nadat de criteria zijn vastgelegd.
- Subsidies blijven verlenen aan de vzw's.
- Het onderzoek naar alternatieve methoden voor dierproeven bevorderen door subsidies te blijven toekennen voor de uitwerking van het kadaster, het platform « Innovation Centre – 3 V's » en voor wetenschappelijk onderzoek

Middelen

- ICT-behoeften : /
- Budget :
- Overige uitgaven
 - 29.001.27.01.4322 : Werkingssubsidies aan gemeenten in het kader van het dierenwelzijn
 - 29.001.34.01.3300 : Werkingssubsidies aan private vzw's in het kader van het dierenwelzijn

- 29.001.35.01.5210 : Subventions d'investissement aux ASBL privées en matière de bien-être animal
- 29.001.53.01.4430 : Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement autonomes subsidiés en matière de bien-être animal
- 29.001.28.01.6321 : Subventions d'investissement aux communes dans le cadre de la politique du bien-être animal
- 29.001.53.02.4525 : Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement de la Communauté flamande dans le cadre du bien-être animal
- 29.001.38.01.3132 : Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre du bien-être animal
- 29.001.35.01.5112 : Autres subventions d'investissement à des producteurs autres que les entreprises publiques dans le cadre du bien-être animal

IV.1.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Continuer de soutenir les différents acteurs par l'octroi de subsides afin qu'ils adoptent et maintiennent une position favorable au bien-être animal.

Description des actions et projets

- Poursuivre l'attribution de subsides aux communes pour l'obtention du label.
- Attribuer le label d'or à une commune après fixation des critères.
- Poursuivre l'attribution de subsides aux ASBL.
- Promouvoir la recherche de méthodes alternatives à l'expérimentation animale par la continuation de l'octroi de subsides pour l'élaboration du cadastre, de la plateforme « Innovation Centre – 3 R's » et la recherche scientifique

Moyens

- Besoins ICT : /
- Budget :
- Autres dépenses
 - 29.001.27.01.4322 : Subventions de fonctionnement aux communes en matière de bien-être animal
 - 29.001.34.01.3300 : Subventions de fonctionnement aux ASBL privées en matière de bien-être animal

- 29.001.35.01.5210 : Investeringsubsidies aan private vzw's in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.53.01.4430 : Werkingssubsidies aan gesubsidieerde autonome onderwijsinstellingen in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.28.01.6321 Investeringsubsidies aan gemeenten in het kader van het dierenwelzijnsbeleid
- 29.001.53.02.4525 Werkingssubsidies aan onderwijsinstellingen van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het dierenwelzijn
- 29.001.38.01.3132 Werkingssubsidies aan bedrijven uit de private sector in het kader van Dierenwelzijn
- 29.001.35.01.5112 : Andere investeringsubsidies aan producenten die geen deel uitmaken van openbare bedrijven in het kader van dierenwelzijn

Partners

- Gemeenten
- vzw's
- Universiteiten
- Onderzoeksinstituten
- Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering ;

Impact van de gelijke kansen :

Geen voorziene impact.

IV.1.3. OD 1.3. : Synergieën ontwikkelen binnen en buiten Leefmilieu Brussel

Om vooruitgang te boeken inzake de bescherming en het welzijn van dieren is samenwerking nodig op alle niveaus : lokaal, gewestelijk en intergewestelijk, alsook met de federale instanties die een band hebben met dierenwelzijn.

Status van de OD

Volgens de planning : timing, budget, kwaliteit en resultaat volgens de planning ;

- 29.001.35.01.5210 : Subventions d'investissement aux ASBL privées en matière de bien-être animal
- 29.001.53.01.4430 : Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement autonomes subsidiés en matière de bien-être animal
- 29.001.28.01.6321 Subventions d'investissement aux communes dans le cadre de la politique du bien-être animal
- 29.001.53.02.4525 Subventions de fonctionnement aux établissements d'enseignement de la Communauté flamande dans le cadre du bien-être animal
- 29.001.38.01.3132 Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre du bien-être animal
- 29.001.35.01.5112 : Autres subventions d'investissement à des producteurs autres que les entreprises publiques dans le cadre du bien-être animal

Partenaires

- Communes
- ASBL
- Universités
- Instituts de recherche
- Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ;

Impact égalité des chances :

Aucun impact prévu.

IV.1.3. OO 1.3. : Développer des synergies au sein et en dehors de Bruxelles Environnement

Afin de progresser en matière de protection et de bien-être des animaux, une collaboration est nécessaire à tous niveaux : local, régional et interrégional, ainsi qu'avec les instances au niveau fédéral qui ont un lien avec le bien-être animal.

Statut de l'OO

Selon le planning : timing, budget, qualité et résultat selon le planning ;

IV.1.3.1 Realisaties 2021

Beschrijving van de realisatie van de doelstelling

De synergieën die buiten Leefmilieu Brussel werden ontwikkeld, richten zich vooral op de gemeenten (schepenen voor dierenwelzijn) en de politiezones (referenten voor dierenwelzijn in ontwikkeling) en op de verschillende commissies van deskundigen (Brusselse Raad voor dierenwelzijn, Brusselse Commissie voor dierproeven en de Brusselse Dierentuincommissie).

De synergieën binnen Leefmilieu Brussel betreffen enerzijds de Departementen met gemeenschappelijke en/of gekruiste doelstellingen met het dierenwelzijn: Groene Ruimten, Biodiversiteit, Parkbeheer, Good Food, Info en Onderwijs, en anderzijds de Departementen van de diensten Overheidsopdrachten, Subsidies, Juridische Zaken en ICT.

Uit een tevredenheidsenquête die in 2021 werd afgenomen bij de verschillende stakeholders van het Departement Dierenwelzijn blijkt dat de stakeholders voorstander zijn van een Departement dat zich opstelt als coördinator en gewestelijke referent zowel ten opzichte van de burgers als van de partners. Verschillende aanbevelingen werden geformuleerd waarvan sommigen reeds werden opgenomen in de verschillende projecten die voorzien zijn in 2022. Andere acties moeten nog ontwikkeld worden en moeten gecoördineerd worden met de conclusies en aanbevelingen van de AWI-BRU enquête.

Beschrijving van de gevoerde acties en gerealiseerde projecten

- Voortzetting van de steun van de Commissies van deskundigen door dossiers voor te bereiden en het secretariaat te verzorgen, onder meer door de adviezen en voorstellen van deze Commissies door te geven aan de bevoegde minister.
- Afronding van de het samenstellen van het nieuwe mandaat van de Brusselse Raad voor dierenwelzijn.
- De opdracht voor het tellen van duiven in het Brusselse Gewest uitvoeren om de resultaten van de door de gemeenten ondernomen acties op middellange termijn te meten. Er werden reeds 3 telperiodes uitgevoerd.
- Realisatie van een tevredenheidsenquête bij de verschillende stakeholders.
- De eerste fase van de regionale coördinatiemissie betreffende dierenwelzijn (beter bekend onder het acroniem AWI-BRU) uitvoeren die gericht is op de hoofdactoren uit de sector en die toelaat om een beter inzicht te krijgen over de houding en de verwachtingen van de burgers en organisaties ten opzichte van dieren

IV.1.3.1 Réalisations 2021

Description de la réalisation de l'objectif

Les synergies développées en dehors de Bruxelles Environnement se focalisent essentiellement sur les communes (échevins du bien-être animal) et les zones de police (référénts bien-être animal en développement) ainsi qu'avec les différentes commissions d'experts (Conseil bruxellois du bien-être animal, Commission bruxelloise de l'expérimentation animale et la Commission bruxelloise des Parcs zoologiques).

Les synergies au sein de Bruxelles Environnement impliquent, d'une part, les Départements ayant des objectifs communs et/ou croisés avec le bien-être animal: Espaces Verts, Biodiversité, Gestion des parcs, Good Food, Information et Education et, d'autre part, avec les Départements des services Marchés publics, Subventions, Juridique et ICT.

Une enquête de satisfaction auprès des différents stakeholders du Département Bien-être animal a mis en avant que les stakeholders souhaitent que le Département se positionne comme coordinateur et référént régional tant pour les citoyens que pour les partenaires. Différentes recommandations ont été formulées dont certaines sont déjà prises en compte dans les différents projets prévus pour l'année 2022. D'autres actions sont encore à développer et doivent être coordonnées avec les conclusions et recommandations de l'enquête AWI-BRU.

Description d'actions et de projets réalisés

- Poursuite du soutien aux Commissions d'experts en préparant les dossiers et en assurant le secrétariat, incluant entre autres le relais des avis et propositions de ces Commissions vers le Ministre compétent.
- Finalisation de la constitution du nouveau mandat du Conseil bruxellois du bien-être animal.
- Exécution du marché relatif au comptage de pigeons en Région bruxelloise afin de mesurer le résultat des actions entreprises par les communes à moyen terme: 3 périodes de comptages ont été réalisées.
- Réalisation d'une enquête de satisfaction auprès de différents stakeholders.
- Réalisation de la première phase de la mission de coordination régionale en matière de bien-être animal (connu sous l'acronyme AWI-BRU) visant les acteurs principaux du secteur et permettant de mieux comprendre les attitudes et attentes des citoyens et organisations envers les animaux dans un contexte urbain et

in een stedelijke context en de verschillende initiatieven rond dierenwelzijn in het gewest op te lijsten om conclusies te kunnen trekken over hun effecten. Er hebben verschillende ontmoetingen plaatsgevonden met verschillende partners en er werd een enquête met de titel « Samenleven met dieren in de stad » gepubliceerd om te weten hoe de Brusselse burgers staan tegenover de aanwezigheid van verschillende dieren in de stad. Op basis van een analyse van de huidige situatie zullen voorstellen geformuleerd worden voor de toekomst.

- Het project voor een samenwerkingsprotocol tussen de gewesten voor de oprichting van een nationaal comité voor dierproeven is afgerond. De volgende stap is het aannemen van een ordonnantie/besluit houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 14 maart 2019.
- Deelnemen aan Europese werkgroepen die nieuwe regelgeving ontwikkelen en aan bredere Europese consortia met een meer wetenschappelijke en/of ethische focus
- Het uitwerken van een formulier door een groep deskundigen binnen de Brusselse Commissie voor dierproeven voor de goedkeuring van projecten door de ethische commissies.
- Voorstel van de Brusselse Commissie voor dierproeven voor het realiseren van een video : voorbereiding van een overheidsopdracht
- Redactie van een richtlijn over het indienen van niet-technische samenvattingen via een gegevensdatabank die is opgesteld door de Europese Commissie (Declare)
- Een omzendbrief opstellen over de aangebrachte wijzigingen aan het Europese model voor het indienen van statistieken.
- De ontwikkeling van een opleiding voor de inspecteurs van de Lokale Brusselse Controle-Eenheid van het FAVV die betrekking heeft tot het aspect dierenwelzijn van de checklists die opgesteld zijn in het kader van het samenwerkingsprotocol tussen het FAVV en de gewesten.
- De ontwikkeling van een opleiding voor de politiezones en de gemeenten over het opstellen van processen-verbaal in het kader van dierenwelzijn.

In mei 2021 werd er een theoretische opleiding gegeven waarbij er tools, richtlijnen en tips en adviezen werden gegeven om de inspecteurs in staat te stellen om hun processen-verbaal op een optimale manier op te stellen om zo de inhoud veilig te stellen met het oog op eventuele strafrechtelijke of administratieve vervolging. Als toevoeging werd er in juni 2021 een workshop gegeven rond verschillende praktische gevallen rond het thema dierenwelzijn voor politieambtenaren en gemeentelijke inspecteurs.

de lister différentes initiatives en matière de bien-être animal dans la région et d'en tirer des conclusions par rapport à leurs effets. Des rencontres avec différents partenaires ont eu lieu et une enquête intitulée « Vivre avec les animaux en ville » a été publiée afin de récolter les avis des citoyens bruxellois sur la façon dont eux vivent la présence de différents animaux au sein de la ville. Sur la base d'une analyse de la situation actuelle, des propositions seront formulées pour l'avenir.

- Un projet de protocole de collaboration entre les régions concernant l'institution d'un Comité national pour l'expérimentation animale a été finalisé et nécessite l'adoption d'une ordonnance/décret d'assentiment de l'accord de coopération du 14 mars 2019.
- Participer aux groupes de travail européens qui élaborent de nouvelles réglementations et à de plus larges consortia européens à visée plus scientifique et/ou éthique.
- Élaboration par un groupe d'experts au sein de la Commission bruxelloise de l'expérimentation animale d'un formulaire pour l'approbation des projets par les commissions d'éthique.
- Proposition par la Commission bruxelloise de l'expérimentation animale de réaliser une vidéo : préparation d'un marché public
- Rédaction d'une ligne directrice sur la soumission des résumés non-techniques via une base de données qui a été établie par la Commission européenne (Declare)
- Elaborer une circulaire sur les modifications apportées au modèle européen de soumission des statistiques
- Réalisation d'une formation à destination des inspecteurs de l'Unité Locale de Contrôle bruxelloise de l'AFSCA relative aux points d'inspection bien-être animal des check-lists élaborées dans le cadre du protocole de collaboration entre l'AFSCA et les régions
- Réalisation d'une formation pour les zones de police et communes sur l'établissement de procès-verbaux en matière de bien-être animal.

En mai 2021, une formation théorique permettant de donner des outils, des lignes directrices et des « trucs et astuces » pour permettre aux inspecteurs de rédiger leurs procès-verbaux de manière optimale et ainsi d'en sécuriser le contenu en vue d'éventuelles suites pénales ou administratives, a été donnée. En complément, en juin 2021, un workshop autour de plusieurs cas pratiques spécifiques à la thématique bien-être animal a été organisé à l'attention des policiers et des inspecteurs communaux.

- Voorbereiding van een overheidsopdracht voor de organisatie van opleidingen voor professionals.
- Het Departement zorgt voor de coördinatie en vertegenwoordiging van België op Europees niveau.
- Voorbereiding van een nieuwe « conventie » tussen de drie gewesten en het bedrijf Zetes voor het ontwikkelen en het beheren van de registratie van honden en katten.
- Voorbereiding en publicatie van een nieuwe overheidsopdracht voor de toegang en het gebruik tot de gegevensdatabank Sanitel.

Begroting

- Werkingskosten

29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

IV.1.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Verder gaan met het tot stand brengen en het onderhouden van de samenwerkingen op alle niveaus om voortgang te kunnen boeken op vlak van dierenbescherming en -welzijn.

Beschrijving van de acties en projecten

- De commissies van deskundigen blijven ondersteunen door dossiers voor te bereiden en het secretariaat te verzorgen, onder meer door de adviezen en voorstellen van deze commissies door te geven aan de bevoegde minister.
- De samenstelling van de nieuwe Brusselse Commissie voor dierproeven vastleggen voor een nieuw mandaat van 5 jaar
- De opdracht voor het tellen van duiven voortzetten om de resultaten van de door de gemeenten ondernomen acties op middellange termijn te meten.
- De aanbevelingen die voortkomen uit de tevredenheidsenquête bij de stakeholders toepassen en integreren in lopende of toekomstige projecten.
- De coördinatie tussen de gewesten betreffende dierenwelzijn (AWI-BRU) die gericht zijn op de hoofdfactoren uit de sector verderzetten en de acties die uit de analysefase naar voren komen uitvoeren.
- Op basis van de agenda en de adviezen van de commissies van deskundigen richtlijnen (minimumnormen) voor bepaalde soorten voorstellen aan de politie en de gemeenten

- Préparation d'un marché public pour organiser des formations pour les professionnels.
- Le Département a assuré la coordination et la représentation de la Belgique au niveau européen.
- Préparer une nouvelle « convention » entre les 3 régions et la société Zetes responsable pour l'élaboration et la gestion des enregistrements des chiens et des chats.
- Préparer et lancer un nouveau marché public pour l'accès et l'utilisation de la base de données Sanitel.

Budget

- Frais de fonctionnement

29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

IV.1.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Continuer à établir et entretenir des collaborations à tous niveaux afin de progresser en matière de protection et de bien-être des animaux.

Description des actions et projets

- Poursuivre le soutien aux Commissions d'experts en préparant les dossiers et en assurant le secrétariat, incluant entre autres le relais des avis et propositions de ces Commissions vers le Ministre compétent.
- Finaliser la constitution de la nouvelle Commission bruxelloise de l'expérimentation animale pour un nouveau mandat de 5 ans
- Poursuivre le marché relatif au comptage de pigeons en Région bruxelloise afin de mesurer le résultat des actions entreprises par les communes à moyen terme.
- Mettre en œuvre et intégrer les recommandations de l'enquête de satisfaction menée auprès des stakeholders, dans les projets en cours ou dans les projets encore à planifier.
- Poursuivre la mission de coordination régionale en matière de bien-être animal (AWI-BRU) visant les acteurs principaux du secteur et mettre en œuvre les actions qui découlent de la phase d'analyse.
- Sur la base de l'agenda et des avis émis par les commissions d'experts, proposer des guidelines (normes minimales) pour la police pour certaines espèces

- Het project voor een samenwerkingsprotocol tussen de gewesten voor de oprichting van een Nationaal comité voor dierproeven (dat momenteel on hold staat) afronden in afwachting van het aannemen van een ordonnantie houdende instemming met het samenwerkingsakkoord van 14 maart 2019.
- De realisatie van een video over dierproeven in samenwerking met de Brusselse Commissie voor dierproeven
- Zorgen voor de ondertekening van het samenwerkingsprotocol tussen de Gewesten en het FAVV.
- Het huishoudelijk reglement van het Intergewestelijk Ministerieel Overleg over Dierenwelzijn (IMO DW) finaliseren in het kader van het samenwerkingsakkoord van 14 maart 2019 tussen de drie gewesten.
- Een nieuw partnership ontwikkelen met de DBDMH voor het vervoer van gewonde of in beslag genomen dieren.
- Deelnemen aan Europese werkgroepen die nieuwe regelgeving ontwikkelen en aan bredere Europese consortia met een meer wetenschappelijke en/of ethische focus
- Opleidingen organiseren voor gemeentelijke ambtenaren en politieagenten om hen op de hoogte te houden van veranderingen die van belang kunnen zijn voor hun werk op het terrein, onder meer wat betreft de procedures voor het opstellen van een proces-verbaal en inbeslagnames. De gemeenten en de politiezones zijn belangrijke partners bij de uitvoering van het dierenwelzijnsbeleid.
- Opleidingen voor professionals (asielen, fokkers, commerciële instellingen,...) en laboratoria organiseren. Aangezien de opvolging van de opleidingen verplicht is, voorziet Leefmilieu Brussel om sommige opleidingen te organiseren met de hulp van externe deskundigen via een overheidsopdracht.
- De nieuwe « conventie » tussen de drie gewesten en het bedrijf Zetes verantwoordelijk voor het ontwikkelen en het beheren van de registratie van honden en katten lanceren.

Middelen

- ICT-behoeften : /
- Budget :
- Werkingskosten
 - 29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

- Finaliser le projet d'accord de coopération d'exécution entre les régions concernant l'institution d'un Comité national pour l'expérimentation animale actuellement mis en suspens dans l'attente de l'adoption d'une ordonnance d'assentiment de l'accord de coopération du 14 mars 2019
- Réaliser, en collaboration avec la Commission bruxelloise de l'expérimentation animale, une vidéo sur l'expérimentation animale
- Assurer la signature du protocole de collaboration entre les régions et l'AFSCA.
- Finaliser le règlement d'ordre intérieur de la Concertation Ministérielle Interrégionale du Bien-être animal (CMI BEA) dans le cadre de l'accord de coopération du 14 mars 2019 entre les 3 régions.
- Développer un nouveau partenariat avec le SIAMU pour les transports d'animaux blessés ou saisis.
- Participer aux groupes de travail européens qui élaborent de nouvelles réglementations et à de plus larges consortia européens à visée plus scientifique et/ou éthique.
- Organiser des moments de formation pour les fonctionnaires communaux et les agents de police afin de les tenir informés des changements pouvant intervenir dans leur travail sur le terrain, notamment en ce qui concerne les procédures pour la rédaction d'un procès-verbal et des saisies. Les communes et les zones de police sont des partenaires importants dans le déploiement de la politique de bien-être animal.
- Organiser des formations pour les professionnels (refuges, éleveurs, établissements commerciaux,...) et les laboratoires. Le suivi des formations étant obligatoire, Bruxelles Environnement prévoit d'organiser certaines formations avec l'aide d'experts externes via un marché public.
- Lancer la nouvelle « convention » entre les 3 régions et la société Zetes responsable pour l'élaboration et la gestion des enregistrements des chiens et des chats

Moyens

- Besoins ICT : /
- Budget :
- Frais de fonctionnement
 - 29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

Partners

- Gemeenten
- Politiezones
- Deskundigen
- Asielen
- Departementen van Leefmilieu Brussel

Impact van de gelijke kansen :

geen voorziene impact.

IV.1.4. OD 1.4. : Een alternatieve straf opleggen voor inbreuken op dierenwelzijn die niet worden vervolgd door het parket.

Alternatieve administratieve boetes zijn de voorkeurs-sanctie bij het opstellen van een proces-verbaal wegens een overtreding. Ze vormen dus een essentiële schakel in het preventieve en repressieve systeem dat in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is opgezet om de naleving van de regels inzake dierenwelzijn te garanderen.

Bovendien, zijn die boetes die opgelegd worden door de leidinggevend ambtenaar van Leefmilieu Brussel een manier om overtredingen sneller een halt toe te roepen en ze ondersteunen op verschillende manieren de uitgevoerde inspecties om zo **een respectvollere omgang met dierenwelzijn te stimuleren. Ze vormen dus een bijkomend preventiemiddel**, één van prioritaire doelstellingen van Leefmilieu Brussel, en met name van onze afdeling.

Ten slotte is het Inspectiewetboek steeds **geëvolueerd** en blijft dit ook het geval om steeds aan te sluiten bij de maatschappij en de rechtspraak van het grondwettelijk Hof.

*IV.1.4.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Volgens de planning : timing, budget, kwaliteit en resultaat volgens de planning ;

Beschrijving van de realisatie van de doelstelling

De Brusselse filosofie achter het geven van **alternatieve administratieve boetes** is dat de boetes effectief, in proportie en ontradend zijn om de burgers te sensibiliseren, toekomstige overtredingen te vermijden en het dierenwelzijn te verbeteren.

Partenaires

- Communes
- Zones de police
- Experts
- Refuges
- Départements de Bruxelles Environnement

Impact égalité des chances :

aucun impact prévu.

IV.1.4. OO 1.4. : Donner un suivi alternatif aux infractions sur le bien-être animal qui ne sont pas poursuivies par le Parquet.

Les amendes administratives alternatives sont la voie de sanction privilégiée lorsqu'un procès-verbal d'infraction est dressé. Elles constituent par conséquent un maillon essentiel du système préventif et répressif mis en place en Région de Bruxelles-Capitale afin de garantir le respect des règles en matière de bien-être animal.

De plus, les amendes infligées par le fonctionnaire dirigeant de Bruxelles Environnement permettent de mettre fin plus rapidement aux infractions et soutiennent de diverses manières les inspections effectuées afin de **promouvoir des comportements plus respectueux du bien-être animal. Celles-ci constituent donc un outil de prévention complémentaire**, étant un des objectifs prioritaires de Bruxelles Environnement, en particulier de notre division.

Enfin, le Code de l'inspection a évolué et continue à **évoluer** pour être en phase avec l'évolution de la société et la jurisprudence de la Cour Constitutionnelle.

*IV.1.4.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

Selon le planning : timing, budget, qualité et résultat selon le planning ;

Description de la réalisation de l'objectif

La philosophie bruxelloise en matière d'**amendes administratives alternatives** est que les amendes soient effectives, proportionnées et dissuasives afin de tendre vers une plus grande sensibilisation des citoyens pour prévenir de futures infractions et améliorer le bien-être des animaux.

Het huidige systeem dat van toepassing is in Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen als adequaat beschouwd worden voor een groot deel van de begane overtredingen. Omdat de duur van deze procedure soms lang kan lijken voor kleinere overtredingen of met een impact die gemakkelijk te meten is, ook al is dit te verklaren door verschillende factoren (tijd die het parket nodig heeft voor het nemen van een beslissing, het respecteren van het recht op verdediging voor de overtreder, enz.), is er een proefproject van de regering lopende dat gedragen wordt door de regering: de invoer van een onmiddellijke inning of administratief transactiemechanisme.

Als gevolg van de coronacrisis die is ontstaan in maart 2020 zijn onze teams hard blijven werken en hebben ze de procedures vermenigvuldigd om de noodzakelijke tools voor een gedematerialiseerd beheer aan te passen of te ontwikkelen.

Omschrijving van de gevoerde acties en gerealiseerde projecten :

- Afhankelijk van de inbreuk, alternatieve administratieve boetes met dwangsommen opleggen, met name door de in het Inspectiewetboek opgenomen verduidelijkingen te implementeren :

Om de toepassing ervan te vergemakkelijken, zijn de modaliteiten van dit boetemechanisme verduidelijkt in de wijzigingsordonnantie die aangenomen is op 17/07/2020 en in werking getreden is op 4/10/2020. Er is een interne analyse uitgevoerd van de dossiers die gepaard gingen met een bevel om de overtreding te beëindigen op straffe van een boete (effectieve mogelijkheid sinds 01/01/2015) om de nieuwe criteria vast te leggen voor de selectie van dossiers en om een efficiëntere toepassing van het systeem toe te laten. De nota is gefinaliseerd en meerdere dossiers werden geïdentificeerd voor een eventuele toepassing op basis van de resultaten van deze analyse.

- Afhankelijk van de inbreuk, alternatieve administratieve boetes met uitstel opleggen, met name door de in het Inspectiewetboek opgenomen wijzigingen te implementeren :

Sinds 04/10/2020 heeft de leidinggevend ambtenaar van Leefmilieu Brussel de mogelijkheid om administratieve boetes op te leggen met uitstel. Dit uitstel werd eerder al toegekend volgens de voorwaarden van het Inspectiewetboek voor milieugebonden thema's. Voor dossiers betreffende dierenwelzijn heeft er nog geen enkele overtreder aanspraak gemaakt op de mogelijkheid tot uitstel in het kader van de administratieve procedures.

- In voorkomend geval, de methodologie inzake alternatieve administratieve geldboetes aanpassen

Le système actuel prévu en Région de Bruxelles-Capitale peut être considéré comme adéquat pour une grande partie des infractions commises. Etant donné que la durée de cette procédure peut sembler trop longue pour les infractions les moins graves ou ayant un impact facilement quantifiable, même si elle est justifiée par plusieurs facteurs (délai de décision du parquet, respect des droits de la défense du contrevenant, etc.), un projet phare porté par le Gouvernement est en cours : l'insertion d'un mécanisme de transaction administrative/perception immédiate.

Suite à la crise sanitaire qui sévit depuis mars 2020, nos équipes ont continué à travailler d'arrachepied et ont multiplié les démarches afin d'adapter/développer les outils nécessaires à une gestion dématérialisée.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Selon la situation infractionnelle, infliger des amendes administratives alternatives assorties d'astreintes, notamment en implémentant les précisions insérées dans le Code de l'inspection :

Afin de rendre son application plus aisée, les modalités relatives au mécanisme de l'astreinte ont fait l'objet de précisions dans l'ordonnance modificatrice adoptée le 17/07/2020 et entrée en vigueur le 04/10/2020. Une analyse interne des dossiers a été réalisée pour lesquels un ordre de cesser l'infraction sous peine d'astreinte (possibilité effective depuis le 01/01/2015) a été formulé afin d'identifier de nouveaux critères de sélection des dossiers et permettre une utilisation plus efficiente du mécanisme. La note a été finalisée et plusieurs dossiers ont été identifiés pour une éventuelle application en tenant compte des résultats de cette analyse.

- Selon la situation infractionnelle, infliger des amendes administratives alternatives avec sursis notamment en implémentant les modifications insérées dans le Code de l'inspection :

Depuis le 04/10/2020, le fonctionnaire dirigeant de Bruxelles Environnement peut infliger des amendes administratives alternatives avec sursis. Le sursis a déjà été octroyé suivant les conditions édictées par le Code de l'inspection pour les thématiques environnementales. En ce qui concerne les dossiers relatifs au bien-être animal, aucun contrevenant n'a sollicité le bénéfice du sursis dans le cadre des procédures administratives.

- Le cas échéant, adapter la méthodologie en matière d'amendes administratives alternatives suivant les

volgens de lessen die onder meer uit de arresten van het Milieucollege en van de Raad van State worden geleerd :

Ten gevolge van het arrest nr. 73/2020 van het Grondwettelijk Hof inzake recidive, heeft de Raad van State in een eerste arrest nr. 249.923 van 25 februari 2021 een beslissing betreffende alternatieve administratieve boetes ongedaan gemaakt wegen de ongrondwettelijke aard van artikel 42 van de ordonnantie van 25 maart 1999 (recidive). De methodologie is bijgevolg aangepast om conform te zijn met de instructies van de arresten en de procedures zijn aangepast om een nieuw recidivemechanisme in te voeren zoals voorzien door het Inspectiewetboek voor inbreuken die gemaakt zijn na 04/10/2020 (inwerkingtreding van de nieuwe regeling).

- De uitwerking voortzetten van een ordonnantie en een besluit tot invoering van een systeem van administratieve transactie / onmiddellijke inning in het Inspectiewetboek :

Het voorontwerp tot wijziging van het Inspectiewetboek van 25 maart 1999, de preventie, de vaststelling en de bestraffing van inbreuken op het milieu en de milieuverantwoordelijkheid, om een procedure van administratieve transactie in te voeren is aangenomen na een eerste lezing door de Regering op 01/07/2021 en volgt nu de wetgevende procedure. Het voorontwerp dat een overzicht biedt van alle inbreuken en de bedragen wordt parallel opgesteld om een effectiever gebruik op kortere termijn mogelijk te maken.

- De acties voortzetten om de kwaliteit van het beheer van de dossiers met alternatieve administratieve geldboetes te verbeteren :
 - Bestaande templates analyseren. We hebben verschillende verbeteringsmogelijkheden voorgelegd aan een externe consultant om de informatie met betrekking tot de administratieve boetes te populariseren met als doel de overtreders zo goed mogelijk te sensibiliseren ;
 - Het aanvullen van tools zoals de Alfresco tags die iedere beheerder/jurist de mogelijkheid geeft om snel gelijkaardige dossiers terug te vinden en de homogeniteit, en dus de kwaliteit, van de beslissingen te bevorderen ;
 - Een mailingproject ;
 - Versterking en systematisering van de sluiting van dossiers waar geen effectieve sanctie aan gekoppeld kan worden ;
- Voortzetten van de maatregelen voor administratieve vereenvoudiging en verlaging van de administratieve dossierlast :

enseignements découlant notamment des décisions du Collège d'environnement et du Conseil d'État :

Suite à l'arrêt n° 2020-73 du 28 mai 2020 de la Cour Constitutionnelle concernant la récidive, le Conseil d'État a, dans un premier arrêt n° 249.923 du 25 février 2021 annulé une décision d'amende administrative alternative du fait de l'inconstitutionnalité de l'article 42 de l'ordonnance du 25 mars 1999 (récidive). La méthodologie a par conséquent été adaptée pour être en conformité avec les enseignements des arrêts et les procédures ont été adaptées afin de mettre en place le nouveau mécanisme de récidive prévu par le Code de l'inspection pour les infractions commises après le 04/10/2020 (entrée en vigueur de la nouvelle disposition).

- Poursuivre l'élaboration d'une ordonnance et d'un arrêté insérant un système de transaction administrative/ perception immédiate dans le Code de l'inspection :

L'avant-projet d'ordonnance modifiant le Code du 25 mars 1999 de l'inspection, la prévention, la constatation et la répression des infractions en matière d'environnement et de la responsabilité environnementale, en vue d'y insérer une procédure de transaction administrative a été adopté en première lecture par le Gouvernement le 01/07/2021 et suit son parcours législatif. Le projet d'arrêté d'exécution listant les infractions et les montants est rédigé en parallèle afin de permettre une utilisation effective le plus rapidement possible.

- Poursuivre les actions permettant d'améliorer la qualité de la gestion des dossiers d'amende administrative alternative :
 - Analyse des templates existants. Nous avons soumis des pistes d'amélioration à un consultant externe afin de vulgariser les informations relatives aux amendes administratives alternatives en vue de sensibiliser au mieux les contrevenant.e.s ;
 - Complétion des outils tels que les tags Alfresco, permettant à tout gestionnaire/juriste de retrouver rapidement les dossiers similaires et favoriser l'homogénéité et de ce fait la qualité des décisions ;
 - Un projet de publipostage ;
 - Renforcement et systématisation des clôtures de dossiers qui ne peuvent pas faire l'objet de sanctions effectives ;
- Poursuivre les démarches entreprises en matière de simplification et de la charge administrative des dossiers :

- Door verhoren via videocall te voorzien volgens een duidelijke procedure die iedereen de mogelijkheid geeft om zijn/haar verdedigingsmiddelen voor te stellen ;
- Door het verkrijgen van toegang tot het nationale register (februari 2021), wat het sanctionerend werk zal vereenvoudigen en versnellen ;
- Door het voortzetten van het aansluitingsproject met de eBox om de administratieve acties mede te delen op een gedematerialiseerde wijze ;
- Door het voorzien van een QR-code voor betaling bij onze alternatieve administratieve boetes ;
- Door het blijven verbeteren van de automatisatie-tools (bijvoorbeeld automatische meldingen) ;
- Door het reorganiseren van de administratieve opvolging van de boetedossiers om ze efficiënter, geautomatiseerd en gedematerialiseerd te maken, met name dankzij een betere opvolging via de gegevensdatabank, een snellere archivering van papieren dossiers,...

IV.1.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De Brusselse filosofie achter het geven van **alternatieve administratieve boetes** is dat de boetes effectief, in proportie en ontradend zijn om de burgers te sensibiliseren, toekomstige overtredingen te vermijden en het dierenwelzijn te verbeteren.

Het huidige systeem dat van toepassing is in Brussels Hoofdstedelijk Gewest kan als adequaat beschouwd worden voor een groot deel van de begane overtredingen. Toch kan de duur van deze strafprocedure soms lang kan lijken voor kleinere overtredingen of met een impact die gemakkelijk te meten is, ook al is dit te verklaren door verschillende factoren (tijd die het parket nodig heeft voor het nemen van een beslissing, het respecteren van het recht op verdediging voor de overtreder, enz.). Daarom is er een proefproject van de regering lopende : de invoer van een onmiddellijke inning of administratief transactiemechanisme.

De administratieve vereenvoudiging / vermindering van de administratieve last van de dossiers zal worden verdergezet.

Beschrijving van de acties en projecten

- Naargelang de inbreuksituatie, alternatieve administratieve geldboetes in combinatie met dwangsommen opleggen.

- En prévoyant des auditions par vidéo-conférence encadrée par une procédure claire permettant à chacune de pouvoir présenter ses moyens de défense ;
- En obtenant un accès au registre national (février 2021), ce qui facilitera et accélèrera le travail au niveau des sanctions ;
- En poursuivant le projet d'adhésion à l'eBox pour notifier les actes administratifs de manière dématérialisée ;
- En prévoyant un QR code de paiement dans nos décisions d'amende administrative alternative ;
- En poursuivant l'amélioration des outils d'automatisation (notifications automatiques par exemple) ;
- En réorganisant le suivi administratif des dossiers d'amendes afin de le rendre plus efficace, automatisé et dématérialisé, notamment grâce à un suivi plus efficient via la base de données, à un archivage des documents papier plus rapide,...

IV.1.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif

La philosophie bruxelloise en matière d'**amendes administratives alternatives** implique que les amendes soient effectives, proportionnées et dissuasives afin de tendre vers une plus grande sensibilisation des citoyens afin de prévenir de futures infractions et améliorer le bien-être des animaux.

Le système actuel prévu en Région de Bruxelles-Capitale peut être considéré comme adéquat pour une grande partie des infractions commises. Cependant la durée de la procédure de sanction peut sembler trop longue pour les infractions les moins graves ou ayant un impact facilement quantifiable, même si elle est justifiée par plusieurs facteurs (délai de décision du parquet, respect des droits de la défense du contrevenant, etc.). Pour cette raison, un projet phare porté par le Gouvernement sera poursuivi : l'insertion d'un mécanisme de transaction administrative/perception immédiate.

La simplification administrative/diminution charge administrative de la gestion des dossiers sera poursuivie.

Description des actions et projets

- Selon la situation infractionnelle, infliger des amendes administratives alternatives assorties d'astreintes.

- Naargelang de inbreuksituatie, alternatieve administratieve geldboetes in combinatie met uitstel opleggen.
- In voorkomend geval, de methodologie inzake alternatieve administratieve geldboetes aanpassen volgens de lessen die onder meer uit de arresten van het Milieucollege en van de Raad van State worden geleerd.
- De uitwerking voortzetten van een ordonnantie en een besluit tot invoering van een systeem van administratieve transactie / onmiddellijke inning in het Inspectiewetboek.
- De acties voortzetten om de kwaliteit van het beheer van de dossiers met alternatieve administratieve geldboetes te verbeteren.
- De ondernomen stappen op het vlak van administratieve vereenvoudiging voortzetten

Middelen

- ICT-behoefte : /
- Budget : /

Partners

- Het parket
- De gemeenten en de politiezones
- Brussel Fiscaliteit

Impact van de gelijke kansen

Geen voorziene impact.

IV.1.5. OD 1.5. : De externe actoren responsabiliseren via toezicht op de naleving van de wetgeving inzake dierenwelzijn

De externe actoren zullen geresponsabiliseerd worden, hetzij door het toezicht op de wetgeving inzake dierenwelzijn door middel van een versterkte controle van de inspecteurs door de partners (bijvoorbeeld de politie), hetzij op initiatief van het departement Dierenwelzijn, hetzij nadat een klacht is ingediend via het onlineformulier.

IV.1.5.1 Realisaties 2021

Wat de controle van de verschillende actoren (erkende instellingen, individuele personen) betreft, zal het mogelijk zijn om op basis van het vijfjaarlijkse inspectieplan elk jaar de nodige aanpassingen te bepalen op basis van de actualisering van de in het voorgaande jaar geanalyseerde risico's.

- Selon la situation infractionnelle, infliger des amendes administratives alternatives avec sursis.
- Le cas échéant, adapter la méthodologie en matière d'amendes administratives alternatives suivant les enseignements découlant notamment des décisions du Collège d'environnement et du Conseil d'État.
- Poursuivre l'élaboration d'une ordonnance et d'un arrêté insérant un système de transaction administrative/ perception immédiate dans le Code de l'inspection
- Poursuivre les actions permettant d'améliorer la qualité de la gestion des dossiers d'amende administrative alternative
- Poursuivre les démarches entreprises en matière de simplification administrative

Moyens

- Besoins ICT : /
- Budget : /

Partenaires

- Le parquet
- Les communes et les zones de police
- Bruxelles-Fiscalité

Impact égalité des chances

Aucun impact prévu.

IV.1.5. OO 1.5. : Responsabiliser les acteurs externes via une surveillance du respect de la législation relative au bien-être animal

Les acteurs externes seront responsabilisés, soit via un contrôle de la législation sur le bien-être animal par le biais d'un renfort des contrôles des inspecteurs par des partenaires (ex. police), soit à l'initiative du Département Bien-être animal, soit après le dépôt d'une plainte via le formulaire en ligne.

IV.1.5.1 Réalisations 2021

En ce qui concerne le contrôle des différents acteurs (agréés, particuliers), il sera possible sur la base du plan d'inspection quinquennal de définir chaque année les adaptations nécessaires sur la base de l'actualisation des risques analysés l'année précédente.

De ontwikkeling en toepassing voortzetten van nieuwe procedures die het werk van de inspecteurs zullen vermeerderen en stroomlijnen.

Status van de OD

Volgens de planning: timing, budget, kwaliteit en resultaat volgens de planning;

Beschrijving van de realisatie van de doelstelling

De nieuwe tools (vijfjarenplan, risicoanalyse voor commerciële vestigingen en nieuwe/bijgewerkte procedures, wijzigingen van de wetgeving) zullen het mogelijk maken de responsabilisering van de externe actoren te versterken.

Beschrijving van de gevoerde acties en gerealiseerde projecten

- Bepaalde inspectieprocedures voor instellingen die experimenten met dieren uitvoeren actualiseren.
- Bepaalde elementen van de procedure voor de erkenning van commerciële instellingen actualiseren.
- Afronding van de klachtenprocedure
- Het inspectieprogramma 2021 uitvoeren
- Het inspectieprogramma 2022 opstellen

Begroting:

Werkingskosten:

- 29.001.08.01.1211: Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

IV.1.5.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De nieuwe tools (vijfjarenplan, risicoanalyse voor commerciële vestigingen en nieuwe/bijgewerkte procedures, wijzigingen van de wetgeving) zullen het mogelijk maken de responsabilisering van de externe actoren te versterken.

Omschrijving van de acties en projecten

- Het inspectieprogramma 2022 uitvoeren
- Het inspectieprogramma 2023 opstellen

Poursuite du développement et de l'implémentation de nouvelles procédures qui permettront d'augmenter et de rationaliser le travail des inspecteurs.

Statut de l'OO

Selon le planning: timing, budget, qualité et résultat selon le planning;

Description de la réalisation de l'objectif

Les nouveaux outils (plan quinquennal, analyse de risques pour les établissements commerciaux et nouvelles/actualisées procédures, modification de la législation) permettront de renforcer la responsabilisation des acteurs externes.

Description d'actions et de projets réalisés

- Actualiser certaines procédures liées à l'inspection des institutions réalisant des expérimentations animales.
- Actualiser certains éléments de la procédure d'agrément des établissements commerciaux.
- Finaliser la procédure de plainte
- Réaliser le programme d'inspection 2021
- Préparer le programme d'inspection 2022

Budget:

Frais de fonctionnement:

- 29.001.08.01.1211: Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

IV.1.5.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Les nouveaux outils (plan quinquennal, analyse de risques pour les établissements commerciaux et nouvelles/actualisées procédures, modification de la législation) permettront de renforcer la responsabilisation des acteurs externes.

Description des actions et projets

- Réaliser le programme d'inspection 2022
- Préparer le programme d'inspection 2023

- Richtlijnen voorstellen aan de politie en de gemeenten op basis van het advies van de deskundigen
- Realisatie van samenwerkingen met de partners
- Bepaalde inspectieprocedures actualiseren (instellingen, commerciële instellingen)
- Het risicoanalysestelsel voor commerciële instellingen afronden
- Het nieuwe decreet inzake niet-commercieel vervoer (zie hierboven) implementeren met communicatie naar alle betrokken actoren.
- De mogelijkheden bekijken om rekening te houden met bepaalde verwachtingen van de stakeholders die naar voren zijn gekomen tijdens de tevredenheidsenquête betreffende de afstemming van de controle en de begeleiding

Middelen

- ICT-behoefte :
- DB Sanitel
- DB Traces
- DB Zetes
- Begroting :

- Werkingskosten :

29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

Partners

- Gemeenten
- Politiezones
- Brulocalis

Impact van de gelijke kansen :

geen impact

IV.1.6. OD 1.6. : De communicatie en de sensibiliseringsacties ontwikkelen

Dierenwelzijn is een thema dat burgers raakt en hen soms, door de mode te volgen of door de behoeften van dieren te negeren, tot ongepast gedrag brengt. Het is daarom essentieel om op verschillende fronten en thema's communicatieacties te voeren om het bewustzijn en de verantwoordelijkheid van de eigenaren of toekomstige eigenaren van huisdieren te vergroten.

- Proposer des guidelines à la police et aux communes sur la base des avis des experts
- Etablir des collaborations avec les partenaires
- Actualiser certaines procédures d'inspection (institutions, établissements commerciaux)
- Finaliser le système d'analyse de risques pour les établissements commerciaux
- Implémenter le nouvel arrêté concernant les transports non commerciaux (voir plus haut) avec communication à tous les acteurs concernés.
- Analyser les possibilités de prendre en compte certaines attentes exprimées par les stakeholders lors de l'enquête de satisfaction par rapport à la l'articulation du contrôle et de l'accompagnement

Moyens

- Besoins ICT :
- DB Sanitel
- DB Traces
- DB Zetes
- Budget :

- Frais de fonctionnement :

29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

Partenaires

- Communes
- Zones de police
- Brulocalis

Impact égalité des chances :

aucun impact

IV.1.6. OO 1.6. : Développer la communication et les actions de sensibilisation

Le bien-être animal est une thématique qui touche les citoyens et les incite parfois, en suivant des modes ou par méconnaissance des besoins des animaux, à des comportements peu adaptés. Il est donc indispensable de mener des actions de communication sur différents fronts et thèmes afin de conscientiser et responsabiliser les propriétaires ou futurs propriétaires d'animaux de compagnie.

IV.1.6.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Volgens de planning: timing, budget, kwaliteit en resultaat volgens de planning;

Beschrijving van de realisatie van de doelstelling

Bewustwordingscampagnes vergroten de zichtbaarheid en de perceptie van dierenwelzijn. Om dat doel te bereiken, is het essentieel om de communicatie aan te passen aan de doelgroepen door er een gepersonaliseerde toegevoegde waarde aan te geven. Dit zal het mogelijk maken om dierenwelzijn-woordvoerders op te leiden en het bewustzijn van zowel de politici als de bevolking te verhogen.

De organisatie van evenementen voor de verschillende doelpublieken over verschillende thema's om creëert meer visibiliteit rond dierenwelzijn en geeft het Departement Dierenwelzijn de mogelijkheid om zijn partnerschappen verder te ontwikkelen, wat op zijn beurt ervoor zorgt dat de impact vergroot wordt. Bovendien, geeft het AWI-BRU project het Departement de kans om zijn rol als coördinator en motor van verschillende initiatieven op vlak van dierenwelzijnsbeleid te versterken.

Beschrijving van de gevoerde acties en gerealiseerde projecten

- Voorbereiding van een gewenste structuur voor het deel dierenwelzijn op de website van Leefmilieu Brussel, om te anticiperen op de migratie van de website in 2022 naar een nieuw platform.
- Voorbereiding (overeenkomsten sluiten met de sprekers, hun interventies vertalen) en organisatie van een colloquium met als thema: de evolutie van het recht in de relatie tussen mens en dier. De interventies van de sprekers publiceren
- Infociches maken over de meest voorkomende diersoorten of -groepen.
- De laatste hand leggen aan de actualisering van het « Vademecum van de milieu-inspectie in het Brussels Gewest ».

Het « Vademecum van de milieu-inspectie in het Brussels Gewest » heeft tot doel een geïnformeerd publiek (professionals, enz.) te informeren door hen een overzicht te geven van de belangrijkste bestaande inbreuken in de verschillende domeinen van de Brusselse wetgeving die verband houden met hun activiteit, en over de mogelijke sancties voor het niet naleven van deze verplichtingen. Dit document maakt de professionals beter bewust van de wetgeving. Op een preventieve manier kunnen zij kennisnemen van

IV.1.6.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon le planning: timing, budget, qualité et résultat selon le planning;

Description de la réalisation de l'objectif

Les campagnes de sensibilisation permettent d'augmenter la visibilité et la perception du bien-être animal. Afin d'atteindre cet objectif, il est impératif d'adapter la communication aux groupes-cibles en y apportant une plus-value personnalisée. Cela permettra de former des porte-paroles du bien-être animal et de sensibiliser aussi bien les politiques que la population.

L'organisation d'évènements vers différents publics cibles et sur différents thèmes augmentent la visibilité de la thématique bien-être animal et permet au Département bien-être animal de développer davantage ses partenariats, et par conséquent d'étendre indirectement son impact sur celle-ci. D'autre part, le projet AWI-BRU permet au Département de renforcer son rôle de coordinateur et de moteur dans diverses initiatives relatives au développement de la politique du bien-être animal.

Description d'actions et de projets réalisés

- Préparation d'une structure souhaitée de la partie bien-être animal du site web de Bruxelles Environnement, pour anticiper la migration du site en 2022 vers une nouvelle plateforme.
- Préparation (élaboration des conventions avec les orateurs, traduction de leurs interventions) et organisation du Colloque ayant pour thème: l'évolution du droit dans le rapport homme/animal. Publication des interventions des orateurs
- Réalisation de quelques info-fiches sur les espèces ou les groupes d'animaux les plus courants.
- Finalisation de l'actualisation du « Vade-mecum de l'inspection en Région bruxelloise »:

Le « Vade-mecum de l'inspection en Région bruxelloise » a pour objectif d'informer un public averti (professionnel, le.s.,...) en leur donnant un aperçu des principales infractions existantes dans les différents domaines de la législation bruxelloise notamment en matière de bien-être animal, liées à leur activité et sur les sanctions possibles de la violation de ces obligations. Avec un tel document, les professionnels sont mieux sensibilisés à la législation. De manière préventive, ils peuvent prendre connaissance des obligations qui s'appliquent à eux. De manière curative, le Vade-mecum

de verplichtingen die op hen van toepassing zijn. Op een curatieve manier vormt het Vademecum een extra hulpmiddel om hen te begeleiden bij hun naleving. De actualisatie van dit document, in samenwerking met een advocatenkantoor, is afgerond en staat online, na vertaling en aanpassingen om te voldoen aan de toegankelijkheidsverplichtingen.

- Voltooien van de actualisering van de « gids van overtredingen ».

Om alle doelgroepen van de wetgeving inzake dierenwelzijn te bereiken, heeft de inspectie ook de « Gids van overtredingen » ontwikkeld, die de belangrijkste overtredingen bevat die door iedereen, met name door burgers en kleine en middelgrote ondernemingen, kunnen worden begaan. Dit document, een gepopulariseerde versie van het « Vademecum van de inspectie in het Brusselse Gewest », is in een meer pedagogische taal geschreven en heeft een grafische opmaak. De gepopulariseerde versie is afgerond en kan dus worden aangepast door de externe grafisch ontwerper.

- Deelname van het Departement dierenwelzijn aan de vergaderingen van verschillende dierenwelzijnsraden in de gemeenten
- Deelname van het Departement dierenwelzijn aan dagen rond dit thema georganiseerd door de gemeenten
- Het opzetten van een burgerbevraging « Geef ons uw stem » om burgers de kans te geven hun meningen en verwachtingen inzake dierenwelzijn te uiten om het toekomstige Brussels Wetboek voor Dierenwelzijn voor te bereiden.
- Een sensibiliseringscampagne opzetten (verandering van de toegangprocedures voor de gegevensdatabank) voor de identificatie en registratie van honden en katten.

Begroting

- Werkingskosten

29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest onderneemt verschillende acties op het terrein rechtstreeks met de actoren die te maken hebben met DW om zowel de betrokken beroepsbeoefenaars als het publiek te sensibiliseren.

constitue un outil supplémentaire pour les accompagner dans leur mise en conformité. L'actualisation de ce document, en collaboration avec un bureau d'avocats, a été effectuée et mise en ligne, après traduction et adaptation du document au niveau des obligations d'accessibilité.

- Finaliser la mise à jour du « guide des infractions ».

Afin de toucher tou.te.s les destinataires de la législation en matière de bien-être animal, l'inspectorat a également développé le « guide des infractions » qui reprend les principales infractions qui peuvent être commises par tou.te.s, en particulier les citoyen.ne.s ainsi que les petites et moyennes entreprises. Ce document, version vulgarisée du « Vade-mecum de l'inspection en Région bruxelloise », est rédigé dans un langage plus pédagogique et bénéficie d'une mise en page graphique. La vulgarisation du texte a été finalisée permettant ainsi de lancer l'adaptation du document par le graphiste externe.

- Participation du Département bien-être animal à des réunions de différents conseils du bien-être des animaux dans les communes
- Participation du Département bien-être animal à des journées liées à la thématique organisées par les communes
- Réalisation d'une consultation des citoyens « Donnez-nous votre voix » permettant à tous les citoyens d'exprimer leurs opinions et de faire part de leurs attentes en matière de bien-être animal, afin de préparer le futur code bruxellois du bien-être animal.
- Réalisation d'une campagne de sensibilisation (changements dans les procédures d'accès des bases de données) à l'identification et l'enregistrement des chiens/chats

Budget

- Frais de fonctionnement

29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

Planning 2022

Description de l'objectif

La Région Bruxelles-Capitale entreprend différentes actions sur le terrain directement avec les acteurs liés au BEA afin de sensibiliser et conscientiser tant les professionnels concernés que le public.

Omschrijving van de acties en projecten

- Sensibiliseringscampagnes organiseren
- Organisatie van evenementen, met name om te communiceren over de resultaten van de tevredenheidsenquête en de voortgang van het AWI-BRU project.
- De webpagina's updaten en een « newsgedeelte » creëren voor dierenwelzijn op de website van Leefmilieu Brussel en ervoor zorgen dat er rekening wordt gehouden met de nieuwe gewenste structuur en de uitgesproken wensen als gevolg van de tevredenheidsenquête bij de migratie van de website naar een nieuw platform
- De informatieaanvragen en de parlementaire vragen in het kader van dierenwelzijn beheren
- De publiciteitsaanvragen van de administratie in het kader van dierenwelzijnsdossiers beheren
- Deelname van het Departement dierenwelzijn aan de vergaderingen van verschillende dierenwelzijnsraden in de gemeenten
- Deelname van het Departement Dierenwelzijn aan themadagen georganiseerd door de gemeenten

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) per actie en project

- Aantal parlementaire vragen en antwoordpercentage binnen de termijn (herkomst en thema's)
- Aantal vragen en antwoorden (herkomst, thema's)

Middelen

- ICT-behoeften : /
- Budget :
- Werkingskosten

29.001.08.01.1211 : Werkingskosten betaald aan andere sectoren dan de overheidsdiensten in het kader van overeenkomsten voor studies en diensten inzake dierenwelzijn

Partners

- Gemeenten
- Politiezones
- Ministers van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering
- Leefmilieu Brussel
- Scholen

Description des actions et projets

- Organiser des campagnes de sensibilisation
- Organiser des événements, notamment pour la communication des résultats de l'enquête de satisfaction et sur l'avancement du projet AWI-BRU
- Mettre à jour les pages Web et créer des « news » consacrées au bien-être animal sur le site Web de Bruxelles Environnement et assurer la prise en compte de la nouvelle structure souhaitée et des souhaits exprimés suite à l'enquête de satisfaction lors de la migration du site Web vers une nouvelle plateforme
- Gérer les demandes d'information et questions parlementaires dans le cadre de la thématique du bien-être animal
- Gérer les demandes de publicité de l'administration dans le cadre des dossiers « bien-être animal »
- Participation du Département bien-être animal à des réunions de différents conseils du bien-être des animaux dans les communes
- Participation du Département bien-être animal à des journées thématiques organisées par les communes

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet

- Nombre de questions parlementaires et taux de réponses dans les délais (origine et thématiques)
- Nombre de Q&A (origine, thématiques)

Moyens

- Besoins ICT : /
- Budget :
- Frais de fonctionnement

29.001.08.01.1211 : Frais de fonctionnement payés à des secteurs autres que les administrations publiques dans le cadre de conventions d'études et de services en matière de bien-être animal

Partenaires

- Communes
- Zones de police
- Ministres du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale
- Bruxelles Environnement
- Écoles

- Deskundigen
- Laboratoria voor dierproeven

Impact van de gelijke kansen :

geen voorziene impact.

- Experts
- Laboratoires d'expérimentation animale

Impact égalité des chances :

aucun impact prévu.

Bijlage 1 : Overzichtslijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

SD1 : Een beleid uitwerken voor de bescherming en de bevordering van het dierenwelzijn (DW)

SD1.OD1.1. : Het beleid en de juridische context inzake dierenwelzijn aanpassen en verfijnen

SD1.OO1.2. : De externe partners aanmoedigen om een positieve houding aan te nemen tegenover dierenwelzijn

SD1.OO1.3. : Synergieën ontwikkelen binnen en buiten Leefmilieu Brussel

SD1.OD1.4. : Een alternatieve straf opleggen voor inbreuken op dierenwelzijn die niet worden vervolgd door het parket.

SD1.OD1.5. : De externe actoren responsabiliseren via toezicht op de naleving van de wetgeving inzake DW

SD1.OD1.6. : De communicatie en de sensibilisering-sacties ontwikkelen

[...]

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

OS1 : Elaborer une politique de protection et promotion du Bien-être animal (BEA)

OS1.OO1.1. : Adapter et affiner la politique et le contexte juridique en matière du bien-être animal

OS1.OO1.2. : Encourager les partenaires externes à adopter un comportement favorable en bien-être animal

OS1.OO1.3. : Développer des synergies au sein et en dehors de Bruxelles Environnement

OS1.OO1.4. : Donner un suivi alternatif aux infractions sur le bien-être animal qui ne sont pas poursuivies par le Parquet

OS1.OO1.5. : Responsabiliser les acteurs externes via une surveillance du respect de la législation relative au BEA

OS1.OO1.6. : Développer la communication et les actions de sensibilisation

[...]

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte beschrijving, reden en doelstelling) :
Ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren betreffende de bescherming van paardachtigen die gebruikt worden voor het vermaak van het publiek.
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige situatie en toekomstige planning :
Het doel van deze ordonnantie is het bestaande verbod uit te breiden tot alle paardachtigen en te specificeren welke attracties onder dit verbod vallen. Op 05/03/2021 heeft het Parlement over de ordonnantie gestemd en op 25/03/2021 werd het in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren en de beschuldigingen.
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige situatie en toekomstige planning :
Deze ordonnantie heeft tot doelstelling een wettelijke grondslag te bepalen voor een heffing voor de toelating op het vervoer van dieren, om een verbod in te voeren op het houden en fokken van Fold katten en om de misdrijven die nog niet voorzien waren te vervullen. Op 05/03/2021 heeft het Parlement over de ordonnantie gestemd en op 25/03/2021 werd het in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Inhoud (titel, korte beschrijving, reden en doelstelling) :
Ontwerp van ordonnantie tot wijziging van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren wat betreft het verbod op het houden van walvisachtigen en vinpotigen
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Contenu (titre brève description, motif et objectif) :
Projet d'ordonnance modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux concernant la protection des équidés utilisés pour le divertissement du public.
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et favoriser le bien-être animal qui soit adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et planification future
Cette ordonnance vise à élargir l'interdiction existante à tous les équidés et préciser les attractions visées par cette interdiction. Cette ordonnance a été votée au Parlement le 05/03/2021 et publiée au moniteur belge du 25/03/2021.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Projet d'Ordonnance modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux et les incriminations.
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et à favoriser le bien-être animal adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et la planification future :
Cette ordonnance vise à établir une base légale pour une redevance pour les autorisations de transport d'animaux, pour l'interdiction de détenir et élever les chats Fold et pour compléter les incriminations qui n'étaient pas encore prévues. Cette ordonnance a été votée au Parlement le 05/03/2021 et publiée au moniteur belge du 25/03/2021.

Contenu (titre brève description, motif et objectif) :
Projet d'ordonnance modifiant la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux concernant l'interdiction de détention des cétacés et des pinnipèdes
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et à favoriser le bien-être animal adaptée au contexte urbain

Huidige situatie en toekomstige planning :
Deze ordonnantie heeft tot doelstelling het verbieden van het houden van walvisachtigen en zeeroofdieren met uitzondering van de asielen en werd gestemd in het Parlement op 05/03/2021 en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 25/03/2021.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Een ontwerpbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van de koninklijke besluiten van 25 april 2014, koninklijk besluit betreffende de identificatie en registratie van honden, van 7 juli 2016, besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de identificatie en registratie van katten en van 3 augustus 2012, koninklijk besluit betreffende het meerjarenplan voor de sterilisatie van katten om deze conform te maken aan de GDPR-vereisten.
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige situatie en toekomstige planning :
We zijn in gesprek met de twee andere gewesten en de dienstverlener Zetes die de gegevensdatabanken CAT ID en DOG ID beheert om te bepalen welke wijzigingen gemaakt moeten worden aan deze wetgevingen.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Ontwerpbesluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering betreffende de voorwaarden waaraan het niet-commercieel vervoer van landbouwhuisdieren moet voldoen, wordt momenteel opgesteld.
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige situatie en toekomstige planning :
Dit besluit heeft tot doelstelling om de omstandigheden waarin niet-commercieel vervoer van dieren plaatsvindt te verbeteren aan de hand van algemene voorwaarden en meer specifieke in functie van het soort landbouwhuisdieren die in dit besluit worden opgenomen.

Situation actuelle et planification future
Cette ordonnance vise l'interdiction de détention des cétacés et des pinnipèdes sauf dans des refuges pour animaux et a été votée au Parlement le 05/03/2021 et publiée au moniteur belge du 25/03/2021.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant les arrêtés du 25 avril 2014 arrêté royal relatif à l'identification et l'enregistrement des chiens, du 7 juillet 2016 arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif à l'identification et l'enregistrement des chats et du 3 août 2012 arrêté royal relatif au plan pluriannuel de stérilisation des chats afin de les rendre conformes aux exigences du RGPD
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et à favoriser le bien-être animal adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et la planification future :
Nous sommes en discussion avec les 2 autres régions et le prestataire de service de Zetes qui gère les bases de données CAT ID et DOG ID afin de déterminer les modifications à apporter à ces législations.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux conditions auxquelles doit satisfaire le transport non-commercial d'animaux agricoles est en cours de rédaction.
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et favoriser le bien-être animal adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et la planification future :
Cet arrêté est envisagé pour améliorer les conditions de transport non commercial d'animaux avec des conditions générales et plus spécifiques par sorte d'animaux agricoles visés par cet arrêté.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling):
Ontwerpbesluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 27 april 2007 houdende erkenningsvoorwaarden voor inrichtingen voor dieren en de voorwaarden inzake de verhandeling van dieren.
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige situatie en toekomstige planning :
Een herziening van dit decreet wordt overwogen om bepaalde bepalingen te verbeteren en bepaalde domeinen te reglementeren zoals de pleeggezinnen, de minimumnormen, enz.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling):
Ontwerpbesluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering houdende wijziging van het koninklijk besluit van 29 mei 2013 betreffende de bescherming van proefdieren.
Strategische doelstelling : Het beleid en de wetgeving inzake dierenwelzijn bijsturen en aanpassen
Huidige situatie en toekomstige planning :
De wijziging van dit besluit wordt deels voorgesteld na een wijziging van de Europese regelgeving en deels om verbeteringen voor te stellen die de toepassing van de bepalingen zullen vergemakkelijken.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling):
Ontwerpbesluit van de Brussels Hoofdstedelijke Regering houdende wijziging van het koninklijk besluit van 29 mei 2013 betreffende de bescherming van proefdieren.
Strategische doelstelling : Het beleid en de wetgeving inzake dierenwelzijn bijsturen en aanpassen
Huidige situatie en toekomstige planning :
Dit ontwerpbesluit heeft tot doelstelling om het mandaat van de leden van de Brusselse Commissie voor diervproeven dat momenteel 4 jaar bedraagt aan te passen naar 5 jaar. De tekst is aanvaard op 2/09/2021 en werd op 10/09/2021 in het Belgisch Staatsblad gepubliceerd.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale modifiant l'arrêté royal du 27 avril 2007 portant les conditions d'agrément des établissements pour animaux et portant les conditions de commercialisation des animaux.
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et favoriser le bien-être animal adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et la planification future :
Une révision de cet arrêté est envisagée pour améliorer certaines dispositions et règlementer certains domaines comme par exemple les familles d'accueil, les normes minimales,...

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant modification de l'arrêté royal du 29 mai 2013 concernant la protection des animaux d'expérience.
Objectif stratégique : Affiner et adapter la politique et la législation en matière du bien-être animal.
Situation actuelle et la planification future :
La modification de cet arrêté est en partie proposée suite à une modification de la réglementation européenne et en partie pour proposer des améliorations qui permettront une application plus facile des dispositions.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Projet d'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant modification de l'arrêté royal du 29 mai 2013 concernant la protection des animaux d'expérience.
Objectif stratégique : Affiner et adapter la politique et la législation en matière du bien-être animal.
Situation actuelle et la planification future :
Ce projet d'arrêté vise à modifier le mandat des membres de la Commission bruxelloise de l'expérimentation animale qui est actuellement de 4 ans à 5 ans. Le texte a été adopté le 2/09/2021 et publié au moniteur belge le 10/09/2021.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling):
Brusselse Code voor Dierenwelzijn
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige situatie en toekomstige planning :
Het doel van dit ontwerp is een Brusselse code voor dierenwelzijn op te stellen dat een herziening inhoud van de wet van 14 augustus 1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling):
Ordonnantie tot wijziging van het Wetboek van inspectie, preventie, vaststelling en bestraffing van milieumisdrijven, en van milieuaansprakelijkheid van 25 maart 1999 met het oog op de invoering van een administratieve transactieprocedure
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige toestand en toekomstige planning : Het voorontwerp werd na de eerste lezing aanvaard door de Regering op 01/07/2021.
De invoering van een procedure voor onmiddellijke inning/transactie is in de gemeenschappelijke algemene beleidsverklaring voor de legislatuur 2019-2024 aangegeven als een belangrijke manier om het sanctieproces voor milieu-inbreuken te verbeteren.
In 2021, werd het voorontwerp na de eerste lezing aanvaard door de regering en doorloopt momenteel de wetgevende procedure.

Inhoud (titel, korte beschrijving, aanleiding en doelstelling):
Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering tot uitvoering van de « transactieordonnantie »
Strategische doelstelling : De ontwikkeling van een beleid gericht op de bescherming en bevordering van het dierenwelzijn aangepast aan de stedelijke context.
Huidige toestand en toekomstige planning : Het voorontwerp werd in eerste lezing goedgekeurd door de Regering en aangenomen op 01/07/2021. Het besluit zal nadien moeten worden genomen.
Uitvoeringsbesluit van bovengenoemde ordonnantie

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Code Bruxellois du bien-être animal
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et favoriser le bien-être animal qui soit adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et la planification future :
Ce projet vise à établir un code bruxellois du bien-être animal procédant à une refonte de la loi du 14 août 1986 relative à la protection et au bien-être des animaux.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Ordonnance modifiant le Code du 25 mars 1999 de l'inspection, la prévention, la constatation et la répression des infractions en matière d'environnement et de la responsabilité environnementale en vue d'y insérer une procédure de transaction administrative
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et favoriser le bien-être animal qui soit adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et planification future : L'avant-projet d'ordonnance a été adopté par le Gouvernement le 01/07/2021 en 1 ^e lecture.
La mise en place d'une procédure de perception immédiate/ transaction a été identifiée comme une piste d'amélioration importante du processus de sanction des infractions environnementales dans la déclaration de politique générale commune pour la législature 2019-2024.
En 2021, le projet a été adopté en première lecture par le gouvernement et suit actuellement le trajet législatif.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale exécutant l'ordonnance «transaction»
Objectif stratégique : Le développement d'une politique visant à protéger et favoriser le bien-être animal qui soit adaptée au contexte urbain.
Situation actuelle et planification future : L'avant-projet d'ordonnance a été adopté le 01/07/2021 en 1 ^e lecture par le Gouvernement. L'arrêté devra être pris par après.
Arrêté d'exécution de l'ordonnance précitée

Bijlage 3 : De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Referentie Rekenhof (rapporten/ documenten) :
Aanbevelingen van het Rekenhof :
Uitvoering van de aanbevelingen :

Referentie Rekenhof (rapporten/ documenten) :
Aanbevelingen van het Rekenhof :
Uitvoering van de aanbevelingen :

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents) :
Recommandations de la Cour des comptes :
Application des recommandations :

Référence à la Cour des comptes (Rapports/ documents) :
Recommandations de la Cour des comptes :
Application des recommandations :

BELEIDSNOTA**« Plaatselijke Besturen »****Inhoudstafel**

HOOFDSTUK I Inleiding

HOOFDSTUK II Omgevingsanalyse

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1 : Het beleid van financiële steun aan gemeenten en lokale overheidsinvesteringen voortzetten en optimaliseren via de verschillende financiële en fiscale instrumenten en hefboomen.

IV.1.1. OD 1.1. : De procedures voor het toekennen en controleren van regionale subsidies evalueren, vereenvoudigen en stroomlijnen

IV.1.2. OD 1.2. : Het Fiscaal Compensatiefonds evalueren en versterken

IV.1.3. OD 1.3. : Een tewerkstellingsbeleid uitwerken ter vervanging van het GECCO-stelsel

IV.1.4. OD 1.4. : De financiële en administratieve middelen van de plaatselijke besturen bundelen

IV.1.5. OD 1.5. : Het BGHGT hervormen

IV.2 SD 2 : De digitale transitie van de plaatselijke besturen door het bundelen van IT-oplossingen ondersteunen

IV.2.1. OD 2.1. : De plaatselijke besturen een informatica-oplossing inzake budgetbeheer, boekhoudkundig beheer, human resources en CRM ter beschikking st

IV.3 SD 3 : Goed bestuur bij de plaatselijke besturen bevorderen

IV.3.1. OD 3.1. : De Staten-Generaal organiseren en leiden

IV.3.2. OD 3.2. : Het plaatselijk bestuur hervormen om te komen tot een betere complementariteit tussen gemeenten en Gewest

IV.3.3. OD 3.3. : De database Clio over het personeel van de plaatselijke besturen ontwikkelen, beheren en gebruiken

IV.3.4. OD 3.4. : Een G+ 19-platform oprichten

IV.4 SD 4 : Het juridisch en administratief statuut van gemeenteambtenaren moderniseren

NOTE D'ORIENTATION**« Pouvoirs locaux »****Table des matières**

CHAPITRE I^{er} Introduction

CHAPITRE II Analyse du contexte

CHAPITRE III Synthèse managériale

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1 : Poursuivre et optimiser la politique de soutien financier aux communes et les investissements publics locaux au travers des différents outils et leviers financiers et fiscaux.

IV.1.1. OO 1.1. : Evaluer, simplifier et rationaliser les procédures d'octroi et de contrôle des subsides régionaux

IV.1.2. OO 1.2. : Evaluer et renforcer le Fonds de compensation fiscale

IV.1.3. OO 1.3. : Elaborer une politique d'emploi en remplacement au dispositif ACS

IV.1.4. OO 1.4. : Mutualiser les moyens financiers et administratifs des pouvoirs locaux

IV.1.5. OO 1.5. : Réformer le FRBRTC

IV.2 OS 2 : Accompagner la transition numérique des pouvoirs locaux par la mutualisation de solutions informatiques

IV.2.1. OO 2.1. : Mettre à disposition des pouvoirs locaux une solution informatique en matière de gestion budgétaire et comptable ainsi que de Ressources humaines et de CRM

IV.3 OS 3 : Améliorer la bonne gouvernance au sein des pouvoirs locaux

IV.3.1. OO 3.1. : Initier et piloter les États-généraux

IV.3.2. OO 3.2. : Réformer la gouvernance locale pour viser une meilleure complémentarité entre le niveau communal et régional

IV.3.3. OO 3.3. : Développer, gérer et utiliser la banque de données Clio sur le personnel des pouvoirs locaux

IV.3.4. OO 3.4. : Créer une plateforme R+ 19

IV.4 OS 4 : Moderniser le cadre légal et administratif de la fonction publique locale

IV.4.1. OD 4.1. : Werken bij een plaatselijk bestuur aantrekkelijker maken

IV.4.2. OD 4.2. : De uitvoeringsbesluiten inzake personeelszaken toepassen en de ordonnantie van 27 februari 2014 (« Sociaal Handvest ») evalueren

IV.4.3. OD 4.3. : De impact van de pensioenen op de financiën van de plaatselijke besturen onderzoeken

IV.4.4. OD 4.4. : De rechtspersoonlijkheid van de GSOB wijzigen in een VZW van gewestelijk belang en het beheer van de structuur herdefiniëren

IV.5 SD 5 : De wetgeving met betrekking tot plaatselijke besturen moderniseren en codificeren

IV.5.1. OD 5.1. : De boekhoudkundige regels harmoniseren

IV.5.2. OD 5.2. : De Nieuwe Gemeentewet hervormen

IV.5.3. OD 5.3. : De gewestelijke toezichtprocedures moderniseren

IV.5.4. OD 5.4. : De ordonnantie inzake bijzondere bestuursvormen evalueren en aanpassen

IV.5.5. OD 5.5. : De wet van 1971 op de begraafplaatsen en de lijkbezorging herzien

IV.6 SD 6 : Organisatie van gemeenteraadsverkiezingen van 2024

IV.6.1. OD 6.1. : Organisatie van de gemeenteraadsverkiezingen van 2024

IV.7 SD 7 : Bijdragen tot de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en op deze wijze ook tot de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050

IV.7.1. OD 7.1. : Voor de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten: het identificeren, plannen en/of updaten tegen midden 2020 van de meetbare of kwantitatieve hefboomen en doelstellingen die opgenomen moeten worden in de beleidsbrieven

IV.8 SD 8 : De ontwikkeling van de sportinfrastructuren op gemeentelijk en wijkniveau ondersteunen

IV.8.1. OD 8.1. : Financieren van investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur op basis van het sportkadaster en de noden van de plaatselijke besturen

IV.4.1. OO 4.1. : Renforcer l'attractivité de la fonction publique locale

IV.4.2. OO 4.2. : Mettre en œuvre les arrêtés d'exécution en matière de personnel et évaluer l'ordonnance du 27 février 2014 (« Charte sociale »)

IV.4.3. OO 4.3. : Etudier l'impact des pensions sur les finances des pouvoirs locaux

IV.4.4. OO 4.4. : Modifier la personnalité juridique de l'ERAP en ASBL d'intérêt régional et redéfinir le pilotage de la structure

IV.5 OS 5 : Moderniser et codifier la législation relative aux pouvoirs locaux

IV.5.1. OO 5.1. : Harmoniser les règles en matière de normes comptables

IV.5.2. OO 5.2. : Procéder à la refonte de la Nouvelle loi communale

IV.5.3. OO 5.3. : Moderniser les procédures de la tutelle régionale

IV.5.4. OO 5.4. : Evaluer et adapter l'ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion

IV.5.5. OO 5.5. : Réviser la loi de 1971 sur les funérailles et les sépultures

IV.6 OS 6 : Organiser les élections communales de 2024

IV.6.1. OO 6.1. : Organiser les élections communales de 2024

IV.7 OS 7 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.7.1. OO 7.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, d'ici la fin du premier semestre 2020, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les lettres d'orientation.

IV.8 OS 8 : Soutenir le développement des infrastructures sportives communales et de proximité

IV.8.1. OO 8.1. : Financer les investissements en matière d'infrastructures sportives communales sur la base du cadastre des sports et des besoins des pouvoirs locaux

Bijlage 1 : Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Bijlage 3 : Stand van zaken betreffende het gevolg dat werd gegeven aan de aanbevelingen van het Rekenhof

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

LIJST MET AFKORTINGEN

ABI : Autonome Bestuursinstellingen

BA : Basis Allocatie

BFB : Brussel Financiën en Begroting

BGHGT : Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën

BHG : Brussels Hoofdstedelijk Gewest

BHR : Brusselse Hoofdstedelijke Regering

BPB : Brussel Plaatselijke Besturen

Brulocalis : Vereniging van de Stad en de Gemeenten van Brussel (vroeger VSGB)

CIBG : Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest

CRM : Customer Relationship Management

DTZ : Dienst voor thuiszorg

FCF : Fiscaal compensatiefonds

FOD : federale overheidsdienst

GBV : Gewestelijke beleidsverklaring

GEKO : Gesubsidieerde contractuelen

GOB : Gewestelijke Overheidsdienst Brussel

GSOB : Gewestelijke School voor Openbaar Bestuur

HR : Human resources

HRM : Human Resources Management

ICT : Information and communication technologies

INR : Instituut voor de Nationale Rekeningen

IT : Information technology

MIVB : Maatschappij voor het intercommunaal vervoer te Brussel

NEKP : Nationaal Energie- en Klimaatplan

NGW : Nieuwe Gemeentewet

OCMW : Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

OD : Operationele doelstelling

RH : Rusthuis

RVT : Rust- en verzorgingstehuis

SD : Strategische doelstelling

SPOC : Single Point of Contact

LISTE D'ABRÉVIATIONS

AB : Allocation de base

ACS : Agent contractuel subventionné

BFB : Bruxelles Finances et Budget

BPL : Bruxelles Pouvoirs locaux

Brulocalis : Association Ville & communes de Bruxelles (*anciennement AVCB*)

CIRB : Centre d'informatique pour la Région bruxelloise

CPAS : Centre public d'action sociale

CRM : *Customer Relationship Management*

DPR : Déclaration de politique régionale

ERAP : École régionale d'administration publique

FCF : Fonds de compensation fiscale

FRBRTC : Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales

GES : Gaz à effet de serre

GRBC : Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale

GRH : Gestion des ressources humaines

ICN : Institut des comptes nationaux

ICT : *Information and communication technologies*

IEFH : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

IT : *Information technology*

MR : Maison de repos

MRS : Maison de repos et de soins

NLC : Nouvelle loi communale

LFS : Loi de 1971 sur les funérailles et les sépultures

OAA : Organisme administratif autonome

OO : Objectif opérationnel

OS : Objectif stratégique

PNEC : Plan national énergie-climat

RBC : Région de Bruxelles-Capitale

RH : Ressources humaines

SAD : Service d'aide à domicile

SPF : Service public fédéral

SPOC : *Single point of contact*

SPRB : Service public régional de Bruxelles

STIB : Société des transports intercommunaux de Bruxelles

HOOFDSTUK I

Inleiding

In de algemene beleidsverklaring voor 2019-2024 wordt gewezen op het belang van de plaatselijke besturen als noodzakelijke en essentiële partners van het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. De samenwerking tussen deze twee bestuursniveaus en tussen de verschillende plaatselijke besturen is van fundamenteel belang voor de goede werking van ons gewest.

De bijzondere context van 2020 en 2021, getekend door de Covid-19-crisis, heeft onze levens en het politieke handelen danig in de war gestuurd. De Brusselse plaatselijke besturen stonden vaak op de eerste lijn om de dienstverlening aan de bevolking te behouden of om dringende oplossingen te vinden voor de binnenstromende noden, en dat ondanks de lockdown. Ook de gewestelijke beleidsmaatregelen met betrekking tot de Plaatselijke Besturen liepen op zijn minst vertraging op door de gezondheids crisis. De gevolgen van deze aanslepende crisis op de financiën van de plaatselijke besturen in het bijzonder zijn belangrijk en de koste ervan zou 100 miljoen overschrijden. Het aanpassingsvermogen, de flexibiliteit en de creativiteit van alle actoren, zowel op plaatselijk als op gewestelijk niveau, vormen essentiële elementen voor een vlotte voortzetting van de werking van onze openbare instellingen.

HOOFDSTUK II

Omgevingsanalyse

De bevolkingsgroei die sinds het begin van de jaren 2000 is waargenomen, zet zich voort, maar sinds 2017 merken we een vertraging van de groei. Deze trend is echter niet op een homogene wijze verspreid over het hele grondgebied: zestien van de negentien gemeenten hebben een bevolkingsgroei in 2020 gekend, maar in wisselende verhoudingen. De bevolkingsstructuur loopt dan ook wel sterk uiteen binnen het Gewest, maar de positieve natuurlijke en migratiesaldi blijven ook een belangrijke rol spelen bij de demografische evolutie.

De economische activiteit kende vanaf 2014 t.e.m. 2019 een matige maar duurzame groei, na opeenvolgende episodes van negatieve of zwakke groei. Toch lag de gewestelijke groei ver onder het nationale gemiddelde. Het Brusselse BBP nam in 2020 sterk af, maar zou zich moeten herstellen volgens de meest recente prognoses.

Het aantal niet-werkende werkzoekenden daalt sterk (gemiddeld 4,4 % per jaar over de periode 2015-2019). Het aantal niet-werkende werkzoekenden daalde sterk tussen

CHAPITRE I^{er}

Introduction

La déclaration de politique générale 2019-2024 ne manque pas de revenir sur l'importance des pouvoirs locaux comme acteurs incontournables et essentiels de la Région de Bruxelles-Capitale. La collaboration entre ces deux niveaux de pouvoir et entre les différents pouvoirs locaux est essentielle au bon fonctionnement de notre Région.

Le contexte particulier des années 2020 et 2021 marquées par la crise sanitaire du COVID-19 a chamboulé nos vies tout comme l'action politique. Les pouvoirs locaux bruxellois ont souvent été en première ligne afin de maintenir les services à la population, offrir ou trouver des solutions d'urgence face aux besoins affluents en dépit du confinement. Les politiques régionales ayant trait aux Pouvoirs Locaux ont également été, a minima, retardées par la crise sanitaire. Les conséquences de cette crise prolongée sur les finances des pouvoirs locaux en particulier sont importantes et le coût de celle-ci pour les deux années pourraient dépasser les 100 millions rien que pour les communes. L'adaptabilité, la flexibilité et la créativité de chacun des acteurs qu'il soit local ou régional restent des éléments essentiels pour permettre la bonne continuation du fonctionnement de nos institutions publiques.

CHAPITRE II

Analyse du contexte

L'essor démographique observé depuis le début des années 2000 se poursuit, mais un ralentissement de la croissance est constaté depuis 2017. Toutefois cette tendance ne se répartit pas de manière homogène sur l'ensemble du territoire: seize des dix-neuf communes ont vu leur population croître en 2020 mais dans des proportions diverses. Si la structure de la population varie également fortement au sein de la Région, les soldes naturel et migratoire positifs continuent à jouer un rôle important dans l'évolution de la population.

L'activité économique était répartie modérément mais durablement à la hausse de 2014 à 2019, après une succession d'épisodes de croissance négative ou faible. La croissance régionale était restée néanmoins inférieure à la moyenne nationale. Pour 2020, le PIB bruxellois a connu une forte baisse mais devrait se redresser dès 2021 selon les dernières projections disponibles.

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés, en forte baisse sur la période 2015-2019 (-4,4 % par an en moyenne), repart déjà en légère hausse en 2020 malgré

2015-2019 (gemiddeld – 4,4 % per jaar), maar nam in 2020 licht toe ondanks de steunmaatregelen in het kader van de coronacrisis.

Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de Brusselse gemeenten.

De inkomsten van de Brusselaars zijn gemiddeld lager dan in de andere gewesten. We merken ook grote verschillen tussen de gemeenten. Het deel van de bevolking dat leeft van beperkte financiële middelen is ook groter in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dan in Vlaanderen en Wallonië.

Na de verslechtering van de voorbije jaren lieten de resultaten voor het eigen dienstjaar van de Brusselse gemeenten een comfortabel surplus zien in 2018 en 2019. Bovendien voldeden de meeste gemeenten aan hun driejarige begrotingsdoelstellingen. Dit herstel is het resultaat van de inspanningen op het vlak van goed beheer van de gemeenten, gecombineerd met een versterking van de gewestelijke financiering. Toch staan de gemeenten nog steeds voor tal van uitdagingen die voortvloeien uit deze bijzondere demografische en sociaal-economische context van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Daarbij komen sinds 2020 uiteraard nog eens de gevolgen van de COVID-19-crisis. Deze gezondheids crisis heeft de gemeenten in 2020 hard getroffen, omdat zij het hoofd moesten bieden aan bijkomende uitgaven om deze crisis te beheren en de lokale economie te ondersteunen, wat gepaard ging met een verlies aan inkomsten, in het bijzonder op fiscaal vlak. De meeste gemeenten hebben uit hun reservefondsen moeten putten om deze gevolgen op te vangen.

De financiële situatie van de Brusselse gemeenten is zeer uiteenlopend : in tegenstelling tot de gemeenten in het noordwesten en langs het kanaal zouden de gecumuleerde resultaten en reserves van de gemeenten in het zuidoosten en de eerste kroon hen de mogelijkheid moeten bieden zich beter te wapenen tegen al deze uitdagingen.

De prioriteiten van de gemeenten vloeien voort uit de Brusselse demografische en sociaal-economische context en weerspiegelen zich in hun uitgaven en in hun investeringen : onderwijs, stedenbouw, huisvesting, hulp aan personen en veiligheid. Het ritme van de investeringen blijft gehandhaafd. Deze investeringen worden in grote mate gefinancierd door schulden aan te gaan, maar de gemeenten slagen er tot op heden toch in de groei en het gewicht van deze schulden te beheersen.

De toenemende druk van de pensioenen van hun personeelsleden is een andere onvermijdelijke uitdaging voor de gemeenten. In de context van wetswijzigingen zal deze uitdaging in de toekomst nog sterker aanwezig zijn.

les mesures d'aide dans le cadre de la crise du coronavirus. Il existe des disparités importantes entre les communes bruxelloises.

Les revenus des Bruxellois sont en moyenne moins élevés que dans les autres Régions.

On constate des disparités importantes entre les communes. La part de la population qui vit avec des moyens financiers limités est également plus élevée en Région de Bruxelles-Capitale qu'en Flandre et en Wallonie.

Après la dégradation des années précédentes, les résultats à l'exercice propre des communes bruxelloises affichaient des boni confortables en 2018 et 2019. De plus, la plupart des communes respectaient leurs objectifs budgétaires triennaux. Ce redressement est le résultat des efforts de bonne gestion des communes, combinés avec un renforcement du financement régional. Les communes restent néanmoins confrontées à de nombreux défis découlant de ce contexte démographique et socio-économique particulier de la Région de Bruxelles-Capitale, auxquels s'est évidemment ajouté depuis 2020 l'impact de la crise du Covid-19. En effet, la crise sanitaire a frappé durement les communes en 2020 car elles ont dû faire face à des dépenses supplémentaires pour gérer cette crise et soutenir l'économie locale tout en subissant des pertes de recettes, notamment fiscales. La plupart d'entre elles ont dû puiser dans leurs fonds de réserve pour absorber ces impacts.

Les communes bruxelloises présentent des situations financières très contrastées : les résultats cumulés et les réserves des communes du Sud-Est et de la première couronne devraient leur permettre de mieux se positionner face à ces nombreux défis que les communes du Nord-Ouest et « Canal ».

Les priorités des communes découlent du contexte démographique et socio-économique bruxellois et se reflètent dans leurs dépenses et dans leurs investissements : enseignement, urbanisme, logement, aide aux personnes et sécurité. Le rythme des investissements reste soutenu. Ces investissements sont en grande partie financés par endettement ; néanmoins, jusqu'à présent, les communes parviennent à maîtriser la croissance et le poids de cet endettement.

Le poids grandissant des pensions de leur personnel est un autre défi incontournable auquel doivent faire face les communes. Dans le contexte de modification de la législation, ce défi sera encore plus présent dans le futur.

De bijzonder uitgesproken groei van de overdrachtsuitgaven zoals de dotaties aan de OCMW's en de politiezones is rechtstreeks verbonden met de sociaal-economische en de veiligheidscontext in Brussel. Over het algemeen waren de gemeenten tot op heden in staat deze toename onder controle te houden, maar we verwachten een versnelling voor 2020 en 2021.

Het thesauriebeheer en de inning van de vorderingen zijn voortdurende uitdagingen voor gemeenten. Inderdaad hebben de gemeenten nog steeds moeite om andere soorten vorderingen, met name die met betrekking tot de gemeentebelastingen, binnen een redelijke termijn te innen. Naast de gevolgen voor de thesaurie kan het eventuele oninbaar verklaren van deze vorderingen ook belangrijke gevolgen hebben voor het begrotingsevenwicht.

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

De gewestelijke beleidsverklaring (voort « GBV » genoemd) geeft de grondbeginselen voor grootschalige bouwprojecten op het grondgebied van plaatselijke besturen.

Vereenvoudiging, optimalisatie, harmonisering en responsabilisering worden transversale principes die in alle beleidsdomeinen worden geïntegreerd.

De overheid mag immers niet terugdeinzen om haar verantwoordelijkheid op te nemen, het beleid uit het verleden te evalueren en achterhaalde systemen die niet meer passen bij de realiteit en de evolutie van de huidige sociologische, economische en sociale context van het Gewest en de gemeenten, aan te passen of zelfs af te schaffen.

De realisatie van de Staten-Generaal zal dan ook een van de prioriteiten van de regering zijn en biedt de mogelijkheid rekening te houden met de huidige noden van de plaatselijke besturen, zodat een concreet actieplan opgesteld kan worden dat hieraan voldoet.

Daarnaast zal gestart worden met de eerste studies die op termijn moeten leiden tot de codificatie van de wetgeving.

Goed bestuur wordt vertaald in de voortzetting van de hervormingen met betrekking tot de decumul en de herwaardering van de functies van burgemeester, schepenen en OCMW-voorzitters en van de gemeente- en OCMW-raadsleden.

La croissance particulièrement marquée des dépenses de transfert telles que les dotations aux CPAS et aux zones de police est directement liée au contexte socio-économique et sécuritaire bruxellois. Dans l'ensemble, les communes étaient parvenues à maîtriser cette croissance jusqu'à présent, mais on s'attend à une accélération pour 2020 et 2021.

La gestion de la trésorerie et le recouvrement des créances constituent des défis permanents pour les communes. En effet, les communes peinent toujours à recouvrer dans des délais raisonnables certains types de créances, notamment relatives aux taxes communales. Outre l'impact sur la trésorerie, les éventuelles mises en non-valeurs de certaines de ces créances peuvent également avoir des incidences significatives sur les équilibres budgétaires.

CHAPITRE III Synthèse managériale

La déclaration de politique régionale (ci-après « DPR ») pose les bases de chantiers d'ampleur dans le champ des pouvoirs locaux.

La simplification, l'optimisation, l'harmonisation tout comme la responsabilisation seront des principes transversaux intégrés à toutes les politiques qui seront menées.

En effet, il est de la responsabilité du pouvoir politique d'avoir le courage d'évaluer les politiques du passé et d'ajuster voire abroger des dispositifs qui seraient devenus obsolètes ou inadaptés aux réalités de terrain et à l'évolution de la physionomie sociologique, économique et sociale de la Région et des communes.

La réalisation des États Généraux constituera, dès lors, l'une des priorités du gouvernement et permettra de rendre compte des besoins actuels des pouvoirs locaux afin d'imaginer un plan d'actions concret en vue d'y répondre.

Également, les premières analyses visant, à terme, à une codification de la législation seront également lancées.

La bonne gouvernance se traduira par la poursuite des réformes sur le decumul, la revalorisation des fonctions de bourgmestre, échevins et présidents de CPAS ou encore de conseiller communal et de CPAS.

De regering zal de terbeschikkingstelling van middelen voor de informatisering van de Plaatselijke besturen vergemakkelijken om hen te begeleiden bij hun digitale omschakeling.

Dankzij de hervormingen die de regering tijdens deze zittingsperiode wil doorvoeren zal de milieuproblematiek zoveel mogelijk worden geïntegreerd in de beleidskeuzes en -visies op zowel korte als lange termijn.

De sensibilisering van de plaatselijke besturen rond de milieu-uitdagingen zal ook deel uitmaken van de beleidsfilosofie van deze regering. De beoordeling van het beleid van de plaatselijke besturen op het vlak van het fundamenteel belangrijke gelijkheidsbeleid en de bevordering van de diversiteit zal uiteraard altijd een essentieel onderdeel van de beleidsvoering van de regering vormen.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1: Het beleid van financiële steun aan gemeenten en lokale overheidsinvesteringen voortzetten en optimaliseren via de verschillende financiële en fiscale instrumenten en hefboomen.

Omschrijving van de doelstelling

In de eerste plaats zal het noodzakelijk zijn bepaalde systemen voor de toekenning van subsidies grondig te hervormen en de toekenning en de modaliteiten voor de controle ervan te vereenvoudigen om de administratieve last te verminderen (OD1.1).

Vervolgens zal de ordonnantie van 19 juli 2007 inzake de economische ontwikkeling worden gewijzigd om de tekst af te stemmen op de realiteit van de plaatselijke besturen maar ook om een grotere aanpasbaarheid van de verplichtingen van de partijen met betrekking tot de doelstellingen van de regering mogelijk te maken (OD1.2). Bovendien komt het toekennen van een subsidie in de plaats van het GECO-stelsel (OD1.3).

Daarnaast zou de bundeling van financiële en administratieve middelen tussen plaatselijke besturen die dat zouden wensen, het mogelijk maken naar reële schaalvoordelen te streven en naar een betere verspreiding van kennis en praktijken, met name op gebieden die technisch en tijdrovend zijn, zoals openbare aanbestedingen. Deze doelstelling (OD1.4) gaat hand in hand met de beoogde informatisering van de plaatselijke besturen (OD2.1).

Le Gouvernement facilitera la mutualisation des moyens pour l'informatisation des Pouvoirs locaux en vue de les accompagner dans leur transition digitale.

Au travers de la réalisation des réformes que le gouvernement entend mener au cours de cette législature, les problématiques environnementales seront, dans la mesure du possible, intégrées aux décisions et visions politiques tant à court qu'à long terme.

L'appréciation des politiques publiques relatives aux pouvoirs locaux sous le spectre essentiel du respect de l'égalité des chances et de la promotion de la diversité sera bien évidemment toujours une composante essentielle de l'action politique du Gouvernement.

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1: Poursuivre et optimiser la politique de soutien financier aux communes et les investissements publics locaux au travers des différents outils et leviers financiers et fiscaux.

Description de l'objectif

Tout d'abord, la lisibilité des subventions et des outils de financement des communes restant compliquée, il sera nécessaire de réaliser une véritable réforme de certains systèmes d'octroi des subsides et d'en simplifier l'attribution et les modalités de contrôle afin de diminuer la charge administrative (OO1.1).

Ensuite, l'Ordonnance du 19 juillet 2007 sur le développement économique sera modifiée de manière à faire correspondre le texte à la réalité des pouvoirs locaux mais aussi permettre une meilleure adaptabilité des obligations des parties au regard des objectifs du Gouvernement (OO1.2). De surcroît, l'octroi d'une subvention viendra en remplacement du dispositif ACS (OO1.3).

De plus, la mutualisation des moyens financiers et administratifs entre les pouvoirs locaux qui en émettraient le souhait permettrait de tendre à de réelles économies d'échelle et à une meilleure diffusion des savoirs et pratiques notamment dans des domaines techniques et chronophages tels que les marchés publics. Cet objectif (OO1.4) va de pair avec l'objectif visant à l'informatisation des pouvoirs locaux (OO2.1).

Tot slot zal de opdracht van het BGHGT worden versterkt met betrekking tot zijn leningen voor investeringen van collectief belang en voor de digitalisering van de plaatselijke besturen.

Deze leningen zullen het investeringsbeleid dat door middel van een nieuwe dotatie voor investeringen wordt gefinancierd aanvullen. Ook de politiezones zullen gebruik kunnen maken van de bijstand van het Fonds in zijn bemiddelende opdracht, als gevolg van de wijziging van de ordonnantie houdende oprichting van het BGHGT. De regering zal eveneens de aanzet geven tot een denkoefening over de verduidelijking van de rollen tussen de administratie Brussel Plaatselijke Besturen en het BGHGT en zal dit formaliseren in een opdracht die aan BPB wordt gedelegeerd. Ze zal ook onderzoeken of het opportuun is BRINFIN te integreren in het Fonds (OD 1.5).

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

- GBV (p.120): « De Regering zal het Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën (BGHGT) behouden als instrument ten dienste van de plaatselijke besturen en zal het een sterkere rol laten vervullen om de gemeenten met financiële problemen, alsook bij de eventuele ziekenhuisherstructureringen, te helpen, te adviseren en te begeleiden. De rol van het BGHGT als financiële bemiddelingsinstantie voor de politiezones zal uitgebreid worden.

Tot slot zullen de investeringsleningen op de eerste plaats voorbehouden worden voor projecten die verband houden met de bevolkingsgroei, milieuinvesteringen en de digitalisering van de plaatselijke besturen. De looptijd van de leningen zal aangepast worden aan de aard van de prioritaire investeringen.

De Regering zal het Fiscaal Compensatiefonds afstemmen op de huidige realiteit om de doelstellingen in verband met economische ontwikkeling en milieuverantwoordelijkheid te heromschrijven, het fiscaal stelsel overzichtelijker te maken door de belastingreglementen te harmoniseren of door de inkohiering van belastingen voor rekening van de gemeenten te laten beheren door het gewest (één-loket voor de fiscaliteit). Zij zal zich ervan vergewissen dat de maatregel neutraal is voor de gemeenten (gewaarborgd rendement). »

- GBV (p. 24): « Ten slotte gaat de Regering verder met de opgestarte hervormingen van de tewerkstellingssteun, ook voor de GEKO's en personen die werken onder het

Enfin, la mission du FRBRTC sera renforcée en ce qui concerne ses prêts pour les investissements d'intérêt collectif et à la digitalisation des pouvoirs locaux.

Ces prêts seront le complément aux politiques d'investissement financées via une nouvelle dotation pour les investissements. Les zones de police pourront également bénéficier de l'aide du fonds dans sa mission d'intermédiation suite à la modification de l'ordonnance portant création du FRBRTC. Le gouvernement initiera également une réflexion sur la clarification des rôles entre l'administration Bruxelles Pouvoirs Locaux et le FRBRTC et formalisera celle-ci dans une mission déléguée à BPL. Il étudiera également l'opportunité d'intégrer BRINFIN au Fonds (OO 1.5).

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

- DPR (p. 24): « Le Gouvernement maintiendra le Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales (FRBRTC) comme outil des pouvoirs locaux et renforcera son action d'aide, de conseil et d'accompagnement des communes en difficulté financière ainsi que les éventuelles restructurations hospitalières. Le rôle du FRBRTC sera étendu pour sa mission d'intermédiation financière aux zones de police.

Enfin, les prêts en investissements seront prioritairement réservés aux projets contribuant à l'essor démographique, aux investissements environnementaux et à la digitalisation des pouvoirs locaux en ajustant la durée des prêts à la nature des investissements prioritaires.

Le Gouvernement actualisera le Fonds de compensation fiscale en vue de redéfinir les objectifs en matière de développement économique et de responsabilité environnementale, de simplifier la lecture de la fiscalité par l'harmonisation des règlements-taxes ou par la gestion régionale de l'enrôlement de taxes pour compte des communes (guichet unique pour la fiscalité) et s'assurer de la neutralité de la mesure pour les communes (rendement garanti). »

- DPR (p. 24): « Enfin, le Gouvernement poursuivra les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi, y compris celle du dispositif ACS et pour les personnes sous statut

statuut « artikel 60 ». Deze hervormingen zullen in de loop van de legislatuur geëvalueerd worden. De dienst LINK van Actiris zal versterkt worden om verder het trajecteinde van personen die werken onder het statuut « artikel 60 » te verbeteren om hun terugkeer naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. »

– Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020) :

SD 1 — Het beleid van financiële steun aan gemeenten en lokale overheidsinvesteringen voortzetten en optimaliseren via de verschillende financiële en fiscale instrumenten en hefboomen.

Middelen

Cf. middelen van de OD's.

Partners

Cf. partners van de OD's.

IV.1.1. OD 1.1. : De procedures voor het toekennen en controleren van regionale subsidies evalueren, vereenvoudigen en stroomlijnen

IV.1.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Kleine afwijking.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het verslag over de « financiële stromen » werd begin 2021 gepubliceerd. Naar aanleiding daarvan werd er een ander verslag over de gewone ontvangsten van de gemeenten opgesteld en halverwege juli 2021 afgerond. Het had immers beter geweest het oorspronkelijke verslag te beperken tot de door de Regering goedgekeurde perimeteer.

Er is gebleken dat het verslag over de financiële stromen gelijkenissen vertoonde met het ontwerp van kadaster van de overheidsuitgaven van easy.brussels (inventaris van de subsidies, financieringsbronnen, begunstigen, in overweging genomen gegevens, filtermogelijkheden, enz.). Er werd bijgevolg besloten om easy.brussels voor het project te mandateren gelet op de ontwikkeling van de Data Store en de middelen die haar zijn toegekend, en om de uitgave van het verslag over de financiële stromen niet meer te vernieuwen vanaf 2021.

De vereenvoudiging van de mechanismen voor de toekenning van welbepaalde subsidies loopt bovendien

dit « article 60 ». Ces réformes seront évaluées dans le courant de la législature. Le service LINK d'Actiris se verra renforcé pour améliorer encore les fins de parcours des personnes sous statut dit « article 60 » en vue de faciliter leur retour sur le marché de l'emploi. »

– Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020) :

OS 1 — Poursuivre et optimiser la politique de soutien financier aux communes et les investissements publics locaux au travers des différents outils et leviers financiers et fiscaux.

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.1.1. OO 1.1. : Evaluer, simplifier et rationaliser les procédures d'octroi et de contrôle des subsides régionaux

IV.1.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Petit écart.

Description de la réalisation de l'objectif

Le rapport concernant les « flux financiers » a été publié début 2021. Suite à cela, un autre rapport sur les recettes ordinaires des communes a été rédigé et finalisé à la mi-juillet 2021. Il avait en effet semblé plus pertinent de limiter le rapport d'origine au périmètre validé par le gouvernement.

Il est apparu que le rapport sur les flux financiers présentait des points de similitude avec le projet de cadastre des dépenses publiques d'easy.brussels (inventaire des subsides, sources de financement, bénéficiaires, données prises en considération, possibilités de filtres, etc.). Par conséquent, il a été décidé de mandater easy.brussels pour le projet vu le développement du data store et les moyens qui lui sont alloués et de ne pas renouveler l'édition du rapport sur les flux financiers et ce, dès 2021.

De plus, la simplification de mécanismes d'octroi de certains subsides est toujours en cours. Il s'agit du subside

nog steeds. Het betreft de subsidies « mobiliteit » en « diversiteit ». Wat de subsidie « mobiliteit » betreft, ging het erom de verwerking van documenten te vereenvoudigen. Dit werk werd voortgezet in 2021 met het oog op de besteding van de procedure voor de vereenvoudiging van de controle. De voor de boekjaren 2019 en 2020 gestarte rechtstreekse verificatie van de belastinggegevens heeft het analysewerk van het bestuur immers aanzienlijk vergemakkelijkt.

Wat de subsidie « diversiteit » betreft, werden er eind 2020 enquêtes bij de gemeenten afgenomen. Deze enquêtes hadden als doel te polsen naar de geschiktheid van de subsidie, en naar de mogelijkheid om onder meer een ander criterium te gebruiken. De resultaten van deze enquêtes werden geanalyseerd, en werden toegelicht in een nota. De denkoefening over het verhogen van de impact van een diversiteitssubsidie is aan de gang en een update van de ordonnantie en de daaraan verbonden criteria zal plaatsvinden eind 2021 en in 2022.

Gerealiseerde output van de OD

- Rapport over de financiële stromen gepubliceerd.
- Subsidie « mobiliteit »: vereenvoudiging van het toekennen van de subsidie.
- Subsidie « diversiteit »: nota voor de analyse van de enquête.

Budget

- Subsidie « mobiliteit »: BA 10.005.27.17.4322: subsidie om de zachte mobiliteit bij de personeelsleden van de gemeenten en de OCMW's te bevorderen: aangepast 2021: c-kredieten = 8 500 000 euro; b-kredieten = 8 500 000 euro.
- Subsidie « diversiteit »: BA 10.005.27.07.4321: werkingssubsidies aan de gemeenten met het oog op het promoten van de diversiteit binnen de gemeentelijke besturen: c-kredieten = 1 000 000 euro; b-kredieten = 1 000 000 euro.

IV.1.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De verrichte werk voor de twee bovengenoemde subsidies zou in 2022 voortgezet en afgerond moeten worden.

Gewenst output van de OD

- Betaling van de subsidie « mobiliteit » volgens het nieuwe mechanisme.

« mobilité » et de la subvention « diversité ». Concernant le subside « mobilité », il s'agissait de simplifier le traitement des pièces. Ce travail a continué en 2021 en vue de la pérennisation de la procédure de simplification du contrôle. En effet, le mode de vérification directe du fichier fiscal initié pour les exercices 2019 et 2020 a permis de faciliter grandement le travail d'analyse de l'administration.

Concernant le subside « diversité », des enquêtes auprès des communes ont été réalisées fin 2020. Celles-ci visaient à sonder l'opportunité de la subvention et la possibilité d'utiliser notamment un autre critère. Une analyse des résultats de ces enquêtes a été réalisée et a fait l'objet d'une note. Le travail de réflexion afin d'améliorer l'impact positif d'un subside diversité est en cours et une actualisation de l'ordonnance et des critères sera menée fin 2021 et en 2022.

Output réalisé de l'OO

- Rapport sur les flux financiers publié.
- Subside « mobilité »: pérennisation de la simplification de l'octroi du subside.
- Subvention « diversité »: note d'analyse des enquêtes.

Budget

- Subside « mobilité »: AB 10.005.27.17.4322: Subside pour favoriser la mobilité douce des agents communaux et des agents des CPAS: budget ajusté 2021: crédits c = 8.500.000 euros; crédits b = 8.500.000 euros.
- Subvention « diversité »: AB 10.005.27.07.4321: subvention de fonctionnement aux communes en vue de promouvoir la diversité au sein des administrations communales: crédits c = 1.000.000 euros; crédits b = 1.000.000 euros.

IV.1.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Le travail pour les deux subides susmentionnés, entamé en 2020 et 2021, devrait continuer et se terminer en 2022.

Output souhaité de l'OO

- Versement du subside « mobilité » selon le nouveau mécanisme.

- Subsidie « diversiteit » herzien.

Middelen

Budget

- Subsidie « mobiliteit »: BA 10.005.27.17.4322 : subsidie om de zachte mobiliteit bij de personeelsleden van de gemeenten en de OCMW's te bevorderen : c-kredieten = 8 500 000 euro ; b-kredieten = 8.500.000 euro.
- Subsidie « diversiteit »: BA 10.005.27.07.4321 : werkingsubsidies aan de gemeenten met het oog op het promoten van de diversiteit binnen de gemeentelijke besturen : c-kredieten = 1.000.000 euro ; b-kredieten = 1.000.000 euro.

Partners

- kabinet van de Minister belast met de Plaatselijke Besturen ;
- MIVB ;
- Actiris ;
- Unia ;
- IGVM.

IV.1.2. OD 1.2. : Het Fiscaal Compensatiefonds evalueren en versterken

IV.1.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het voorstel van het bestuur werd vastgelegd in een voorontwerp van ordonnantie, waarin de verdeelsleutel werd herzien (tweede schijf). Dit voorontwerp werd op 1 juli in eerste lezing voorgelegd aan en goedgekeurd door de Regering. Het werd daarna aangepast op grond van het advies van de Raad van State, en zijn wetgevend traject zou moeten worden voortgezet tot de stemming in het Parlement.

Daarnaast zou het bestuur de voorbereidingen moeten opstarten voor de toekomstige driejarige periode 2022-2024.

- Subside « diversité » revu.

Moyens

Budget

- Subside « mobilité »: AB 10.005.27.17.4322 : Subside pour favoriser la mobilité douce des agents communaux et des agents des CPAS : crédits c = 8.500.000 euros ; crédits b = 8.500.000 euros.
- Subvention « diversité »: AB 10.005.27.07.4321 : subvention de fonctionnement aux communes en vue de promouvoir la diversité au sein des administrations communales : crédits c = 1.000.000 euros ; crédits b = 1.000.000 euros.

Partenaires

- cabinet du Ministre en charge des Pouvoirs locaux ;
- STIB ;
- Actiris ;
- Unia ;
- IEFH.

IV.1.2. OO 1.2. : Evaluer et renforcer le Fonds de compensation fiscale

IV.1.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon planning.

Description de la réalisation de l'objectif

La proposition de l'administration a été formalisée dans un avant-projet d'ordonnance dans lequel la clé de répartition a été repensée (2^e tranche). Celui-ci est passé et a été approuvé en première lecture au Gouvernement du 1^{er} juillet. Il a ensuite été adapté sur la base de l'avis du Conseil d'État et devrait continuer son parcours législatif jusqu'au vote du Parlement.

Parallèlement à cela, l'administration devrait entamer la préparation du futur triennat 2022-2024.

BPB is tot slot betrokken bij nieuwe dossiers in verband met lokale en gewestelijke fiscaliteit, die mogelijks zullen worden geïntegreerd in het door de ordonnantie bepaalde mechanisme voor fiscale compensatie. Het betreft onder meer de belasting op zendmasten in het kader van de 5G-uitrol. Het bestuur heeft de werkgroep een simulatie-model bezorgd waarmee de winst voor de gemeente kan worden vergeleken met het huidige en nieuwe systeem. Deze dossiers moeten worden afgewerkt in het najaar van 2021.

Gerealiseerde output van de OD

- Ordonnantie bedoeld om de ordonnantie van 19 juli 2007 te vervangen goedgekeurd door het Parlement.
- Voorbereiding van de driejarige periode 2022-2024.
- Overeenkomsten verlengd.

Budget

- BA 10.005.27.05.4321 : werkingsdotatie aan de gemeenten om ze te betrekken bij de economische ontwikkeling ; c-kredieten = 39 317 000 euro ; b-kredieten = 39 317 000 euro.

IV.1.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

BPB zal de nieuwe overeenkomsten operationaliseren die met de gemeenten zullen worden gesloten.

Daarnaast zal het de wetwijzigingen opvolgen die moeten worden gemaakt op basis van de politieke beslissingen.

Gewenst output van de OD

- Operationalisering van de nieuwe driejarige periode.

Middelen

Budget

- BA 10.005.27.05.4321 : werkingsdotatie aan de gemeenten om ze te betrekken bij de economische ontwikkeling ; c-kredieten = 40 104 000 euro ; b-kredieten = 40 104 000 euro.

Partners

- GOB Fiscaliteit ;

Enfin, BPL est impliqué dans de nouveaux dossiers liés à la fiscalité locale et régionale et qui seront potentiellement intégrés dans le mécanisme de compensation fiscale fixé par l'ordonnance. Il s'agit notamment de la taxe sur les antennes dans le cadre du déploiement de la 5G. L'administration a fourni au groupe de travail un modèle de simulation permettant de comparer les gains pour la commune avec le système actuel et avec le nouveau système. Ces dossiers devront pouvoir être finalisés dans les derniers mois de 2021.

Output réalisé de l'OO

- Ordonnance destinée remplaçant l'ordonnance du 19 juillet 2007 approuvée au Parlement.
- Préparation du triennat 2022-2024.
- Conventions prolongées.

Budget

- AB 10.005.27.05.4321 : dotation de fonctionnement aux communes visant à les associer au développement économique ; crédits c = 39.317.000 euros ; crédits b = 39.317.000 euros.

IV.1.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

BPL se chargera de l'opérationnalisation des nouvelles conventions qui auront été conclues avec les communes.

De plus, il assurera le suivi des changements législatifs à prévoir en fonction des décisions politiques qui auront été prises.

Output souhaité de l'OO

- Opérationnalisation du nouveau triennat.

Moyens

Budget

- AB 10.005.27.05.4321 : dotation de fonctionnement aux communes visant à les associer au développement économique ; crédits c = 40.104.000 euros ; crédits b = 40.104.000 euros.

Partenaires

- SPRB Fiscalité ;

- kabinet van de Minister belast met de Plaatselijke Besturen.

IV.1.3. OD 1.3. : Een tewerkstellingsbeleid uitwerken ter vervanging van het GECO-stelsel

IV.1.3.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het ontwerpbesluit werd voorgesteld aan de leden van de werkgroep. Dit besluit beoogt de toekenning van een subsidie aan de gemeenten en OCMW's van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest alsook aan de publiekrechtelijke vereniging De Brusselse Keukens, om het hoofd te bieden aan de hervorming van de GECO-maatregel (GECO = gesubsidieerde contractuelen) binnen de plaatselijke besturen voor het boekjaar 2021. Het besluit werd aangepast naargelang van de ontvangen adviezen, en werd ter advies voorgelegd aan de Inspectie van Financiën. Het besluit werd op 4 maart 2021 goedgekeurd.

Zodra het besluit was goedgekeurd, werd het meegedeeld aan de begunstigen en werd de subsidie in een enkele schijf vereffend.

Gerealiseerde output van de OD

- Subsidie voor 2021 vereffend.

Budget

- BA 10.005.27.22.4321 : Werkingssubsidie om het einde van de subsidieregeling voor gesubsidieerde contractuelen (GESCO's) bij de plaatselijke besturen op te vangen : aangepaste 2021 : c-kredieten = 42.418.000 euro ; b-kredieten = 42.418.000 euro.

IV.1.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De verificatie van de bewijsstukken is voorzien voor 2022.

In 2022 zal de subsidie worden toegekend, en het bedrag ervan zal worden geïndexeerd. BPB wil dat deze financiering op termijn een structurele financiering wordt, waarbij

- cabinet du Ministre en charge des Pouvoirs locaux.

IV.1.3. OO 1.3. : Elaborer une politique d'emploi en remplacement au dispositif ACS

IV.1.3.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon planning.

Description de la réalisation de l'objectif

Le projet d'arrêté a été présenté aux membres du groupe de travail. Cet arrêté vise l'octroi d'une subvention aux communes et aux CPAS de la Région bruxelloise ainsi qu'à l'association de droit public Les Cuisines bruxelloises, afin de pallier la réforme du dispositif des agents contractuels subventionnés (ACS) au sein des pouvoirs locaux pour l'exercice 2021. Il a été adapté en fonction des avis reçus et présenté à l'avis de l'inspecteur des Finances. Il a été approuvé le 4 mars 2021.

Une fois adopté, l'arrêté a été notifié aux bénéficiaires et le subside a été liquidé en une seule tranche.

Output réalisé de l'OO

- Subside pour 2021 liquidé.

Budget

- AB 10.005.27.22.4322 : Subvention destinée à pallier la fin du dispositif des agents contractuels subventionnés (ACS) au sein des pouvoirs locaux ; budget ajusté 2021 : crédits c = 42.418.000 euros ; crédits b = 42.418.000 euros.

IV.1.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif

La vérification des pièces justificatives est prévue pour 2022.

En 2022, l'octroi du subside est prévu et le montant sera indexé. BPL souhaite que ce financement devienne à terme un financement structurel, laissant la liberté aux pouvoirs

de plaatselijke besturen de ruimte en vrijheid krijgen om deze financiering zo goed mogelijk te beheren naargelang van hun behoeften. In het kader van deze financiering zullen de voormalige geco-personeelsleden vanaf 2022 niet langer moeten worden opgevolgd, en moet er geen bewijs meer worden geleverd dat de werkaanbiedingen aan Actiris worden bezorgd.

Gewenst output van de OD

- Bewijsstukken gecontroleerd.
- Subsidie toegekend.

Middelen

Budget

- BA 10.005.27.22.4321 : Werkingssubsidie om het einde van de subsidieregeling voor gesubsidieerde contractuelen (GESCO's) bij de plaatselijke besturen op te vangen ; c-kredieten = 42 695 000 euro ; b-kredieten = 42 695 000 euro.

Partners

- kabinet van de Minister belast met de Plaatselijke Besturen en Werk ;
- Plaatselijke besturen ;
- Actiris.

IV.1.4. OD 1.4. : De financiële en administratieve middelen van de plaatselijke besturen bundelen

IV.1.4.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Nog niet gestart.

IV.1.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Zou niet moeten starten in 2022.

locaux de le gérer au mieux en fonction de leurs besoins et ne demandera plus de suivi des agents ex-ACS à partir de 2022 et ne demandera plus que la preuve de la transmission des offres d'emplois à Actiris.

Output souhaité de l'OO

- Pièces justificatives vérifiées.
- Subside octroyé.

Moyens

Budget

- AB 10.005.27.22.4322 : Subvention destinée à pallier la fin du dispositif des agents contractuels subventionnés (ACS) au sein des pouvoirs locaux ; crédits c = 42.695.000 euros ; crédits b = 42.695.000 euros.

Partenaires

- cabinet du Ministre en charge des Pouvoirs locaux et de l'emploi ;
- Pouvoirs locaux ;
- Actiris.

IV.1.4. OO 1.4. : Mutualiser les moyens financiers et administratifs des pouvoirs locaux

IV.1.4.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Pas encore démarré.

IV.1.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Ne devrait pas démarrer en 2022.

IV.1.5. OD 1.5. : Het BGHGT hervormen*IV.1.5.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

De opdracht van de gewestelijke inspecteurs wordt onder meer uitgebreid wat betreft gerichte advies- en begeleidingsopdrachten. Na een moeilijk jaar voor de plaatselijke besturen waarin de financieringscapaciteiten zwaar op de proef werden gesteld, was het immers belangrijk dat de gewestelijke inspecteurs hun expertise konden aanreiken voor het opstellen van financiële plannen en het verwezenlijken van begrotingswerkzaamheden.

De actieradius van opdracht 5 (toekenning van leningen aan de gemeenten om een deel van hun investeringen te financieren) werd ook uitgebreid. Het BGHGT zou 25 miljoen euro moeten bijdragen aan het project voor de informatisering van de plaatselijke besturen (zie OD 2.1.). Daardoor zouden de plaatselijke besturen moeten kunnen deelnemen aan projectoproepen met het oog op de tenuitvoerlegging van een deel van de investeringen m.b.t. informaticaoplossingen. Het BGHGT zou ook moeten tussenkomen voor de nieuwe projectoproep in het kader van de financiering van gemeentelijke sportinfrastructuur voor de periode 2022-25 voor een totaalbedrag van maximaal 50 miljoen euro (zie OD 8.1.). Dit bedrag zou moeten worden verdeeld onder de Brusselse gemeenten op grond van hun aandeel in de algemene dotatie aan de gemeenten dat in 2021 werd toegekend.

Werkzaamheden over de inhoud van het beheersmandaat werden opgestart, en zouden tegen het einde van dit jaar moeten worden afgerond. Dit beheersmandaat omvat de aan de gedelegeerde beheerder, Brinfin, toegekende taken en opdrachten. Het dienstenaanbod dat laatstgenoemde aan de plaatselijke besturen voorstelt, zal door deze herziening kunnen worden verduidelijkt.

Tot slot is men begonnen met het opstellen van de ordonnantie houdende reorganisatie van het BGHGT. Deze ordonnantie zal gepaard gaan met een nieuw ontwerpbesluit, waarvoor ook reflecties zullen plaatsvinden met het oog op de revisie ervan.

Gerealiseerde output van de OD

- Advies- en begeleidingsopdracht bij de plaatselijke besturen door de inspecteurs versterkt ;

IV.1.5. OO 1.5. : Réformer le FRBRTC*IV.1.5.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Selon planning.

Description de la réalisation de l'objectif

La mission des Inspecteurs régionaux est renforcée au niveau notamment des missions ponctuelles de conseil et d'accompagnement. En effet, suite à une année difficile pour les pouvoirs locaux au cours de laquelle les capacités de financement ont été mises à rude épreuve, il était important que les Inspecteurs régionaux puissent apporter leur expertise pour l'élaboration des plans financiers et pour la réalisation des travaux budgétaires.

Le périmètre d'actions de la mission 5 (octroi de prêts aux communes pour financer une partie de leurs investissements) s'est vu également élargi. En effet, le FRBRTC devrait intervenir à hauteur de 25 millions dans le projet d'informatisation des pouvoirs locaux (voir OO 2.1.). Cela devrait permettre aux pouvoirs locaux de participer à des appels à projets visant à faire réaliser une partie des investissements liés aux solutions informatiques. Le FRBRTC devrait intervenir également lors du nouvel appel à projets dans le cadre du financement d'infrastructures sportives communales sur la période 2022-25 pour un montant total de 50 millions d'euros maximum (voir OO 8.1.). Ce montant devrait être réparti entre les communes bruxelloises sur la base de leur quote-part dans la dotation générale aux communes octroyée en 2021.

Un travail sur le contenu du mandat de gestion a été entamé et devrait être terminé d'ici la fin de l'année. Ce mandat de gestion reprend les tâches et missions assignées au gestionnaire délégué, Brinfin. Cette révision sera l'occasion de clarifier l'offre de services que ce dernier propose aux pouvoirs locaux.

Enfin, la rédaction d'une ordonnance réorganisant le FRBRTC a commencé. Cette dernière sera couplé avec un nouveau projet d'arrêté, faisant également l'objet de réflexions en vue de sa révision.

Output réalisé de l'OO

- Mission de conseil et d'accompagnement des pouvoirs locaux par les Inspecteurs renforcée ;

- Nieuwe projectoproep Opdracht 5 betreffende sportinfrastructuur uitgeschreven ;
- Beheersmandaat herzien ;
- Reflectie opgestart betreffende de capaciteiten om de financiële diensten naar de plaatselijke besturen uit te breiden ;
- Voorontwerp van nieuwe ordonnantie opgesteld ;
- Voorontwerp van nieuw besluit opgesteld.

Budget

Nihil.

IV.1.5.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

De redactie van de ordonnantie en het besluit zou moeten worden afgerond. De ordonnantie zou vervolgens haar wetgevend traject moeten doorlopen.

Gewenst output van de OD

- Ordonnantie en besluit aangenomen.

Middelen

Budget

Nihil.

Partners

- kabinet van de Minister belast met de Plaatselijke Besturen ;
- Brinfin.

IV.2 SD 2 : De digitale transitie van de plaatselijke besturen door het bundelen van IT-oplossingen ondersteunen

Omschrijving van de doelstelling

Deze strategische doelstelling wil de informatisering van de plaatselijke besturen voor het financieel en sociaal beheer en voor het beheer van de human resources ontwikkelen teneinde de moeilijkheden op dit gebied aan te pakken (ontwikkeling van diverse toepassingen, ontwikkelingen op de markt, ontwikkelingen van producten, verouderde technologie,..). Het uitwerken van een

- Lancement d'un nouvel appel à projets Mission 5 relatif aux infrastructures sportives ;
- Mandat de gestion revu ;
- Réflexion entamée quant aux capacités d'extension de services financiers aux pouvoirs locaux ;
- Avant-projet de nouvelle ordonnance rédigé.
- Avant-projet de nouvelle arrêté rédigé.

Budget

Néant.

IV.1.5.2 Planning 2022

Description de l'objectif

La rédaction de l'ordonnance et de l'arrêté devrait être finalisée. L'ordonnance devrait ensuite commencer et terminer son parcours législatif.

Output souhaité de l'OO

- Ordonnance et arrêté adoptés.

Moyens

Budget

Néant.

Partenaires

- cabinet du Ministre en charge des Pouvoirs locaux ;
- Brinfin.

IV.2 OS 2 : Accompagner la transition numérique des pouvoirs locaux par la mutualisation de solutions informatiques

Description de l'objectif

Cet objectif stratégique vise à développer l'informatisation des pouvoirs locaux pour la gestion financière, sociale et des ressources humaines afin de répondre aux difficultés rencontrées dans ce domaine (développement d'applications diverses, évolution du marché, évolution des produits, technologie obsolète...). L'élaboration d'une solution pour répondre aux besoins des pouvoirs locaux en matière

oplossing om tegemoet te komen aan de budgettaire en boekhoudkundige behoeften van de plaatselijke besturen maakt deel uit van de harmonisatie van boekhoudingen van de gemeenten en de OCMW's (zie OD 5.1).

Bovendien zijn de meeste bestaande informatica-instrumenten voor het beheer van human resources binnen de plaatselijke besturen ontoereikend of niet compleet genoeg om te voldoen aan de vereisten van de nieuwe besluiten van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering met betrekking tot het gemeentepersoneel (zie OD 4.2). Ze dekken immers het competentiebeheer niet goed of helemaal niet.

De ambitie is via een overheidsopdracht een gedeeld platform te kunnen aanbieden. Er zijn krachtige en complete oplossingen op de markt om die doelstellingen te bereiken. Het komt er dus op aan de oplossing te kiezen die het best aansluit bij de behoeften van de plaatselijke besturen.

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

- GBV (p. 121-121): « *Daarnaast zal de Regering een volledig en concreet investeringsplan goedkeuren.*

Dat plan zal ertoe strekken de plaatselijke besturen verder te informatiseren, zowel de instrumenten, software en toepassingen van de administratieve diensten voor de bevolking (toegang tot het rijksregister, ID- & paspoortplatform, eerste inschrijving, platform voor interactieve uitwisselingen met de burger, enz.) als de instrumenten, software en toepassingen van de plaatselijke besturen voor de bekendmaking van het cultureel en toeristisch aanbod of van evenementen. De voorkeur zal uitgaan naar het gebruik van vrije en open oplossingen.

Daarnaast moet het ook toelaten om de software en de toepassingen van de OCMW's te moderniseren. »

- Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020):

SD 2 — De digitale transitie van de plaatselijke besturen door het bundelen van IT-oplossingen ondersteunen

Middelen

Cf. middelen van de OD's.

budgettaire et comptable s'inscrit dans l'harmonisation des comptabilités des communes et des CPAS (voir OO 5.1)

De plus, la plupart des outils informatiques existant en matière de gestion des ressources humaines au sein des Pouvoirs Locaux sont insuffisants ou incomplets pour répondre aux exigences des nouveaux arrêtés du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale relatifs au personnel communal (voir OO 4.2). En effet, ils ne couvrent pas bien, ou pas du tout la gestion des compétences.

L'ambition est d'offrir via un marché, le déploiement d'une plateforme mutualisée. Des solutions performantes et complètes existent sur le marché pour atteindre ces objectifs. Il s'agira donc de sélectionner la solution la plus à même d'être adaptée aux besoins des pouvoirs locaux.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

- DPR (p. 117): « *Par ailleurs, un plan d'investissement concret et complet sera adopté par le Gouvernement.*

Ce plan visera à développer l'informatisation des pouvoirs locaux, tant pour les outils, logiciels et applications des services administratifs à la population (accès au registre national, plateforme ci & passeport, première inscription, plateforme d'échange interactive avec les citoyens, etc.), que pour les outils, logiciels et applications liés à la diffusion de l'offre culturelle, touristique et événementielle des pouvoirs locaux. L'utilisation des solutions libres et ouvertes sera privilégiée.

Il devra également permettre la modernisation des logiciels et applications des CPAS. »

- Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020):

OS 2 — Accompagner la transition numérique des pouvoirs locaux par la mutualisation de solutions informatiques.

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partners

Cf. partners van de OD's.

IV.2.1. OD 2.1. : De plaatselijke besturen een informatica-oplossing inzake budgetbeheer, boekhoudkundig beheer, human resources en CRM ter beschikking stellen

IV.2.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Kleine afwijking.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

De in 2020 gevoerde promocampagne was succesvol, aangezien 18 gemeenten en 17 OCMW's hebben te kennen gegeven aan het project te willen deelnemen.

Het totale bedrag van dit project is geraamd op 70 miljoen euro. Dit bedrag zal geleidelijk aan worden vereffend tussen 2021 en 2025. Het merendeel van deze kosten wordt gedragen door het Gewest.

De bestuursstructuur werd vastgelegd, en bestaat uit drie krachtlijnen :

1. Strategisch bestuur : bepaling van de strategie en opvolging van de budgetten ;
2. Tactisch bestuur : controle van de projecten (budget, perimeter, risico's, enz.) ;
3. Operationeel bestuur : planning en uitvoering van de projecten.

Laatstgenoemde zou wel moeten instemmen met een regeringsnota. Naar aanleiding daarvan zal het CIBG het dienstorder opstellen, op basis waarvan een opdracht zal worden uitgeschreven in het kader van de al bestaande raamovereenkomst.

Gerealiseerde output van de OD

- Regeringsnota ;
- Opdracht uitgeschreven.

Budget

- BA 10.006.16.01.6141 : Investeringsdotatie aan het CIBG in het kader van de informatisering

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.2.1. OO 2.1. : Mettre à disposition des pouvoirs locaux une solution informatique en matière de gestion budgétaire et comptable ainsi que de Ressources humaines et de CRM

IV.2.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Petit écart.

Description de la réalisation de l'objectif

La campagne d'adhésion entamée en 2020 a été concluante puisque 18 communes et 17 CPAS ont marqué leur intention d'adhérer au projet.

Le montant total de ce projet est estimé à 70 millions qui seront liquidés progressivement entre 2021 et 2025. La majorité de ces coûts est prise en charge par la Région.

La structure de gouvernance a été définie. Elle se décline en 3 axes :

1. Gouvernance stratégique : définition de la stratégie et suivi des budgets ;
2. Gouvernance tactique : contrôle des projets (budget, périmètre, risques etc) ;
3. Gouvernance opérationnelle : planning et exécution des projets.

Une note au Gouvernement devrait être approuvée par ce dernier. Suite à cela, le CIRB rédigera l'ordre de mission sur la base duquel un marché sera lancé au sein de l'accord-cadre déjà existant.

Output réalisé de l'OO

- Note au Gouvernement.
- Marché lancé.

Budget

- AB 10.006.16.01.6141 : Dotation en investissement au CIRB dans le cadre de

van de plaatselijke besturen; aangepast budget 2021 : c-kredieten = 26.100.000 euro; b-kredieten = 3.809.000 euro.

IV.2.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

In 2022 zal het totale vereffende bedrag om en bij de 13,5 miljoen euro bedragen. Dit bedrag zou in de loop der jaren geleidelijk aan moeten toenemen.

Het project zou moeten verlopen volgens de door het COMIGOV opgestelde planning. Het betreft een algemene vergadering waarin alle betrokken partijen, in het bijzonder de plaatselijke besturen, zetelen. Deze algemene vergadering valideert het beleid van het programma op lange termijn en de globale richtsnoeren ervan, en is verantwoordelijk voor de opvolging van het programma op macroniveau. Naast deze instantie werd er een Comex opgericht, dat verantwoordelijk is voor de controle op de vooruitgang van het programma, en in het bijzonder op begrotingsvlak. BPB is aanwezig in beide instanties, weliswaar als observator in de eerste en als lid in de tweede.

Gewenst output van de OD

- Deelname aan het COMIGOV ;
- Begrotingsopvolging verwezenlijkt.

Middelen

Budget

- BA 10.006.16.01.6141 : Dotation en investissement au CIRB dans le cadre de l'informatisation des pouvoirs locaux : crédits b = 3.931.000 euro.

Partners

- CIBG ;
- Gemeenten.

IV.3 SD 3 : Goed bestuur bij de plaatselijke besturen bevorderen

Omschrijving van de doelstelling

Het bestuur van de openbare instanties blijvend verbeteren is voor het Gewest van primordiaal belang. Deze verbetering wordt ook doorgevoerd in de plaatselijke besturen. Op alle niveaus worden beleidsmakers

l'informatisation des pouvoirs locaux ; budget ajusté 2021 : crédits c = 26.100.000 euros ; crédits b = 3.809.000 euros.

IV.2.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

En 2022, le montant total liquidé sera de près de 13,5 millions. Ce montant devrait monter progressivement au fil des années.

Le projet devrait se dérouler selon le planning défini par le ComiGov. Il s'agit d'une assemblée générale représentant toutes les parties prenantes, les pouvoirs locaux notamment. Celle-ci valide la politique du programme à long terme et ses grandes orientations et se charge du suivi du programme au niveau macro. A côté de cette instance, un Comex a été créé et s'occupe du contrôle de l'avancement du programme notamment au niveau budgétaire. L'administration de BPL est présente dans ces deux instances, en tant qu'observateur dans la première et en tant que membre dans la deuxième.

Output souhaité de l'OO

- Participation au ComiGov ;
- Suivi budgétaire réalisé.

Moyens

Budget

- AB 10.006.16.01.6141 : Dotation en investissement au CIRB dans le cadre de l'informatisation des pouvoirs locaux crédits b = 3.931.000 euros.

Partenaires

- CIRB ;
- Communes.

IV.3 OS 3 : Améliorer la bonne gouvernance au sein des pouvoirs locaux

Description de l'objectif

Améliorer en permanence la gouvernance des autorités publiques est une préoccupation majeure de la Région. Cette amélioration s'opère également au sein des pouvoirs locaux. Les décideurs politiques sont à tous niveaux

geconfronteerd met de wens van de burger, die graag zou zien dat de politieke klasse voeling houdt met de realiteiten van de samenleving waarin zij leven en waarvoor zij dag na dag beslissingen nemen. Daartoe zullen terugkerende vragen over de organisatie van de gemeenten, OCMW's, politiezones en het Gewest zonder taboe worden aangekaart tijdens de Staten-Generaal (OD3.1). Het resultaat daarvan zal bepalen welke weg moet worden gevolgd om tot een omvangrijke hervorming van het lokale mandaat te komen. Dit houdt in dat de organisatie daarvan geëvalueerd wordt, dat verbeteringen worden voorgesteld en dat er verder wordt ingezet op het decumulieren van de mandaten en tegelijk de politieke functie te vrijwaren door de mandaten op te waarden in samenhang met de rationalisering ervan (OD3.2).

Bovendien is de ontwikkeling van de informaticatool CLIO (OD 3.3) bedoeld om de kennis inzake personeel op plaatselijk niveau te verbeteren en tegelijk de toekenning van gewestelijke financiële hulp op dit gebied te vergemakkelijken.

Ten slotte zal een betere coördinatie tussen het gewestelijk bestuur en de gemeenten door de oprichting van een officieel ontmoetingsplatform (OD 3.4) eveneens bijdragen tot het versterken van het onderling vertrouwen van de institutionele partners en aldus tot het bepalen van gemeenschappelijke en onderhandelde politieke prioriteiten. Concreet zal dit platform ten minste twee keer per jaar moeten bijeenkomen om de dialoog over de strategische en operationele doelstellingen te organiseren.

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

- GBV (p. 117-118): «*Het is nodig om de huidige institutionele structurering te evalueren. Daarom zal de Regering bij het begin van de legislatuur het startsein geven voor een staten-generaal waarop de steeds terugkerende vragen over de organisatie van de gemeenten, OCMW's, politiezones en het Gewest zonder enig taboe besproken zullen worden.*

De Regering zal ten laatste tegen september 2021 een verslag opmaken, met een concreet actieplan dat zij vervolgens geleidelijk ten uitvoer zal brengen.

De Regering zal de voorwaarden bepalen voor een vijfjarig strategisch partnerschap dat het Gewest in enkele essentiële gedeelde bevoegdheidsdomeinen met de Brusselse gemeenten zal aangaan om te bepalen wat

interpellés par le souhait citoyen de voir la classe politique se raccrocher aux réalités de la société dans laquelle ils évoluent et pour lesquels ils prennent, tous les jours, des décisions. À cette fin, les questions récurrentes relatives à l'organisation des communes, CPAS, zones de police et de la Région seront abordées sans tabou à l'occasion des États généraux (OO3.1). Ce qui découlera de ceux-ci déterminera la marche à suivre pour une réforme d'envergure du mandat local. Cela implique d'évaluer l'organisation de ceux-ci, de proposer des améliorations, de continuer à appliquer les démarches visant au décumul des mandats tout en préservant la fonction politique par une revalorisation des mandats corrélativement à une rationalisation de ceux-ci (OO3.2).

De plus, le développement de l'outil informatique Clio (OO 3.3) a pour finalité d'améliorer les connaissances en matière de personnel au niveau local, tout en facilitant l'octroi de l'appui financier régional dans ce domaine.

Enfin, une meilleure coordination entre le pouvoir régional et les communes par l'instauration d'une plateforme de rencontre officielle (OO 3.4) permettra également de renforcer la confiance des partenaires institutionnels entre eux et de définir ainsi des priorités politiques communes et négociées. Concrètement, cette plateforme sera amenée à se réunir au moins deux fois par an afin d'organiser le dialogue sur les objectifs stratégiques et opérationnels.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

- DPR (p. 113): «*La structuration institutionnelle actuelle doit être évaluée. Pour ce faire, le Gouvernement lancera, dès l'entame de la législature, des États généraux visant à aborder sans tabou les questions récurrentes relatives à l'organisation des communes, CPAS, zones de police et de la Région.*

Le Gouvernement rédigera, pour septembre 2021 au plus tard, un rapport assorti d'un plan d'actions concret qu'il mettra progressivement en œuvre dans la foulée.

Le Gouvernement déterminera les conditions d'un partenariat stratégique sur 5 ans construit entre la Région et les communes bruxelloises dans des domaines clés et de compétence partagée en vue de définir les

de territoriale prioriteiten zijn van het Gewest en welk beleid het Gewest op het grondgebied van de gemeenten financiert. »

[..]

« Om het optreden van het Gewest en de gemeenten op regelmatige basis te coördineren, zal een platform « G+ 19 » in het leven geroepen worden, dat minstens tweemaal per jaar zal samenkomen om in dialoog te treden over de strategische en operationele doelstellingen. Daarnaast zal iedere minister van de Regering binnen zijn of haar eigen bevoegdheden moeten zorgen voor een coördinatie met de gemeentecolleges. Het gewestelijk toezicht zal versterkt worden door te zorgen voor een betere coördinatie tussen de gewestdiensten. »

- GBV (p. 118-119): « De lokale mandaten vormen een schakel met het buurtniveau. De Regering wil deze versterken door middel van een grootschalige hervorming die zij zal voorleggen aan het Brussels Parlement en die steunt op de volgende krachtlijnen :

1° volledige decumul tussen een plaatselijk uitvoerend mandaat (burgemeester, schepen of OCMW-voorzitter) en een parlementair mandaat zodra de ordonnantie tot wijziging van de Nieuwe Gemeentewet, uiterlijk eind 2020, is afgekondigd, zonder afbreuk te doen aan de rechten van de betrokken verkozenen op het ogenblik van de inwerkingtreding en dat tot aan de hernieuwing van de gemeenteraden ;

2° het aantal schepenen in de Brusselse gemeenten verlagen, maar daarbij wel enkele essentiële regels in verband met het behoud van de representativiteit en de pariteit in acht nemen ;

3° het statuut van de burgemeesters, schepenen en OCMW-voorzitters opwaarderen door het af te stemmen op het statuut van de plaatselijke mandatarissen in Vlaanderen en Wallonië, zodat zij zich volledig kunnen wijden aan hun gemeente ;

4° het statuut van gemeenteraadslid en raadslid voor maatschappelijk welzijn opwaarderen, zodat zij een specifieke bescherming op het werk genieten bij de uitoefening van hun mandaat. »

- Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020) :

SD 3 — Goed bestuur bij de plaatselijke besturen bevorderen

Middelen

Cf. middelen van de OD's.

Partners

Cf. partners van de OD's.

priorités régionales sur son territoire et les politiques financées par la Région sur le territoire communal. »

[..]

« Une coordination régulière des actions de la Région et des communes sera menée au travers de la création d'une plateforme « R+ 19 », appelée à se réunir au moins deux fois par an afin d'organiser le dialogue sur les objectifs stratégiques et opérationnels. Par ailleurs, chaque Ministre du Gouvernement, dans le champ de ses propres compétences, sera amené à assurer une coordination avec les collèges communaux. La tutelle régionale sera renforcée, au travers d'une meilleure coordination entre les services régionaux. »

- DPR (p. 114-115): « Le mandat local constitue un maillon de proximité que le Gouvernement veut renforcer; dans le cadre d'une réforme d'envergure qu'il portera au Parlement bruxellois, contenant les axes suivants :

1° Décumul intégral des fonctions entre un mandat exécutif local (Bourgmestre, échevin ou Président de CPAS) et un mandat de parlementaire à partir de la promulgation de l'ordonnance modifiant la Nouvelle loi communale au plus tard fin 2020, sans préjudice des droits des élus concernés au moment de l'entrée en vigueur et ce jusqu'au renouvellement des conseils communaux ;

2° Diminution du nombre d'échevins dans les communes bruxelloises en veillant au respect de règles essentielles de sauvegarde de la représentativité et de la parité ;

3° Valorisation du statut des bourgmestres, échevins et Présidents de CPAS, en visant à une harmonisation avec les statuts des mandataires locaux wallons et flamands, afin de leur permettre de se consacrer pleinement à leur commune ;

4° Revalorisation du statut de Conseiller communal et de Conseiller de l'action sociale afin de lui permettre de bénéficier d'une protection au travail spécifique pour l'exercice de son mandat. »

- Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020) :

OS 3 — Améliorer la bonne gouvernance au sein des pouvoirs locaux.

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.3.1. OD 3.1. : De Staten-Generaal organiseren en leiden

IV.3.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Bij te sturen.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

De regering zal experten aanstellen. Samen met de vertegenwoordigers van elk kabinet van de Brusselse Regering zullen ze bespreken welke exacte scope er aan de Staten-Generaal moet worden gegeven.

Tezelfdertijd werd er een bestek opgesteld om een of twee externe dienstverleners te selecteren. De opdracht van een van de externe dienstverleners zal er onder meer in bestaan de Staten-Generaal en de toegang tot het digitale platform bij het publiek te promoten, en om de debatten te organiseren en in goede banen te leiden. De andere dienstverlener zal het digitale platform moeten ontwikkelen. De opdracht zou tegen het einde van dit jaar moeten worden gegund.

Een stuurcomité is opgericht om het volledige proces te overzien, en om te waken over de naleving van de voorschriften van het bestek en de doelstellingen.

Gerealiseerde output van de OD

- Bestek met het oog op de keuze van de externe dienstverlener en gunning van de opdracht ;
- Aanstelling van een ensemble van experts ;
- Aan te kaarten thema's gekozen ;
- Oprichting van een stuurcomité.

Budget

- BA 10.001.08.03.1211 : Uitgaven verbonden aan de studies, publicaties en allerhande kosten in verband met de voorgedij-uitoefening over de gemeenten ; in het bijzonder in verband met de financiering en de organisatie van de gemeenten, de gesubsidieerde werken en de wijkcontracten : aangepast 2021 : c-kredieten = 0 euro ; b-kredieten = 0 euro.

IV.3.1. OO 3.1. : Initier et piloter les États-généraux

IV.3.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

A corriger.

Description de la réalisation de l'objectif

Des experts vont être désignés par le Gouvernement. Ensemble avec les représentants de chaque cabinet du gouvernement bruxellois, ils discuteront du périmètre précis à donner aux États Généraux.

Parallèlement à cela, un cahier spécial des charges en vue de choisir un ou deux prestataires extérieurs a été élaboré. Un des prestataires externes aura pour mission notamment de promouvoir les États généraux et l'accès à la plateforme digitale auprès du public, d'organiser et de mettre en place les débats. L'autre sera chargé de développer la plateforme digitale. Le marché devrait être attribué d'ici la fin de l'année.

Un comité de pilotage est mis sur pied afin de chapeauter l'ensemble du processus, et veiller au respect des prescrits du cahier spécial des charges et des objectifs.

Output réalisé de l'OO

- Cahier des charges pour le choix du prestataire extérieur et attribution du marché ;
- Désignation d'un ensemble d'experts ;
- Thématiques à aborder choisies ;
- Mise sur pied d'un comité de pilotage.

Budget

- AB 10.001.08.03.1211 : Dépenses liées aux études, publications et frais divers relatifs à l'exercice de la tutelle sur les communes et, en particulier, au financement et à l'organisation des communes, aux travaux subsidiés et aux contrats de quartiers : Ajusté 2021 : crédits c = 0 euro ; crédits b = 0 euro.

IV.3.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Een uitvoerige openbare raadpleging zou moeten worden georganiseerd. Deze raadpleging zou moeten plaatsvinden via het digitale platform dat hiervoor speciaal werd ontwikkeld en waarop de verschillende betrokken partijen en de burgers zich zullen kunnen uiten. Op dit platform zal er hen bovendien heel wat documentatie worden aangeboden. Deze burgerraadpleging zal het voorwerp uitmaken van een tussentijds verslag, waarin de experts de talrijke bijdragen van de burgers zullen analyseren en waaruit andere thema's zouden kunnen voortkomen. Dit verslag zal worden voorgelegd aan de Regering, om de eventuele bijkomende thema's goed te keuren.

Daarna zal er een tweede raadplegingsronde worden georganiseerd. Deze tweede raadpleging zal plaatsvinden in de vorm van door de externe dienstverlener georganiseerde werkgroepen, debatavonden, workshops, enz. De uit deze debatten ontstane bijdragen zullen worden verzameld en geanalyseerd door de experts, om het verslag over de Staten-Generaal op te stellen dat aanbevelingen zal moeten omvatten.

Gewenst output van de OD

- Digitaal platform ontwikkeld en operationeel ;
- Burgerraadpleging die aanleiding geeft tot een tussentijds verslag ;
- Georganiseerde debatten in verschillende vormen ;
- Eindverslag met aanbevelingen.

Middelen

Budget

- BA 10.001.08.03.1211 : Uitgaven verbonden aan de studies, publicaties en allerhande kosten in verband met de voorgedij-uitoefening over de gemeenten ; in het bijzonder in verband met de financiering en de organisatie van de gemeenten, de gesubsidieerde werken en de wijkcontracten : c-kredieten = 435.000 euro ; b-kredieten = 43.000 euro.

Partners

- kabinet van de Minister belast met de Plaatselijke Besturen ;
- kabinet van de Minister-president ;
- kabinet van de ministers bevoegd voor het toezicht op de OCMW's ;

IV.3.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Une large consultation publique devrait être organisée. Cette dernière devrait se faire via la plateforme numérique spécialement conçue à cet effet et sur laquelle les différentes parties prenantes ainsi que les citoyens pourront s'exprimer. De plus, cette plateforme leur mettra à disposition une large documentation. Cette consultation citoyenne fera l'objet d'un rapport intermédiaire dans lequel seront analysés par les experts les différentes contributions citoyennes et pourraient émerger d'autres thématiques. Ce rapport sera soumis au gouvernement en vue de valider les thématiques supplémentaires éventuelles.

Une seconde phase de consultations sera ensuite organisée. Celle-ci prendra la forme de groupes de travail, soirées-débats, workshops, ateliers etc. qui seront organisés et animés par le prestataire externe. Les contributions issues des débats seront réunies et analysées par les experts afin de rédiger le rapport sur les États généraux qui devra comprendre des recommandations.

Output souhaité de l'OO

- Plateforme numérique conçue et opérationnelle ;
- Consultation citoyenne donnant lieu à un rapport intermédiaire ;
- Débats sous diverses formes organisés ;
- Rapport final comprenant des recommandations.

Moyens

Budget

- AB 10.001.08.03.1211 : Dépenses liées aux études, publications et frais divers relatifs à l'exercice de la tutelle sur les communes et, en particulier, au financement et à l'organisation des communes, aux travaux subsidiés et aux contrats de quartiers : crédits c = 435.000 euros ; crédits b = 435.000 euros

Partenaires

- cabinet du Ministre en charge des Pouvoirs locaux ;
- cabinet du Ministre-Président ;
- cabinet des Ministres en charge de la tutelle sur les CPAS ;

- Gemeenten ;
- OCMW's ;
- Academische experts.

IV.3.2. OD 3.2. : Het plaatselijk bestuur hervormen om te komen tot een betere complementariteit tussen gemeenten en Gewest

IV.3.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

De uitwisselingen tussen het kabinet en het bestuur zijn tijdens deze periode blijven plaatsvinden, en het bestuur is begonnen met het opstellen van een voorontwerp van ordonnantie om de vier krachtlijnen in de ABV uit te voeren. De Regering heeft dit voorontwerp op 1 juli in eerste lezing goedgekeurd. Daarna werd het voor advies naar het kabinet gestuurd. Het advies van de Raad van State werd eind augustus ontvangen, en het voorontwerp zal dus worden aangepast en doorgestuurd voor goedkeuring in tweede lezing door de Regering. Het Parlement zou deze ontwerpordonnantie tegen eind 2021 moeten aannemen.

Daarnaast heeft het bestuur een ontwerpbesluit van uitvoering opgesteld. Dit ontwerpbesluit van uitvoering heeft betrekking op de nadere regels voor de berekening van de lonen van de burgemeesters. In het kader daarvan werden onder meer simulaties uitgevoerd.

Gerealiseerde output van de OD

- Ordonnantie aangenomen ;
- Uitvoeringsbesluit aangenomen.

Budget

Nihil.

IV.3.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Het bestuur zal, met de goedkeuring van het kabinet, werken aan de redactie van een ontwerpordonnantie over andere verbeterpunten voor de NGW (technische punten).

- Communes ;
- CPAS ;
- Experts universitaires.
- Prestataire(s) extérieure(s)

IV.3.2. OO 3.2. : Réformer la gouvernance locale pour viser une meilleure complémentarité entre le niveau communal et régional

IV.3.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon planning.

Description de la réalisation de l'objectif

Les échanges entre le cabinet et l'administration ont continué durant cette période et cette dernière s'est attelée à la rédaction d'un avant-projet d'ordonnance afin de mettre en œuvre les 4 axes qui figurent dans la DPG. Celui-ci a été approuvé en 1^{re} lecture lors du Gouvernement du 1^{er} juillet. Il a été transmis pour avis au Conseil d'État. L'avis du Conseil d'État a été réceptionné fin août et l'avant-projet va donc être adapté et renvoyé pour adoption en deuxième lecture par le Gouvernement. Ce projet d'ordonnance devrait être adopté au Parlement d'ici la fin 2021.

Parallèlement à ce travail, l'administration a travaillé à la rédaction d'un projet d'arrêté d'exécution. Celui-ci concerne les modalités de calcul des traitements des bourgmestres. Des simulations ont notamment été réalisées dans ce cadre.

Output réalisé de l'OO

- Ordonnance adoptée ;
- Arrêté d'exécution adopté.

Budget

Néant.

IV.3.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Avec l'aval du cabinet, l'administration travaillera à la rédaction d'un projet d'ordonnance sur d'autres points d'amélioration de la NLC (points techniques).

Gewenst output van de OD

- Ontwerpordonnantie betreffende de technische punten.

*Middelen**Budget*

Nihil.

Partners

- kabinet van de Minister belast met de Plaatselijke Besturen ;
- Parlement ;
- Raad van State ;
- GGC.

IV.3.3. OD 3.3. : De database Clio over het personeel van de plaatselijke besturen ontwikkelen, beheren en gebruiken*IV.3.3.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Vervangen.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het project Clio werd geïntegreerd in het project voor de informatisering van de plaatselijke besturen (zie OD 2.1.).

IV.3.4. OD 3.4. : Een G+ 19-platform oprichten*IV.3.4.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Kleine afwijking.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het bestuur heeft een prospectieve nota naar het kabinet gestuurd, met daarin onder meer enkele reflectiepistes. De partners van de Regering, het bestuur en de plaatselijke besturen zullen vervolgens worden geraadpleegd om na

Output souhaité de l'OO

- Projet d'ordonnance relative aux points techniques.

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

- cabinet du Ministre en charge des Pouvoirs locaux ;
- Parlement ;
- Conseil d'État ;
- COCOM.

IV.3.3. OO 3.3. : Développer, gérer et utiliser la banque de données Clio sur le personnel des pouvoirs locaux*IV.3.3.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Remplacé.

Description de la réalisation de l'objectif

Le projet Clio a été intégré au projet d'informatisation des pouvoirs locaux (voir OO 2.1).

IV.3.4. OO 3.4. : Créer une plateforme R+ 19*IV.3.4.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Petit écart.

Description de la réalisation de l'objectif

L'administration a transmis au cabinet une note prospective présentant notamment certaines pistes de réflexion. Ensuite, les partenaires de gouvernement, de l'administration et les pouvoirs locaux ont été consultés

te denken over de concretisering van de doelstelling in het licht van de behoeften en wensen van alle betrokken partijen.

Gerealiseerde output van de OD

- Prospectieve nota opgesteld ;
- Koers gekozen.

Budget

Nihil.

IV.3.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Naargelang van de koers die zal worden gekozen, zou de uitvoering van de « G+ 19 » moeten beginnen.

Gewenst output van de OD

- Uitvoering van de « G+ 19 » begonnen.

Moyens

Budget

Nihil.

Partenaires

- Partners van de regering ;
- GOB ;
- Plaatselijke besturen.

IV.4 SD 4 : Het juridisch en administratief statuut van gemeentebesturen moderniseren

Omschrijving van de doelstelling

De regering stelt zich tot doel voor de Brusselse plaatselijke besturen een helder verordenend kader te scheppen waarin de algemene beginselen van het openbaar ambt zijn vastgelegd.

Daartoe zal ze, in samenwerking met de vertegenwoordigers van de plaatselijke besturen voor het plaatselijk

afin de réfléchir ensemble à la concrétisation de l'objectif au regard des besoins et volontés de toutes les parties.

Output réalisé de l'OO

- Note prospective rédigée ;
- Direction décidée.

Budget

Néant.

IV.3.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

En fonction de la direction qui aura été choisie, la mise en œuvre du « R+ 19 » devrait débuter.

Output souhaité de l'OO

- Mise en œuvre du « R+ 19 » commencée.

Moyens

Budget

Néant.

Partenaires

- Partenaires du Gouvernement ;
- SPRB ;
- Pouvoirs locaux.

IV.4 OS 4 : Moderniser le cadre légal et administratif de la fonction publique locale

Description de l'objectif

Le Gouvernement se fixe comme objectif de donner un cadre réglementaire clair aux pouvoirs locaux bruxellois fixant les principes généraux de la fonction publique locale.

Pour ce faire, il proposera, en collaboration avec les représentants des pouvoirs locaux, un statut harmonisé pour

openbaar ambt een geharmoniseerd statuut voorstellen. Dat zal de aantrekkelijkheid van het plaatselijk openbaar ambt helpen vergroten (O.D.4.1.).

Bovendien zal de uitvoering van de besluiten inzake plaatselijk personeelsbeheer worden voortgezet en komt er een evaluatie van de werking van de besluiten betreffende het sociaal handvest. Een hervorming van de statuten van de personeelsleden van plaatselijke besturen (gemeenten, OCMW's en verenigingen Hoofdstuk XII) zal door de regering worden bestudeerd (O.D.4.2.).

De regering zal de het beleid inzake de statutarisering van het plaatselijk personeel en de mogelijkheid tot het invoeren van een tweede pensioenpijler voor de contractuelen evalueren. Daartoe zal een onafhankelijke studie worden besteld om een zo goed mogelijk inzicht te krijgen in de problematiek en om de precieze impact van de pensioenen op de gemeentefinanciën te evalueren (O.D.4.3.).

De laatste as van deze strategische doelstelling is het wijzigen van de rechtspersoonlijkheid van de GSOB (O.D.4.4.). Deze partner van onze plaatselijke besturen op het gebied van opleiding en ondersteuning inzake plaatselijk bestuur is momenteel een « klassieke » vzw en het zou de bedoeling zijn dat hij de structuur van vzw van gewestelijk belang krijgt om tegenover de regering beter verantwoording af te leggen over zijn activiteit.

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

- GBV (p. 121) : « De Regering zal de besluiten over het plaatselijke personeelsbeheer verder implementeren en zal de werking van de besluiten over het sociaal handvest evalueren. De Regering zal onderzoeken hoe de personeelsstatuten bij de plaatselijke besturen (gemeenten, OCMW's en hoofdstuk XII-verenigingen) hervormd kunnen worden. De Regering zal de mobiliteit tussen het plaatselijk en het gewestelijk openbaar ambt bevorderen.

De Regering zal in samenwerking met de vertegenwoordigers van de plaatselijke besturen een geharmoniseerd statuut voor het plaatselijk openbaar ambt voorstellen. In dat verband zal zij de werking van het Comité C en in het bijzonder de vertegenwoordiging van de plaatselijke besturen daarin verduidelijken en verbeteren, zodat het overleg over deze omvangrijke harmoniseringsinspanning in de beste omstandigheden kan plaatsvinden. De Regering zal de statutarisering

la fonction publique locale. Cela contribuera à renforcer l'attractivité de la fonction publique locale (O.O.4.1.).

De plus, la mise en œuvre des arrêtés en matière de gestion du personnel local continuera et une évaluation du fonctionnement des arrêtés relatifs à la charte sociale sera organisée. Le Gouvernement s'attachera à étudier une réforme des statuts des agents des pouvoirs locaux (communes, CPAS et associations Chapitre XII) (O.O.4.2.).

Le Gouvernement évaluera les politiques de statutarisation du personnel local et les possibilités d'instaurer un second pilier de pension pour les contractuels. À cette fin, une étude indépendante sera commandée en vue d'appréhender au mieux la problématique et d'évaluer précisément l'impact des pensions sur les finances communales (O.O.4.3.).

Le dernier axe de cet objectif stratégique est la modification de la personnalité juridique de l'ERAP (O.O.4.4.). Ce partenaire de nos pouvoirs locaux en matière de formation et d'accompagnement en matière de gouvernance locale est actuellement une ASBL « classique » et l'ambition serait qu'elle évolue sous la forme d'une structure d'ASBL d'intérêt régional pour mieux rendre compte de son action au Gouvernement.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

- DPR (p. 116-117) : « Le Gouvernement continuera l'implémentation des arrêtés en matière de gestion du personnel local et organisera une évaluation du fonctionnement des arrêtés relatifs à la charte sociale. Le Gouvernement s'attachera à étudier une réforme des statuts des agents des pouvoirs locaux (communes, CPAS et associations Chapitre XII). Le Gouvernement favorisera la mobilité entre la fonction publique locale et régionale.

Le Gouvernement, en collaboration avec les représentants des pouvoirs locaux, proposera un statut harmonisé pour la fonction publique locale. À cet égard, il clarifiera et améliorera le fonctionnement du Comité C et notamment la représentation des pouvoirs locaux au sein de celui-ci afin que les concertations relatives à cet important travail d'harmonisation puissent être menées de la meilleure manière.

van het plaatselijke overheidspersoneel en de invoering van een tweede pensioenpijler voor de contractuele medewerkers ondersteunen.

Daar de pensioenlasten voor de plaatselijke ambtenaren in stijgende lijn zijn, zal de Regering er bij de federale staat voor pleiten om te onderhandelen over een verhoogde herfinanciering van het gesolidariseerd pensioenfonds. Ook zal zij alle mogelijke actiemiddelen gebruiken om de terugbetaling van de taalpremies te verkrijgen. »

- GBV (p. 115) : [...] « De mobiliteit van de ambtenaren binnen de Brusselse administratie en naar andere lokale, gewestelijke, federale of gemeenschapsadministraties zal bevorderd worden. »
- GBV (p. 119) : « De Regering zal de GSOB de opdracht geven om sterkere inspanningen te leveren voor de plaatselijke besturen om hen beter in staat te stellen een goed bestuur te waarborgen. Daarnaast zal binnen de GSOB met talent.brussels een referentiecentrum voor de erkenning van verworven vaardigheden in het openbaar ambt worden opgericht om zoveel mogelijk Brusselaars de mogelijkheid te bieden hun vaardigheden te verzilveren. In dat centrum zullen ook de plaatselijke besturen vertegenwoordigd zijn. De plaatselijke ambtenarij biedt namelijk veel werkgelegenheid voor de Brusselaars. Tot slot zal de GSOB structureel omgevormd worden tot een vzw van gewestelijk belang, zodat zij aan de Regering beter rekenschap kan afleggen van wat zij doet. »
- Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020) :
SD 4 — Het juridisch en administratief statuut van gemeenteambtenaren moderniseren

Middelen

Cf. middelen van de OD's

Partners

Cf. partners van de OD's

IV.4.1. OD 4.1. : Werken bij een plaatselijk bestuur aantrekkelijker maken

IV.4.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Kleine afwijking.

Compte tenu de l'augmentation de la charge des pensions pour les fonctionnaires locaux, le Gouvernement plaidera auprès de l'État fédéral pour négocier une augmentation du refinancement du Fonds solidarisé. Par ailleurs, il utilisera tous les moyens d'actions possibles pour obtenir le remboursement des primes linguistiques. »

- DPR (p. 111) : [...] « La mobilité des fonctionnaires au sein de l'administration bruxelloise et avec d'autres administrations locales, régionales, communautaires ou fédérales sera favorisée. »
- DPR (p. 115) : « Le Gouvernement chargera l'ERAP d'amplifier son action auprès des pouvoirs locaux en vue de renforcer leur capacité en matière de gouvernance. Un centre de référence et de validation de compétence dans la fonction publique sera par ailleurs organisé au sein de l'ERAP avec talent.brussels, qui intégrera la représentation des pouvoirs locaux – la fonction publique locale étant une grande pourvoyeuse d'emplois aux Bruxellois, pour permettre à un maximum de Bruxellois de valoriser leurs compétences. Enfin, l'ERAP évoluera sous la forme d'une structure d'ASBL d'intérêt régional pour mieux rendre compte de son action au Gouvernement. »
- Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020) :
OS 4 — Moderniser le cadre légal et administratif de la fonction publique locale.

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.4.1. OO 4.1. : Renforcer l'attractivité de la fonction publique locale

IV.4.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Petit écart.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

In het Comité C hebben tot en met september gesprekken plaatsgevonden om een akkoordprotocol te bereiken tussen de verschillende partijen. Dit protocol focust zich op vier aspecten :

1. Toename van het bedrag van de maaltijdcheques met een bijdrage van het Gewest ;
2. Tweede pensioenpijler met een bijdrage van het Gewest ;
3. De geldelijke loopbaan verlengen door aan elk niveau tweejarige periodes toe te voegen ;
4. Loonsverhogingen.

Zodra het protocol door de Regering werd goedgekeurd, werd het megedeeld en uitgelegd aan de betrokken plaatselijke besturen (gemeenten, OCMW's, Berg van Barmhartigheid en Hoofdstuk XII) via een door het bestuur opgestelde omzendbrief.

Welbepaalde maatregelen uit dit protocol zouden tegen het einde van dit jaar moeten worden geïmplementeerd.

Gerealiseerde output van de OD

- Akkoordprotocol goedgekeurd door de Regering ;
- Toelichtende omzendbrief ;
- Welbepaalde maatregelen geïmplementeerd.

Budget

- BA 10.004.27.13.4322 : Werkingsdotatie aan de gemeenten in het kader van het sectoraal akkoord 2021/01 betreffende de herwaardering van de lonen van de ambtenaren van de gemeenten, de OCMW's, de niet-zorgverlenende verenigingen van Hoofdstuk XII en de Berg van Barmhartigheid : c-kredieten = 22.500.000 euro ; b-kredieten= 22.500.000 euro.

*IV.4.1.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Op basis van de beslissing die zal worden genomen, de implementering van de in het protocol vermelde maatregelen zou volgens de opgestelde planning moeten worden voortgezet.

Gewenst output van de OD*Description de la réalisation de l'objectif*

Des discussions en Comité C ont eu lieu jusqu'en septembre afin d'aboutir à un protocole d'accord entre les différentes parties. Ce protocole se concentre sur 4 branches :

1. Augmentation du montant des chèques repas avec une participation de la Région.
2. 2^e pilier de pension avec une participation de la Région
3. Rallonger la carrière pécuniaire en ajoutant des biennales à chaque niveau
4. Revalorisation salariale

Une fois ce protocole approuvé par le gouvernement, il a été communiqué et expliqué aux pouvoirs locaux concernés (Communes, CPAS, Mont de piété et Chapitre XII) à travers une circulaire établie par l'administration.

L'implémentation de certaines mesures de ce protocole devrait se faire d'ici la fin de l'année.

Output réalisé de l'OO

- Protocole d'accord approuvé en Gouvernement ;
- Circulaire explicative ;
- Certaines mesures implémentées.

Budget

- AB10.004.27.13.4322 : Dotation de fonctionnement aux communes dans le cadre de l'accord sectoriel 2021/01 relatif à la revalorisation salariale des agents des communes, CPAS, chapitres XII non hospitaliers et Mont-de-Piété : crédits c = 22.500.000 euros ; crédits b = 22.500.000 euros.

*IV.4.1.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Sur la base de la décision qui sera prise, l'implémentation des mesures reprises dans le protocole devrait se poursuivre selon le planning établi.

Output souhaité de l'OO

- Maatregelen van het protocol geïmplementeerd volgens de planning.

Middelen

Budget

- BA 10.004.27.13.4322: Werkingsdotatie aan de gemeenten in het kader van het sectoraal akkoord 2021/01 betreffende de herwaardering van de lonen van de ambtenaren van de gemeenten, de OCMW's, de niet-zorgverlenende verenigingen van Hoofdstuk XII en de Berg van Barmhartigheid: c-kredieten = 33.800.000 euro; b-kredieten= 33.800.000 euro.

Partners

- Gemeenten;
- Brulocalis;
- De drie vakbonden.

IV.4.2. OD 4.2. : De uitvoeringsbesluiten inzake personeelszaken toepassen en de ordonnantie van 27 februari 2014 (« Sociaal Handvest ») evalueren

IV.4.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD

In afwachting van de protocol.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Afhankelijk van de beslissing die wordt genomen betreffende de harmonisatie van het statuut, zullen eventuele aanpassingen worden doorgevoerd, met name voor de Nieuwe Gemeentewet en/of de uitvoeringsbesluiten.

Gerealiseerde output van de OD

- /

Budget

- Nihil

- Mesures du protocole implémentées selon planning.

Moyens

Budget

- AB10.004.27.13.4322: Dotation de fonctionnement aux communes dans le cadre de l'accord sectoriel 2021/01 relatif à la revalorisation salariale des agents des communes, CPAS, chapitres XII non hospitaliers et Mont-de-Piété: crédits c = 33.800.000 euros; crédits b = 33.800.000 euros.

Partenaires

- Communes;
- Brulocalis;
- les 3 syndicats.

IV.4.2. OO 4.2. : Mettre en œuvre les arrêtés d'exécution en matière de personnel et évaluer l'ordonnance du 27 février 2014 (« Charte sociale »)

IV.4.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

En attente du protocole

Description de la réalisation de l'objectif

En fonction de la décision prise concernant l'harmonisation du statut, des adaptations éventuelles seront entreprises notamment pour la Nouvelle loi communale et/ou les arrêtés d'exécution.

Output réalisé de l'OO

- /

Budget

Néant.

*IV.4.2.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Afhankelijk van de beslissing die wordt genomen betreffende de harmonisatie van het statuut, zullen eventuele aanpassingen worden doorgevoerd, met name voor de Nieuwe Gemeentewet en/of de uitvoeringsbesluiten.

Gewenst output van de OD

- Nieuwe Gemeentewet en/of de uitvoeringsbesluiten aangepast indien nodig.

*Middelen**Budget*

Nihil.

Partners

/

IV.4.3. OD 4.3. : De impact van de pensioenen op de financiën van de plaatselijke besturen onderzoeken*IV.4.3.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Gerealiseerd.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het bestuur heeft de berekeningstool afgewerkt en goedgekeurd. Deze tool werd daarna voor goedkeuring aan het kabinet voorgelegd, en om te bepalen welk gevolg aan de tool moet worden gegeven. Deze tool zal deel uitmaken van een door het bestuur voorgestelde dienstenaanbod aan de gemeenten die de financiële impact van hun HR-beleid op middellange en lange termijn willen bepalen (aanwervingen, benoemingen, statutariseringen, enz.).

Bovendien werd er een mededeling voor de plaatselijke besturen opgesteld, om hen over deze aangeboden mogelijkheid te informeren.

Gerealiseerde output van de OD

- Berekeningstool om te helpen bij de besluitvorming.

*IV.4.2.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

En fonction de la décision prise concernant l'harmonisation du statut, des adaptations éventuelles seront entreprises notamment pour la Nouvelle loi communale et/ou les arrêtés d'exécution.

Output souhaité de l'OO

- Nouvelle loi communale et/ou les arrêtés d'exécution adapté(e)s si nécessaire.

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

/

IV.4.3. OO 4.3. : Etudier l'impact des pensions sur les finances des pouvoirs locaux*IV.4.3.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Terminé.

Description de la réalisation de l'objectif

L'outil de calcul a été finalisé et validé à l'administration. Il a ensuite été présenté au cabinet pour validation et pour déterminer la suite à donner à cet outil. Ce dernier fera partie d'une offre de services proposés par l'administration aux communes désireuses de déterminer l'impact financier à moyen et long termes de leur politique RH (recrutement, nomination, statutarisation, etc).

De plus, une communication a été organisée auprès des pouvoirs locaux pour les informer de cette possibilité qui leur est offerte.

Output réalisé de l'OO

- Outil de calcul d'aide à la prise de décision opérationnel.

Budget

- BA 10.001.08.03.1211 : Uitgaven verbonden aan de studies, publicaties en allerhande kosten in verband met de voorgedij-uitoefening over de gemeenten; in het bijzonder in verband met de financiering en de organisatie van de gemeenten, de gesubsidieerde werken en de wijkcontracten : c-kredieten = 0 euro ; b-kredieten = 59.895 euro.

*IV.4.3.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Het bestuur zal het werk verrichten met de plaatselijke besturen die dit wensen.

Gewenst output van de OD

- /

*Middelen**Budget*

Nihil.

Partners

- Reacfin NV, Consultancybedrijf.

IV.4.4. OD 4.4. : De rechtspersoonlijkheid van de GSOB wijzigen in een VZW van gewestelijk belang en het beheer van de structuur herdefiniëren

*IV.4.4.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Nog niet gestart.

*IV.4.4.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Er zullen contacten gelegd worden om een denkoefening op te starten over de hervorming van de GSOB.

Budget

- AB 10.001.08.03.1211 : Dépenses liées aux études, publications et frais divers relatifs à l'exercice de la tutelle sur les communes et, en particulier, au financement et à l'organisation des communes, aux travaux subsidiés et aux contrats de quartiers : crédits c = 0 euros ; crédits b = 59.895 euros

*IV.4.3.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

L'administration fera le travail avec les pouvoirs locaux qui le souhaitent.

Output souhaité de l'OO

- /

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

- Reacfin SA, société de consultance.

IV.4.4. OO 4.4. : Modifier la personnalité juridique de l'ERAP en ASBL d'intérêt régional et redéfinir le pilotage de la structure

*IV.4.4.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Pas encore démarré.

*IV.4.4.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Des contacts seront pris afin d'initier une réflexion quant à la réforme des statuts de l'ERAP.

IV.5 SD 5 : De wetgeving met betrekking tot plaatselijke besturen moderniseren en codificeren

Omschrijving van de doelstelling

Om te beginnen wordt de harmonisatie van de boekhoudkundige normen voortgezet (OD 5.1). De ambitie was de boekhoudkundige reglementen van elk type entiteit te moderniseren en te komen tot de uitwerking van een gemeenschappelijk boekhoudplan op plaatselijk niveau (dit alles met het oog op transparantie, efficiëntie en coherentie, maar rekening houdend ook met de specifieke kenmerken van elke entiteit).

Vervolgens is de modernisering van de geldende teksten in de plaatselijke besturen een belangrijk aandachtspunt voor deze legislatuur. Daartoe zullen de verschillende wetgevingen die van toepassing zijn op de Brusselse plaatselijke besturen (Nieuwe Gemeentewet, bestuursvormen (OD5.3.), toezicht (OD5.4.), verplichte openbaarmaking, burgerparticipatie, bestuur en deontologie) de revue passeren en in voorkomend geval aangepast worden. Deze verschillende teksten zullen op een coherente en leesbare manier opgaan in het toekomstig Brussels Wetboek van plaatselijk recht (OD5.2.).

Ten slotte wordt voortgewerkt aan de herziening van de wet van 1971 op de begrafenissen en de lijkbezorging (OD5.5), die haar beslag zou moeten krijgen.

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

- GBV (p. 118) : « *De Regering zal de teksten die van kracht zijn bij de plaatselijke besturen, tijdens deze legislatuur verder moderniseren. Met het oog daarop zal de Regering de wetgeving die van toepassing is op de Brusselse plaatselijke besturen (toezicht, Nieuwe Gemeentewet, verplichtingen inzake openbaarmaking, burgerparticipatie, enz.) codificeren. Die codex zal uitgebreid worden met de regels over goed bestuur (transparantie, statuut van de mandataris, onverenigbaarheden, enz.) en deontologie (belangenconflicten, enz.), die geharmoniseerd en versterkt zullen worden. Vooraf moeten in allerlei teksten, waaronder de Nieuwe Gemeentewet, de ordonnantie over de « bestuursvormen » en de regels over het administratief toezicht, een aantal wijzigingen aangebracht worden.* »

[..]

IV.5 OS 5 : Moderniser et codifier la législation relative aux pouvoirs locaux

Description de l'objectif

Tout d'abord, l'harmonisation des normes comptables va se poursuivre (OO 5.1). L'ambition était de moderniser les règlements comptables de chaque type d'entité, d'aboutir à l'établissement d'un plan comptable commun au niveau local (cela dans un souci de transparence, d'efficacité et de cohérence, tout en tenant compte des spécificités propres à chaque entité).

Ensuite, un enjeu important de cette législature est la modernisation des textes en vigueur dans les pouvoirs locaux. À cette fin, les différentes législations applicables aux pouvoirs locaux bruxellois (Nouvelle loi communale, modes de gestion (OO5.3.), tutelle (OO5.4.), obligations de publicité, participation citoyenne, gouvernance et de déontologie) seront passées en revue et adaptées le cas échéant. Ces différents textes seront intégrés de manière cohérente et lisible au futur « Code bruxellois de droit local » (OO5.2.).

Enfin, la révision de la loi de 1971 sur les funérailles et les sépultures (OO5.5) continuera et devrait toucher à sa fin.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

- DPR (p. 114) : « *Le Gouvernement continuera sous cette législature à moderniser les textes en vigueur dans les pouvoirs locaux. À cette fin, le Gouvernement réalisera une codification de la législation applicable aux pouvoirs locaux bruxellois (tutelle, Nouvelle loi communale, obligations de publicité, participation citoyenne, etc.). Ce code s'étendra aux règles de gouvernance (transparence, statut du mandataire, incompatibilités, etc.), et de déontologie (conflits d'intérêts, etc.), qui seront harmonisées et renforcées. Une série de modifications devront être apportées en amont à divers textes, parmi lesquels la Nouvelle loi communale, l'ordonnance « modes de gestion » ou les règles fixant la tutelle administrative.* »

[..]

« *Begraafplaatsen zijn en blijven een gemeentelijke bevoegdheid. Binnen het gewestbestuur gaan we echter een cel oprichten om de zaken die te maken hebben met begrafenissen en lijkbezorging, te coördineren. Deze cel krijgt de taak om de beleidsinitiatieven op dit gebied op transversale wijze te omkaderen, te sturen en bekend te maken.* »

– Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020) :

SD 5 — De wetgeving met betrekking tot plaatselijke besturen moderniseren en codificeren

Middelen

Cf. middelen van de OD's

Partners

Cf. partners van de OD's

IV.5.1. OD 5.1. : De boekhoudkundige regels harmoniseren

IV.5.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Bij te sturen.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het bestuur heeft het werk i.v.m. het geharmoniseerde boekhoudreglement (boekhoudplan, enz.) in 2020 afgerond. Het werd begin 2021 voorgelegd aan het kabinet. Naar aanleiding daarvan werd het dossier aangepast. Het dossier werd vervolgens aan de Regering voorgelegd en in eerste lezing goedgekeurd. Het dossier werd voor advies naar de Raad van State gestuurd, dat een juridisch probleem m.b.t. de gemeenschappelijke ordonnantie heeft opgemerkt. De ordonnantie moest daarom worden herschreven. De gemeenschappelijke ordonnantie moet immers worden opgesplitst en moet specifiek zijn toegespitst op de OCMW's en gemeenten. Het gaat vooral om de inhoud, en niet zozeer om de vorm.

Daarnaast zal er een bestek moeten worden opgesteld en afgerond, om een externe consultant te selecteren die het implementatieplan en de uitvoering ervan zal moeten omkaderen.

Gerealiseerde output van de OD

– Herschrijving van de ordonnanties in de afrondingsfase ;

« *Sans remettre en cause le caractère communal du cimetière, il sera créé au sein de l'administration régionale une cellule de coordination des questions ayant trait aux funérailles et sépultures, ayant pour mission l'encadrement, la guidance et la diffusion des actions portant sur la matière funéraire, et ce de manière transversale.* »

– Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020) :

OS 5 — Moderniser et codifier la législation relative aux pouvoirs locaux.

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.5.1. OO 5.1. : Harmoniser les règles en matière de normes comptables

IV.5.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

A corriger.

Description de la réalisation de l'objectif

Le travail sur le règlement comptable harmonisé (plan comptable etc.) avait été finalisé par l'administration en 2020. Il a été présenté au cabinet en début 2021. Suite à cela, le dossier a été adapté. Il est ensuite passé au Gouvernement lors duquel il a été approuvé en première lecture. Le dossier a été envoyé pour avis au Conseil d'État qui a soulevé un problème juridique lié à l'ordonnance conjointe. L'ordonnance a dû être réécrite suite à cela. En effet, l'ordonnance conjointe doit être défusionnée et spécifique aux CPAS et aux communes. Il s'agit surtout d'un travail de fonds plutôt que de forme.

Parallèlement à cela, un cahier spécial des charges devra être constitué et finalisé en vue de choisir un consultant extérieur pour encadrer le plan d'implémentation et sa mise en œuvre.

Output réalisé de l'OO

– Réécriture des ordonnances en voie de finalisation.

- Bestek afgerond.

Budget

- BA 10.001.08.03.1211 : Uitgaven verbonden aan de studies, publicaties en allerhande kosten in verband met de voogdij-uitoefening over de gemeenten ; in het bijzonder in verband met de financiering en de organisatie van de gemeenten, de gesubsidieerde werken en de wijkcontracten : c-kredieten = 0 euro ; b-kredieten = 0 euro.

IV.5.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Zodra de ordonnanties zijn herschreven, zullen ze hun wetgevend traject doorlopen. Zodra de politieke overheden (de BHR en het Verenigd College) hun goedkeuring hebben gegeven, moeten de betrokken instanties (gemeenschappelijke gewestcommissie, Brulocalis, Federatie van gemeenteontvangers, Federatie van OCMW-ontvangers) op de hoogte worden gebracht van het nieuwe ontwerp en moeten de werkzaamheden voor de praktische uitvoering van de hervorming worden opgestart.

Gewenst output van de OD

- Ordonnanties gestemd in het Parlement ;
- Communicatie naar de plaatselijke besturen ;
- Eerste fases van de uitvoering van het implementatieplan.

Middelen

Budget

- BA 10.001.08.03.1211 : Uitgaven verbonden aan de studies, publicaties en allerhande kosten in verband met de voogdij-uitoefening over de gemeenten ; in het bijzonder in verband met de financiering en de organisatie van de gemeenten, de gesubsidieerde werken en de wijkcontracten : c-kredieten = 80.000 euro ; b-kredieten = 80.000 euro.

Partners

- Unieke Gewestelijke Commissie voor de Nieuwe Comptabiliteit ;
- CIBG.

- Cahier spécial des charges finalisé.

Budget

- AB 10.001.08.03.1211 : Dépenses liées aux études, publications et frais divers relatifs à l'exercice de la tutelle sur les communes et, en particulier, au financement et à l'organisation des communes, aux travaux subsidiés et aux contrats de quartiers : crédits c = 0 euros ; crédits b = 0 euros.

IV.5.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Une fois les ordonnances réécrites, elles continueront leur parcours législatif. Une fois la validation par les autorités politiques (GRBC et Collège réuni) obtenue, il conviendra de communiquer le nouveau projet aux instances concernées (Commission régionale unique, Brulocalis, fédération de receveurs communaux, fédération de receveurs des CPAS) et d'entamer les travaux en vue de la mise en œuvre concrète de la réforme.

Output souhaité de l'OO

- Ordonnances votées au Parlement.
- Communication faite vers les pouvoirs locaux.
- Premières étapes de la mise en œuvre du plan d'implémentation.

Moyens

Budget

- AB 10.001.08.03.1211 : Dépenses liées aux études, publications et frais divers relatifs à l'exercice de la tutelle sur les communes et, en particulier, au financement et à l'organisation des communes, aux travaux subsidiés et aux contrats de quartiers : crédits c = 80.000 euros ; crédits b = 80.000 euros.

Partenaires

- Commission régionale Unique de Nouvelle comptabilité ;
- CIRB.

IV.5.2. OD 5.2. : De Nieuwe Gemeentewet hervormen*IV.5.2.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

De uitvoering van de vier krachtlijnen van de ABV op het vlak van bestuur heeft veel meer tijd ingenomen dan voorzien was (onderhandelingen op politiek niveau). Er zijn nog andere wijzigingen dan die m.b.t. het bestuur, die voor de codificering (of tezelfdertijd) zouden moeten worden opgenomen in de NGW.

Gerealiseerde output van de OD

Zie OD3.2, OD5.3 en OD5.4.

*IV.5.2.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

De codificering zou moeten starten in 2022.

Partners

/

IV.5.3. OD 5.3. : De gewestelijke toezichtprocedures moderniseren*IV.5.3.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Bij te sturen.

IV.5.2. OO 5.2. : Procéder à la refonte de la Nouvelle loi communale*IV.5.2.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Le travail de mise en œuvre des 4 axes de la DPG en matière de gouvernance a pris beaucoup plus de temps que prévu (négociations au niveau politique). Il reste encore des modifications autres que celles relatives à la gouvernance qui devraient être introduites dans la NLC en amont du travail de codification (ou en même temps).

Output réalisé de l'OO

Voir OO3.2, OO5.3 et OO5.4.

*IV.5.2.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Le travail de codification devrait commencer en 2022.

Output souhaité de l'OO

– travail de codification commencé.

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

/

IV.5.3. OO 5.3. : Moderniser les procédures de la tutelle régionale*IV.5.3.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

A corriger.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het bestuur heeft de opmerkingen ontvangen van het kabinet over de voorstellen in de nota over het toezicht op de gemeenten. Naar aanleiding daarvan en na alles op punt te stellen met het kabinet, zal er een voorontwerp van ordonnantie houdende wijziging van de toezichtsregels voor elk van de plaatselijke besturen worden opgesteld. Ook de besluiten betreffende de elektronische overdracht van documenten in het kader van de door BPB uitgevoerde opdrachten moeten worden gewijzigd (dit reikt verder dan het toezicht).

Gerealiseerde output van de OD

- Presentatie van de voorstellen van het bestuur aan de minister belast met Plaatselijke Besturen ;
- Voorontwerp van ordonnantie opgesteld.

Budget

Nihil.

*IV.5.3.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

De in 2021 begonnen werkzaamheden zouden in 2022 moeten worden voortgezet en het voorontwerp van ordonnantie zou zijn wetgevend traject moeten beginnen en beëindigen. Zodra de ordonnantie is goedgekeurd, zal het bestuur bovendien het besluit houdende het toezicht opstellen (met name de over te maken akten) en een toelichtende omzendbrief naar de plaatselijke besturen sturen.

Gewenst output van de OD

- Een ontwerp van ordonnantie gevalideerd door de regering en aangenomen door het Parlement.
- Besluiten opgesteld en goedgekeurd ;
- Toelichtende omzendbrief verzonden naar de plaatselijke besturen.

*Middelen**Budget*

Nihil.

Partners

- Parlement ;

Description de la réalisation de l'objectif

L'administration a reçu les commentaires du cabinet sur les propositions présentées dans la note sur la tutelle sur les communes. Suite à cela et après mise au point avec le cabinet, un avant-projet d'ordonnance modifiant les règles de tutelle de chacun des pouvoirs locaux sera rédigé. Il est également question de modifier les arrêtés relatifs à la transmission électronique des documents dans le cadre des missions menées par BPL (plus large que la tutelle).

Output réalisé de l'OO

- Présentation au Ministre des pouvoirs locaux des propositions de l'administration ;
- Avant-projet d'Ordonnance rédigé.

Budget

Néant.

*IV.5.3.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Le travail entamé en 2021 devrait se poursuivre en 2022 et l'avant-projet d'ordonnance devrait commencer et terminer son parcours législatif. De plus, une fois l'ordonnance approuvée, l'administration rédigera l'arrêté organisant la tutelle (notamment les actes à transmettre) et enverra une circulaire explicative aux pouvoirs locaux.

Output souhaité de l'OO

- Un projet d'Ordonnance validé par le Gouvernement et adopté par le Parlement ;
- Arrêtés rédigés et approuvés ;
- Circulaire explicative envoyée aux pouvoirs locaux.

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

- Parlement ;

– Raad van State.

IV.5.4. OD 5.4. : De ordonnantie inzake bijzondere bestuursvormen evalueren en aanpassen

IV.5.4.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het register van gemeentelijke vzw's werd afgewerkt. Een persoonlijke brief werd naar de gemeenten gestuurd om dit werk af te ronden.

Bovendien werden er twee omzendbrieven opgesteld en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad*. Deze omzendbrieven hebben als doel de toezichtsregels toe te lichten, en uit te leggen hoe de vzw's hun akten moeten sturen. De eerste omzendbrief is een vereenvoudigde versie en richt zich tot de vzw's die geen lijsten moeten bezorgen aan het bestuur, met name de vzw's opgericht voor de inwerkingtreding van de ordonnantie van 2018. De tweede omzendbrief is iets gesofisticeerder en richt zich tot de vzw's die hun akten *in extenso* moeten sturen (vzw's opgericht na 1 september 2018).

Momenteel wordt tot slot de haalbaarheid van de regels inzake toezicht op de vzw's geëvalueerd. Deze evaluatie gebeurt hoofdzakelijk op grond van documenten die deze vzw's momenteel sturen.

Gerealiseerde output van de OD

- Register van gemeentelijke vzw's afgerond ;
- Omzendbrieven met betrekking tot de toezichtsregels en verzending van de in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerde akten ;
- Evaluatie van de uitvoering van de ordonnantie verwezenlijkt (voor het gedeelte m.b.t. het toezicht op vzw's).

Budget

Nihil.

– Conseil d'État.

IV.5.4. OO 5.4. : Evaluer et adapter l'ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion

IV.5.4.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon planning.

Description de la réalisation de l'objectif

Le registre des ASBL communales a été finalisé. Un courrier individualisé a été envoyé aux communes pour clôturer ce travail.

De plus, deux circulaires ont été rédigées et publiées au *Moniteur belge*. Ces circulaires visent à expliquer les règles de tutelle et la manière dont les ASBL doivent envoyer leurs actes. La première circulaire est une version simplifiée et s'adresse aux ASBL qui ne doivent transmettre que des listes à l'administration à savoir celles créées avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance de 2018. La deuxième circulaire est plus sophistiquée et s'adresse aux ASBL qui doivent transmettre des actes *in extenso* (ASBL créées après le 1^{er} septembre 2018).

Enfin, une évaluation de la praticabilité des règles de tutelle sur les ASBL est en cours. Elle s'effectue essentiellement sur la base des documents qui sont envoyés par ces ASBL au stade actuel.

Output réalisé de l'OO

- Registre des ASBL communales finalisé ;
- Circulaires concernant les règles de tutelle et l'envoi des actes publiées au *Moniteur belge* ;
- Evaluation de l'exécution de l'ordonnance réalisée (pour la partie tutelle ASBL).

Budget

Néant.

*IV.5.4.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Naargelang van wat uit de evaluatie van de uitvoering van de ordonnantie zal voortkomen, zullen er acties worden ondernomen.

Tenzij er met de ordonnantie een probleem is dat dringend moet worden aangepakt, zou er in 2021 in verband hiermee niets moeten worden ondernomen. BPB zal immers niet ver genoeg kunnen terugblikken met betrekking tot het aannemen van deze ordonnantie en de analyse zou pas vanaf 2022 moeten gebeuren.

Gewenst output van de OD

/

*Middelen**Budget*

Nihil.

Partners

- Gemeenten ;
- Gemeentelijke vzw's ;
- Meergemeentelijke vzw's ;
- Intercommunales ;
- Parlement ;
- Raad van State.

IV.5.5. OD 5.5. : De wet van 1971 op de begraafplaatsen en de lijkbezorging herzien*IV.5.5.1 Realisaties 2021**Status van de OD*

Kleine afwijking.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van de ordonnantie van 29 november 2018 over begravenissen en lijkbezorging werd uitgebreid. De overwogen wijzigingen hebben niet meer uitsluitend betrekking op de verplichting

*IV.5.4.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

En fonction de ce qui ressortira de l'évaluation de l'exécution de l'ordonnance, des actions seront entreprises.

Output souhaité de l'OO

/

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

- Communes ;
- ASBL communales ;
- ASBL pluricommunales ;
- Intercommunales ;
- Parlement ;
- Conseil d'État.

IV.5.5. OO 5.5. : Réviser la loi de 1971 sur les funérailles et les sépultures*IV.5.5.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO*

Petit écart.

Description de la réalisation de l'objectif

L'avant-projet d'Ordonnance modifiant l'ordonnance du 29 novembre 2018 sur les funérailles et sépultures a été élargi. Les modifications envisagées ne portent plus uniquement sur l'obligation pour les communes

voor de gemeenten om op elke begraafplaats over een multiconfessioneel perceel te beschikken (artikel 3, achtste lid van de ordonnantie), maar heeft ook betrekking op andere bepalingen van de ordonnantie. De uitbreiding van dit ontwerp tot wijziging van de ordonnantie resulteert onder meer in meerdere uitwisselingen en contacten met de gemeenten. Daaruit is de noodzaak gebleken andere bepalingen van de ordonnantie te verduidelijken. Zodra dit ontwerp volledig opgesteld is, kan het zijn wetgevend traject beginnen, op voorwaarde dat het kabinet het licht op groen heeft gesteld.

Het ontwerp van omzendbrief over de ordonnantie van 29 november 2018 over de begraafplaatsen en de lijkbezorging dat hangende was bij het kabinet, maakt momenteel het voorwerp uit van aanpassingen ingevolge verschillende vergaderingen met de IWG burgerlijke staat. Dit aldus aangepaste ontwerp van omzendbrief zal vervolgens voor akkoord naar het kabinet worden gestuurd.

Parallel daarmee vindt het werk aan de uitvoeringsbesluiten continu plaats. Enerzijds werd het besluit tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de mogelijkheden voor een waardig afscheid van een levenloos geboren foetus gewijzigd (art. 15^{ter} van de wet van 1971). Anderzijds wordt gewerkt aan het opstellen van het besluit dat de modaliteiten bepaalt voor het opstellen van de lijst met graven van plaatselijk historisch belang (uitvoering van artikel 33 van de ordonnantie) en van het besluit dat de vorm en inhoud van het register der begraafplaatsen bepaalt (uitvoering van artikel 3 van de ordonnantie).

Gerealiseerde output van de OD

- De revisie van het ontwerp van omzendbrief over de ordonnantie van 29 november 2018 op de begraafplaatsen en de lijkbezorging wordt momenteel afgerond ;
- Ontwerp van uitvoeringsbesluit tot bepaling van de uitvoeringsmodaliteiten van de mogelijkheden voor een waardig afscheid van een levenloos geboren foetus goedgekeurd in eerste lezing ;
- Ontwerp van uitvoeringsbesluit dat de modaliteiten bepaalt voor het opstellen van de lijst met graven van plaatselijk historisch belang afgewerkt ;
- Ontwerp van uitvoeringsbesluit dat de vorm en inhoud van het register der begraafplaatsen bepaalt in een vergevorderde redactiefase.

Budget

Nihil.

de disposer d'une parcelle multiconfessionnelle dans chaque cimetière (article 3, alinéa 8 de l'ordonnance) mais également sur d'autres dispositions de l'ordonnance. L'extension de ce projet de modification de l'ordonnance résulte notamment de plusieurs échanges et contacts avec les communes qui ont fait apparaître la nécessité de clarifier d'autres dispositions de l'ordonnance. Ce projet, dès qu'il sera complètement rédigé, pourra ensuite entamer son parcours législatif, lorsque le cabinet l'aura avalisé.

Par ailleurs, le projet de circulaire sur l'ordonnance du 29 novembre 2018 sur les funérailles et sépultures qui était pendant au cabinet fait actuellement l'objet d'adaptations suite aux différentes réunions qui ont eu lieu avec le GTI état civil. Ce projet de circulaire ainsi adapté, sera ensuite renvoyé au cabinet pour accord.

Parallèlement à cela, le travail sur les arrêtés d'exécution a continué. D'une part, l'arrêté déterminant les modalités d'exécution des possibilités de se séparer dignement d'un fœtus né sans vie est passé en 1^{re} lecture au Gouvernement et a été soumis pour avis au Conseil d'État. D'autre part, la rédaction de l'arrêté fixant les modalités d'établissement de la liste des sépultures d'importance historique locale (exécution de l'article 33 de l'Ordonnance) et de celui déterminant la forme et le contenu du registre des cimetières (exécution article 3 de l'ordonnance) devraient être finalisés d'ici la fin de l'année.

Output réalisé de l'OO

- Révision du projet de circulaire sur l'ordonnance du 29 novembre 2018 sur les funérailles et sépultures en cours d'achèvement ;
- Projet d'arrêté d'exécution déterminant les modalités d'exécution des possibilités de se séparer dignement d'un fœtus né sans vie approuvé en 1^{re} lecture ;
- Projet d'arrêté d'exécution fixant les modalités d'établissement de la liste des sépultures d'importance historique locale finalisé ;
- Projet d'arrêté d'exécution déterminant la forme et le contenu du registre des cimetières en phase de rédaction avancée.

Budget

Néant.

*IV.5.5.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

Het in 2021 gestarte werk i.v.m. de uitvoeringsbesluiten zal worden voortgezet. De twee bovenvermelde ontwerpen van uitvoeringsbesluiten moeten in eerste lezing aan de Regering worden voorgelegd (graven van plaatselijk historisch belang en registers). Bovendien zouden er twee andere uitvoeringsbesluiten moeten worden opgesteld. Het eerste uitvoeringsbesluit zal de criteria vastleggen voor het oprichten en exploiteren van begraafplaatsen en crematoria (uitvoering artikel 4 van de ordonnantie), terwijl het tweede uitvoeringsbesluit een besluit zal zijn ter uitvoering van artikel 30 van de ordonnantie.

Tot slot zou de redactie van het voorontwerp van ordonnantie tot wijziging van eerder vermelde ordonnantie moeten worden opgestart.

Gewenst output van de OD

- Ontwerp van uitvoeringsbesluit dat de modaliteiten bepaalt voor het opstellen van de lijst met graven van plaatselijk historisch belang aangenomen ;
- Ontwerp van uitvoeringsbesluit dat de vorm en inhoud van het register der begraafplaatsen bepaalt aangenomen ;
- Ontwerp van uitvoeringsbesluit dat de criteria vastlegt voor het oprichten en exploiteren van begraafplaatsen en crematoria opgesteld.

*Middelen**Budget*

Nihil.

Partners

- Parlement ;
- Raad van State.

IV.6 SD 6 : Organisatie van de gemeenteraadsverkiezingen van 2024*Omschrijving van de doelstelling*

De bevoegdheid om de gemeenteraadsverkiezingen te organiseren werd in 2001 door de 5^{de} Staatshervorming overgeheveld naar de Gewesten.

*IV.5.5.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

Le travail sur les arrêtés d'exécution entamé en 2021 va se poursuivre. Il s'agit de faire passer en 1^{re} lecture au Gouvernement les deux projets d'arrêtés d'exécution mentionnés ci-dessus (sépultures d'importance historique locale et registres). De plus, deux autres arrêtés d'exécution devraient être rédigés. Le premier fixera les critères de création et d'exploitation des cimetières et des établissements crématoires (exécution article 4 de l'ordonnance) tandis que le deuxième sera un arrêté en exécution de l'article 30 de l'ordonnance.

Enfin, l'avant-projet d'ordonnance modificatif devrait avoir entamé sa rédaction.

Output souhaité de l'OO

- Projet d'arrêté d'exécution fixant les modalités d'établissement de la liste des sépultures d'importance historique locale adopté ;
- Projet d'arrêté d'exécution déterminant la forme et le contenu du registre des cimetières adopté ;
- Projet d'arrêté d'exécution fixant les critères de création et d'exploitation des cimetières et des établissements crématoires rédigé.

*Moyens**Budget*

Néant.

Partenaires

- Parlement ;
- Conseil d'État.

IV.6 OS 6 : Organiser les élections communales de 2024*Description de l'objectif*

La compétence d'organiser les élections communales a été transférée aux Régions suite à la Vème Réforme de l'État en 2001.

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

De bijzondere wet van 13 juli 2001 houdende overdracht van diverse bevoegdheden aan de gewesten en gemeenschappen

Middelen

Cf. middelen van de OD's

Partners

Cf. partners van de OD's

IV.6.1. OD 6.1. : Organisatie van de gemeenteraadsverkiezingen van 2024

IV.6.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Het voorbereidende werk op wetgevend vlak blijft maar toenemen. Een project voor de fusie van het Brussels Gemeentelijk Kieswetboek met de ordonnantie « elektronische stemming » werd immers voorbereid. In het nieuwe Brussels Gemeentelijk Kieswetboek hebben er tezelfdertijd inhoudelijke wijzigingen plaatsgevonden. Deze wijzigingen vloeien hoofdzakelijk voort uit de debriefing met de gemeenten naar aanleiding van de verkiezingen van 2018. Dit herwerkingsproject zal nu worden voorgelegd aan het advies van de gemeenten.

Het besluit betreffende het « presentiegeld voor de leden van de stembureaus » werd door het bestuur aangepast en werd in september naar het kabinet gestuurd. Het betreft een voorstel om de toegekende bedragen licht te verhogen.

Een memo betreffende de volmachten werd opgesteld. Desalniettemin loopt er momenteel een uitgebreidere reflectie over het volledige proces van de volmachten. Deze reflectie moet plaatsvinden rekening houdende met de evolutie van de techniek.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

La loi spéciale du 13 juillet 2001 portant transfert de diverses compétences aux Régions et Communautés

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.6.1. OO 6.1. : Organiser les élections communales de 2024

IV.6.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon le planning.

Description de la réalisation de l'objectif

Le travail préparatoire continue à s'intensifier sur le plan législatif. En effet, un projet de fusion du Code électoral communal bruxellois avec l'ordonnance « vote électronique » a été préparé. Des modifications de fond ont, par la même occasion, été introduites dans le Nouveau Code électoral communal bruxellois. Ces modifications résultent essentiellement du débriefing effectué avec les communes suite aux élections de 2018. Ce projet de remaniement va maintenant être soumis à l'avis des communes.

L'arrêté relatif aux « jetons de présence des membres des bureaux électoraux » a été adapté par l'administration et a été envoyé au cabinet en septembre. Il s'agit d'une proposition d'augmenter légèrement les montants octroyés.

Un mémo concernant les procurations a été établi. Mais une réflexion plus large sur tout le processus des procurations est en cours. Celle-ci doit se faire en tenant compte de l'évolution de la technique.

Een eerste herwerking van de instructies voor de stembureaus is lopende.

Een nota betreffende de verkiezingsuitgaven werd opgesteld en naar de minister gestuurd. Deze nota omvat de verschillende aspecten van de materie « uitgaven ». Er werd ook een brief gestuurd naar het Brusselse Parlement over een ontwerp dat als doel heeft de vereiste communicatie op het vlak van verkiezingsuitgaven en de controle ervan digitaal te laten plaatsvinden. Het Parlement is bevoegd voor deze materie, en het is belangrijk dat het bestuur het standpunt van het Parlement kent.

Naast dit juridische werk werd er ook een risicoanalyse verwezenlijkt, en zijn de werkzaamheden aan de website (structuur, enz.) begonnen.

Bovendien blijven er werkgroepen over verschillende materies (techniek, logistiek, communicatie, verkiezingsuitgaven, enz.) plaatsvinden met de organisatoren van verschillende soorten verkiezingen.

Gerealiseerde output van de OD

- Besluit « presentiegeld » aangepast ;
- Memo betreffende de volmachten opgesteld ;
- Nota betreffende de verkiezingsuitgaven opgesteld en brief naar het Parlement verzonden ;
- Risicoanalyse verwezenlijkt ;
- Fusie en wijziging van het Brussels Gemeentelijk Kieswetboek ter advies voorgelegd aan de gemeenten.

Budget

- Programma 2 van de opdracht 10 : Organisatie van verkiezingen : Aangepast 2021 : c-kredieten = 5 000 euro ; b-kredieten = 5 000 euro.

IV.6.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Het wetgevend werk zal in 2022 voortgezet moeten worden. Het besluit « presentiegeld » zou immers moeten worden voorgelegd aan de Regering. Het werk m.b.t. de andere bovenvermelde teksten zou ook moeten worden voortgezet en afgerond.

Gewenst output van de OD

- Besluit « presentiegeld » aangenomen.

Un premier travail de remaniement des instructions aux bureaux de vote est en cours.

Une note concernant les dépenses électorales a été écrite et envoyée au Ministre. Elle reprend les différents aspects de la matière « dépenses ». Un courrier a été également envoyé au Parlement bruxellois au sujet d'un projet ayant pour objectif d'opérer de manière digitalisée les communications requises en matière de dépenses électorales ainsi que leur contrôle. Le Parlement est compétent en la matière et il est nécessaire pour l'administration de connaître son point de vue.

Parallèlement au travail juridique, une analyse de risques a été réalisée et le travail sur le site internet (structure etc.) a commencé.

Enfin, des groupes de travail avec les différentes entités organisatrices des différents types d'élections continuent à avoir lieu sur différentes matières (technique, logistique, communication, dépenses électorales etc.).

Output réalisé de l'OO

- Arrêté « jetons de présence » adapté ;
- Mémo concernant les procurations établi ;
- Note concernant les dépenses électorales écrite et courrier envoyé au Parlement ;
- Analyse de risques réalisée ;
- Travail de fusion et de modification du CECB soumis à l'avis des communes.

Budget

- Programme 2 de la mission 10 : Organisation des élections : Ajusté 2021 : crédits c = 5.000 euros ; crédits b = 5.000 euros.

IV.6.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Le travail législatif va continuer en 2022. En effet, l'arrêté « jetons de présence » devrait passer au Gouvernement. Le travail sur les autres textes susmentionné devrait également continuer et être finalisé.

Output souhaité de l'OO

- Arrêté « jetons de présence » adopté.

*Middelen**Budget*

- Programma 2 van de opdracht10: Organisatie van verkiezingen.

Partners

- FOD Binnenlandse Zaken ;
- Vlaamse Overheid ;
- Waals Gewest ;
- Deutstalige Gemeenschap.

IV.7 SD 7: Bijdragen tot de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en op deze wijze ook tot de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050

Omschrijving van de doelstelling

Om efficiënt te zijn, moeten de bijdragen van elke overheidsinstantie aan de klimaatprioriteiten worden vertaald in hefboomen die voldoen aan adequate en haalbare doelstellingen. De Task force Climat, die alle administraties verenigt onder de coördinatie van Leefmilieu Brussel, krijgt daarom van de regering de opdracht ondersteuning te bieden aan de vastlegging en/of updating van de meetbare of kwantitatieve hefboomen en doelstellingen, die in het kader van de begroting 2021 aan het Parlement zullen worden voorgelegd.

*Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD**Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD**Brondocument van de SD*

- GBV (p. 3-4): «*De Regering wil met veel ambitie tegemoetkomen aan de Europese doelstellingen en aan de verbintenissen van het Akkoord van Parijs door een rechtvaardig en proactief klimaatbeleid te voeren.*

Ze ontwikkelt daarvoor een systemische, structurele en structurerende aanpak. Het Gewest zal alle beschikbare hefboomen benutten om een nieuw klimaatbeleid uit te stippelen en in al zijn beslissingen rekening houden met de uitdagingen op het vlak van klimaat en biodiversiteit.

Het Gewest werkt een langetermijnstrategie uit met bindende doelstellingen en voert een evaluatiekader

*Moyens**Budget*

- Programme 2 de la mission 10: Organisation des élections.

Partenaires

- SPF Intérieur ;
- Administration flamande ;
- Région wallonne ;
- Communauté germanophone.

IV.7 OS 7: Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

Description de l'objectif

Pour être efficaces, les contributions de chaque organisme public aux priorités climatiques doivent être traduites en leviers qui répondent à des objectifs adéquats et réalisables. Le Gouvernement confie, dès lors, à la Task force Climat, qui rassemble l'ensemble des administrations sous la coordination de Bruxelles Environnement, la mission d'accompagner la fixation et/ou l'actualisation des leviers et objectifs mesurables ou chiffrés, qui seront communiqués au Parlement dans le cadre du budget 2021.

*Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS**Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS**Document source de l'OS*

- DPR (p. 3-4): «*Le Gouvernement entend répondre de façon ambitieuse aux objectifs européens et aux engagements pris lors de l'Accord de Paris, en portant une politique juste et proactive.*

Il développera, à cet effet, une approche systémique, structurelle et structurante. L'ensemble des leviers régionaux seront mobilisés pour établir une nouvelle gouvernance climatique et faire de ces enjeux et ceux liés à la biodiversité un traceur des décisions régionales.

La Région se dotera d'une stratégie à long terme basée sur des objectifs contraignants et un cadre d'évaluation

in op basis van een 'Brusselse ordonnantie voor het klimaat». Daarmee engageert Brussel zich als 'koolstofarm» Gewest. Dit houdt in dat we de tussentijdse verbintenissen en de huidige maatregelen die opgenomen zijn in de Brusselse bijdrage aan het Nationaal Energie- en Klimaatplan (NEKP) versterken om de uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen ten opzichte van 2005 en tegen die tijd zoveel mogelijk bij te dragen aan een verhoging van de doelstellingen van de Europese Unie.

Rekening houdend met de uitdagingen en kansen die in een sterk verdicht en verstedelijkt gebied met dergelijke inspanningen gepaard gaan, verbindt de Regering zich ertoe de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050.

Om onze reële koolstofvoetafdruk te verminderen, zal het gewestelijk klimaatbeleid ook een onderdeel bevatten over de beperking van de onrechtstreekse uitstoot. Zo willen we zorgen voor samenhang in de strijd tegen de klimaatverandering. Ook stellen we ons op die manier solidair op tegenover de andere gewesten. De Regering streeft een doelstelling na die vergelijkbaar is met die voor de rechtstreekse uitstoot tegen 2050.

Een oplossing is pas mogelijk als zij gebaseerd gedeeld en gedragen is door de Brusselaars. Daarom zal de Regering samen met Brusselse burgers, de economische, sociale en institutionele spelers, de initiatieven die werken rond transitie en de plaatselijke besturen een maatschappelijk debat opstarten over de visie om van Brussel tegen 2050 een « koolstofarme » stad te maken.

De Regering baseert haar beleid ook op wetenschappelijke expertise. De Raad voor het Leefmilieu krijgt een onafhankelijk interdisciplinair evaluatiecomité met wetenschappelijke experts. Dat comité bezorgt het Parlement jaarlijks een verslag met de stand van zaken met betrekking tot de klimaatstrategie en de gewestelijke biodiversiteit.

Van bij het begin van de legislatuur zal de Regering een bijdrage tot de klimaatprioriteiten opnemen in de oriëntatienota's en -brieven van elke minister en elke openbare instelling en in de doelstellingen die aan de leidende ambtenaren worden opgelegd.

Elke nieuwe wijk en alle grootschalige stadsontwikkelingsprojecten zullen ontworpen en uitgevoerd worden als duurzame wijk, beoordeeld op basis van het Brusselse referentiesysteem, met klimaatdoelstellingen op lange termijn en een sterke ambitie op vlak van duurzaamheid.

Daartoe zal het Gewest de transitie centraal stellen in zijn economische strategie en zal het geleidelijk alle economische ondersteuningsinstrumenten richten op koolstofarme productiemodellen, op de circulaire en

encadré par une « Ordonnance bruxelloise pour le Climat », afin que Bruxelles s'engage comme une Région « bas carbone ». Ceci impliquera de renforcer les engagements intermédiaires et les mesures actuellement inscrits dans la contribution bruxelloise au Plan national énergie-climat (PNEC), pour atteindre, dès 2030, au minimum 40 % de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2005 et contribuer autant que possible à la rehausse des objectifs de l'Union européenne à cette échéance.

Compte tenu des défis et des opportunités que représentent de tels efforts dans une zone aussi dense et urbanisée, le Gouvernement s'engage à approcher l'objectif européen de neutralité carbone à l'horizon 2050.

Par ailleurs, afin de réduire notre empreinte carbone réelle, un cadre de réduction des émissions indirectes sera intégré à la politique climatique régionale. Ceci permettra d'assurer une cohérence dans la lutte contre le changement climatique, de même que de se montrer solidaire des autres régions et territoires dont nous dépendons. Le Gouvernement s'inscrira dans un objectif comparable à celui des émissions directes à l'horizon 2050.

Un tel enjeu ne peut trouver de solution que s'il repose sur une vision partagée par les Bruxellois. À cet effet, le Gouvernement initiera un débat public, associant les citoyens bruxellois, les acteurs économiques, sociaux et institutionnels, les initiatives de transition et les pouvoirs locaux autour d'une vision « bas carbone » pour Bruxelles à l'horizon 2050.

Le Gouvernement appuiera également son action sur l'expertise scientifique. Un comité d'évaluation interdisciplinaire et indépendant, composé d'experts scientifiques, sera institué au sein du Conseil de l'environnement et sera chargé de remettre annuellement un rapport au Parlement sur l'état des politiques publiques en matière de stratégie climatique et de biodiversité régionale.

Dès le début de la législature, le Gouvernement intégrera une contribution aux priorités climatiques dans les notes d'orientation et lettres d'orientation de chaque ministre et de chaque organisme public et ainsi que dans les objectifs assignés aux fonctionnaires dirigeants.

Chaque nouveau quartier ou projet de développement urbain de grande ampleur sera pensé et réalisé comme un quartier durable, apprécié sur la base du référentiel bruxellois du même nom, en intégrant les objectifs climatiques à long terme et une ambition de durabilité forte.

La Région mettra la transition au centre de sa stratégie économique et orientera progressivement tous les outils de soutien économique vers des modèles de production décarbonés, vers l'économie circulaire et régénérative,

regeneratieve economie, op sociaal en democratisch ondernemerschap en op de digitalisering van de economie.

Om deze doelen te bereiken zal de Regering natuurlijk waken over de bestemming en de effectieve besteding van alle middelen van het Klimaatfonds en van de begrotingsmiddelen die zijn bestemd voor de klimaattransitie.

Ten slotte zal het Gewest een stedelijke adaptatiestrategie uittekenen die anticipeert op klimaatverandering en de economische, sociale en milieurisico's die daaruit voortvloeien. »

– Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020) :

SD 6 — Bijdragen tot de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en op deze wijze ook tot de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050

Middelen

Cf. middelen van de OD's

Partners

Cf. partners van de OD's

IV.7.1. OD 7.1. : Voor de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten: het identificeren, plannen en/of updaten tegen midden 2020 van de meetbare of kwantitatieve hefboomen en doelstellingen die opgenomen moeten worden in de beleidsbrieven

IV.7.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Nog niet gestart.

IV.7.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling

Zou niet moeten starten in 2022.

vers l'entrepreneuriat social et démocratique et vers la digitalisation de l'économie.

Pour atteindre ces objectifs, le Gouvernement veillera à l'affectation et l'activation effective de l'ensemble des moyens du Fonds climat et des fonds budgétaires soutenant la transition climatique.

Enfin, la Région se dotera d'une stratégie d'adaptation urbaine anticipant les conséquences des dérèglements climatiques et des risques environnementaux, économiques et sociaux qui en découlent.»

– Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020) :

OS 6 — Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.7.1. OO 7.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, d'ici la fin du premier semestre 2020, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les lettres d'orientation.

IV.7.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Pas encore démarré.

IV.7.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif

Ne devrait pas démarrer en 2022.

IV.8 SD 8 : De ontwikkeling van de sportinfrastructuren op gemeentelijk en wijkniveau ondersteunen

Omschrijving van de doelstelling

Het Brussels Gewest zal, in de mate van het mogelijke, de specifieke steun voor de ontwikkeling van gemeentelijke sportinfrastructuur voortzetten. Het zal ervoor zorgen dat een flexibele en doeltreffende regelgeving het mogelijk maakt projecten voor het oprichten en renoveren van sportinfrastructuur te blijven subsidiëren. In het kader van de projectoproepen zal bijzondere aandacht worden besteed aan het harmoniseren van de tarieven en aan de niet-discriminatie tussen Brusselaars.

Ook zal het Gewest op basis van het sportkadaster dat Perspective Brussels zal opstellen, zorgen voor een evenwichtige verdeling van de sportaccommodaties over het gewestelijk grondgebied, rekening houdend met de behoeften van de verschillende wijken. Voorrang zal worden gegeven aan wijken die een hoge bevolkingsdichtheid hebben en volgens het sportkadaster het minst goed zijn uitgerust met sportinfrastructuur.

Omschrijving van het gewenste (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Omschrijving van het gerealiseerde (gedeeltelijke) resultaat van de SD

Brondocument van de SD

- GBV (p. 19-20) : « *Investerings in gemeentelijke sporten buurtinfrastructuur worden voortgezet op basis van een grondige territoriale analyse. De Regering zal het sportkadaster valideren zodat het kan uitgroeien tot een effectief instrument om investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur te sturen. De Regering blijft de bouw, renovatie, uitbreiding, opwaardering en aankoop van sportvoorzieningen door de Brusselse gemeenten steunen. Zij verleent daarbij prioriteit aan sterk verdichte wijken en stadsdelen die volgens het sportkadaster over minder sportinfrastructuur beschikken.*

Om het gebrek aan openbare zwembaden die voor alle Brusselaars toegankelijk zijn op te vangen, zal de Regering daarnaast voorstellen een bovengemeentelijke structuur op te richten om nieuwe openbare zweminfrastructuur te ontwikkelen. De Regering zal de gewestelijke beheersregels vastleggen voor de zwembaden die door de gemeenten aan deze bovengemeentelijke structuur zouden worden toevertrouwd. De Regering zal tevens permanente of tijdelijke projecten voor openluchtzwembaden steunen. Naar aanleiding van de

IV.8 OS 8 : Soutenir le développement des infrastructures sportives communales et de proximité

Description de l'objectif

La Région bruxelloise poursuivra, dans la mesure du possible, le soutien spécifique au développement des infrastructures sportives communales. Elle veillera à ce qu'une réglementation souple et efficiente permette de poursuivre le subventionnement des projets de création et de rénovation d'infrastructures sportives de quartier. Dans le cadre des appels à projets, une attention spécifique sera apportée à l'harmonisation des tarifs et à la non-discrimination entre Bruxellois.

Elle veillera également, sur la base du cadastre des sports qui sera réalisé par Perspective Brussels, à une répartition équilibrée des équipements sportifs sur le territoire de la région en tenant compte des besoins des différents quartiers. La priorité sera accordée aux quartiers à forte densité et les moins bien dotés en infrastructures sportives conformément au cadastre des sports.

Description du résultat (partiel) souhaité de l'OS

Description du résultat (partiel) réalisé de l'OS

Document source de l'OS

- DPR (p. 19-20) : « *Les investissements dans les infrastructures sportives communales et de proximité seront poursuivis sur la base d'une analyse territoriale approfondie. Le Gouvernement validera le cadastre du sport pour en faire un réel outil d'orientation des investissements en infrastructures sportives communales. Le Gouvernement continuera à soutenir les créations, rénovations, extensions, réhabilitations et acquisitions d'équipements sportifs des communes bruxelloises. Il visera en priorité les quartiers à forte densité et les moins bien dotés en infrastructures sportives conformément au cadastre des sports.*

Par ailleurs, pour pallier le manque de piscines publiques accessibles à l'ensemble des Bruxellois, le Gouvernement proposera la création d'une structure supracommunale pour développer de nouvelles infrastructures de piscines publiques. Le Gouvernement déterminera les modalités de gestion par la Région des piscines dont la gestion serait confiée par les communes à cette structure supracommunale. Le Gouvernement soutiendra également les projets permanents ou temporaires de piscines en plein air. Dans le cadre des

projectoproepen zal de Regering bijzondere aandacht besteden aan de harmonisering van de tarieven en de niet-discriminatie tussen Brusselaars.

De Regering zal ook een buurtsportaanbod uitbouwen met kleine uitrustingen in de wijken die kosteloos kunnen worden gebruikt en zal de gemeenten ertoe aanzetten om animatie te organiseren zodat een verscheiden publiek zich met een bepaalde sporttak vertrouwd kan maken. Zij gaat werken aan het openstellen van schoolsportinfrastructuur voor sportclubs en -verenigingen buiten de lesuren en zal er voor zorgen dat deze in de toekomst zodanig worden ontworpen zodat zij toegankelijk zijn zonder dat men de school hoeft te betreden, en dit in overleg met de inrichtende machten en de gemeenschappen.

Eveneens met de doelstelling om sport voor iedereen te promoten, gaat de Regering een inclusiebeleid voeren door erop toe te zien dat het sportpark beschikbaar is voor personen met beperkte mobiliteit en een hoofdstuk over dit thema toe te voegen aan het Brussels sportkadaster. Bijzondere aandacht zal ook uitgaan naar de uitbouw van opkomende sporten (straatsport, watersport, padel enz.) en collectieve vrouwen- en gemengde sporten om deze een duwtje in de rug te geven in de bestaande infrastructuur.

Ten slotte gaat de Regering samen met de andere bevoegde overheden en operatoren zoals de sportbonden de ontwikkeling van ambitieuze gewestelijke projecten ondersteunen die kunnen instaan voor (nationale en internationale) sportevenementen van hoog niveau in zeer uiteenlopende sporttakken zoals hockey, basket, rugby en atletiek. »

– Oriëntatienota (A-37/2 — 2019/2020) :

SD 7 — Sportinfrastructuren op gemeentelijk en wijkniveau

Middelen

Cf. middelen van de OD's

Partners

Cf. partners van de OD's

appels à projets, le Gouvernement portera une attention spécifique à l'harmonisation des tarifs et à la non-discrimination entre Bruxellois.

Le Gouvernement développera également une offre sportive de proximité avec de petits équipements accessibles gratuitement dans les quartiers et incitera les communes à y organiser des animations afin d'initier un public varié à la pratique d'une discipline sportive. Il travaillera sur l'ouverture des infrastructures sportives scolaires aux clubs et associations sportives en dehors des heures de cours, et prévoira, lors de leurs futures conceptions, la faculté d'y accéder sans devoir entrer dans l'école, en concertation avec les pouvoirs organisateurs et les entités communautaires.

Toujours dans l'objectif de promotion du sport pour tous, le Gouvernement appliquera une politique d'inclusion en veillant à l'accessibilité du parc sportif aux personnes porteuses de handicap et en intégrant un volet sur cette thématique dans le cadastre des sports bruxellois. Une attention sera portée également au développement des sports émergents (sports de rue, sports nautiques, padel, etc.) et des sports collectifs féminins et mixtes pour les aider à se développer dans les infrastructures existantes.

Enfin, le Gouvernement, en partenariat avec les autres pouvoirs publics et opérateurs compétents dont les fédérations sportives, soutiendra le développement de projets régionaux ambitieux ayant la capacité d'accueillir des manifestations sportives de haut niveau (nationales et internationales) dans des sports aussi variés que le hockey, le basket, le rugby ou l'athlétisme. »

– Note d'orientation (A-37/2 — 2019/2020) :

OS 7 — Infrastructures sportives communales et de proximité

Moyens

Cf. moyens des OO.

Partenaires

Cf. partenaires des OO.

IV.8.1. OD 8.1. : Financieren van investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur op basis van het sportkadaster en de noden van de plaatselijke besturen

IV.8.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD

Op schema.

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling

Zoals vermeld in de OD 1.5., werd er een tussenkomst van het BGHGT voorgesteld in de financiering van gemeentelijke sportinfrastructuur voor de periode 2022-2025 voor een totaalbedrag van 50 miljoen euro. De tussenkomst valt te verklaren door het gebrek aan vrijgemaakte middelen die noodzakelijk zijn voor de start van een nieuwe driejarige periode in het kader van de ordonnantie « sport » wegens de gezondheidscrisis, terwijl de behoeften aan collectieve voorzieningen - en meer in het bijzonder sportinfrastructuur - onveranderlijk blijven.

Een ontwerpbesluit werd begin september aan de Regering voorgelegd. Het ontwerpbesluit legt het totaalbedrag van de toegekende leningen vast (50 miljoen euro) alsook de tussenkomstperiode (2022 tot 2025), de verdeling tussen de Brusselse gemeenten (op grond van hun aandeel in de algemene dotatie aan de gemeenten dat in 2021 werd toegekend), de beoogde investeringen, de nadere regels voor de toekenning van leningen en de voorwaarden voor de oninvorderbaarheid van de leningen (kapitaal- en intrestlasten van de toegekende leningen mits de naleving van welbepaalde voorwaarden). Er moet worden opgemerkt dat er per gemeente een leencapaciteit wordt vastgelegd. Elke gemeente kan een beroep doen op dit leenvermogen om haar investeringsprojecten te financieren die aan de voorwaarden voldoen.

Het einde van het jaar zal in het teken staan van de voorbereiding van de uitvoering van dit besluit.

Gerealiseerde output van de OD

- Besluit voorgelegd aan de Regering ;
- Uitvoering van het besluit voorbereid ;
- Projecten toegekend.

Budget

- Opdracht 5 van het BGHGT (BA 05.001.29.01.8532)

IV.8.1. OO 8.1. : Financer les investissements en matière d'infrastructures sportives communales sur la base du cadastre des sports et des besoins des pouvoirs locaux

IV.8.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO

Selon planning.

Description de la réalisation de l'objectif

Comme mentionné dans l'OO 1.5., il a été proposé une intervention du FRBRTC dans le financement d'infrastructures sportives communales sur la période 2022-2025 pour un montant total de 50 millions. Cette intervention s'explique par le manque de moyens dégagés nécessaires au lancement d'un nouveau triennat dans le cadre de l'ordonnance « sport » à cause de la crise sanitaire alors que les besoins en équipements collectifs et plus spécifiquement en infrastructures sportives restent constants.

Un projet d'arrêté est passé au Gouvernement début septembre. Le projet d'arrêté fixe le montant total des prêts octroyés (50 millions), la période d'intervention (2022 à 2025), la répartition entre les communes bruxelloises (sur la base de leur quote-part dans la dotation générale aux communes octroyée en 2021), les investissements visés, les modalités d'octroi des prêts et les conditions d'irrecouvrabilité des prêts (des charges en capital et intérêts des prêts octroyés sous réserve du respect de certaines conditions). Il est à noter qu'une capacité d'emprunt est fixée par commune qui peut y recourir pour financer ses projets investissements répondant aux conditions.

La fin d'année sera consacrée à la préparation de mise en œuvre de cet arrêté.

Output réalisé de l'OO

- Arrêté passé en Gouvernement ;
- Mise en œuvre de l'arrêté préparé.

Budget

- Mission 5 du budget du FRBRTC (AB 05.001.29.01.8532).

*IV.8.1.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling*

De uitvoering van het besluit zou in 2022 moeten beginnen. De gemeenten zullen aldus tegen 31 maart 2022 een overzicht moeten indienen van de projecten die in aanmerking zouden kunnen komen voor een financiering door het BGHGT. Door dit overzicht zal het BGHGT zijn tussenkomsten over vier jaar kunnen plannen. De gemeenten zullen echter nog tot 31 maart 2025 projecten kunnen toevoegen aan het overzicht. Het BGHGT zal bepalen of de projecten aan de in het besluit vastgelegde voorwaarden voldoen, en zal een voorafgaande toestemming geven aan de gemeenten over hun projecten.

Voor elk tussenkomstverzoek zal er tussen het BGHGT en de betrokken gemeente een leenovereenkomst worden opgesteld.

Gewenst output van de OD

- Besluit uitgevoerd.

*Middelen**Budget*

- Opdracht 5 van het BGHGT (BA 05.001.29.01.8532)

Partners

/

*IV.8.1.2 Planning 2022**Description de l'objectif*

La mise en œuvre de l'arrêté devrait commencer en 2022. Les communes devront ainsi fournir pour le 31 mars 2022 un relevé des projets susceptibles d'être financés par le FRBRTC. Ce relevé permettra au FRBRTC de planifier ses interventions sur les 4 années. Il sera toutefois possible pour les communes d'ajouter des projets au relevé jusqu'au 31 mars 2025. Le FRBRTC déterminera si les projets entrent dans les conditions fixées par l'arrêté et donnera un accord préalable aux communes sur leurs projets.

Pour chaque demande d'intervention, une convention de prêt sera établie entre le FRBRTC et la commune concernée.

Output souhaité de l'OO

- Arrêté mis en œuvre.

*Moyens**Budget*

- Mission 5 du budget du FRBRTC (AB 05.001.29.01.8532).

Partenaires

/

Bijlage 1 : Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1 : Het beleid van financiële steun aan gemeenten en lokale overheidsinvesteringen voortzetten en optimaliseren via de verschillende financiële en fiscale instrumenten en hefboomen.

SD 1. OD 1.1. : De procedures voor het toekennen en controleren van regionale subsidies evalueren, vereenvoudigen en stroomlijnen

SD 1. OD 1.2. : Het Fiscaal Compensatiefonds evalueren en versterken

SD 1. OD 1.3. : Een tewerkstellingsbeleid uitwerken ter vervanging van het GESCO-stelsel

SD 1. OD 1.4. : De financiële en administratieve middelen van de plaatselijke besturen bundelen

SD 1. OD 1.5. : Het BGHGT hervormen

IV.2 SD 2 : De digitale transitie van de plaatselijke besturen door het bundelen van IT-oplossingen ondersteunen

SD 2. OD 2.1. : De plaatselijke besturen een informatica-oplossing inzake budgetbeheer, boekhoudkundig beheer, human resources en CRM ter beschikking stellen

IV.3 SD 3 : Goed bestuur bij de plaatselijke besturen bevorderen

SD 3. OD 3.1. : De Staten-Generaal van 2021 organiseren en leiden

SD 3. OD 3.2. : Het plaatselijk bestuur hervormen om te komen tot een betere complementariteit tussen gemeenten en Gewest

SD 3. OD 3.3. : De database Clio over het personeel van de plaatselijke besturen ontwikkelen, beheren en gebruiken

SD 3. OD 3.4. : Een G+ 19 -platform oprichten

IV.4 OS 4 : Het juridisch en administratief statuut van gemeenteambtenaren moderniseren

SD 4. OD 4.1. : Werken bij een plaatselijk bestuur aantrekkelijker maken

SD 4. OD 4.2. : De uitvoeringsbesluiten inzake personeelszaken toepassen en de ordonnantie van 27 februari 2014 (« Sociaal Handvest ») evalueren

SD 4. OD 4.3. : De impact van de pensioenen op de financiën van de plaatselijke besturen onderzoeken

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

IV.1 OS 1 : Poursuivre et optimiser la politique de soutien financier aux communes et les investissements publics locaux au travers des différents outils et leviers financiers et fiscaux

OS 1.OO 1.1. : Evaluer, simplifier et rationaliser les procédures d'octroi et de contrôle des subsides régionaux

OS 1.OO 1.2. : Evaluer et renforcer le Fonds de compensation fiscale

OS 1.OO 1.3. : Elaborer une politique d'emploi en remplacement au dispositif ACS

OS 1.OO 1.4. : Mutualiser les moyens financiers et administratifs des pouvoirs locaux

OS 1.OO 1.5. : Réformer le FRBRTC

IV.2 OS 2 : Accompagner la transition numérique des pouvoirs locaux par la mutualisation de solutions informatiques

OS 2.OO 2.1. : Mettre à disposition des pouvoirs locaux une solution informatique en matière de gestion budgétaire et comptable ainsi que de Ressources humaines et de CRM

IV.3 OS 3 : Améliorer la bonne gouvernance au sein des pouvoirs locaux

OS 3.OO 3.1. : Initier et piloter les états généraux 2021

OS 3.OO 3.2. : Réformer la gouvernance locale pour viser une meilleure complémentarité entre le niveau communal et régional

OS 3.OO 3.3. : Développer, gérer et utiliser la banque de données CLIO sur le personnel des pouvoirs locaux

OS 3.OO 3.4. : Créer une plateforme R+ 19

IV.4 OS 4 : Moderniser le cadre légal et administratif de la fonction publique locale

OS 4.OO 4.1. : Renforcer l'attractivité de la fonction publique locale

OS 4.OO 4.2. : Mettre en œuvre les arrêtés d'exécution en matière de personnel et évaluer l'ordonnance du 27 février 2014 (« Charte sociale »)

OS 4.OO 4.3. : Etudier l'impact des pensions sur les finances des pouvoirs locaux

SD 4. OD 4.4. : De rechtspersoonlijkheid van de GSOB wijzigen in een VZW van gewestelijk belang en het beheer van de structuur herdefiniëren

OS 4.OO 4.4. : Modifier la personnalité juridique de l'ERAP en ASBL d'intérêt régional et redéfinir le pilotage de la structure

IV.5 SD 5 : De wetgeving met betrekking tot plaatselijke besturen moderniseren en codificeren

IV.5 OS 5 : Moderniser et codifier la législation relative aux pouvoirs locaux

SD 5. OD 5.1. : De boekhoudkundige regels harmoniseren

OS 5.OO 5.1. : Harmoniser les règles en matière de normes comptables

SD 5. OD 5.2. : De Nieuwe Gemeentewet hervormen

OS 5.OO 5.2. : Procéder à la refonte de la Nouvelle loi communale

SD 5. OD 5.3. : De gewestelijke toezichtprocedures moderniseren

OS 5.OO 5.3. : Moderniser les procédures de la tutelle régionale

SD 5. OD 5.4. : De ordonnantie inzake bijzondere bestuursvormen evalueren en aanpassen

OS 5.OO 5.4. : Evaluer et adapter l'ordonnance relative aux modes spécifiques de gestion

SD 5. OD 5.5. : De wet van 1971 op de begraafplaatsen en de lijkbezorging herzien

OS 5.OO 5.5. : Réviser la loi de 1971 sur les funérailles et les sépultures

IV.6 SD 6 : Organisatie van de gemeenteraadsverkiezingen van 2024

IV.6 OS 6 : Organiser les élections communales de 2024

SD 6. OD 6.1. : Organisatie van de gemeenteraadsverkiezingen van 2024

OS 6.OO 6.1. : Organiser les élections communales de 2024

IV.7 SD 7 : Bijdragen tot de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en op deze wijze ook tot de Europese doelstelling van koolstofneutraliteit tegen 2050

IV.7 OS 7 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

SD 7. OD 7.1. : Voor de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten : het identificeren, plannen en/of updaten tegen midden 2020 van de meetbare of kwantitatieve hefboomen en doelstellingen die opgenomen moeten worden in de beleidsbrieven

OS 7.OO 7.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, d'ici la fin du premier semestre 2020, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les lettres d'orientation

IV.8 SD 8 : De ontwikkeling van de sportinfrastructuur op gemeentelijk en wijkniveau ondersteunen

IV.8 OS 8 : Soutenir le développement des infrastructures sportives communales et de proximité

SD 8. OD 8.1. : Financier van investeringen in gemeentelijke sportinfrastructuur op basis van het sportkadaster en de noden van de plaatselijke besturen

OS 8.OO 8.1. : Financer les investissements en matière d'infrastructures sportives communales sur la base du cadastre des sports et des besoins des pouvoirs locaux

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Strategische doelstelling :
Stand van zaken en verdere planning :

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Strategische doelstelling :
Stand van zaken en verdere planning :

[...]

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Objectif stratégique :
Situation actuelle et la planification future :

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Objectif stratégique :
Situation actuelle et la planification future :

[...]

Bijlage 3 : Stand van zaken betreffende het gevolg dat werd gegeven aan de aanbevelingen van het Rekenhof

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Strategische doelstelling :
Stand van zaken en verdere planning :

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
Strategische doelstelling :
Stand van zaken en verdere planning :

[...]

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Objectif stratégique :
Situation actuelle et la planification future :

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
Objectif stratégique :
Situation actuelle et la planification future :

[...]

BELEIDSNOTA
« bevoegdheid Werk »

Inhoudstafel

HOOFDSTUK I Inleiding

HOOFDSTUK II Omgevingsanalyse

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1 : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken

IV.1.1. OD 1.1. : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de « beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt »

IV.1.2. OD 1.2. : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de « beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt »

IV.1.3. OD 1.3. : Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken.

IV.1.4. OD 1.4. : De opleiding in de onderneming ontwikkelen.

IV.1.5. OD 1.5. : Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.

IV.2 SD 2 : Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden

IV.2.1. OD 2.1. : De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.

IV.2.2. OD 2.2. : Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.

IV.2.3. OD 2.3. : Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen.

IV.2.4. OD 2.4. : De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.

Note d'orientation
« compétence Emploi »

Table des matières

CHAPITRE I^{er} Introduction

CHAPITRE II Analyse du contexte

CHAPITRE III Synthèse managériale

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement

IV.1.1. OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »

IV.1.2. OO 1.2. : Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle

IV.1.3. OO 1.3. : Rédiger et mettre en œuvre un plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi

IV.1.4. OO 1.4. : Développer la formation en entreprise.

IV.1.5. OO 1.5. : Développer et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l'offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d'une Cité des langues

IV.2 OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi

IV.2.1. OO 2.1. : Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.

IV.2.2. OO 2.2. : Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable.

IV.2.3. OO 2.3. : Augmenter le nombre et la qualité des formations

IV.2.4. OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi

IV.2.5. OD 2.5. : De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden.

IV.3 SD 3 : Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid

IV.3.1. OD 3.1. : Het systeem van het « betaald educatief verlof » uitwerken en moderniseren

IV.3.2. OD 3.2. : Instrumenten ontwikkelen waarmee de « arbeidskwaliteit » bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.

IV.3.3. OD 3.3. : Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

IV.4 SD 4 : Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid

IV.4.1. OD 4.1. : Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden

IV.4.2. OD 4.2. : Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.

IV.4.3. OD 4.3. : Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.

IV.5 SD 5 : Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

IV.5.1. OD 5.1. : Het identificeren, plannen en/of actualiseren tegen het einde van het eerste semester 2020 van de meetbare of cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de toekomstige oriëntatiebrieven met het oog op de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten.

IV.5.2. OD 5.2. : Het identificeren en plannen van de cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de klimaatdimensie binnen de besturen.

IV.6 SD 6 : De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.

IV.6.1. OD 6.1. : Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.

IV.6.2. OD 6.2. : Invoeren van een relanceplan en het hoofd bieden aan een aanzienlijke toename van het aantal werkzoekenden en een inkrimping van het arbeidsaanbod als gevolg van de COVID-19-pandemie.

IV.2.5. OO 2.5. : Intensifier les initiatives dédiées à l'accompagnement des jeunes bruxellois

IV.3 OS 3 : Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée

IV.3.1. OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »

IV.3.2. OO 3.2. : Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail.

IV.3.3. OO 3.3. : Favoriser un emploi durable et de qualité

IV.4 OS 4 : Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée

IV.4.1. OO 4.1. : Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations

IV.4.2. OO 4.2. : Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires

IV.4.3. OO 4.3. : Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi

IV.5 OS 5 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.5.1. OO 5.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les futures lettres d'orientation

IV.5.2. OO 5.2. : Pour intégrer la dimension climatique au sein des administrations, identifier et planifier les leviers et objectifs opérationnels chiffrés

IV.6 OS 6 : Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.

IV.6.1. OO 6.1. : Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

IV.6.2. OO 6.2. : Mettre en œuvre un plan de relance et faire face à une augmentation importante de chercheurs d'emploi et à la contraction de l'offre d'emploi due à la pandémie de covid-19.

Bijlage 1 : Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Bijlage 3 : De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

LIJST MET AFKORTINGEN

AAZW : Ateliers voor het actief zoeken naar werk

AVSO : Adviesraad voor sociaal ondernemerschap

BANSPA : Brussels Adviesbureau van Nederlandstalige Sociale Partners

BISA : Brussels Instituut voor Statistiek en Analyse

CIBG : Centrum voor Informatica voor het Brusselse Gewest

COCOF : Franse Gemeenschapscommissie

CRM : Customer Relationship Management

CSC : « Cahier Spécial des Charges » / Bestek

EMES : European research network for social enterprise

ESF : Europees Sociaal Fonds

FEBISP : Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion

GAN : Gewestelijk Agentschap voor Netheid (Net Brussel)

GECO : Gesubsidieerde contractueel

GWI : Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie

IBO : Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming

IGVM : Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

IOD : Tussenkost bij vraag en aanbod

IT : Information Technology

NEET : Not in Education, Employment or Training. Dit acroniem duidt de jongeren aan die geen onderwijs volgen, niet aan het werk zijn en geen opleiding volgen.

OCMW : Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

PWA : Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap

SFMP : Opleidingsdienst van de Franse Gemeenschapscommissie voor KMO's

SIB : Social Impact Bond

UNIA : Interfederaal Centrum voor gelijke kansen

VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

WA : Werkaanbieding

WZ : Werkzoekende

LISTE D'ABRÉVIATIONS

ACS : Agent Contractuel Subventionné

ALE : Agence Locale pour l'Emploi

ARAE : Ateliers Recherche Active Emploi

ARP : Agence Régionale pour la Propreté (Bruxelles-Propreté)

BANSPA : Brusselse adviesbureau van Nederlandstalige Sociale Partners

CCES : Conseil consultatif de l'entrepreneuriat social

CE : Chercheur d'Emploi

CIRB : Centre d'Informatique de la Région bruxelloise

COCOF : Commission communautaire Française

CPAS : Centre Public d'Action Sociale

CRM : Customer Relationship Management

CSC : Cahier Spécial des Charges

EMES : European research network for social enterprise

FEBISP : Fédération Bruxelloise des organismes d'Insertion SocioProfessionnelle et d'Économie Sociale d'Insertion

FSE : Fonds Social Européen

FPIe : Formation Professionnelle Individuelle en Entreprise

IBSA : Institut Bruxellois de Statistique et d'Analyse

IEFH : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

IOD : Intervention sur l'Offre et la Demande

IRE : Inspection Régionale de l'Emploi

IT : Information Technology

NEET : Not in Education, Employment or Training. Cet acronyme désigne les jeunes qui ne sont ni à l'école, ni à l'emploi, ni en formation

OE : Offre d'emploi

SFPME : Service formation des petites et moyennes entreprises

SIB : Social Impact Bond

UNIA : Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances

VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

HOOFDSTUK I

Inleiding

Deze beleidsbrief heeft tot doel de strategische en operationele beleidskeuzes van de Oriëntatienota Werk voor de legislatuur 2019-2024 concrete invulling te geven in het licht van de verwezenlijkingen in 2021 en de planning voor 2022.

De beleidsbrief geeft een samenvattende voorstelling van de belangrijkste contextontwikkelingen op het vlak van de arbeidsmarkt en de situatie voor de burgers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de eerste resultaten die in 2021 bereikt werden en de planning en prioriteitsorde van de projecten en acties van de minister voor het komende jaar.

Dit kan niet los gezien worden van de COVID-19-gezondheids crisis, die onze levens en aansluitend de beleidsprioriteiten voor de bevoegdheid Werk door elkaar heeft geschud, zowel voor het lopende jaar 2021 als voor 2022 dat eraan komt.

Ten slotte kan opgemerkt worden dat in dit document de gebruikte benamingen voor personen in algemene zin zijn bedoeld; ze gelden zowel voor vrouwen als voor mannen.

HOOFDSTUK II

Omgevingsanalyse

De gezondheids crisis als gevolg van de COVID-19-pandemie heeft wereldwijd een nooit geziene situatie doen ontstaan, met aanzienlijke socio-economische gevolgen op korte, middellange en lange termijn.

Ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bleef niet gespaard.

Eind augustus 2021 bedroeg de Brusselse werkloosheidsgraad 15,8 %: 22,3 % bij < 25-jarigen, 14,6 % bij 25-49-jarigen en 17,3 % bij 50-jarigen en ouder. In de loop van de laatste 12 maanden was de globale werkloosheidsgraad hoger dan 15 %.

De bijgewerkte cijfers voor augustus 2021 wijzen op 90.863 NWWZ, wat vergelijkbaar is (- 0,1 %) met dezelfde periode in 2020. Op een jaar tijd is het aantal werkzoekenden dat een uitkeringsaanvraag heeft ingediend (WZUA), hetzij 65 % van de NWWZ, gedaald met 2,5 %. Het aantal overige NWWZ (m.u.v. BIT) is daarentegen gestegen met 12,4 % en vertegenwoordigt 29 % van de NWWZ. Tot slot is het aantal jongeren in beroepsinschakelingstijd, hetzij 5,7 % van de NWWZ, gedaald met 22 %.

CHAPITRE Ier

Introduction

La présente Lettre d’Orientation vise à décliner les orientations stratégiques et opérationnelles de la Note d’Orientation Emploi pour la législature 2019-2024 au regard des Réalisations 2021 et de la planification pour 2022.

La Lettre d’Orientation veille à présenter de manière synthétique les principaux éléments de contexte relatifs au marché de l’Emploi et l’état des lieux pour les citoyens en Région de Bruxelles-Capitale, les premiers résultats atteints en 2021 ainsi que la planification et la priorisation des projets et actions du Ministre pour l’année à venir.

Le présent exercice ne peut se détacher de la crise sanitaire du Covid-19 qui est venue bouleverser nos vies et delà les priorités politiques dévolues à la compétence Emploi, aussi bien pour 2021 et l’année 2022 qui se profile.

Enfin, notons que dans le présent document, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d’un féminin et d’un masculin.

CHAPITRE II

Analyse du contexte

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a créé une situation sans précédent au niveau mondial avec des impacts socio-économiques considérables à court, moyen et long terme.

La Région de Bruxelles-Capitale, n’a pas été épargnée.

À la fin du mois d’août 2021, le chômage bruxellois atteint 15,8 %: 22,3 % pour les < 25 ans, 14,6 % pour les 25-49 ans et 17,3 % pour les >= 50 ans. Au cours des 12 derniers mois, le taux de chômage global a été supérieur à 15 %.

En août 2021, les chiffres des demandeurs d’emploi inoccupés (DEI) actualisés font état de 90.863 DEI soit un chiffre comparable (- 0,1 %) à 2020 sur la même période. En un an, le nombre de demandeurs d’allocations (DEDA) qui représente 65 % des DEI a baissé de 2,5 %. Les autres DEI (hors SIP) ont quant à eux augmenté de 12,4 % et représentent 29 % de la population des DEI. Enfin, les jeunes en stage d’insertion professionnelle, soit 5,7 % des DEI ont diminué de 22 %.

Wat betreft het profiel van de werkzoekenden die de sterkste stijging kenden in vergelijking met augustus 2020, gaat het om WZ die in het buitenland hebben gestudeerd zonder een gelijkgesteld diploma (+ 5,9 %), die 1 tot 2 jaar werkloos zijn (+ 13,2 %), een niet-Europese nationaliteit hebben (+ 8,9 %).

Er kan worden opgemerkt dat een meer kwetsbaar publiek zich stilaan komt herinschrijven bij Actiris. Deze tendens zal waarschijnlijk nog sterker worden met de geleidelijke opheffing van de coronamaatregelen.

Dat de instroom in de klassieke werkloosheid voorlopig niet sterk stijgt wordt verklaard door het feit dat het effect van de Covid-19-crisis momenteel voornamelijk wordt geregistreerd in termen van tijdelijke werkloosheid en overbruggingsrechten. Vele werkgevers doen een beroep op tijdelijke werkloosheid, omdat hun activiteiten stilgevalen zijn na de dringende maatregelen die werden genomen om de verspreiding van het coronavirus in te dijken. Op het hoogtepunt van de gezondheidscrisis, oftewel in april, waren er ongeveer 1.135.000 tijdelijk werklozen in België, waaronder ongeveer 92.000 Brusselaars (ongeveer 27 % van de Brusselse werknemers). Wat het overbruggingsrecht betreft, hebben in april ook ongeveer 388.000 zelfstandigen een overbruggingsrecht ontvangen, waaronder 49.000 Brusselaars (oftewel 57 % van de zelfstandigen in Brussel). Dit heeft als gevolg dat de klassieke werkloosheidscijfers voorlopig minder sterk variëren. Door middel van tijdelijke werkloosheid kunnen ondernemingen immers massale ontslagen vermijden. Om recht te hebben op een tijdelijke werkloosheidsuitkering hoeven werkzoekenden niet ingeschreven zijn bij de openbare tewerkstellingsdiensten.

We verwachten evenwel dat het aantal niet-werkende werkzoekenden tegen eind 2021 nog sterker zal stijgen. De moeilijke heropleving van de vraag omwille van de verminderde inkomsten van een deel van de gezinnen, het gebrek aan vertrouwen in de toekomst en de sociale afstand, gecombineerd met een redelijk groot risico op faillissementen in bepaalde sectoren, de zeer lage tewerkstellingsvooruitzichten van de Brusselse ondernemingen en het gevaar dat tijdelijke werklozen uiteindelijk ontslagen zullen worden, dreigen ervoor te zorgen dat de Brusselse werkloosheid in 2021 aanzienlijk zal stijgen. Deze stijging dreigt nog versterkt te worden doordat een deel van het publiek (waaronder de vrij ingeschreven WZ) dat tijdens de lockdown zijn zoektocht onderbroken heeft, zich geleidelijk zal komen herinschrijven bij Actiris wanneer de epidemiologische situatie in de komende maanden zal verbeteren en verschillende gezondheidsmaatregelen versoepeld zullen worden.

Hoewel de gezondheidscrisis het aantal ontvangen werkaanbiedingen (WA) aanzienlijk heeft doen dalen, met name in bepaalde sectoren zoals de Horeca en de handel, is de laatste maanden opnieuw een aanzienlijke toename

Au niveau du profil des chercheurs d'emploi qui connaissent la plus forte augmentation en comparaison à août 2020, il s'agit des CE ayant étudié à l'étranger sans équivalence de diplôme (+ 5,9 %), avec une durée de chômage entre 1 et 2 ans (+ 13,2 %), de nationalité étrangère hors UE (+ 8,9 %).

On peut noter qu'un public plus précarisé vient progressivement se réinscrire auprès d'Actiris. Cette tendance devrait très certainement se renforcer avec le déconfinement progressif des activités.

Si les entrées dans le chômage classique n'ont pas beaucoup augmenté depuis un an, cela s'explique par le fait que l'effet de la crise du Covid-19 s'enregistre surtout au niveau du chômage temporaire et du droit passerelle. De très nombreuses entreprises ont dû recourir au chômage temporaire pour faire face à l'arrêt de leurs activités suite aux mesures de confinement qui ont été prises d'urgence afin de faire face à l'épidémie de Covid-19. Ainsi au maximum de la crise sanitaire soit en avril 2021, on enregistre au niveau de la Belgique environ 1.135.000 travailleurs au chômage temporaire dont environ 92.000 bruxellois (environ 27 % des salariés bruxellois). Pour le droit passerelle, environ 388.000 indépendants ont bénéficié du droit passerelle également en avril dont près de 49.000 bruxellois (ce qui représente 57 % des indépendants bruxellois). Dès lors, l'incidence sur les chiffres du chômage classique est actuellement plus limitée, puisque le recours au chômage temporaire permet aux entreprises de ne pas devoir procéder à des licenciements massifs. Pour bénéficier du chômage temporaire, les travailleurs ne doivent pas obligatoirement s'inscrire comme chercheurs d'emploi auprès des services publics de l'emploi.

On s'attend néanmoins à ce que la hausse des demandeurs d'emploi inoccupés s'intensifie sur la fin de l'année 2021. En effet, la relance difficile de la demande du fait de la diminution des revenus d'une partie des ménages, de leur manque de confiance en l'avenir et de la distanciation sociale, combinée à un risque de faillite relativement élevé dans certains secteurs, aux prévisions d'emploi très faibles des entreprises bruxelloises et au danger que les chômeurs temporaires soient finalement licenciés risquent de mener à une augmentation marquée du chômage bruxellois en 2021. De plus, cette hausse risque d'être amplifiée par le fait qu'une partie du public (parmi les DE librement inscrits) qui a interrompu sa recherche d'emploi pendant les périodes de confinement viendra se réinscrire progressivement auprès d'Actiris lors de l'amélioration de la situation épidémiologique prévue ces prochains mois et que progressivement les différents dispositifs sanitaires seront relâchés.

Si la crise sanitaire a eu pour effet de réduire de manière importante les Offres d'Emploi (OE) et particulièrement dans certains secteurs d'activité tels que l'Horeca ou le commerce, on constate depuis quelques mois à nouveau

van het aantal WA geconstateerd. De laatste maanden is het volume van rechtstreeks door Actiris ontvangen WA immers aanzienlijk gestegen. Uit de bijgewerkte cijfers voor 12 maanden (sept. 2020 - aug. 2021) blijkt er in vergelijking met dezelfde periode 2019-2020 een stijging te zijn met 38 %. De belangrijkste verklaring hiervoor heeft te maken met een verbeterde registratie van het aantal interim WA (24 % van WA).

De stijging van het aantal rechtstreeks ontvangen werkaanbiedingen moet derhalve met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd en weerspiegelt voorlopig slechts ten dele een reëel economisch herstel.

De toename van het aantal ontvangen WA kan echter ook worden verklaard door een geleidelijk herstel van de economische activiteit, bijvoorbeeld in de sectoren Horeca, handel en transport (+ 21 % voor de AOD's).

HOOFDSTUK III Managementsamenvatting

Sinds het begin van de legislatuur zet de regering in op het toepassen en verder ontwikkelen van een transversale aanpak die het mogelijk maakt te anticiperen en in te spelen op de talrijke huidige en toekomstige noden van maatschappelijke, klimaatgerelateerde, ecologische of digitale aard.

De beleidsdoelstellingen inzake werk voor de huidige legislatuur berusten op vier strategische krachtlijnen waarrond acties en projecten opgezet kunnen worden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Vooreerst wordt beoogd de synergieën te versterken tussen de beleidsdomeinen Werk en Beroepsopleiding, wat het mogelijk moet maken te anticiperen op de behoeften van de arbeidsmarkt. Deze prospectieve benadering heeft niet enkel tot doel een sterk dienstenaanbod ter beschikking te stellen van de Brusselse werkzoekenden en werkgevers of het opleidingsaanbod bij te sturen, maar ook om doeltreffende en gemeenschappelijke statistische indicatoren uit te werken om de veranderingen te volgen. Er zijn in 2021 nieuwe analyses uitgevoerd om te bekijken welke beroepen tijdens de crisis voor werkgelegenheid zorgden.

Vervolgens moet de verhoging van de werkzaamheidsgraad van de Brusselaars onvermijdelijk gepaard gaan met een voldoende aantal geschikte oplossingen voor een kwaliteitsvolle en duurzame werkgelegenheid.

De maatregelen voor tewerkstellingssteun zullen meer dan ooit benut worden om het in dienst nemen van Brusselse werkzoekenden aantrekkelijker te maken. In overleg met de sociale partners zal een evaluatie van de werkgelegen-

une hausse importante des OE. Au cours de ces derniers mois, on constate en effet que le volume des OE reçues directement par Actiris a sensiblement augmenté. Les chiffres actualisés sur 12 mois (sept 2020 – août 2021) indiquent une augmentation de 38 % par rapport à la même période 2019-2020. La principale explication est liée à une amélioration de la capture des OE de type « intérim » (24 % des Offres).

La hausse des OE reçues doit donc être interprétée avec réserve et ne reflète pour l'instant que partiellement une réelle reprise des activités.

Toutefois la hausse du volume des OE reçues s'explique aussi par une reprise progressive des activités observée par exemple dans les secteurs de l'Horeca, du commerce ou encore du transport (+ 21 % pour les CDI).

CHAPITRE III Synthèse managériale

Depuis le début de la législature, le Gouvernement prône la mise en œuvre et le développement d'une approche transversale permettant d'anticiper et de répondre aux nombreux défis actuels et futurs, qu'ils soient d'ordre sociétaux, climatiques, écologiques ou numériques.

Les ambitions politiques en matière d'emploi pour la législature actuelle se structurent autour de quatre axes stratégiques permettant de décliner les actions et projets mis en œuvre en Région bruxelloise.

Abordons en premier lieu, le renforcement des synergies entre les politiques de l'Emploi et de Formation professionnelle qui doit permettre d'anticiper les besoins du marché du travail. L'approche prospective vise, non seulement, à déployer une offre de services performants au bénéfice des chercheurs d'emplois bruxellois et des employeurs, qu'à réorienter l'offre de formation et également à développer des indicateurs statistiques efficaces et partagés pour suivre les évolutions à l'œuvre. De nouvelles analyses ont été menées en 2021 pour mettre en avant les métiers porteurs d'emploi pendant la crise.

Ensuite, l'augmentation du taux d'emploi des bruxellois doit être indéniablement corrélée à un nombre suffisant de solutions adéquates pour une mise à l'emploi de qualité et durable.

Les dispositifs d'aide à l'emploi seront plus que jamais mobilisés pour rendre plus attractif l'engagement des demandeurs d'emploi bruxellois. Une évaluation des aides à l'emploi, notamment du dispositif activa.brussels, est

heidssteun, met name activa.brussels geïnitieerd worden, om er de impact van na te gaan. Parallel daarmee zullen de vernieuwde inschakelingsmaatregelen centraal staan in de begeleidingsstrategie voor de mensen die het verst van de arbeidsmarkt staan. Zo zal een competentiegerichte aanpak mogelijk worden om deze doelgroep op te leiden op weg naar werk.

Werk moet een middel tot duurzame inschakeling zijn. Een definiëring van het begrip « arbeidskwaliteit » moet het mogelijk maken de gewestelijke strategieën in verband met werk daarop af te stemmen. View.brussels zal daartoe samenwerken met de sociale partners.

Bovendien draagt opleiding bij tot de mobiliteit van de werknemers. In de huidige crisissituatie moet ingezet worden op omscholing naar beroepen met toekomst en het anticiperen op de veranderingen op de arbeidsmarkt. Tegen die achtergrond zullen de acties ter bevordering van het gebruik van het opleidingsfonds dienstencheques voortgezet worden. Met betrekking tot het betaald educatief verlof zal er overleg plaatsvinden over de krachtlijnen van de komende hervorming om het recht van de werknemer op opleiding nog beter te verankeren.

Een doeltreffend tewerkstellingsbeleid in de zeer diverse Brusselse context is niet mogelijk zonder een sterk beleidsstreven naar bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt en bevordering van diversiteit binnen de onderneming. In 2022 moet het regelgevend kader voor situatietests, maar ook het gebruik ervan doeltreffender worden gemaakt

Ten slotte werd het jaar 2021 opnieuw gekenmerkt door de gezondheidscrisis in verband met de COVID-19-pandemie, die de samenleving in al haar geledingen getroffen heeft.

De regering heeft zowel in 2020 als in 2021 krachtadige maatregelen getroffen om de gevolgen van deze crisis te beperken. Het jaar 2021 zal worden gekenmerkt door de goedkeuring van het nationaal plan voor herstel en veerkracht, waarin een bedrag van meer dan 100 miljoen wordt uitgetrokken voor het werkgelegenheids- en opleidingsbeleid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, maar ook door de uitvoering van de herstelmaatregelen.

In 2021 zijn de steunmaatregelen voor de culturele sector en de sociale economie uitgebreid om waardevolle bijstand te verlenen aan de sectoren die het zwaarst door de aanhoudende crisis zijn getroffen.

Daarnaast is het Opveringsfonds opgericht, terwijl de Phoenix-premie voor de aanwerving van een werkzoekende sinds begin 2021 van kracht is, evenals de eerste ondernemerscoöperatieve. In 2022 zullen deze maatregelen

initiee en pleine concertation avec les partenaires sociaux en vue d'en mesurer l'impact. En parallèle, les dispositifs d'emploi d'insertion nouvellement réformés seront au cœur de la stratégie d'accompagnement des plus éloignés du marché de l'emploi et permettront de déployer une approche par compétences pour former à l'emploi ces publics cibles.

La mise à l'emploi doit être un vecteur d'insertion durable. Approcher la notion de « qualité » du travail doit permettre d'outiller les stratégies régionales en Emploi. View.brussels travaillera de concert avec les partenaires sociaux pour se faire.

De plus, la formation est un vecteur de mobilité pour le travailleur. Dans un contexte de crise celle-ci doit être privilégiée au bénéfice de la reconversion vers des métiers porteurs et de l'anticipation des mutations à l'œuvre sur le marché de l'emploi. Dans ce contexte, des actions œuvrant à une utilisation accrue du Fonds de Formation Titres-Services seront poursuivies. Quant au dispositif du congé-éducation payé, les contours de la prochaine réforme seront concertés pour donner encore plus d'ampleurs au droit du travailleur de se former.

Une politique d'emploi efficiente dans un contexte bruxellois très diversifié ne peut se passer d'ambitions politiques fortes relatives à la lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité en entreprise. L'année 2022 doit permettre de rendre le cadre légal des tests de situation mais aussi son utilisation plus efficaces.

Enfin, l'année 2021 a encore été marquée par la crise sanitaire liée à la pandémie de COVID-19 qui est venu bouleversée tous les pans de nos sociétés.

Le Gouvernement a pris des mesures fortes tant en 2020 qu'en 2021 pour endiguer les conséquences de cette crise. L'année 2021 aura été marquée par l'approbation du plan national pour la reprise et la relance qui consacre un montant de plus de 100 millions aux politiques d'emploi et de formation en Région de Bruxelles-Capitale mais aussi par la mise en œuvre des mesures de relance.

En 2021, les mesures du soutien au secteur culturel et à l'économie sociale ont été étendues afin de fournir une aide précieuse aux secteurs les plus touchés par le maintien de la crise.

Par ailleurs, le Fonds Rebond a été mis sur pied tandis que la prime Phoenix permettant l'engagement de demandeurs d'emploi touchés par la crise est en vigueur depuis le début de l'année 2021 tout comme la première

worden gehandhaafd, terwijl een hogere premie zal worden ingevoerd om jongeren in alternerende opleidingen en de beroepsopleiding in de onderneming te ondersteunen.

Het opzet van deze relancemaatregelen is ruim, met als doel de werkzoekenden optimaal te begeleiden, zowel langdurig werklozen als slachtoffers van de COVID-crisis.

Er werden in volledige complementariteit twee ambitieuze regionale werkgelegenheidsstrategieën opgenomen in het nationale herstel- en veerkrachtplan dat op dinsdag 13 juli door de Europese Raad is goedgekeurd.

Deze strategie is gericht op het herstel van de arbeidsmarkt en is toegespitst op de doeltreffendheid en de optimalisering van het activerings- en opleidingsbeleid, alsook op de ondersteuning van werkzoekenden en werknemers in de richting van kansrijke beroepen of knelpuntberoepen, teneinde het economisch herstel van ondernemingen en sectoren te ondersteunen.

En een zogenaamde (her)kwalificatiestrategie gericht op zogenaamde kwetsbare groepen, opgebouwd rond drie assen :

- Duurzame integratie op de arbeidsmarkt van de meest afgelegen groepen
- Ondersteuning en optimalisering van het beleid inzake arbeidsinpassing
- Steun voor sociale innovatie

Ten slotte kan melding gemaakt worden van de digitaliseringsinitiatieven die ondernomen werden bij zowel Actiris als Brussel Economie en Werkgelegenheid. Deze inspanningen worden in 2022 nog opgevoerd. Digitalisering is bijzonder aangewezen om in te spelen op de uitdagingen van morgen en om de veerkracht van Brussel geleidelijk te vergroten.

HOOFDSTUK IV Overzicht van de strategische en operationele doelstellingen

IV.1 SD 1 : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken

Omschrijving van de doelstelling :

Een doeltreffend tewerkstellingsbeleid moet er eveneens naar streven dat de weg naar de inclusie van de

coopérative de repreneuriat. En 2022, ces mesures sont maintenues alors qu'une prime majorée pour soutenir les jeunes en alternance et les entreprises formatrices sera également accessible.

Le scope de ces mesures de relance se veut large en vue d'accompagner au mieux les chercheurs d'emploi, aussi bien les plus vulnérables que ceux victimes de la crise du COVID.

En pleine complémentarité, deux stratégies régionales ambitieuses en matière d'Emploi ont été inscrites dans le Plan national pour la Reprise et la Résilience approuvé par le Conseil Européen ce mardi 13 juillet.

Il s'agit d'une stratégie dédiée à la relance du marché de l'emploi axée sur l'efficacité et l'optimisation des politiques d'activation et de formation ainsi que l'accompagnement des chercheurs d'emploi et des travailleurs vers les métiers porteurs et/ou en pénurie pour soutenir la relance économique des entreprises et des secteurs.

Et une stratégie dite de (re)qualification destinée aux publics dits vulnérables et s'articulant en trois axes :

- l'inclusion durable sur le marché de l'emploi des publics les plus éloignés ;
- le soutien et l'optimisation des politiques d'inclusion à l'emploi ;
- le soutien à l'innovation sociale.

Pour terminer, soulignons les processus de digitalisation entrepris aussi bien dans le chef d'Actiris que de Bruxelles Économie et Emploi. Ceux-ci seront intensifiés en 2022. Ils représentent un réel levier pour relever les défis de demain et renforcer progressivement la capacité de résilience de Bruxelles.

CHAPITRE IV Aperçu des objectifs stratégiques et opérationnels

IV.1 OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement

Description de l'objectif :

Le Gouvernement souhaite approfondir la transversalité des politiques menées en matière d'emploi et de formation

Brusselaars wordt geplaveid. De rijke Brusselse diversiteit moet op haar juiste waarde worden geschat. De gewestelijke instrumenten inzetten, innovatieve projecten ondersteunen, meer focussen op de huidige discriminerende fenomenen, inbreuken ter zake bestraffen en diversiteit bevorderen zijn acties die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgebreid moeten worden. De transversale integratie van de genderdimensie moet worden gsystematiseerd.

Brondocument van de SD :

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD :

Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, Consortium voor de erkenning van de competenties, gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels

IV.1.1. OD 1.1. : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de « beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt »

IV.1.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Versterking van de synergiën tussen werk, opleiding en onderwijs.

dans le cadre de partenariats forts entre les opérateurs publics d'emploi et de formation. Les synergies entre les opérateurs publics d'emploi et de formation seront intensifiées afin de renforcer la transversalité des politiques menées en matière d'emploi et de formation afin de fluidifier et de renforcer le parcours des chercheurs d'emploi vers l'emploi.

Document source de l'OS :

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS :

Fin de la législature

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Consortium de Validation des Compétences, Entités fédérées, Autorité fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels.

IV.1.1. OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »

IV.1.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Renforcement des synergies emploi-formation-enseignement.

Ontwikkeling van de opdrachten van view.brussels met het oog op :

- De structurering van de prospectieve monitoringaanpak van de arbeidsmarkt door een herschikking van het desbetreffende methodologische kader ;
- De formulering van aanbevelingen om een performant dienstenaanbod te ontwikkelen dat rekening houdt met de behoeften van de arbeidsmarkt en de transformaties die aan de gang zijn

Op basis van de evaluatie van het Opleidingsplan 2020 werden de werkzaamheden gestart om de Strategie « Scholing en Werk » uit te werken om zo een doeltreffend antwoord te bieden op de kwalificeringsbehoeften van werkzoekenden om zich duurzaam te vestigen op de arbeidsmarkt en een antwoord te bieden op de behoefte aan arbeidskrachten van de werkgevers alsook op het probleem van de knelpuntberoepen.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Ontwikkeling van de doorstromingsindicatoren Opleiding-Tewerkstelling voor het volledig opleidingsaanbod: Aandeel herinschakeling en positieve uitstroom voor beroepsgerichte opleidingen van BF en zijn operatoren, de VDAB en zijn partners.
- Productie van strategische indicatoren die jaarlijks gedeeld worden met Bruxelles Formation en/of de VDAB Brussel volgens de bepalingen van het beheerscontract van Actiris.
- De ontwikkeling van indicatoren voor de « taalcheques » en de « ICT-cheques ». Voor de « alternerende middenklassenopleidingen van het EFP », aanpassing van de methodologie en nieuwe berekening voor de cohorten 2018-2019, update van de resultaten van de cohorten 2016-2017.
- Gedetailleerde analyse van kenmerken/classificaties van werk (arbeidsregime, sectoren, profiel van de werknemers,..);
- Reflectie over een methodologie voor het systematiseren van controlegroepen met betrekking tot het uitstroompercentage naar werk ;
- Lancering van een overheidsopdracht voor consultancydiensten met het oog op de uitwerking, met alle betrokken partners, van de nieuwe Strategie Scholing en Werk.

Middelen :

Budget

Développement des missions de view.brussels pour tendre à :

- La structuration de l'approche de veille prospective du marché de l'emploi en redéployant le cadre méthodologique y relatif ;
- La formulation de recommandations pour développer une offre de services performants tenant compte des besoins du marché de l'emploi et des transformations à l'œuvre.

Sur la base de l'évaluation du Plan de formation 2020, le travail a été entamé pour mettre en place une Stratégie de « Qualification-Emploi » afin de répondre efficacement aux besoins de qualification des chercheurs d'emploi pour s'insérer durablement sur le marché du travail et répondre aux besoins de main-d'œuvre des employeurs ainsi qu'à la problématique des métiers en pénurie.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Développement d'indicateurs de transition formation-emploi, pour l'ensemble de l'offre de formation : Taux de retour à l'emploi et de sortie positive pour les formations professionnalisantes Bruxelles Formation et ses opérateurs, VDAB et ses partenaires ;
- Production d'indicateurs stratégiques partagés avec Bruxelles Formation et/ou le VDAB Brussel sur base annuelle suivant les termes du Contrat de gestion d'Actiris ;
- Développement d'indicateurs pour les dispositifs « chèques-langues », « chèques TIC ». Pour les « formations en alternance des classes moyennes de l'EFP », adaptation de la méthodologie et nouveau calcul pour les cohortes 2018-2019, actualisation des résultats sur les cohortes 2016-2017 ;
- Analyse détaillée des caractéristiques/classifications d'emplois (régime de travail, secteurs, profil travailleurs...);
- Réflexion autour d'une méthodologie pour systématiser des groupes de contrôle au regard des taux de sortie vers l'emploi ;
- Lancement d'un marché public de consultance en vue de l'élaboration, avec l'ensemble des partenaires concernés, de la nouvelle Stratégie Qualification-Emploi.

Moyens :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- AB 16.005.15.01.4140
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.006.15.15.41.40 « Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.001.08.03.1211 Werkingsuitgaven voor studies, experimenten, publicaties en diversen inzake tewerkstelling zesde Staatshervorming inbegrepen

IV.1.1.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Versterking van de synergiën tussen werk, opleiding en onderwijs.

Dankzij een betere afstemming van de verschillende instrumenten kan men tot een meer optimale planning van de opleidingsbehoeften en een efficiënter en flexibeler aanbod komen om zo beter te kunnen inspelen op de kwalificatiebehoeften van de werkzoekenden en de arbeidsmarkt.

Gewenste output van de OD :

- Ontwikkeling van prospectieve analyses en instrumenten
- Heroriëntatie van het opleidingsaanbod naar de behoeften van de arbeidsmarkt en transformaties

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- prospectieve analyses
- controle-instrumenten
- Identificatie van de opleidingsbehoeften

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood) :

- Groen : Ja
- Oranje : Lopende
- Rood : Nee

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.006.15.15.41.40 - Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19)
- AB 16.001.08.03.1211 Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d'emploi y compris 6^e Réforme

IV.1.1.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Renforcement des synergies emploi-formation-enseignement.

Amélioration de l'articulation des différents instruments pour veiller à optimiser les planifications des besoins de formation et viser l'efficacité et la souplesse de l'offre pour répondre aux besoins de qualification des chercheurs d'emploi et du marché du travail.

Output souhaité de l'OO :

- Développement d'analyses prospectives et d'outils
- Réorientation de l'offre de formation au regard des besoins du marché de l'emploi et des transformations

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Analyses prospectives
- Outils de veille
- Identification des besoins de formation

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : En cours
- Rouge : Non

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten

- Uitvoering en toepassing van een methodologie voor het systematiseren van de controlegroepen m.b.t. het uitstroompercentage naar werk.
- Analyseverslag (i.s.m. de dienst « Etudes Statistiques » van Bruxelles Formation) van de impact van de tewerkstelling van NWWZ die bij Actiris zijn ingeschreven.
- Versterking en afstemming van het opleidingsaanbod op de kwalificatiebehoeften van de WZ en de arbeidsmarkt.
- Ontwikkeling van opleidingsindicatoren : denkoefening rond een bijkomende en specifieke methodologie voor de resultaten m.b.t. de stagiairs van de IB EFE (opleidingsdienst van kleine en middelgrote ondernemingen).
- Voortzetting van de verbetering van de toeleiding van de werkzoekenden naar opleidingen en de validering van de competenties
- Voltooiing van de Strategie Scholing en werk.

Gewenste output per actie en project :

- Prospectieve analyses ;
- Gedefinieerde en gedeelde methodologische instrumenten ;
- Identificatie van de behoeften Werk-Opleiding.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Indicatoren ontwikkeld en gedeeld met de opleidingsoperatoren ;
- Eerste analyses betreffende de overgang van opleiding naar werk gerealiseerd ;
- Nieuwe Strategie Scholing en werk Uitgewerkt.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties - Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen - Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

- Mise en œuvre et application de la méthodologie pour systématiser des groupes de contrôle au regard des taux de sortie vers l'emploi ;
- Analyse d'impact sur la mise à l'emploi des DEI inscrits chez Actiris en collaboration avec le Service Etudes Statistiques de Bruxelles Formation ;
- Renforcement et adaptation de l'offre de formation aux besoins de qualification des Chercheurs d'Emploi (CE) et du marché de l'emploi ;
- Développement d'indicateurs Formation : réflexion sur une méthodologie complémentaire et spécifique pour des résultats relatifs au public des stagiaires du SFPME (Service Formation des Petites et Moyennes Entreprises) ;
- Poursuite de l'amélioration de l'adressage des chercheurs d'emploi vers la formation et la validation des compétence ;
- Achèvement la nouvelle Stratégie Qualification Emploi.

Output souhaité par action et projet :

- Analyse prospective
- Outils méthodologiques définis et partagés
- Identifications des besoins Emploi-Formation

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Indicateurs élaborés et partagés avec les opérateurs de formation ;
- Premières analyses réalisées sur les transitions formation-emploi ;
- Nouvelle Stratégie Qualification Emploi élaborée.

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge : Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.006.15.15.41.40 Werkingssubsidie aan Actiris voor de versterking van een partnerschapsbeleid en een opleidingsaanbod (Covid-19)

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, Consortium voor de erkenning van de competenties, gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels

IV.1.2. OD 1.2. : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de « beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt »

*IV.1.2.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Voortzetting van de sectorale benadering van werkgelegenheid en opleiding. Het mobiliseren van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen (OTP) als opleidingsactor, de sectorale begeleiding van werkzoekenden en de professionele reconversie in een context van crisis.

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.006.15.15.41.40 - Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19)

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Économique et Social, Consortium de Validation des Compétences, Entités fédérées, Autorité fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels.

IV.1.2. OO 1.2. : Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle

*IV.1.2.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Poursuite de l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation. Mobilisation des Pôles Formation Emploi comme acteur de formation, de l'accompagnement sectoriel des chercheurs d'emploi et de la reconversion professionnelle dans un contexte de crise.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Logistieke oplossing (gebouw) voor de sector « bouw » : de pijler werkgelegenheid van de OTP « Construcity » werd ondergebracht worden in de Astro toren om de opening ervan in 2022 mogelijk te maken.
- Lancering van de OTP « Construcity »
- Inschakeling van consultants in de onderneming in elke POW teneinde meer vacatures te verzamelen en de dienstverlening aan ondernemingen in deze sectoren te ontwikkelen (vanaf september 2021).
- Versterking van de samenwerking met de OTP's bij de begeleiding, opleiding en omscholing van werkzoekenden

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.005.15.07.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de cofinancieringen betreffende de referentiecentra »
- BA 16.006.15.15.41.40 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het versterken van partnerschappen en opleidingsbeleid (Covid-19) »

*IV.1.2.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Voortzetting van de sectorale benadering van werkgelegenheid en opleiding. Het mobiliseren van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen (OTP) als opleidingsactor, de sectorale begeleiding van werkzoekenden en de professionele reconversie in een context van crisis.

Gewenste output van de OD :

- Ontwikkeling van de sectorale benadering van werkgelegenheid en beroepsopleiding

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Sectorale initiatieven geïnitieerd

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Ja
- Oranje : Lopende

Description d'actions et de projets réalisés :

- Solution logistique (bâtiment) pour le secteur de la « Construction » : le pilier emploi du PFE « Construcity » sera hébergé à la tour Astro afin de permettre son ouverture en 2022 ;
- Lancement du PFE « Construcity » ;
- Intégration de consultants en entreprise dans chaque PFE afin de capter plus d'offres d'emploi et développer le service offert aux entreprises dans ces secteurs à partir de septembre 2021 ;
- Renforcement des collaborations avec les PFE dans l'accompagnement, la formation et la reconversion des chercheurs d'emploi

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.005.15.07.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence »
- AB 16.006.15.15.41.40 Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19)

*IV.1.2.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

Poursuite de l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation. Mobiliser les Pôles Formation Emploi comme acteur de formation, de l'accompagnement sectoriel des chercheurs d'emploi et de la reconversion professionnelle dans un contexte de crise.

Output souhaité de l'OO :

- Développement de l'approche sectorielle de l'emploi et la formation professionnelle

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Initiatives sectorielles initiées

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : En cours

– Rood : Nee

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten :

Gewenste output per actie en project :

– Opening van de OTP « Construcity »

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

– Voltooide uitvoering

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties - Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen - Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.005.15.07.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de cofinancieringen betreffende de referentiecentra »
- BA 16.006.15.15.41.40 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het versterken van partnerschappen en opleidingsbeleid (Covid-19) »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, BISA,

– Rouge : Non

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

Output souhaité par action et projet :

– Ouverture du PFE « Construcity »

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

– Réalisation menée à terme

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.005.15.07.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence »
- AB 16.006.15.15.41.40 Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19)

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, IBISA, Instance

Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, Sectorale en werkgeversfederaties.

IV.1.3. OD 1.3. : Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken.

IV.1.3.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Overleg voor de uitwerking van een actieplan om de vacante posten in te dammen, dat is opgebouwd rond :

- de prioritaire oriëntatie van de werkzoekenden op werkgelegenheidscheppende sectoren en beroepen (voorlichting, opleiding, vrijstellingen, enz.) ;
- het vergroten van de vaardigheden van de werkzoekenden op het gebied van beroepen met toekomstmogelijkheden (tekort aan technische vaardigheden, interpersoonlijke vaardigheden, sociale vaardigheden, enz.) ;
- de prioritaire prospectie van werkgelegenheidscheppende bedrijven ;
- Prospectieve analyse.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Overlegproces opgestart met Bruxelles Formation
- Communicatie- en informatieacties bij werkzoekenden m.b.t. de beroepen met inschakelingsmogelijkheden (beperkte omvang aangezien een VTE en € 15.000 bij het Beroepspunt ontbreekt).
- Lancering van de prospectie bij ondernemingen voor beroepen met toekomstmogelijkheden.
- Voortzetting en operationalisering van het actieplan
- Uitgevoerde prospectieve analyses :
 - Kwantitatieve analyse van de beroepen met inschakelingsmogelijkheden of beroepen die moeten worden geprospecteerd in het kader van het project Focus Tewerkstellingsmogelijkheden.
 - Kwalitatieve analyse m.b.t. de beroepsfamilies waartoe deze beroepen behoren.
 - Opstellen van een kadernota m.b.t. de beroepen met inschakelingsmogelijkheden of beroepen die moeten worden geprospecteerd

Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels, Fédérations sectorielles et patronales.

IV.1.3. OO 1.3. : Rédiger et mettre en œuvre un plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi

IV.1.3.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Concertation pour l'élaboration d'un plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi axé autour de :

- l'orientation prioritaire des chercheurs d'emploi vers les secteurs et métiers porteurs en terme d'emploi (informations, formations, dispenses..);
- l'augmentation des compétences des CE dans les métiers porteurs (techniques--pénuries, compétences relationnelles, savoir être..);
- la prospection prioritaire des entreprises porteuses ;
- l'analyse prospective.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Processus de concertation initié avec Bruxelles Formation
- Actions de communication et d'information sur les métiers porteurs d'insertion auprès des chercheurs d'emploi
- Lancement de la prospection des entreprises pour les métiers porteurs
- Poursuite de l'opérationnalisation du plan d'action
- Analyses prospectives effectuées :
 - Analyse quantitative sur les métiers porteurs d'insertion ou à prospecter (dits de prospection) dans le cadre du projet Focus Opportunité Emploi.
 - Analyse qualitative en lien avec les familles professionnelles dont relèvent ces métiers.
 - Rédaction d'une note de cadrage sur les métiers porteurs d'insertion ou à prospecter (dits de prospection).

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »

*IV.1.3.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Operationalisering van een actieplan om de vacante posten in te dammen, dat is opgebouwd rond :

- de prioritaire oriëntatie van de werkzoekenden op werkgelegenheidscheppende sectoren en beroepen (voorlichting, opleiding, vrijstellingen, enz.);
- het vergroten van de vaardigheden van de werkzoekenden op het gebied van beroepen met toekomstmogelijkheden
- Aanpassing van het opleidingsaanbod aan beroepen met toekomstmogelijkheden;
- de prospectieve analyse.

Gewenste output van de OD :

- Samen uitwerken van een effectief en duurzaam actieplan

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Effectieve samenwerking van de verschillende actoren voor de uitwerking van het plan

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Effectieve samenwerking
- Oranje : Geplande samenwerking
- Rood : Geen enkel initiatief ondernomen

*Deadline voor de OD : 2024**Omschrijving van de acties en projecten*

- Promotie van, informatie over en oriëntatie naar beroepen met toekomstmogelijkheden (EG-steun en Beroepenpunt – initiatieven)
- Aanpassing van het opleidingsaanbod aan beroepen met toekomstmogelijkheden;

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »

*IV.1.3.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

Opérationnalisation du plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi axé autour de :

- l'orientation prioritaire des chercheurs d'emploi vers les secteurs et métiers porteurs en terme d'emploi (informations, formations, dispenses..);
- l'augmentation des compétences des chercheurs d'emploi dans les métiers porteurs;
- l'adaptation de l'offre de formation aux métiers porteurs;
- l'analyse prospective.

Output souhaité de l'OO :

- Co-construction d'un plan d'actions efficaces et pérennes

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Collaboration effective des différents acteurs pour l'application du plan

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Collaboration effective
- Orange : Collaboration planifiée
- Rouge : Aucune initiative entreprise

*Échéance de l'OO : 2024**Description des actions et projets :*

- Promotion, information et orientation vers les métiers porteurs (accompagnement CE et initiatives Cité des Métiers);
- Adaptation de l'offre de formation relative aux métiers porteurs;

- Opleiding van tewerkstellingsconsulenten over de beroepen met toekomstmogelijkheden
- Verdere operationalisering van de andere delen uit het actieplan
- Realisatie van prospectieve analyses :
- Update van de analyses m.b.t. de beroepen met inschakelmogelijkheden of beroepen die moeten worden geprospecteerd
- Afstemming op het referentiemodel voor beroepen, « Competent »

Gewenste output per actie en project :

- Planning van de strategie en de acties van het plan

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Gerealiseerde acties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties - Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen - Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »

Partners :

Brussel Economie en Werkgelegenheid, Actiris, Banspa, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad,

- Formation des conseillers emploi sur les métiers porteurs ;
- Poursuite de l'opérationnalisation des autres volets du plan d'action ;
- Réalisation d'analyses prospectives :
- Actualisation des analyses concernant les métiers porteurs d'insertion ou à prospecter ;
- Alignement avec le référentiel métiers « Compétent » ;

Output souhaité par action et projet :

- Planification de la stratégie et les actions du plan

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Actions réalisées

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »

Partenaires :

Bruxelles Économie et Emploi, Actiris, Banspa, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social,

gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels.

IV.1.4. OD 1.4. : De opleiding in de onderneming ontwikkelen.

IV.1.4.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Ondersteunen van de hefboom van de opleiding in de onderneming, in de eerste plaats de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) en de alternerende opleiding, als vector voor een versnelde en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat de bestaande belemmeringen voor de ontwikkeling van een dergelijk systeem moeten worden weggenomen, zowel voor de werkzoekende als voor de onderneming.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Verderzetting van de prospectie van nieuwe werkgevers die geïnteresseerd zijn in het aanwerven van jongeren in alternerende opleiding.
- Uitbreiding van de mentorpremie voor alle stagecontracten in ondernemingen.

Middelen :

Budget

- BA 16.006.15.11.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de Premies « Hervorming tewerkstellingssteun » »
- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »

Entités fédérées, Autorité fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels.

IV.1.4. OO 1.4. : Développer la formation en entreprise.

IV.1.4.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Soutenir le levier de la formation en entreprise, prioritairement la Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (FPI^e) et la formation en alternance, comme vecteur d'intégration accélérée et durable sur le marché du travail. Cela implique de lever les freins existants au développement d'un tel dispositif aussi bien dans le chef du chercheur d'emploi que de l'entreprise.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Poursuite de la prospection de nouveaux employeurs intéressés à engager des jeunes en alternance ;
- Elargissement de la prime Tuteur pour tout contrat de stage en entreprise.

Moyens :

Budget

- AB 16.006.15.11.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes « Réforme aides à l'emploi » »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »

*IV.1.4.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Ondersteunen van de hefboom van de opleiding in de onderneming, in de eerste plaats de individuele beroepsopleiding in de onderneming (IBO) en de alternerende opleiding, als vector voor een versnelde en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat de bestaande belemmeringen voor de ontwikkeling van een dergelijk systeem moeten worden weggenomen, zowel voor de werkzoekende als voor de onderneming.

Gewenste output van de OD :

- Toename van het aantal werkzoekenden dat een opleiding in een onderneming volgt

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Aantal gevolgde individuele beroepsopleidingen in ondernemingen (BF en VDAB - jaarlijks berekend door view.brussels) en aantal gevolgde alternerende opleidingen

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Stijging
- Oranje : Stagnatie
- Rood : Daling

Deadline voor de OD : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Monitoring van de uitbreiding van de mentorpremie ;
- Voortzetting van de prospectie van nieuwe werkgevers die zich inzetten voor alternerende opleidingen voor jongeren.

Gewenste output per actie en project :

- Meer werkgevers die inzetten op alternerende opleidingen

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Aantal werkgevers

*IV.1.4.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

Soutenir le levier de la formation en entreprise, prioritairement la Formation Professionnelle Individuelle en entreprise (FPI^e) et la formation en alternance, comme vecteur d'intégration accélérée et durable sur le marché du travail. Cela implique de lever les freins existants au développement d'un tel dispositif aussi bien dans le chef du chercheur d'emploi que de l'entreprise.

Output souhaité de l'OO :

- Augmentation du nombre de chercheurs d'emploi suivant une formation en entreprise.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Nombre de formation individuelle en entreprise suivie (BF et VDAB – annuel calculé par View.brussels) et nombre de formations en alternance suivies

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : En hausse
- Orange : Stagnation
- Rouge : En baisse

Échéance de l'OO : 2024

Description des actions et projets :

- Monitoring de l'élargissement de la prime Tuteur ;
- Poursuite de la prospection de nouveaux employeurs s'engageant dans la formation des jeunes en alternance.

Output souhaité par action et projet :

- Plus d'employeurs mobilisant la formation en alternance

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Nombre d'employeurs

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.006.15.11.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de Premies « Hervorming tewerkstellingssteun » »
- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Economische en Sociale Raad, gefedereerde entiteiten, federale overheid, Sociale partners, View.brussels.

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.006.15.11.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes « Réforme aides à l'emploi » »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »

Partenaires :

Bruxelles Économie et Emploi, Conseil Economique et Social, Entités fédérées, Autorité fédérale, Partenaires sociaux, View.brussels.

IV.1.5. OD 1.5. : Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.

IV.1.5.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Het verbeteren van de taalvaardigheden van de werkzoekenden als hefboom voor hun duurzame integratie op de arbeidsmarkt, om aan de eisen van de werkgevers tegemoet te komen.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Oprichting van het Talenpunt (onder leiding van Bruxelles Formation) om het openbare aanbod aan informatie en taalopleidingen voor werkzoekenden op één plaats samen te brengen.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.005.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor cheques en premies »

IV.1.5.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Het verbeteren van de taalvaardigheden van de werkzoekenden is een belangrijke hefboom voor hun duurzame integratie op de arbeidsmarkt, om aan de eisen van de werkgevers tegemoet te komen.

IV.1.5. OO 1.5. : Développer et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l'offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d'une Cité des langues

IV.1.5.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Améliorer les compétences linguistiques des demandeurs d'emploi comme levier important de l'insertion durable de ceux-ci sur le marché du travail, afin de répondre aux demandes des employeurs.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Mise en œuvre de la Cité des langues (pilotage par Bruxelles Formation) dans le but de regrouper en un seul lieu l'offre publique d'informations et de formations en langues à destination des chercheurs d'emploi.

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.005.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les chèques et primes »

IV.1.5.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Améliorer les compétences linguistiques des demandeurs d'emploi comme levier important de l'insertion durable de ceux-ci sur le marché du travail, afin de répondre aux demandes des employeurs.

Gewenste output van de OD :

- Verbetering van de taalvaardigheid van werkzoekenden en werknemers op de arbeidsmarkt

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Taalvaardigheden van de werkzoekenden

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Stijging
- Oranje : Stagnatie
- Rood : Daling

Deadline voor de OD : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Opening en werking van het Talenpunt : Vereniging van de middelen (human, technische, methodologische resources enz.)
- Voortzetting van de ontwikkeling van het dienstenaanbod van het Talenpunt om tot een gemeenschappelijk en coherent aanbod te komen.
- Uitvoer van projectwerking en hervormingen met betrekking tot talige competenties in het kader van het national herstel- en veerkrachtplan

Gewenste output per actie en project :

- Uitbreiden van het dienstenaanbod van het Talenpunt

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Opening en werking van het Talenpunt

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje : Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood : Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2023

Output souhaité de l'OO :

- Augmenter les compétences linguistiques des chercheurs d'emploi et des travailleurs sur le marché du travail.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Compétences linguistiques détenues par les chercheurs d'emploi.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : En hausse
- Orange : Stagnation
- Rouge : En baisse

Échéance de l'OO : 2024

Description des actions et projets :

- Ouverture et mise en fonctionnement de la Cité des langues : mutualisation des ressources (humaines, techniques, méthodologiques...)
- Poursuite du développement de l'offre de services de la Cité des langues dans le but d'arriver à une offre commune et cohérente ;
- Mise en œuvre des projets et réforme du plan de relance et de résilience visant les compétences linguistiques.

Output souhaité par action et projet :

- Augmenter l'offre de services de la Cité des Langues

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Ouverture et mise en fonctionnement de la Cité des Langues

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange : Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge : Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2023

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.005.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor cheques en premies »

Partners :

Actiris, Bruxelles Formation, Gemeenschapscommissies, VDAB Brussel, enz.

IV.2 SD 2 : Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden*Omschrijving van de doelstelling :*

Het succes van de Jongeregarantie vereist dat de maatregel wordt uitgebreid voor alle werkzoekenden.

Brondocument van de SD :

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD :

Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.005.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les chèques et primes »

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Formation, Commissions communautaires, VDAB Brussel...

IV.2 OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi*Description de l'objectif :*

Le succès de la Garantie Jeunes exige d'étendre le dispositif à tous les chercheurs d'emploi.

Document source de l'OS :

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS :

Fin de la législature

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.2.1. OD 2.1. : De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.

*IV.2.1.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Elke werkzoekende een kwaliteitsvolle ondersteuning garanderen, met name een aangepaste ondersteuning die beantwoordt aan de behoeften van de werkzoekende en hem/haar effectief bijstaat in zijn/haar zoektocht naar werk.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Oplossingsgarantie 2.0 :
 - bepaling van de rol van «garantiepartners», zoals de Lokale Werkwinkels/Missions locales en de Ateliers voor het actief zoeken naar werk (AAZW) in de verschillende begeleidingen ;
 - Invoering van een actieplan in de agentschappen opdat men zich sneller zou ontfemen over de begeleidingen.
- Customer care :
 - Integratie van het Customer Care-concept in de kwaliteitsnormen en de interne communicatie met het oog op de verspreiding ervan in de bedrijfscultuur ;
 - Verzekeren van de reflectie over de overgang van «klachtenbeheer» naar de nieuwe prestatiegerichtte concepten op het gebied van structurele probleemoplossing.
 - Verbetering van rapportageprocessen en instrumenten voor prioritering

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels..

IV.2.1. OO 2.1. : Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.

*IV.2.1.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Garantir un accompagnement de qualité à chaque chercheur d'emploi, à savoir un accompagnement adapté qui réponde aux besoins du chercheur d'emploi et l'aide efficacement dans sa recherche d'emploi.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Garantie solution 2.0 :
 - Mise en œuvre des partenaires garants (Missions locales, locale werkwinkels et Atelier Recherche Active Emploi) dans les différents accompagnements ;
 - Mise en place d'un plan d'action dans les antennes pour une prise en charge plus rapide des accompagnements.
- Customer care :
 - Intégration du concept de Customer Care dans les standards qualités et communication interne pour diffusion dans la culture d'entreprise ;
 - Poursuite de la réflexion sur la transition de la «gestion de plainte» vers l'amélioration continue structurelle des produits et services ;
 - Amélioration des processus et outils de remontée d'information pour priorisation.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – Controle van de beschikbaarheid : Voortzetting van de verbetering van het reglementair kader voor Dispo Active en 60+. – Tijdelijk statuut van niet-toeleidbare werkzoekende : implementatie van IT-tools en communicatiestrategie. – Uniek Dossier van de werkzoekende : <ul style="list-style-type: none"> – Verrijking van de modules voor werkzoekenden (inschrijving, verduidelijking), werkgevers (My Select Actiris) en de partners ; – De garantiepartner digitale tools voor de begeleiding ter beschikking stellen. – Identificatie van « digibete » werkzoekenden en invoering van gerichte acties i.s.m. de partners. – Analyse van de begeleiding met het oog op de ontwikkeling van een geïntegreerd platform voor de opvolging en het beheer van de begeleiding. – Eerste functionaliteiten van een geïntegreerde tool voor het beheer van de aanwerving in het kader van de preselectiedienst voor werkgevers. – Hervorming van de PWA : vaststellen van de hoofdlijnen voor een nieuw kader – Partnerschapskader met de OCMW's : <ul style="list-style-type: none"> – Uitwerking van een aanhangsel voor 2021 ; Overleg m.b.t. het toekomstige partnershipkader. – Integratie van een compenserende financiering voor de ex-geco's in het kader van het partnership. | <ul style="list-style-type: none"> – Contrôle de la disponibilité : Poursuite de l'amélioration du cadre réglementaire pour la Dispo Active et 60+. – Statut temporaire de demandeur d'emploi non mobilisable : Implémentation des outils informatiques (ICF) et stratégie de communication. – Dossier Unique du chercheur d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> – Enrichissement des modules destinés aux chercheurs d'emploi (inscription, clarification), aux employeurs (My Select Actiris) et aux partenaires ; – Mise à disposition d'outils digitaux aux partenaires garants pour l'accompagnement ; – Détection des chercheurs d'emploi en situation de fracture numérique et mise en place d'actions ciblées avec les partenaires ; – Analyse de l'accompagnement en prévision du développement d'une plateforme intégrée de suivi et de gestion de l'accompagnement ; – Mise sur pied des premières fonctionnalités d'un outil intégré de gestion du recrutement dans le cadre du service de présélection aux employeurs. – Réforme des ALE : identification des principales orientations du nouveau cadre. – Cadre de partenariat avec les CPAS : <ul style="list-style-type: none"> – Elaboration d'un avenant pour 2021 ; concertation autour du futur cadre de partenariat ; – Intégration d'un financement compensatoire pour les ex-ACS dans le cadre de partenariat |
|--|--|

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »

*IV.2.1.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Elke werkzoekende een kwaliteitsvolle ondersteuning garanderen, met name een aangepaste ondersteuning die beantwoordt aan de behoeften van de werkzoekende en hem/haar effectief bijstaat in zijn/haar zoektocht naar werk.

Gewenste output van de OD :

- De voorgestelde begeleiding komt tegemoet aan de behoeften van de werkzoekende

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Positief uitstroompercentage van de werkzoekenden na een begeleiding door Actiris of een van haar partners

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Stijging
- Oranje : Stagnatie
- Rood : Daling

*Deadline voor de OD : 2024**Omschrijving van de acties en projecten*Gewenste output per actie en project :

- Oplossingsgarantie 2.0 :
 - Invoering van een tool voor de monitoring van de oplossingen die in het kader van de begeleiding van de WZ werden geïdentificeerd.
 - Ontwikkeling van een 100 % digitale begeleiding, van een automatisch individueel actieplan
 - Methodologische aanpassing van de begeleiding met als doel de behoeften van de WZ zonder oplossing te identificeren en het oplossingsaanbod aan te passen.
 - Identificatie, optimalisering en vereniging van oplossingen, zowel intern, als met de garantiepartners.
- Uniek Dossier van de Werkzoekende :
 - Werken aan de verhoging van het aantal volledige WZ-profielen

*IV.2.1.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

Garantir un accompagnement de qualité à chaque chercheur d'emploi, à savoir un accompagnement adapté qui réponde aux besoins du chercheur d'emploi et l'aide efficacement dans sa recherche d'emploi.

Output souhaité de l'OO :

- L'accompagnement proposé répond aux besoins du chercheur d'emploi

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Taux de sortie positive des chercheurs d'emploi à l'issue d'un accompagnement réalisé par Actiris ou un de ses partenaires

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : En hausse
- Orange : Stagnation
- Rouge : En baisse

*Échéance de l'OO : 2024**Description des actions et projets :*Output souhaité par action et projet :

- Garantie Solution 2.0 :
 - Mise en place d'un outil de monitoring des solutions identifiées dans le cadre de l'accompagnement des chercheurs d'emploi ;
 - Développement d'un accompagnement 100 % digital, d'un plan d'action individualisé automatique ;
 - Adaptation méthodologique de l'accompagnement en vue d'identifier les besoins des chercheurs d'emploi non solutionnés et d'ajuster l'offre de services de solutions ;
 - Travail d'identification, d'optimisation, de mutualisation des solutions en interne et avec les partenaires garants.
- Dossier Unique du chercheur d'emploi :
 - Travail sur l'augmentation du taux de complétion des profils CE ;

- Creatie van een digitaal kanaal voor autonome werkzoekenden
- Integratie van de opleidingen in My Actiris
- Geïntegreerd platform voor de opvolging en het beheer van de begeleiding dat toegankelijk is voor Actiris en al zijn partners.
- Nieuwe functionaliteiten van de geïntegreerde tool voor het beheer van de aanwerving in het kader van de preselectiedienst voor werkgevers.
- Hervorming van de PWA : opstellen van een oriëntatienota over de nieuwe regeling
- Versterking van de samenwerking met de OCMW's voor de uitvoering van het nieuwe partnershipkader 2022-2027.
- Voortzetting van de verbetering van de globale partnershipvoorziening en de aanpassing ervan om zo de behoeften van de werkzoekenden beter te kunnen beantwoorden.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Realisaties - Indicatoren

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »

- Création d'un canal digital pour les chercheurs d'emploi autonomes ;
- Intégration des formations dans My Actiris ;
- Plateforme intégrée de suivi et de gestion de l'accompagnement accessible à Actiris et tous ses partenaires ;
- Mise sur pied de nouvelles fonctionnalités de l'outil intégré de gestion du recrutement dans le cadre du service de présélection aux employeurs.
- Réforme des ALE : élaboration d'une note d'orientation sur le nouveau dispositif ;
- Renforcement de la collaboration avec les CPAS par la mise en œuvre du nouveau cadre de partenariat 2022-2027 ;
- Poursuite de l'amélioration du dispositif global de partenariat et son adaptation en vue de répondre au mieux aux besoins des chercheurs d'emploi.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Réalisations - Indicateurs

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »

- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »

Partners :

Actiris, Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschappen (PWA's), Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale overheid, BISA, Missions locales, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, TRACÉ, VDAB, View.brussels, Werkwinkels, enz.

IV.2.2. OD 2.2. : Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.

IV.2.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Het systeem van de « Oplossingsgarantie » houdt in dat er voldoende kwalitatieve oplossingen aan de werkzoekenden moeten kunnen worden aangeboden. Daartoe moet Actiris uitgroeien tot de verzamelplaats van de in te vullen vacatures van onder meer Brusselse werkgevers. Deze strategie maakt het ook mogelijk om de verwachte vaardigheden op de arbeidsmarkt te identificeren, alsook om een adequaat opleidingsaanbod te bepalen, om werkzoekenden zo goed mogelijk te begeleiden en om hulpmiddelen te ontwikkelen om de werkzoekenden te kwalificeren en dichterbij de werkgelegenheid te brengen.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Finalisering van de ontwikkeling van de marketingstrategie van het dienstenaanbod van Actiris voor de werkgevers.
- Voortzetting van de ontwikkelingsstrategie rond de nieuwe geïntegreerde managementtool (CRM) ter verbetering van de klantenervaring van werkgevers
- Actiris International : Versterking van de buitenlandse stagemogelijkheden met een « Erasmus+ »-beurs.
- Sluiting van een samenwerkingsakkoord tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaams Gewest en het

- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »

Partenaires :

Actiris, Agences Locales pour l'Emploi (ALE), Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Autorité fédérale, IBSA, Missions locales, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, TRACÉ, VDAB, View.brussels, Werkwinkels

IV.2.2. OO 2.2. : Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable.

IV.2.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

La « Garantie solution » implique de disposer d'un nombre suffisant de solutions qualitatives à proposer aux chercheurs d'emploi. Actiris doit devenir le réceptacle des offres à pourvoir des employeurs, notamment bruxellois. Cette stratégie permet également d'identifier les compétences attendues sur le marché du travail et en cascade, de définir une offre de formation adéquate, d'orienter au mieux les chercheurs d'emploi et d'élaborer des dispositifs pour qualifier et rapprocher les chercheurs d'emploi de l'emploi.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Finalisation du développement de la stratégie « marketing » de l'offre de services d'Actiris à destination des employeurs ;
- Poursuite de la stratégie de développement autour du nouvel outil intégré (CRM) de gestion améliorant l'expérience client des employeurs ;
- Actiris International : Renforcement des opportunités de stage à l'étranger avec les bourses Erasmus+ ;
- Conclusion d'un accord de coopération entre la Communauté flamande, la Région flamande et la

Brussels Hoofdstedelijk Gewest over de onderlinge afstemming van arbeidsmarktbeleid, opleiding en bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden ;

- Informatiesessie over groene banen door de Cité des métiers (banen in de bouw en de ecoconstructie en banen in de afvalovergang).
- Voortzetting van de (juridische en economische) haalbaarheidsstudie met het oog het pilootproject « buurt zonder langdurige werkloosheid »

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »

IV.2.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

De invoering van de « Oplossingsgarantie » vereist dat er voldoende kwalitatieve oplossingen zijn om aan de werkzoekenden voor te stellen. Deze doelstelling moet worden verwezenlijkt door middel van een toename van het percentage van de door Actiris geplaatste Brusselaars, een toename van het aantal inschrijvingen voor opleidingen of studiehervattingen, een toename van het aantal stages of trajecten ter validering van de competenties.

Gewenste output van de OD :

- Stijging van de plaatsingspercentages op het vlak van tewerkstelling

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Aantal plaatsingen
- Tewerkstellingsgraad na een stage
- Tewerkstellingsgraad na een opleiding en na een validering van de competenties

Région de Bruxelles-Capitale portant sur l'articulation de la politique du marché du travail, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheurs d'emploi ;

- Séance d'information sur les emplois verts par la Cité des métiers (métiers de la construction et l'écoconstruction et les métiers de la transition liés aux déchets).
- Poursuite du travail d'analyse de faisabilité (juridique et économique) concernant l'expérimentation d'un projet pilote « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée ».

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »

IV.2.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

L'instauration d'une « Garantie solution » implique de disposer d'un nombre suffisant de solutions qualitatives à proposer aux chercheurs d'emploi. Ceci passera nécessairement par une augmentation du taux de placement des bruxellois par Actiris, par une augmentation du nombre d'entrants en formation ou reprenant des études, par une augmentation du nombre de stages ou de trajets de validation des compétences.

Output souhaitée de l'OO :

- Augmentation des taux de placements en emploi

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Nombre de placements
- Taux de mise à l'emploi après un stage
- Taux de mise à l'emploi après une formation et après une validation des compétences

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Stijging
- Oranje : Stagnatie
- Rood : Daling

Deadline voor de OD : 2024

*Omschrijving van de acties en projecten*Gewenste output per actie en project :

- Herziening van het dienstenaanbod van de openbare tewerkstellings- en opleidingsdiensten voor werkgevers nadat hun behoeften werden geïdentificeerd en geanalyseerd (co-constructie van de oplossingsgarantie werkgevers).
- Voortzetting van de ontwikkelingsstrategie rond de nieuwe geïntegreerde managementtool (CRM) ter verbetering van de klantenervaring van werkgevers
- Uitvoering van het samenwerkingsakkoord van 24 juni 2021 tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Vlaams Gewest en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de onderlinge afstemming van het arbeidsmarktbeleid, de opleiding en de bevordering van de mobiliteit van werkzoekenden : opzetten van een automatische matching op de aanbiedingen die door de VDAB worden doorgestuurd ; versterking van de automatische doorzending van aanbiedingen van Actiris naar de VDAB ; interne opleiding inzake interregionale mobiliteit ;
- Analyses en ontwikkelingen teneinde : de automatische ontvangen werkaanbiedingen toegankelijker te maken (via de zoekrobot en via de automatische matching) en de werkaanbiedingen te gebruiken om de arbeidsmarkt te analyseren.
- Lancering van een projectoproep Sociale Impact Bond
- Analyse en vooruitzichten van de conclusies van de uitgevoerde studies over het experimenteren van een proefproject « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » en in het bijzonder naar de mogelijkheden van financiële steun van de federale regering aan de Gewesten.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Effectieve realisaties

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : En hausse
- Orange : Stagnation
- Rouge : En baisse

Échéance de l'OO : 2024

*Description des actions et projets :*Output souhaité par action et projet :

- Révision de l'offre des services publics de l'emploi et de la formation envers les employeurs suite à une récolte et une analyse de leurs besoins (Co-construction de la Garantie solution employeurs) ;
- Poursuite de la stratégie de développement autour du nouvel outil intégré (CRM) de gestion améliorant l'expérience client des employeurs ;
- Mise en œuvre de l'accord de coopération du 24 juin 2021 entre la Communauté flamande, la Région flamande et la Région de Bruxelles-Capitale portant sur l'articulation de la politique du marché du travail, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheurs d'emploi : mise sur pied du Matching automatique sur les offres transmises par le VDAB ; Renforcement de l'envoi automatique des offres d'Actiris vers le VDAB. ; Formation interne sur la mobilité interrégionale ;
- Analyses et développements afin de rendre plus accessibles (via le moteur de recherche d'offres et via le matching automatique) les offres d'emploi reçues automatiquement et de pouvoir les exploiter pour analyser le marché de l'emploi ;
- Lancement d'un appel à projets Social Impact Bond ;
- Analyse et perspectives des conclusions des études réalisées sur l'expérimentation d'un projet pilote « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée » et notamment selon les éventualités de soutien financier du fédéral vers les Régions.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Réalisations effectives

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2021

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »

Partners :

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.2.3. OD 2.3. : Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen.

IV.2.3.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »

Partenaires :

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, Autorité fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels...

IV.2.3. OO 2.3. : Augmenter le nombre et la qualité des formations

IV.2.3.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Om een oplossing voor alle werkzoekenden te garanderen, moeten hun kwalificatieniveau en hun vaardigheden aan de behoeften van de werkgevers worden aangepast. Een dergelijke doelstelling is gericht op de verbetering van de toegang tot de opleidingsvoorzieningen, de uitbreiding van het aantal vormingsstages en het waarborgen van de relevantie van het opleidingsaanbod in verband met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Aanpassing van de bestelling van opleidingen op basis van de prospectieve analyses van view.brussels en analyse van de uitdagingen die de coronacrisis met zich brengt :
 - Publicatie « Vooruitzichten op het gebied van tewerkstelling en opleiding in de context van de covid- en post-covid-crisis (maart 2021) » ;
 - Denkoefening met het oog op het opstellen van een verslag m.b.t. de bestelling van opleidingen ;
 - Verhoging van het aantal beschikbare opleidingsplaatsen
- Uitwerking van een regelgevend kader voor de hervatting van de IBO-uitkeringen door Actiris ten behoeve van werklozen die geen vergoeding krijgen naar aanleiding van het standpunt van ONEM om deze betalingen op 31/12/21 op te schorten.

*Middelen :***Budget**

- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »
- BA 16.006.15.15.41.40 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het versterken van partnerschappen en opleidingsbeleid (Covid-19) » Voorzien voor de budgettaire oefening 2022

*IV.2.3.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Om een oplossing voor alle werkzoekenden te garanderen, moeten hun kwalificatieniveau en hun vaardigheden aan de behoeften van de werkgevers worden aangepast. Een dergelijke doelstelling is gericht op de verbetering van de toegang tot de opleidingsvoorzienin-

Description de la réalisation de l'objectif :

Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emplois exige d'adapter leur niveau de qualification et leurs compétences aux besoins des employeurs. Un tel objectif s'axe sur l'amélioration de l'accès aux dispositifs de formation, l'accroissement du nombre de stages formatifs et la garantie de la pertinence des offres de formations par rapport aux évolutions du marché de l'emploi.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Adaptation de la commande de formation basée sur les analyses prospectives de View.brussels et de l'analyse des défis posés par la crise de la COVID :
 - Publication de « Les perspectives d'emploi et de formation dans le contexte COVID et post-COVID (mars 2021) » ;
 - Réflexion en vue de la production d'un rapport axé sur la commande de formation ;
 - Augmentation du nombre de places de formations disponibles.
- Elaboration d'un cadre réglementaire pour la reprise des paiements de l'allocation FPI par Actiris pour les chômeurs non indemnisés suite à la position de l'ONEM de suspendre ces paiements au 31/12/21.

*Moyens :***Budget**

- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »
- AB 16.006.15.15.41.40 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19). Il est toujours prévu du budget pour l'exercice 2022 ».

*IV.2.3.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emplois exige d'adapter leur niveau de qualification et leurs compétences aux besoins des employeurs. Un tel objectif s'axe sur l'amélioration de l'accès aux dispositifs de formation, l'accroissement du nombre de stages formatifs

gen, de uitbreiding van het aantal vormingsstages en het waarborgen van de relevantie van het opleidingsaanbod in verband met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Gewenste output van de OD :

- Werken aan de opleiding als vector voor duurzame integratie

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Toename van het aantal werkzoekenden in opleiding

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Stijging
- Oranje : Stagnatie
- Rood : Daling

Deadline voor de OD : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

Gewenste output per actie en project :

- Uitwerking van het prospectief verslag 2022 van view.brussels (tweejaarlijks) m.b.t. de tewerkstellings- en opleidingsbehoeften met als resultaat de opsomming van aandachtspunten of aanbevelingen
- Operationalisering van de heropstart van de IBO door Actiris voor werklozen die geen uitkering ontvangen

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Gerealiseerde acties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Ja
- Oranje : Lopende
- Rood : Nee

Deadline : 2022

et la garantie de la pertinence des offres de formations par rapport aux évolutions du marché de l'emploi.

Output souhaité de l'OO :

- Travailler sur la formation comme vecteur d'insertion durable

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Augmentation du nombre de chercheurs d'emploi en formation

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : En hausse
- Orange : Stagnation
- Rouge : En baisse

Échéance de l'OO : 2024

Description des actions et projets :

Output souhaité par action et projet :

- Élaboration du rapport prospectif bisannuel par View.Brussels sur les besoins en emploi et en formation et la formulation de points d'attention et pistes de recommandations ;
- Opérationnalisation de la reprise des paiements de l'allocation FPI par Actiris pour les chômeurs non indemnisés.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Actions réalisées

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : En cours
- Rouge : Non

Échéance : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

*Middelen :***Budget**

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »
- BA 16.006.15.15.41.40 « Werkingsubsidie aan Actiris voor het versterken van partnerschappen en opleidingsbeleid (Covid-19) » Voorzien voor de budgetaire oefening 2022
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingsubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »

Partners :

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.2.4. OD 2.4. : De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.

*IV.2.4.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Voortzetting van de werkzaamheden voor de hervorming van de maatregel « Artikel 60, § 7 » : een gewaarborgde overgang van artikel 60, § 7 naar de inschakelingsbetrekking bedoeld in artikel 60, § 7 van de organieke wet van

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

*Moyens :***Budget**

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »
- AB 16.006.15.15.41.40 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19). Il est toujours prévu du budget pour l'exercice 2022 ».
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »

Partenaires :

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels..

IV.2.4. OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi

*IV.2.4.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Poursuite du travail de réforme du dispositif « Article 60§ 7 » : Une transition assurée de l'article 60§ 7 vers l'emploi d'insertion visé à l'article 60§ 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale

8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, in overeenstemming met het nieuwe regelgevingskader dat in het Gewest van kracht is. We herinneren eraan dat de intrinsieke doelstellingen van de hervorming ook gericht zijn op de harmonisatie van de praktijken, de versterking van het kwalitatieve aspect (met inbegrip van het opleidingsaspect) van de maatregel, een financiële steun van het Gewest aan de OCMW's om de kosten voor het administratieve en sociale beheer van de inschakelingsbetrekking gedeeltelijk te dekken.

Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie : uitvoering van het regelgevingskader van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen en de uitvoeringsbesluiten ervan. Invoering van mechanismen ter bevordering van sociale ondernemingen, waaronder steun aan innovatieve projecten. Opstelling, goedkeuring en ter kennisbrenging van het tweede rapport over de uitvoering van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen, bedoeld in afdeling 2 - artikel 23 en van het eerste tweejaarlijkse synthese zoals bedoeld in artikel 24 van voornoemde ordonnantie.

Modelleren van de mogelijke uitdagingen en contouren van de hervorming van de GECO – programmawet.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie :
- 159 erkende sociale ondernemingen op 20 augustus 2021 : 7 nieuwe erkende sociale ondernemingen en 14 verlengingen van januari tot augustus 2021)
- In 2021 zijn er 127 sociale ondernemingen gemandateerd voor het uitwerken van een project dat de socioprofessionele inschakeling van werknemers die bijzonder ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt tot doel hebben : 14 nieuwe kandidaturen ontvangen na een nieuwe oproep tot het indienen van kandidaturen, waarvan 7 toegekend
- Lancering van de projectoproep «De sociale economie ter ondersteuning van de inclusieve digitale transitie van ondernemingen, werknemers en burgers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest».
- De tweede evaluatie van de ordonnantie van 23 juli 2018 met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen werd uitgevoerd en goedgekeurd door de Regering. Deze tweede evaluatie bevat de in artikel 24 van de ordonnantie van 23 juli 2018 bedoelde synthese, die met name de volgende elementen omvat :

conformément au nouveau cadre réglementaire en vigueur en Région. Rappelons que les objectifs intrinsèques de la réforme visent en outre l'harmonisation des pratiques ; le renforcement du volet qualitatif (dont l'aspect formatif) du dispositif ; un soutien financier de la Région aux CPAS pour couvrir partiellement les frais dans la gestion administrative et sociale de l'emploi d'insertion.

Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion : Mise en œuvre du cadre réglementaire de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales et de ses arrêtés d'exécution. Mise en place des dispositifs de promotion des entreprises sociales, notamment le soutien aux projets innovants. Elaboration, approbation et communication du second rapport sur la mise en œuvre de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, visé à la Section 2 – Article 23 et de la première synthèse bisannuelle prévue à l'article 24 de ladite ordonnance.

Modélisation des enjeux et contours possibles de la réforme des ACS Loi Programme.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion :
- 159 entreprises sociales agréées en date du 20 août 2021 : 7 nouvelles entreprises sociales agréées et 14 renouvellements d'agrément de janvier à août 2021
- 127 entreprises sociales sont mandatées en 2021 en vue de réaliser un programme d'insertion pour les travailleurs les plus éloignés du marché du travail : 14 nouvelles candidatures reçues après un nouveau lancement de l'appel à candidature, dont 7 mandats attribués
- Lancement de l'appel à projets «L'économie sociale en appui de la transition numérique inclusive des entreprises, des travailleurs et des citoyens en Région de Bruxelles-Capitale»
- La seconde évaluation de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales a été réalisée et approuvée par le Gouvernement. Cette seconde évaluation contient la synthèse prévue à l'article 24 de l'ordonnance du 23 juillet 2018 qui reprend, notamment, les éléments suivants :

- Overgang van de DSP- en SINE-regelingen die door de inschakelingsbanen in de sociale economie zijn hervormd op 1 januari 2021.
- Inschakelingsbetrekking, zoals bedoeld in artikel 60, § 7
 - Ministeriële omzendbrief van 28 januari 2021 betreffende de verdeling voor 2021 van de middelen die voortvloeien uit de zesde Staatshervorming in toepassing van artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn - Verhoogde subsidie in de sociale economie
- Hervorming van de gesubsidieerde contractuelen (GECO)
 - Uitwerking van het kader van de GECO: Haalbaarheidsstudie.
 - Lancering van de juridische consultancy: Opstellen van bestek

Middelen :

Budget

- BA 16.003.34.03.3300 « Werkingssubsidies aan privéverenigingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie ; dit zal enkel de aan plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid toegekende subsidies dekken »
- BA 16.003.38.02.3132 « Werkingssubsidies aan privéondernemingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie ; dit zal enkel de aan privéondernemingen toegekende subsidies dekken »
- BA 16.003.19.02.3122 « Werkingssubsidies aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie »
- BA 16.003.27.01.4340 « Werkingssubsidies aan gemeentelijke vzw's in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie »
- BA 16.003.27.03.4352 « Facultatieve werkingssubsidies aan openbare diensten erkend als Publiek Initiatief in Sociaal Ondernemerschap en gemachtigd in het kader van de ordonnantie met betrekking tot sociale ondernemingen (OCMW) »
- BA 16.003.38.04.3132 « Werkingssubsidies aan privé-ondernemingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie »
- BA 16.003.34.05.3300 « Werkingssubsidies aan privé-verenigingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie »

- Transition des dispositifs PTP et SINE réformés par les emplois d'insertion en économie sociale au 1^{er} janvier 2021

- Dispositif d'emploi d'insertion visé à l'article 60§ 7 :
 - Circulaire ministérielle du 28 janvier 2021 relative à la répartition pour l'année 2021 des moyens issus de la 6^e Réforme de l'État en application de l'article 60, § 7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 – Subvention majorée en économie sociale.
- Préparation de la réforme des ACS Loi Programme :
 - Elaboration du cadastre des ACS: Analyse de faisabilité ;
 - Préparation d'un Cahier Spécial des Charges pour lancer une mission de consultance juridique.

Moyens :

Budget

- AB 16.003.34.03.3300 « Subventions de fonctionnement aux ASBL privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale couvrira uniquement les subventions octroyées aux initiatives locales de développement de l'emploi »
- AB 16.003.38.02.3132 « Subventions de fonctionnement aux entreprises privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale couvrira uniquement les subventions octroyées aux entreprises privées »
- AB 16.003.19.02.3122 « Subventions de fonctionnement aux entreprises publiques non consolidées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale »
- AB 16.003.27.01.4340 « Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs locaux liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale »
- AB 16.003.27.03.4352 « Subvention de fonctionnement aux services publics agréés comme Initiatives Publiques d'Economie Sociale et mandatés dans le cadre de l'ordonnance relative aux entreprises sociales (CPAS) »
- AB 16.003.38.04.3132 « Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'économie sociale »
- AB 16.003.34.05.3300 « Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'économie sociale »

- BA 16.006.15.12.4140 « Werkingsubsidie aan Actiris voor de financiering van werkgelegenheidssubsidies in de sociale economie »
- BA 16.006.15.03.4140 « Werkingsubsidie aan Actiris voor de bevordering van de werkgelegenheid bij andere overheidsinstanties en non-profitorganisaties – Basispremie »
- BA 16.006.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »

IV.2.4.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Voorzetting van de operationalisering van het regelgevingskader voor de sociale economie Verbetering van de daar geldende procedures : toekenning van, toezicht op en controle van het mandaat aan de structuren en de eerste golf van mandaatherzieningen.

Voortzetting van het operationaliseringswerk in het kader van de hervorming van de maatregel voor inschakelingsbetrekkingen, zoals bedoeld in artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn Begeleiding van de OCMW's om de opleidingscomponent en de competentiegerichte aanpak van de maatregel te verbeteren

Vorbereiding van de evaluatie van de hervormde maatregelen in het kader van het doelgroepenbeleid

Modelleren van de mogelijke uitdagingen en contouren van de hervorming van de GEKO - programmawet

Gewenste output van de OD :

- Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie : ; nieuwe erkende en gemandateerde ondernemingen
- Verhoging van het aantal inschakelingsbanen, zoals bedoeld in artikel 60, § 7 en van het inschakelingspercentage op de arbeidsmarkt van de werknemers aan het einde van de tewerkstelling
- Evaluatie van de tewerkstellingsondersteuning in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- Uitwerking van het kadaster van de GEKO - programmawet

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Bijhorende indicatoren

- AB 16.006.15.12.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes Emploi en Economie Sociale »
- AB 16.006.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour la promotion de l'emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL- Prime de base »
- AB 16.006.15.04.4140 « -Subvention de » fonctionnement à Actiris pour la promotion de l'emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL - Prime majorée »

IV.2.4.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Poursuite de l'opérationnalisation du cadre réglementaire pour l'économie sociale. Amélioration des procédures y applicables : octroi, suivi et contrôle du mandat aux structures ainsi que la première vague de révision des mandats.

Poursuite du travail d'opérationnalisation de la réforme du dispositif de l'emploi d'insertion visé à l'article 60§ 7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale. Accompagnement des CPAS pour l'amélioration du volet formatif et de l'approche par compétence du dispositif.

Préparation de l'évaluation des dispositifs réformés dans le cadre de la politique des groupes-cibles.

Modélisation des enjeux et contours possibles de la réforme des ACS Loi Programme.

Output souhaité de l'OO :

- Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion : De nouvelles entreprises agréées et mandatées.
- Augmentation du nombre d'emplois d'insertion visés à l'article 60§ 7 et du taux d'insertion à l'emploi des travailleurs en fin d'emploi.
- Evaluation des aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale.
- Elaboration d'un cadastre des ACS Loi Programme

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Indicateurs associés

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline voor de OD: 2023

*Omschrijving van de acties en projecten*Gewenste output per actie en project:

- Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelingseconomie:
 - Uitvoering van de herzieningsprocedure voor in 2020 toegekende mandaten en hernieuwingen van de in 2020 toegekende erkenningen.
 - Evaluatie, in overleg met Actiris en de Adviesraad voor sociaal ondernemerschap, van de eerste mandaatprocedure
 - Lancering van een nieuwe editie van de jaarlijkse projectoproep voor innoverende projecten, met als doel het bevorderen van sociale ondernemingen
 - Modelleren van de procedure voor de erkenning en de financiering van adviesagentschappen in overeenstemming met artikelen 26 en 27 van de ordonnantie van 23 juli 2018
- Inschakelingsbetrekking, zoals bedoeld in artikel 60, § 7:
 - Reflexief en gecoördineerd werk rond de verbeteringspunten van de nieuwe regelgeving om de leesbaarheid te vergroten en de door de hervorming gewenste harmonisatie zo dicht mogelijk te benaderen
 - Organisatie van halve themadagen voor de SPI-diensten van de OCMW's
 - Tenuitvoerlegging van het aanhangsel bij het partnerschapskader 2021 en overleg en opstelling van het nieuwe partnerschapskader
- Evaluatie van de hervormde instrumenten:
 - Reflexief en gecoördineerd werk rond de verbeteringspunten van de nieuwe regelgeving om de leesbaarheid te vergroten en de door de hervorming gewenste harmonisatie zo dicht mogelijk te benaderen

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge):

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés

Échéance de l'OO: 2023

*Description des actions et projets:*Output souhaité par action et projet:

- Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion:
 - Mise en œuvre de la procédure de révision des mandats octroyés en 2020 et renouvellements des agréments octroyés en 2020.
 - Evaluation, en concertation avec Actiris et le Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social, de la première procédure de mandat.
 - Lancement d'une nouvelle édition de l'appel à projets annuel pour projets innovants comme dispositif de promotion des entreprises sociales.
 - Modélisation de la procédure d'agrément et de financement des agences-conseils conformément aux articles 26 et 27 de l'ordonnance du 23 juillet 2018.
- Dispositif d'emploi d'insertion visé à l'article 60 § 7:
 - Travail réflexif et concerté autour des points d'amélioration de la nouvelle réglementation en vue d'assurer une plus grande lisibilité et approcher au plus près l'harmonisation souhaitée par la réforme;
 - Organisation de demi-journées thématique à destination des services ISP des CPAS
- Evaluation des dispositifs réformés:

- Organisatie van halve themadagen voor de SPI-diensten van de OCMW's
- Lancering en voltooiing van de overheidsopdracht voor de evaluatie van de werkgelegenheidssteun
- Voorbereiding van de hervorming van de GECO-programmawet
- Bepaling van de architectuur van de GECO-programmawet

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Gerealiseerde acties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Ja
- Oranje : Lopend
- Rood : Nee

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.003.34.03.3300 « Werkingssubsidies aan privéverenigingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie ; dit zal enkel de aan plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid toegekende subsidies dekken »
- BA 16.003.38.02.3132 « Werkingssubsidies aan privéondernemingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie ; dit zal enkel de aan privéondernemingen toegekende subsidies dekken »
- BA 16.003.19.02.3122 « Werkingssubsidies aan niet-geconsolideerde overheidsbedrijven in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie »
- BA 16.003.27.01.4340 « Werkingssubsidies aan gemeentelijke vzw's in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie »

- Lancement et finalisation du marché public relatif à l'évaluation des aides à l'emploi.
- Préparation de la réforme des ACS Loi Programme :
- Détermination de l'architecture du cadastre des ACS Loi Programme

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Actions réalisées

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : En cours
- Rouge : Non

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.003.34.03.3300 « Subventions de fonctionnement aux ASBL privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale couvrira uniquement les subventions octroyées aux initiatives locales de développement de l'emploi »
- AB 16.003.38.02.3132 « Subventions de fonctionnement aux entreprises privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale couvrira uniquement les subventions octroyées aux entreprises privées »
- AB 16.003.19.02.3122 « Subventions de fonctionnement aux entreprises publiques non consolidées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale »
- AB 16.003.27.01.4340 « Subventions de fonctionnement aux ASBL des pouvoirs locaux liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale »

- BA 16.003.27.03.4352 « Facultatieve werkingssubsidies aan openbare diensten erkend als Publiek Initiatief in Sociaal Ondernemerschap en gemachtigd in het kader van de ordonnantie met betrekking tot sociale ondernemingen (OCMW) »
- BA 16.003.38.04.3132 « Werkingssubsidies aan privé-ondernemingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »
- BA 16.003.34.05.3300 « Werkingssubsidies aan privé-verenigingen in het kader van de projectoproepen inzake sociale economie »
- BA 16.001.08.03.1211 « Werkingsuitgaven voor studies, experimenten, publicaties en diversen inzake tewerkstelling zesde Staatshervorming inbegrepen »
- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.006.15.12.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van werkgelegenheidssubsidies in de sociale economie »
- BA 16.006.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de bevordering van de werkgelegenheid bij andere overheidsinstanties en non-profitorganisaties – Basispremie »
- BA 16.006.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »

Partners :

Economische en Sociale Raad, Adviesraad voor sociaal ondernemerschap, Actiris, Brusselse Federatie van OCMW's, SPI-diensten van de 19 OCMW's, Consortium voor de validering van de competenties, enz.

IV.2.5. OD 2.5. : De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden.

IV.2.5.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Naast en in overeenstemming met de Jongeren Garantie werden specifieke acties ter ondersteuning van jongeren

- AB 16.003.27.03.4352 « Subvention de fonctionnement aux services publics agréés comme Initiatives Publiques d'Economie Sociale et mandatés dans le cadre de l'ordonnance relative aux entreprises sociales (CPAS) »
- AB 16.003.38.04.3132 « Subventions de fonctionnement aux entreprises privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'économie sociale »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »
- AB 16.003.34.05.3300 « Subventions de fonctionnement aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'économie sociale »
- AB 16.001.08.03.1211 « Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d'emploi y compris 6^e Réforme »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.006.15.12.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des Primes Emploi en Economie Sociale »
- AB 16.006.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour la promotion de l'emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL - Prime de base »
- AB 16.006.15.04.4140 « -Subvention de fonctionnement à Actiris pour la promotion de l'emploi auprès des autres pouvoirs publics et ASBL - Prime majorée »

Partenaires :

Conseil Economique et Social, Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social, Actiris, Fédération bruxelloise des CPAS, les Services ISP des 19 CPAS, Consortium de Validation des Compétences...

IV.2.5. OO 2.5. : Intensifier les initiatives dédiées à l'accompagnement des jeunes bruxellois

IV.2.5.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

En complémentarité et en cohérence avec le dispositif de Garantie pour la jeunesse, des actions spécifiques et dédiées

ontwikkeld om beter in te spelen op de specifieke kenmerken van jonge werkzoekenden en om de belemmeringen voor hun snelle en duurzame integratie op de arbeidsmarkt weg te werken. Deze strategie werd worden aangescherpt in het licht van de gevolgen van de COVID-19-crisis en moet de Europese financiële instrumenten zoveel mogelijk mobiliseren.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Naar aanleiding van de COVID-19 crisis is er meer steun voor jongereninitiatieven
 - Acties ter promotie van de First-stage bij jongeren
 - Aanpassing van het coachingproces tijdens de stage teneinde het aantal vervroegde stopzettingen te verminderen
 - Begeleiding van de jongeren op de arbeidsmarkt door het inzetten van daartoe bestemde tewerkstellingssteun (klassiek en crisis).
- Vergadering op 14/09/2021 van het regionaal stuurcomité van de Jongerengarantie, gecoördineerd door de kabinetten van de minister van Tewerkstelling en de minister-president, met als doel de vastgelegde prioriteiten m.b.t. de voortzetting van de uitvoering van de Jongerengarantie in het BHG te verduidelijken.
- Ondersteuning voor de verdere ontwikkeling van het project « Trec-One » van Bruxelles-J, alsook de uitbreiding van de lokale platformen in het kader van de herlancering van de jeugdgarantieregeling in een eerder stadium van de begeleiding naar werk in het kader van het herstel- en veerkrachtplan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest als antwoord op de COVID-19 crisis van 7 juli 2020.
- Steun aan het platform « Service Citoyen » (Platform voor de samenlevingsdienst).

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.008.15.01.4140 « Werkingstoelage aan Actiris bestemd voor de financiering van de jeugdwaarborg »
- BA 16.004.15.04.4140 « Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming »
- BA 16.006.15.06.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de transversale initiatieven inzake tewerkstelling »

à l'accompagnement des jeunes ont été développées pour approcher au mieux les spécificités des jeunes chercheurs d'emploi et de lever les freins à leur insertion rapide et durable sur le marché de l'emploi. Cette stratégie a été accentuée au regard des impacts de la crise du COVID-19 et devra mobiliser autant que possible les instruments financiers européens

Description d'actions et de projets réalisés :

- Suite à la crise de la COVID-19, soutien accru aux initiatives spécifiques à destination des jeunes :
 - Actions visant à promouvoir le stage First auprès des jeunes ;
 - Adaptation du processus de coaching pendant le stage afin de diminuer le nombre de ruptures ;
 - Accompagnement des jeunes sur le marché de l'emploi en mobilisant les aides à l'emploi dédiés à cet effet (classiques et de crise).
- Réunion du Comité de pilotage régional de la Garantie pour la Jeunesse, coordonné par les cabinets du Ministre de l'Emploi et du Ministre Président, le 14/09/2021 avec pour objectif la clarification des priorités fixées quant à la poursuite de la mise en œuvre de la Garantie pour la Jeunesse en RBC.
- Soutien au développement continu du projet Trec-One de Bruxelles-J ainsi qu'à l'extension des plateformes locales s'inscrivant dans la relance du dispositif de garantie pour la jeunesse en amont de l'accompagnement vers l'emploi dans le cadre du plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale face à la crise du COVID-19 du 7 juillet 2020 ;
- Soutien à la Plateforme « Service Citoyen ».

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.008.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris destinée à financer la garantie jeune »
- AB 16.004.15.04.4140 « Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État »
- AB 16.006.15.06.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les initiatives transversales en matière d'emploi »

- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »
- BA 16.006.15.10.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de inschakelingscontracten »
- BA 16.007.34.01.3300 « Werkingssubsidie aan privéverenigingen in verband met bevordering van de werkgelegenheid en de opslorping van de werkloosheid »

IV.2.5.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Als aanvulling op de Jongeregarantie zullen specifieke, gerichte begeleidingsacties voor jongeren worden gestart. Bedoeling is om een aanbod te ontwikkelen dat rekening houdt met de specifieke eigenschappen van de jonge werkzoekenden (inclusief NEET's) en dat de belemmeringen voor hun snelle en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt helpt weg te nemen.

Gewenste output van de OD :

- Verhoging van de werkgelegenheidsgraad van jongeren in Brussel buiten de crisiscontext om
- Behoud van de werkgelegenheidsgraad van jongeren in Brussel in een context van crisis

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- De werkgelegenheidsgraad van de jongeren in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Stijging - behoud
- Oranje : Stagnatie - beperkte daling
- Rood : (sterke) Daling

Deadline voor de OD : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Analyse van de opportuniteit om een vormende tewerkstelling voor jongeren in te voeren ;
- Mobilisatie van een nieuw OP ESF+ (Europees Sociaal Fonds) 2021-2027 programma om de begeleiding van jonge werkzoekenden te ondersteunen ;

- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »
- AB 16.006.15.10.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des contrats d'insertion »
- AB 16.007.34.01.3300 « Subvention de fonctionnement aux associations privées relatifs à la promotion de l'emploi et à la résorption du chômage »

IV.2.5.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

En complémentarité avec la Garantie pour la jeunesse, des actions spécifiques et dédiées à l'accompagnement des jeunes seront initiées. La volonté est de développer une offre permettant d'approcher les spécificités des jeunes chercheurs d'emploi et de lever les freins à leur insertion rapide et durable sur le marché de l'emploi, ce compris les NEET's.

Output souhaité de l'OO :

- Augmenter le taux d'emploi des jeunes bruxellois hors contexte de crise
- Maintenir le taux d'emploi des jeunes bruxellois dans un contexte de crise

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Taux d'emploi des jeunes en Région de Bruxelles-Capitale

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : En hausse - maintien
- Orange : Stagnation – baisse circonscrite
- Rouge : En (forte) baisse

Échéance de l'OO : 2024

Description des actions et projets :

- Analyse sur les opportunités de mettre en place un dispositif spécifique pour l'Emploi formatif des jeunes ;
- Mobilisation de la nouvelle programmation FSE+ (Fonds Social Européen) 2021-2027 pour soutenir l'accompagnement des jeunes chercheurs d'emploi ;

- Voortzetting van de automatisering van de uitreiking van de attesten Activa.brussels voor jongeren onder de 30 jaar.
- Voortzetting van het partnership « sociale uitzendarbeid »
- Analyse van de kansen die een betere toegankelijkheid van de aanmoedigingssteun voor opleidingen van Activa.brussels,
- Nagaan hoe de samenwerking met de Beroepenpunt, het onderwijs en de onderwijsactoren kan worden versterkt, met name op het gebied van « Informatie over kansen op de arbeidsmarkt » en « Begeleiding ».
- Uitvoering van de projecten met betrekking tot de digitale, numerieke en linguïstieke competenties in het kader van het herstel- en veerkrachtplan.

Gewenste output per actie en project :

- Inzetbaarheid van jongeren vergroten

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Indicatoren gewijd aan opleiding, werkgelegenheid, herneming studies..

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties
- Oranje : Geïnitieerde realisaties
- Rood : Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen tussen de verschillende belanghebbenden, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.008.15.01.4140 « Werkingstoelage aan Actiris bestemd voor de financiering van de jeugdwaarborg »

- Poursuite de l'automatisation de l'attestation Activa.brussels pour le public cible des jeunes CE de moins de 30 ans ;
- Poursuite du partenariat « Intérim social » ;
- Analyse des opportunités permettant une meilleure accessibilité à l'Incitant Formation Activa.brussels ;
- Exploration des pistes de renforcement de la coopération avec la Cité des Métiers, l'enseignement et les acteurs de l'éducation notamment sur les volets « Information sur les opportunités offertes par le marché du travail », « Orientation »..
- Mise en œuvre des projets du Plan de Relance et de Résilience concernant les compétences linguistiques, numériques et techniques.

Output souhaité par action et projet :

- Augmentation de l'employabilité des jeunes ;

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Indicateurs dévolus à la formation, l'emploi, la reprise d'étude...

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives
- Orange : Réalisations initiées
- Rouge : Aucune action initiée

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.008.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris destinée à financer la garantie jeune »

- BA 16.004.15.04.4140 «Dotatie aan Actiris voor opdrachten - zesde Staatshervorming»
- BA 16.006.15.06.4140 «Werkingssubsidie aan Actiris voor de transversale initiatieven inzake tewerkstelling»
- BA 16.004.15.03.4140 «Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest)»
- BA 16.006.15.10.4140 «Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de inschakelingscontracten»

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

IV.3 SD 3 : Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid

Omschrijving van de doelstelling :

De strijd tegen de werkloosheid moet gepaard gaan met een stijging van de tewerkstellingsgraad en van de kwaliteit van de jobs. De Regering wenst de mogelijkheden voor de Brusselse werkzoekenden om voor kwaliteitsjobs aangeworven te worden en daarin verder te evolueren, aanzienlijk te doen toenemen.

Brondocument van de SD :

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD : Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

- AB 16.004.15.04.4140 «Dotation à Actiris pour missions - sixième réforme de l'État»
- AB 16.006.15.06.4140 «Subvention de fonctionnement à Actiris pour les initiatives transversales en matière d'emploi»
- AB 16.004.15.03.4140 «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale)»
- AB 16.006.15.10.4140 «Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des contrats d'insertion»

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels, etc.

IV.3 OS 3 : Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée

Description de l'objectif :

La lutte contre le chômage doit aller de pair avec l'augmentation du taux d'emploi et de la qualité des emplois. Le Gouvernement entend accroître significativement les possibilités, pour le chercheur d'emploi bruxellois, d'accéder à un emploi de qualité et d'y évoluer pleinement.

Document source de l'OS :

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS : Fin de la législature

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, View.brussels, enz.

IV.3.1. OD 3.1. : Het systeem van het « betaald educatief verlof » uitwerken en moderniseren*IV.3.1.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Het beheer van het betaald educatief verlof heeft goede vooruitgang geboekt op het gebied van de digitalisering. Niettegenstaande de uitvoering van de klassieke missies, is een evaluatieproces opgestart om de modernisering en de ontwikkeling van dit ondersteuningssysteem voor de vrijwillige opleiding van werknemers voor te bereiden.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Aanpassing van de applicatie « MijnBEW » waarmee werkgevers het geheel van hun terugbetalingsaanvragen en de verantwoordingsstukken digitaal bij de administratie kunnen indienen ;
- Uitwerking van een principenota met het oog op de aanpassing van het Brusselse systeem van betaald educatief verlof, dat aan de Regering en de sociale partners zal worden voorgelegd.

Middelen :

Budget

- BA 16.011.38.01.3132 « Terugbetalingen aan privé-ondernemingen van de betaalde educatieve verlopen die werden toegestaan aan hun personeel- 6deStaats hervorming »

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels..

IV.3.1. OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »*IV.3.1.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

La gestion du dispositif du congé-éducation payé a connu une belle avancée en matière de digitalisation. Nonobstant l'exécution des missions classiques, un processus d'évaluation a été initiée en vue de préparer la modernisation et le développement de ce dispositif de soutien à la formation volontaire du travailleur.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Adaptation de l'application « MonBEE » permettant aux employeurs d'introduire numériquement l'ensemble de leurs demandes de remboursement et les pièces justificatives auprès de l'administration ;
- Élaboration d'une note de principe en vue d'adapter le dispositif bruxellois du congé-éducation payé qui devra être soumise au Gouvernement et aux partenaires sociaux.

Moyens :

Budget

- AB 16.011.38.01.3132 « Remboursement aux entreprises privées des congés-éducation payés accordés à leur personnel - sixième réforme de l'État »

*IV.3.1.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

De modellering van de contouren van de hervorming zal in volledig overleg met de verschillende belanghebbenden moeten worden uitgevoerd. De gedetailleerde en afgewerkte oriënteringsnota zal door de regering zijn gevalideerd en Brupartners zal zijn advies hebben uitgebracht. De administratie zal een ontwerp van ordonnantie en een ontwerp van besluit ter uitvoering van deze hervorming opstellen. Ze zullen worden voorgelegd aan de regering en aan Brupartners. Tegelijkertijd zullen de grote digitaliseringsinspanningen moeten worden voltooid.

Gewenste output van de OD :

- Uitwerking van de wijzigingen van de regelgeving met het oog op de tenuitvoerlegging van de hervorming van het betaald educatief verlof en voorlegging aan de Regering, Brupartners, de Raad van State en het Parlement ;
- Voortzetting van de inspanningen voor digitalisering.

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Ontwerpbesluit opgesteld
- Ontwerp van ordonnantie opgesteld
- Voortzetting van het digitaliseringsproces

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Effectieve realisaties
- Oranje : Geïnitieerde realisaties
- Rood : Geen enkele actie geïnitieerd

*Deadline voor de OD : 2022**Omschrijving van de acties en projecten*

- Voortzetting van de inspanningen die werden geleverd in het kader van de digitaliseringsstrategie ten voordele van Brusselse ondernemingen, onder meer voor de opvolging van de erkenningsdossiers bij de Brusselse erkenningcommissie via « MijnBEW » ;
- Toepassing van het advies van Brupartners over de oriëntatienota over de toekomstige hervorming ;
- Het opstellen van een reglementair kader teneinde de gewenste hervorming van het betaald educatief verlof door te voeren.

Gewenste output per actie en project :*IV.3.1.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

La modélisation des contours de la réforme devra être réalisée en pleine concertation avec les différentes parties prenantes. La note d'orientation détaillée et finalisée aura été validée par le Gouvernement et Brupartners aura émis son avis. Un projet d'ordonnance et un projet d'arrêté visant à implémenter cette réforme seront rédigés par l'administration. Ils seront soumis au Gouvernement et à Brupartners. En parallèle, les importants efforts de digitalisation devront être menés à leur terme.

Output souhaité de l'OO :

- Elaboration des modifications réglementaires en vue d'implémenter la réforme du congé-éducation payé et soumission de celle-ci au Gouvernement, à Brupartners, au Conseil d'État et au Parlement ;
- Poursuite des efforts de digitalisation.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Projet d'ordonnance élaboré
- Projet d'arrêté élaboré
- Processus de digitalisation poursuivi

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives
- Orange : Réalisations initiées
- Rouge : Aucune action initiée

*Échéance de l'OO : 2022**Description des actions et projets :*

- Poursuite des efforts déployés dans le cadre de la stratégie de digitalisation aux bénéfices des entreprises bruxelloises notamment pour le suivi des dossiers d'agrément à la commission d'agrément bruxelloise via « MonBEE » ;
- Appropriation de l'avis de Brupartners sur la note d'orientation en vue de la future réforme ;
- Élaboration du cadre réglementaire permettant d'implémenter la réforme souhaitée du congé-éducation payé.

Output souhaité par action et projet :

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Aantal ingediende en verwerkte dossiers voor terugbetalingsaanvragen en erkenningsaanvragen via « MijnBEW »
- Advies van Brupartners over de reglementaire wijzigingen ;
- Ontwerp van ordonnantie en ontwerpbesluit ontwikkeld.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties
- Oranje : Geïnitieerde realisaties
- Rood : Geen enkele actie geïnitieerd

*Deadline : 2022**Slaagvoorwaarden :*

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.011.38.01.3132 « Terugbetalingen aan privé-ondernemingen van de betaalde educatieve verloven die werden toegestaan aan hun personeel- 6deStaats hervorming »

Partners :

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, sociale partners, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, View.brussels, enz.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Nombre de dossiers de demandes de remboursement et de demandes d'agrément introduits et traités via « MonBEE » ;
- Avis de Brupartners sur les modifications réglementaires ;
- Projet d'ordonnance et projet d'arrêté élaborés

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives
- Orange : Réalisations initiées
- Rouge : Aucune action initiée

*Échéance : 2022**Conditions de réussite :*

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.011.38.01.3132 « Remboursement aux entreprises privées des congés-éducation payés accordés à leur personnel - sixième réforme de l'État »

Partenaires :

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires sociaux, Régie de la formation professionnelle, VDAB, View.brussels..

IV.3.2. OD 3.2. : Instrumenten ontwikkelen waarmee de « arbeidskwaliteit » bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.

IV.3.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Opstarten van het overleg met de sociale partners om in eerste instantie een gemeenschappelijke definitie van het begrip « kwaliteitsvolle baan » vast te stellen en vervolgens de indicatoren te bepalen die in dit verband kunnen worden gebruikt.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Start van het overleg met Brupartners over de ontwikkeling van een regionaal monitoringsysteem gewijd aan de « kwaliteit van de werkgelegenheid »: organisatie van een werkgroep met view.brussels over bestaande en mobiliseerbare indicatoren en over indicatoren die in de toekomst zouden kunnen worden ontwikkeld.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »

IV.3.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

In samenspraak met de sociale partners een definitie bepalen van « arbeidskwaliteit ». Aan de hand van deze gemeenschappelijke visie van de regionale tewerkstellingspartners kunnen we regelmatig de kwaliteit van de banen in het gewest meten en monitoren.

Gewenste output van de OD :

- Monitoring van de « arbeidskwaliteit »

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Overleg met Brupartners

IV.3.2. OO 3.2. : Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail.

IV.3.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Initier la concertation avec les partenaires sociaux en vue d'établir dans un premier temps une définition partagée de la notion de « qualité d'un emploi » pour ensuite définir les indicateurs mobilisables dans ce cadre.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Lancement de la concertation avec Brupartners autour de l'élaboration d'un monitoring régional dédié à la « qualité de l'emploi »: organisation d'un groupe de travail avec view.brussels autour des indicateurs existants et mobilisables et ceux pouvant être développés dans le futur

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »

IV.3.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Développer une définition concertée avec les partenaires sociaux de la notion de qualité de l'emploi. Une telle vision partagée par les acteurs régionaux de l'emploi permettra de mesurer et monitorer régulièrement l'évolution de la qualité des emplois en Région.

Output souhaité de l'OO :

- Monitoring de la « qualité d'un emploi »

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Concertation avec Brupartners ;

- Definitie gemodelleerd
- Voorstel voor inzetbare indicatoren

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Effectieve realisaties
- Oranje : Geïnitieerde realisaties
- Rood : Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten

Gewenste output per actie en project :

- Ontwikkeling van een Brusselse barometer voor de arbeidskwaliteit volgens de modaliteiten die door de werkgroep werden bepaald.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Definitie vastgelegd
- Indicatoren geïdentificeerd

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties
- Oranje : Geïnitieerde realisaties
- Rood : Geen enkele actie geïnitieerd

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »

- Définition modélisée ;
- Proposition des indicateurs mobilisables.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives
- Orange : Réalisations initiées
- Rouge : Aucune action initiée

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

Output souhaité par action et projet :

- Développement du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi selon les modalités fixées par le groupe de travail.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Définition établie ;
- Indicateurs identifiés

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives
- Orange : Réalisations initiées
- Rouge : Aucune action initiée

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »

Partners :

Actiris, Economische en Sociale Raad, BISA, sociale partners, View.brussels, enz.

IV.3.3. OD 3.3. : Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

IV.3.3.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Verdere modellering van de hervorming van het stelsel van dienstencheques met het oog op de beheersing van het budget voor deze maatregel met behoud van het aantal arbeidsplaatsen, op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de sector, en de intensivering van de controles op het systeem.

Er zijn initiatieven genomen om de opleidingsstrategie van de erkende dienstenchequebedrijven te verbeteren, met name om beter gebruik te maken van het Opleidingsfonds Dienstencheques. Een ontwerpbesluit voorziet in de omkadering van online opleidingen en de digitalisering van het volledige administratieve proces met de erkende ondernemingen.

In het op 7 juli 2020 door de Regering goedgekeurde relance- en herontwikkelingsplan werd een specifieke maatregel « Opveringsfonds » -opgenomen die bedoeld was om een fonds op te richten om werknemers te ondersteunen in het geval van een faillissement: het fonds is geoperationaliseerd, wordt opgevolgd en aangepast in overleg met de sociale partners, zo dicht mogelijk bij de Brusselse context (Zie infra SD 6).

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Voorbereiding van een oriëntatienota over de krijtlijnen van de hervorming van het dienstencheques-stelsel ;
- Ontwikkeling en goedkeuring van een besluit ter bevordering van het gebruik van het opleidingsfonds voor dienstencheques en ter digitalisering van de terugbetalingsprocedure, met name door de bedragen van de terugbetaling te indexeren en een kader te scheppen voor afstandsonderwijs ;
- Operationalisering van het Opveringsfonds – Rapportage van faillissementen – Tussentijdse evaluatie en overleg toekomstige aanpassingen te bedenken

Partenaires :

Actiris, Conseil Economique et Social, IBSA, Partenaires sociaux, View.brussels.

IV.3.3. OO 3.3. : Favoriser un emploi durable et de qualité

IV.3.3.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

Poursuite de la modélisation de la réforme du dispositif des titres-services en vue de la stabilisation budgétaire de cette mesure tout en maintenant le nombre d'emplois, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs du secteur et l'intensification des contrôles du système.

Des initiatives visant à améliorer la stratégie formative des entreprises agréées Titres-services ont été menées, notamment pour une meilleure utilisation du Fonds de Formation Titres-services. Un projet d'arrêté prévoit l'encadrement des formations en ligne ainsi que la digitalisation de l'ensemble du processus administratif avec les entreprises agréées.

Le plan de relance et de redéploiement approuvé par le Gouvernement le 7 juillet 2020 a consacré une mesure spécifique « Fonds Rebond » visant la création d'un Fonds d'accompagnement des travailleurs en cas de faillite: le fonds est opérationnel, monitoré et ajusté en concertation avec les partenaires sociaux au plus près des réalités contextuelles bruxelloises (voir infra OS6).

Description d'actions et de projets réalisés :

- Élaboration de la note d'orientation concernant les contours de la réforme du dispositif des titres-services ;
- Elaboration et approbation d'un arrêté visant à favoriser l'utilisation du fonds de formation titres-services et à digitaliser la procédure de remboursement, notamment en indexant les montants de remboursement et à encadrer les formations à distance ;
- Opérationnalisation du Fonds Rebond – Reporting des faillites mis en place - Evaluation intermédiaire et concertée pour envisager les ajustements futurs du Fonds.

Middelen :

Budget

- BA 16.006.15.13.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de begeleiding van werknemers bij faillissement (Covid-19) »
- BA 16.009.38.02.3132 « Exploitatiesubsidies aan de privé-ondernemingen die de dienstencheques uitgeven voor de organisatie van vormingen voor hun personeel- zede Staatshervorming »

*IV.3.3.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Het digitale beheer van de processen in verband met de indiening en verwerking van terugbetalingsverzoeken door erkende ondernemingen en de behandeling ervan via de applicatie « MijnBEW » zal worden afgerond. Deze strategie ondersteunt de inspanningen die worden geleverd om de opleiding en de arbeidsomstandigheden van de werknemers in de dienstenchequesector te verbeteren. Online opleidingen zullen mogelijk zijn op voorwaarde dat het strikte regelgevingskader wordt nageleefd. De inspanningen om erkende dienstenchequebedrijven ertoe aan te zetten (meer van) hun jaarlijkse opleidingsbudget te gebruiken, zullen worden voortgezet.

Het Opveringsfonds zal verder worden geoperationaliseerd, opgevolgd en aangepast in overleg met de sociale partners, zo dicht mogelijk bij de Brusselse context (zie SD 6 hieronder).

Gewenste output van de OD :

- Toegankelijkheid van « MijnBEW » voor het geïntegreerd digitaal beheer van het opleidingsfonds van de dienstencheques en als communicatiemiddel met de administratie
- Voortzetting van de operationalisering van het Opveringsfonds

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Implementatie van MijnBEW voor dienstenchequebedrijven
- Percentage van het jaarlijks besteedde opleidingsbudget

Moyens :

Budget

- AB 16.006.15.13.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de l'accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Covid-19) »
- AB 16.009.38.02.3132 « Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel - sixième réforme de l'État »

*IV.3.3.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

La gestion numérique des processus relatifs à l'introduction des demandes de remboursement des entreprises agréées et au traitement de celles-ci via l'application « MonBEE » sera finalisée. Cette stratégie vient soutenir les efforts entrepris pour améliorer la formation et les conditions de travail des travailleurs du secteur des titres-services. Les formations en ligne seront possibles à condition de respecter le cadre strict prévu par la réglementation. Les efforts pour inciter les entreprises agréées Titres-services à utiliser (plus de) leur budget de formation annuel seront poursuivis.

Poursuite de l'opérationnalisation, le monitoring et l'ajustement, en concertation avec les partenaires sociaux, au plus près des réalités contextuelles bruxelloises du Fonds Rebond (voir infra OS 6).

Output souhaité de l'OO :

- Accessibilité de « MonBEE » à la gestion intégrée digitale du Fonds de Formation Titres-services et comme outil de communication avec l'Administration
- Poursuite de l'opérationnalisation du Fonds Rebonds

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Mise en place de « MonBEE » pour les entreprises titres-services.
- Pourcentage du budget de formation annuel consommé

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties / Toename van het verbruikte jaarlijks opleidingsbudget met minstens 10 %
- Oranje: Effectieve realisaties / Toename van het verbruikte jaarlijks opleidingsbudget met minder dan 10 %
- Rood: Effectieve realisaties / Vermindering van het verbruikte jaarlijks opleidingsbudget.

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten

- Voltooiing en uitvoering van de aanpassing van het regelgevingskader voor het Opleidingsfonds dienstencheques met betrekking tot de digitaliseringsstrategie en uitvoering ;
- Digitalisatie van processen voor het beheer van het Opleidingsfonds Dienstencheques ;
- Communicatie en informatiecampaagne over de ingevoerde digitale strategie ;
- Uitwerking van een ontwerp van ordonnantie die een betere omkadering mogelijk maakt voor het systeem van dienstencheques conform de oriëntatienota ;
- Op basis van conclusies uit de evaluatie, aanpassen en bestendigen van het Opveringsfonds

Gewenste output per actie en project :

- Operationele digitalisering van het Opleidingsfonds Dienstencheques
- Duurzaamheid van het Opveringsfonds

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Aantal bedrijven dat gebruik maakt van « MijnBEW » ;
- Aantal nieuwe bedrijven dat gebruik maakt van het opleidingsfonds voor dienstencheques ;
- Aantal werknemers dat door het « Opveringsfonds » wordt ondersteund

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives / Augmentation de la consommation annuelle du budget de formation de minimum 10 %
- Orange: Réalisations effectives / Augmentation de la consommation annuelle du budget de formation inférieure à 10 %
- Rouge: Réalisations effectives / Diminution de la consommation du budget de formation annuel

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

- Finalisation de l'adaptation du cadre réglementaire dévolu au Fonds de Formation Titres-services au regard de la stratégie de digitalisation et mise en œuvre ;
- Digitalisation des processus numériques de gestion du Fonds de Formation Titres-services ;
- Campagne de communication et d'information autour de la stratégie digitale mise en place ;
- Elaboration d'un projet d'ordonnance permettant un meilleur encadrement du dispositif des titres-services conformément à la note d'orientation arrêtée ;
- Sur la base des conclusions de l'évaluation, ajustement et pérennisation du Fonds Rebond.

Output souhaité par action et projet :

- Digitalisation opérationnelle du Fonds de Formation Titres-services
- Pérennisation du fonds Rebond

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Nombre d'entreprises ayant recours à « MonBEE » ;
- Nombre de nouvelles entreprises qui font appel aux fonds de formation titres-services ;
- Nombre de travailleurs accompagnés par le Fonds Rebond.

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés

– Rood : Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, IT-ontwikkeling, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.006.15.13.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de begeleiding van werknemers bij faillissement (Covid-19) »
- BA 16.009.38.02.3132 « Exploitatiesubsidies aan de privé-ondernemingen die de dienstencheques uitgeven voor de organisatie van vormingen voor hun personeel - zesde Staatshervorming »

Partners :

Actiris, Banspa, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Plaatselijke Besturen, Bruxelles Formation, Gemeenten, Economische en Sociale Raad, OCMW's, gefedereerde entiteiten, FEBISP, federale niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, sociale partners, View.brussels, enz.

IV.4 SD 4 : Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid

Omschrijving van de doelstelling :

Een doeltreffend tewerkstellingsbeleid moet er eveneens naar streven dat de weg naar de inclusie van de Brusselaars wordt geplaveid. De rijke Brusselse diversiteit moet op haar juiste waarde worden geschat. De gewestelijke instrumenten inzetten, innovatieve projecten ondersteunen, meer focussen op de huidige discriminerende fenomenen, inbreuken ter zake bestraffen en diversiteit bevorderen zijn acties die in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest uitgebreid moeten worden. De transversale integratie van de genderdimensie moet worden gesystematiseerd.

– Rouge : Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.006.15.13.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de l'accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Covid-19) »
- AB 16.009.38.02.3132 « Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel - sixième réforme de l'État »

Partenaires :

Actiris, Banspa, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Pouvoirs Locaux, Bruxelles Formation, Communes, Conseil Economique et Social, CPAS, Entités fédérées, FEBISP, fédéral, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Partenaires sociaux, View.brussels..

IV.4 OS 4 : Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée

Description de l'objectif :

Une politique d'emploi efficiente doit également s'atteler à lever les freins à l'inclusion des Bruxellois. La richesse de la diversité bruxelloise doit être promue à sa juste valeur. Mobiliser les outils régionaux, soutenir les projets innovants, mieux cibler les phénomènes discriminatoires à l'œuvre, sanctionner les infractions et promouvoir la diversité sont autant d'actions à amplifier en Région de Bruxelles-Capitale. La prise en compte transversale du genre doit être systématisée.

Brondocument van de SD :

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD : Einde van de regeerperiode

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, FEBISP, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, Unia, View.brussels, enz.

IV.4.1. OD 4.1. : Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden*IV.4.1.1 Realisaties 2021*

Status van de OD :

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

De strijd tegen discriminatie bij de aanwerving en de bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt is versterkt door het mobiliseren van steun voor innovatieve projecten, door het aanbieden van een anti-discriminatieloket binnen Actiris gewijd aan Brusselse werkzoekenden, door te werken aan een sectorale aanpak van dit fenomeen en door de nadruk te leggen op de intersectorale aanpak van de meest kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd wordt het beleid van de economische migratie ingezet om tegemoet te komen aan de onvervulde arbeidsbehoeften in de Brusselse bedrijven en om een katalysator te zijn voor de bevordering van de diversiteit in de bedrijven.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Lancering van een oproep voor vernieuwende projecten ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en

Document source de l'OS :

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS : Fin de la législature

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, FEBISP, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, Unia, VDAB, View.brussels..

IV.4.1. OO 4.1. : Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations*IV.4.1.1 Réalisations 2021*

Statut de l'OO :

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

La lutte contre les discriminations à l'embauche et la promotion de la diversité sur le marché de l'emploi a été intensifiée en mobilisant aussi bien le soutien à des projets innovants, en offrant un guichet antidiscrimination au sein d'Actiris dédié au chercheur d'emplois bruxellois, en travaillant à une approche sectorielle de ce phénomène, et en accentuant l'approche intersectionnelle des groupes-cibles les plus vulnérables sur le marché de l'emploi. En parallèle, la politique de la migration économique est mobilisée pour répondre aux besoins de main-d'œuvre non comblés dans les entreprises bruxelloises et pour être également un catalyseur de la promotion de la diversité en entreprise.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Tenue d'un appel à projets innovants pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la

ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt : 19 geselecteerde en gesubsidieerde projecten. In deze editie werd de focus gelegd op de leeftijdsdimensie, eveneens met inbegrip van de transversale intersectionaliteitscomponent.

- Ondersteuning van de actoren op het terrein in het kader van het inzetten van sociale innovatie om discriminatie te verminderen en de diversiteit op de arbeidsmarkt te bevorderen :
 - cartografie van de verenigingen die in het BHG tegen discriminatie strijden
 - identificatie van de prioritaire doelgroepen op de arbeidsmarkt.
- Voorbereiding van de sectorale analyses
 - vastleggen van het methodologisch kader en identificatie van de prioritaire sectoren (sectorale kaderovereenkomsten) ;
 - voorbereiding van de verwerving van de gegevensstroom (KSZ)
- Nieuwkomers
 - Creatie van het regionaal platform voor de uitwisseling van informatie en gegevens hieromtrent met de steun van de IOM en het Europees Fonds.
 - Identificatie van de nieuwkomers in de databanken en statistische opvolgingen.
 - Consolidatie van de overeenkomsten met de partners BON/BAPA/Fedasil
- Actieve deelname aan de interfederale werkgroep « Elektronisch uniek loket - gecombineerde vergunning » met het oog op de ontwikkeling van één enkel portaal dat door de verschillende actoren wordt gedeeld ;
- Het online zetten van het « Elektronisch uniek loket - gecombineerde vergunning » en de behandeling van de eerste aanvragen ;
- Opstellen van een oriëntatienota over de aanpassing van het wet- en regelgevingskader voor de economische migratie en de algemene principes voor de toekomstige hervorming van de werkkaarten.

Middelen :

Budget

- BA 16.007.34.02.3300 « Facultatieve subsidies aan privéverenigingen voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving »

diversité sur le marché de l'emploi : 19 projets sélectionnés et subventionnés. Dans cette édition, le focus a été mis sur le critère âge et de manière transversale la prise en compte de l'intersectionnalité.

- Soutien des acteurs de terrain dans le déploiement de l'innovation sociale en vue de réduire les discriminations et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi :
 - cartographie des associations de lutte contre les discriminations en RBC ;
 - identification des groupes-cibles sur le marché de l'emploi prioritairement concernés.
- Préparation des analyses sectorielles :
 - fixation du cadre méthodologique et identification des secteurs prioritaires à traiter (accords-cadres sectoriels) ;
 - préparation de l'obtention de flux de données (Banque-carrefour de la Sécurité sociale).
- primo-arrivants :
 - Création de la plateforme régionale d'échange d'information et de données y relatives avec le soutien de l'OIM et de fonds européen ;
 - Identification des primo-arrivants dans les bases de données et suivis statistiques ;
 - Consolidation des conventions avec les partenaires BON/BAPA/FEDASIL.
- Participation active au groupe de travail interfédéral « Guichet unique électronique – Permis unique » en vue développer un portail unique et partagé par les différents acteurs ;
- Mise en ligne du « Guichet unique électronique – Permis unique » et traitement des premières demandes ;
- Elaboration d'une note d'orientation sur l'adaptation du cadre législatif et réglementaire de la migration économique et des principes généraux de la réforme future pour les cartes professionnelles

Moyens :

Budget

- AB 16.007.34.02.3300 « Subsidies facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination »

- BA 16.007.38.04.3132 « Facultatieve subsidies aan privé-bedrijven en privéverenigingen (op ESA-niveau gelijkgesteld met privébedrijven) in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie »
- BA 16.007.27.01.4340 « Facultatieve subsidies voor verenigingen van plaatselijke overheden in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie »
- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.007.15.02.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de campagne voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »

IV.4.1.1.2. Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

De strategie ter verbetering van de instrumenten en mechanismen ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt zal worden versterkt. De sectorale aanpak betreffende discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt zal worden uitgevoerd. Het regelgevingskader voor economische migratie zal worden geëvalueerd in een poging om de reikwijdte ervan te optimaliseren ten aanzien van de specifieke kenmerken van het Gewest.

Ten slotte moet bijzondere aandacht worden besteed aan de gevolgen van de huidige crisis voor de meest kwetsbare doelgroepen.

Gewenste output van de OD :

- Efficiënte instrumenten om discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt aan te pakken. Functionele voorzieningen om de diversiteit in ondernemingen te bevorderen en te vergroten. Een gemoderniseerde en efficiënte wetgeving rond economische migratie.

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Sectorale analyses geïnitieerd ;
- Nieuwe ondersteunde innovatieve projecten ;
- Bedrijven die zich inzetten voor de invoering van nieuwe diversiteitsinstrumenten ;

- AB 16.007.38.04.3132 « Subsidies facultatifs aux entreprises privées et associations privées (assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) dans le cadre de l'appel à projets en matière d'antidiscrimination »
- AB 16.007.27.01.4340 « Subsidies facultatifs aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de l'appel à projets en matière d'antidiscrimination »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.007.15.02.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour la campagne de lutte contre la discrimination à l'embauche »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »

IV.4.1.1.2. Planning 2022

Description de l'objectif :

La stratégie de perfectionnement des outils et dispositifs permettant de lutter contre les discriminations à l'embauche et de promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi sera intensifiée. L'approche sectorielle relatives aux phénomènes discriminatoires à l'œuvre sur le marché de l'emploi sera déployée. Le cadre réglementaire dévolu à la migration économique sera évaluée pour tenter d'optimiser la portée au regard des spécificités de la Région.

Enfin, une attention particulière devra être portée aux conséquences de la crise actuelle sur les publics cibles les plus vulnérables.

Output souhaité de l'OO :

- Des outils efficaces pour approcher les phénomènes discriminatoires à l'œuvre sur le marché de l'emploi. Des dispositifs fonctionnels pour promouvoir et augmenter la diversité en entreprise. Une législation de la migration économique modernisée et efficace.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Des analyses sectorielles initiées ;
- Des nouveaux projets innovants soutenus ;
- Des entreprises engagées dans le déploiement des nouveaux outils de la diversité ;

- Nieuwe wetgeving economische migratie in werking.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten

- Lancering van een nieuw project ter ondersteuning van de actoren op het terrein in het kader van het inzetten van sociale innovatie om discriminatie te verminderen en de diversiteit op de arbeidsmarkt te bevorderen.
- Evaluatie van de toepassing van de circulaire inzake sociale clausules bij overheidsopdrachten en het gebruik van het desbetreffende vademecum ;
- Uitvoering van de eerste sectorale analyses over de lopende discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt, in het bijzonder aan de hand van de beschikbare gegevens van de Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid.
- Ondersteuning van de actoren op het terrein in het kader van het inzetten van sociale innovatie om discriminatie te verminderen en de diversiteit op de arbeidsmarkt te bevorderen :
 - Vastlegging van een versterkt samenwerkingskader met de actoren van de Brusselse burgermaatschappij.
 - Ontwikkeling van een methodologie om acties te bepalen ter bestrijding van de onderrapportage van de discriminatie bij aanwerving.
- Uitwerking van een ontwerp van ordonnantie inzake economische migratie en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten inzake gecombineerde vergunningen en beroepskaarten.
- Verwerking van de aanvragen voor een gecombineerde vergunning via de toepassing « Elektronisch uniek loket - gecombineerde vergunning ».
- Verdere digitalisatie van de procedure tot het bekomen van de beroepskaart voor zelfstandigen, en het automatiseren van de jaarlijkse controles in het kader van de afgeleverde gecombineerde vergunningen met een looptijd langer dan één jaar.

Gewenste output per actie en project :

- Nouvelle législation sur la migration économique en vigueur.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

- Lancement d'un nouvel à projets pour soutenir les acteurs de terrain dans le déploiement de l'innovation sociale en vue de réduire les discriminations et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi.
- Evaluation de l'application de la circulaire relative aux clauses sociales dans les marchés publics et de l'utilisation du Vademecum y relatif ;
- Réalisation des premières analyses sectorielles sur les phénomènes discriminatoires à l'œuvre sur le marché de l'emploi, notamment à partir des données de la Banque-carrefour de la Sécurité sociale disponibles ;
- Soutien des acteurs de terrain dans le déploiement de l'innovation sociale en vue de réduire les discriminations et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi :
 - Fixation du cadre d'une collaboration renforcée avec les acteurs de la société civile bruxelloise ;
 - Élaboration d'une méthodologie pour déterminer les actions à mener pour lutter contre le sous-rapportage des discriminations à l'embauche.
- Elaboration d'un projet d'ordonnance relative à la migration économique et ses arrêtés d'exécution en matière de permis uniques et de cartes professionnelles.
- Traitement des demandes permis uniques via l'application « Guichet unique électronique – Permis unique ».
- Poursuite de la numérisation de la procédure d'obtention de la carte professionnelle pour les indépendants, et automatisation des contrôles annuels dans le cadre des permis uniques délivrés d'une durée supérieure à un an.

Output souhaité par action et projet :

- Betere aanpak van discriminerende verschijnselen op de arbeidsmarkt
- Efficiënte hefboomen om de diversiteit op de werkplek te bevorderen
- Modernisering van de regelgeving inzake « economische migratie ».

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Innovatieve projecten ondersteund ;
- Monitoring van de toepassing van de toepassing van sociale clausules bij overheidsopdrachten in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;
- Sectorale analyses ;
- Digitalisering van procedures met betrekking tot diversiteitsinstrumenten in ondernemingen ;
- Platform « nieuwkomers » operationeel ;
- Ordonnantie en bijhorende uitvoeringsbesluiten « Economische Migratie » in werking ;
- Verwerking van 95 % van de aanvragen voor de gecombineerde vergunning via de applicatie « Elektronisch uniek loket - gecombineerde vergunning »

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

/

Middelen :

Budget

- BA 16.007.34.02.3300 « Facultatieve subsidies aan privéverenigingen voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving »
- BA 16.007.38.04.3132 « Facultatieve subsidies voor verenigingen van plaatselijke overheden in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie »

- Meilleure approche des phénomènes discriminatoires à l'œuvre sur le marché de l'emploi ;
- Leviers efficaces pour promouvoir la diversité en entreprise ;
- Modernisation de la réglementation « migration économique ».

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Projets innovants soutenus ;
- Réalisation du monitoring relatif à l'application des clauses sociales en Région de Bruxelles-Capitale ;
- Analyses sectorielles ;
- Digitalisation des procédures relatives aux instrument de la diversité en entreprise ;
- Plateforme primo-arrivants opérationnelle ;
- Ordonnance « Migration économique » en vigueur et élaborations de ses arrêtés d'exécution ;
- Traitement à 95 % des demandes permis uniques via l'application « Guichet unique électronique – Permis unique ».

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

/

Moyens :

Budget

- AB 16.007.34.02.3300 « Subsidies facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination »
- AB 16.007.38.04.3132 « Subsidies facultatifs aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de l'appel à projets en matière d'antidiscrimination »

- BA 16.007.27.01.4340 « Facultatieve subsidies voor verenigingen van plaatselijke overheden in het kader van de oproep tot het indienen van projecten op het gebied van anti-discriminatie »
- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.007.15.02.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de campagne voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving »
- BA 16.004.15.03.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het ontwikkelen van een partnershipbeleid in het raam van de gecoördineerde maatregelen voor socio-professionele inschakeling en bij het actief zoeken naar werk (aandeel van het Gewest) »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, OCMW's, FEBISP, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, partners van Actiris, Regiedienst voor beroepsopleiding, VDAB, Unia, View.brussels, enz.

IV.4.2. OD 4.2. : Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.

IV.4.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Er werd een analyse uitgevoerd van de mogelijkheden om de reikwijdte van het regelgevingskader in de strijd tegen discriminatie te versterken, zodat de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie meer tests kan uitvoeren, onder meer via datamining.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Samenwerking tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI), UNIA en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) waarbij de bestaande protocollen van samenwerking geactualiseerd werden. Dit heeft als doel het aantal dossiers dat naar de GWI wordt doorgestuurd te verhogen, middels het systematisch parallel overmaken van dossiers door UNIA en het IGVM. Op deze wijze

- AB 16.007.27.01.4340 « Subsidies facultatifs aux ASBL des pouvoirs locaux dans le cadre de l'appel à projets en matière d'antidiscrimination »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.007.15.02.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour la campagne de lutte contre la discrimination à l'embauche »
- AB 16.004.15.03.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le développement d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, CPAS, FEBISP, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Partenaires d'Actiris, Régie de la formation professionnelle, Unia, VDAB, View.brussels..

IV.4.2. OO 4.2. : Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires

IV.4.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

Un travail d'analyse des opportunités de renforcement de la portée du cadre réglementaire en matière de lutte contre les discriminations a été initié pour permettre à l'Inspection Régionale de l'Emploi de réaliser plus de tests, notamment via la datamining.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Collaboration de l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE), UNIA et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) pour actualiser les protocoles de coopération. Ceci a pour objectif d'augmenter le nombre de dossiers transmis au IRE, grâce au transfert parallèle systématique des dossiers par UNIA et IEFH. De cette façon, l'IRE peut entamer une enquête préliminaire, y compris un éventuel test pratique, et ce en même temps

kan de GWI een vooronderzoek aanvatten, met inbegrip van een eventuele praktijktest, en dit tegelijkertijd met het vooronderzoek door UNIA en het IGVM. In geval van een onderhandelde oplossing door UNIA/IGVM wordt het dossier geklasseerd, maar indien verder onderzoek door de GWI nodig blijkt, kan er hiermee kostbare tijd gewonnen worden.

- Samenwerking tussen het IRE en Actiris om signaleringen te verkrijgen, parallel met de doorgifte ervan aan UNIA of IEFH, alsmede anonieme curricula vitae van hoge kwaliteit om de praktische tests te optimaliseren.
- Samenwerking tussen de GWI, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, UNIA en het IGVM in het kader van datamining om mogelijke opportuniteiten te analyseren, via de mogelijkheden die de dataminingstechnologie biedt (kruising van databanken om potentiële situaties van discriminatie aan te pakken)
- Start van een juridische overheidsopdracht ter evaluatie en verbetering van de regelgeving inzake discriminatietests, toegespitst op de afbakening van de bevoegdheden die aan deze tests zijn gedelegeerd, de manier waarop het kader verbeterd kan worden en mogelijke wijzigingen in de wetgeving.
- Medewerking aan de werkzaamheden ter codificatie van de « anti-discriminatie » regelgeving door equal.brussels ;
- Uitwerken van een ordonnantie ter bevordering van gelijke lonen voor vrouwen en mannen en bescherming tegen represailles wegens discriminatie op het werk.

Middelen :

Budget

/

IV.4.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Voortzetting van de werkzaamheden om mogelijkheden te identificeren ter versterking van de reikwijdte van het regelgevingskader en het gebruik van datamining te ontwikkelen.

Gewenste output van de OD :

- Identificatie van mogelijke verbeteringen van het regelgevend kader.
- Uitvoering van de samenwerking Actiris / GWI

que l'enquête préliminaire de UNIA et de l'IEFH. En cas de solution négociée par UNIA/ l'IEFH, le dossier est classé, mais si une enquête plus approfondie par l'IRE s'avère nécessaire, un temps précieux pourra être gagné.

- Collaboration de l'IRE et Actiris afin d'obtenir des signalements, en parallèle de leur transmission à UNIA ou l'IEFH, ainsi que des curriculum vitae anonymes de haute qualité pour optimiser les tests pratiques.
- Collaboration entre l'IRE, le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, UNIA et l'IEFH dans le cadre du datamining afin d'analyser les opportunités offertes par le datamining (croisement de bases de données pour traiter les situations potentielles de discrimination).
- Lancement d'un marché juridique visant à évaluer et améliorer la réglementation relative aux tests de discrimination portant notamment sur la délimitation des compétences dévolus à ces tests, les pistes d'amélioration du cadre et les possibles modifications législatives.
- Collaboration au travail de codification des réglementations « anti-discrimination » par equal.brussels ;
- Elaboration d'un projet d'ordonnance visant à accroître l'égalité salariale Femmes/Hommes et la protection contre les représailles en matière de discrimination en matière d'emploi.

Moyens :

Budget

/

IV.4.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Poursuite du travail d'identification des opportunités pour renforcer la portée du cadre réglementaire, développement de l'exploitation du datamining.

Output souhaité de l'OO :

- Identification des améliorations possibles du cadre réglementaire.
- Mise en œuvre de la collaboration Actiris / IRE

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Principenota over de mogelijke verbeteringen voor datamining
- Effectieve samenwerking Actiris / GWI

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Gefinaliseerde nota
- Oranje : Nota in ontwikkeling
- Rood : Geen nota

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten

- Verderzetten van de samenwerking tussen GWI, UNIA en het IGVM om de bestaande protocollen van samenwerking te verbeteren
- Verderzetten van de samenwerking tussen de GWI en Actiris teneinde relevante verslagen van Actiris. Inclusive aan het IRE te verkrijgen.
- Analyse van de aanbevelingen van de juridische studie en mogelijke voorstellen voor wijzigingen van het regelgevingskader met het oog op de versterking van de werking van discriminatietests

Gewenste output per actie en project :

- Bijgewerkte protocollen met UNIA en het IGVM
- Sluiting van het protocol GWI-Actiris
- Ontwikkelen anti-discriminatiestrategie voor werkgelegenheid

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Realisaties

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje : Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood : Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Note de principes sur les améliorations possibles pour le dataming
- Collaboration effective Actiris/IRE

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Note finalisée / Oui
- Orange : Note en cours d'élaboration / En préparation
- Rouge : Aucune note / Non

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

- Poursuite de la coopération entre l'IRE, UNIA et l'IEFH pour améliorer les protocoles de coopération existants.
- Poursuite de la coopération entre l'IRE et Actiris afin d'obtenir les signalements pertinents du Service Actiris. Inclusive.
- Analyse des recommandations de l'étude juridique et éventuelles propositions de modifications du cadre réglementaire dans l'optique de renforcer la portée des tests de discrimination.

Output souhaité par action et projet :

- Protocoles mis à jour avec UNIA et l'IEFH
- Protocole IRE-Actiris conclu
- Stratégie de lutte contre la discrimination à l'embauche élaborée

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Réalisations

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange : Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge : Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

- BA 16.001.08.03.1211 « Werkingsuitgaven voor studies, experimenten, publicaties en diversen inzake tewerkstelling zesde Staatshervorming inbegrepen »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, sociale partners, UNIA, enz.

IV.4.3. OD 4.3. : Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.

*IV.4.3.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Ontwikkeling van specifieke instrumenten in de documenten met betrekking tot op het gebied van werkgelegenheid gelanceerde projectoproepen, onder meer de systematische integratie van indicatoren in de reglementen, de aanvraagformulieren en de activiteiten- en financiële verslagen. Voortzetting van de geleidelijke invoering van genderbudgeting.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Integratie van de gender- en gelijkheidsdimensie in het reglement betreffende de projectoproepen 2021 « De sociale economie ter ondersteuning van de inclusieve digitale transitie van ondernemingen, werknemers en burgers in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest » en « Discriminatiebestrijding op de werkvloer en bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt » ;

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- AB 16.001.08.03.1211 « Dépenses de fonctionnement pour des études, des expérimentations, des publications et des divers en matière d'emploi y compris 6^e Réforme »

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Partenaires sociaux, Unia..

IV.4.3. OO 4.3. : Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi

*IV.4.3.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

Développement des outils spécifiques dans les documents relatifs aux appels à projet lancés en Emploi, notamment l'intégration systématique des indicateurs dans les règlements, les formulaires de demande et les rapports d'activités et financiers. Poursuite de l'implémentation progressive du genderbudgeting.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Intégration de la dimension de genre et de l'égalité des chances dans le règlement concernant les Appels à projets 2021 « L'économie sociale en appui de la transition numérique inclusive des entreprises, des travailleurs et des citoyens en Région de Bruxelles-Capitale » et « Lutte contre les discriminations à l'embauche et Promotion de la diversité sur le marché de l'emploi » ;

- Verzameling en analyse van gegevens met betrekking tot het « gender »-criterium voor subsidies waarvan het bedrag groter is dan of gelijk is aan 30.000 euro ;
- Een statistische indeling per geslacht betreffende de personen waarvan de activiteiten krachtens de overeenkomst worden gesubsidieerd, met vermelding van de functie voor elk van de betrokken personen
- In de mate van het mogelijke, een statistische indeling per geslacht betreffende het doelpubliek die de begunstigde bereikt via activiteiten die gedeeltelijk of volledig worden gesubsidieerd
- Geleidelijke toepassing van het genderbudgetteringsprincipe de begroting van Actiris en BEW

Middelen :

Budget

- BA 16.007.34.02.3300 « Facultatieve subsidies aan privéverenigingen voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving »
- BA 16.007.38.01.3132 « Facultatieve werkingssubsidies aan privéondernemingen voor de promotie van tewerkstelling binnen de ondernemingen »
- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »

IV.4.3.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Versterking van de instrumenten voor een geïntegreerde en transversale aanpak van de genderdimensie in de regionale werkgelegenheidsinstrumenten. Voortzetting van de werkzaamheden met betrekking tot de uitvoering van de genderbudgettering.

Gewenste output van de OD :

Versterking van de strategie voor het verzamelen van gegevens met betrekking tot het « gender »-criterium in de gebruikte regionale instrumenten.

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Een groter aandeel van de verzamelde indicatoren om de « gender »-dimensie in de regionale werkgelegenheidsinstrumenten te benaderen
- De toepassing van genderbudgetting op het gehele budget

- Récolte et analyse des données relatives au critère « genre » pour les subsides dont le montant est supérieur ou égal à 30.000 euros ;
- Une répartition statistique ventilée par sexe relative aux personnes dont les activités sont subventionnées en vertu de la convention, avec mention de la fonction pour chacune des personnes concernées ;
- Dans la mesure du possible, une répartition statistique ventilée par sexe relative au public cible que le bénéficiaire atteint au travers des activités partiellement ou entièrement subventionnées ;
- Implémentation progressive du principe de genderbudgetting dans le budget d'Actiris et BEE.

Moyens :

Budget

- AB 16.007.34.02.3300 « Subsidies facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination »
- AB 16.007.38.01.3132 « Subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées pour la promotion de l'emploi dans les entreprises »
- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »

IV.4.3.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Renforcement des outils permettant d'approcher de manière intégrée et transversale la dimension genre dans les outils régionaux en emploi. Poursuite du travail d'implémentation du genderbudgetting.

Output souhaitée de l'OO :

Renforcement de la stratégie relative à la récolte de données relatives au critère « genre » dans les outils régionaux en emploi.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Plus grande proportion d'indicateurs récoltés pour approcher la dimension « genre » dans les outils régionaux en emploi
- L'application du genderbudgetting à l'ensemble du budget

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Ja
- Oranje : *Status quo*
- Rood : Nee

Deadline voor de OD : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voortzetting van de verzameling en analyse van gegevens met betrekking tot het « gender »-criterium ;
- Voortzetting van de implementatie van de genderbudgettering.

Gewenste output per actie en project :

- Identificatie van de reikwijdte van de regionale instrumenten die in gebruik zijn met betrekking tot de genderdimensie.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- (Verzamelde en geanalyseerde) Genderindicatoren.
- Percentage van het budget waarop genderbudgeting is toegepast

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

Middelen :

Budget

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : Statut quo
- Rouge : Non

Échéance de l'OO : 2024

Description des actions et projets :

- Poursuite de la récolte de données relatives au critère « genre » ;
- Poursuite de l'implémentation du genderbudgetting.

Output souhaité par action et projet :

- Identification de la portée des outils régionaux en emploi au regard de la dimension « genre ».

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Indicateurs genrées (récolte et analyse).
- Pourcentage du budget auquel le genderbudgeting a été appliqué

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, développement IT, moyens budgétaires, ressources humaines...

Moyens :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »
- BA 16.007.34.02.3300 « Facultatieve subsidies aan privéverenigingen voor de bestrijding van de discriminatie bij aanwerving »
- BA 16.007.38.01.3132 « Facultatieve werkingssubsidies aan privéondernemingen voor de promotie van tewerkstelling binnen de ondernemingen »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Financiën en Begroting, Equal.brussels, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, sociale partners, Unia, enz.

IV.5 SD 5 : Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

Omschrijving van de doelstelling :

Om efficiënt te zijn, moeten de bijdragen van elke openbare instelling aan de klimaatprioriteiten worden vertaald in hefboomen die beantwoorden aan adequate en realistische doelstellingen. Derhalve belast de Regering de Taskforce Klimaat, die alle administraties verenigt onder coördinatie van Leefmilieu Brussel, met de opdracht om de vaststelling en/of actualisering van de meetbare en cijfermatige hefboomen en doelstellingen, die in het kader van de begroting 2021 aan het Parlement zullen worden meegedeeld, te begeleiden.

Brondocument van de SD :

Gemeenschappelijke Algemene Beleidsverklaring van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie – Regeerperiode 2019-2024.

Deadline van de SD : 2024

Slaagvoorwaarden :

Samenwerkingen van de verschillende belanghebbende partijen, coördinatie van de transversale doelstellingen, begrotingsmiddelen, human resources, enz.

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »
- AB 16.007.34.02.3300 « Subsidies facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination »
- AB 16.007.38.01.3132 « Subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées pour la promotion de l'emploi dans les entreprises »

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Finances et Budget, Equal.brussels Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, Partenaires sociaux, Unia.

IV.5 OS 5 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

Description de l'objectif :

Pour être efficaces, les contributions de chaque organisme public aux priorités climatiques doivent être traduites en leviers qui répondent à des objectifs adéquats et réalisables. Le Gouvernement confie, dès lors, à la Task force Climat, qui rassemble l'ensemble des administrations sous la coordination de Bruxelles Environnement, la mission d'accompagner la fixation et/ou l'actualisation des leviers et objectifs mesurables ou chiffrés, qui seront communiqués au Parlement dans le cadre du budget 2021.

Document source de l'OS :

Déclaration de politique générale commune au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et au Collège réuni de la Commission communautaire commune – Législature 2019-2024.

Échéance de l'OS : 2024

Conditions de réussite :

Collaborations des différentes parties prenantes, coordination des objectifs transversaux, moyens budgétaires, ressources humaines...

Partners :

GAN, Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Leefmilieu Brussel, CIBG, View.brussels, enz.

IV.5.1. OD 5.1. : Het identificeren, plannen en/of actualiseren tegen het einde van het eerste semester 2020 van de meetbare of cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de toekomstige oriëntatiebrieven met het oog op de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten.

*IV.5.1.1 Realisaties 2021**Status van de OD :*

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Identificatie, planning en/of actualisatie van de hefboomen en doelstellingen die het mogelijk maken om een geïntegreerde aanpak van de klimaatdimensie in de begeleidingsbrief te ontwikkelen.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Samenwerking tussen Actiris en Leefmilieu Brussel om de strategie rond de integratie van de klimaatdimensie in de beleidsbrief te initiëren : lancering van de werkgroep Actiris/Möbius/BEW. Opstelling van aanbevelingen in een Möbius-eindverslag
- Inventariseren van de hefboomen ter bevordering van de verwezenlijking van het klimaatbeleid, inclusief de doelstellingen en maatregelen van de Brusselse bijdrage aan het Nationaal Energie- en Klimaatplan (NEKP), in de acties die aan de bestaande opdrachten zijn verbonden (i.t.t. de interne initiatieven voor ecobeheer) ;
- Identificatie van nieuwe potentiële prioritaire acties voor 2022, 2023 en 2024 ;
 - Actief deelnemen aan de « renolution » (duurzame energetische renovatie van gebouwen in het BHG).
 - De Good Food-strategie versterken en het koppelen aan het perspectief om zijn globale CO₂-voetafdruk te verminderen.
 - Een prospectieve studie m.b.t. groene en vergroenende jobs in het BHG corealiseren.

Partenaires :

ARP, Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Environnement, CIRB, View.brussels..

IV.5.1. OO 5.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les futures lettres d'orientation

*IV.5.1.1 Réalisations 2021**Statut de l'OO :*

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Identification, de planification et/ou d'actualisation des leviers et objectifs permettant de développer une approche intégrée de la dimension climatique dans la lettre d'orientation.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Collaboration entre Actiris et Bruxelles Environnement pour initier la stratégie relative à l'intégration de la dimension climatique dans la lettre d'orientation : lancement du groupe de travail Actiris/Möbius/BEE. Production des recommandations dans un rapport final de Möbius
- Inventorier les leviers favorables à la réalisation des politiques climatiques, y compris les objectifs et mesures de la contribution bruxelloise au Plan National Energie Climat (PNEC), dans les actions liées aux missions existantes (par opposition aux initiatives internes d'éco-gestion) ;
- Identification de leviers et nouvelles actions prioritaires potentielles pour 2022, 2023 et 2024 liées à la mission d'Actiris :
 - Participer activement à la Révolution (rénovation énergétique durable du bâti en RBC)
 - Renforcer la stratégie Good Food et l'inscrire dans cette perspective de diminution de son empreinte carbone global
 - Co-réaliser une étude prospective sur les emplois verts et verdurissants en RBC

- De rol van Actiris en de «oplossingsgarantie werkgevers» in het kader van de economische transitie ontwikkelen.
 - De mogelijkheid bestuderen om steunmaatregelen en gesubsidieerde banen voor te behouden voor de groene economie.
 - Groene banen voor langdurige werklozen ontwikkelen.
 - Infosessies organiseren over groene banen voor werkzoekenden en consultants van Actiris.
- Reflecteren over prestatie-indicatoren in verband met de vastgestelde acties en de in het vorige punt genoemde nieuwe acties.

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen; materiële goederen en diensten) »

*IV.5.1.2 Planning 2022**Omschrijving van de doelstelling :*

Initiatieven voortzetten om de integratie van de klimaatdimensie verder te ontwikkelen en prioritaire acties uit te werken door na te gaan welke middelen nodig zijn om die acties te verwezenlijken.

Gewenste output van de OD : Identificatie van de prioritaire acties

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Betere identificatie van acties voor een betere integratie van de klimaatdimensie

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Ja
- Oranje : *Status Quo*
- Rood : Nee

Deadline voor de OD : 2024

- Développer le rôle d'Actiris « Garantie Solution Employeur » dans le cadre de la transition économique
 - Analyser la possibilité de réserver des aides et emplois subsidiés aux métiers de l'économie verte
 - Développer les emplois verts pour les chômeurs longue durée
 - Organiser des séances d'information sur les emplois verts à destination des chercheurs d'emplois et des conseillers d'Actiris
- Entamer une réflexion sur des indicateurs de performance en lien avec les actions identifiées et les nouvelles actions mentionnées au point précédent.

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations; moyens matériels et services) »

*IV.5.1.2 Planning 2022**Description de l'objectif :*

Poursuivre les initiatives visant à développer l'intégration de la dimension climatique et développer les actions prioritaires à mener en identifiant les moyens nécessaires à les réaliser.

Output souhaité de l'OO : Identification des actions prioritaires

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Meilleure identification des leviers pour une meilleure intégration de la dimension climatique

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : Statut quo
- Rouge : Non

Échéance de l'OO : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voortzetting van de reflecties en lopende initiatieven bij Actiris betreffende : inventariseren van de acties, identificeren van noden en middelen, te verwezenlijken planning
- Voortzetting van de digitaliseringsstrategie

Gewenste output per actie en project :

- Voortzetting van de initiatieven

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Acties en middelen geïdentificeerd

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties
- Oranje : Geïnitieerde realisaties
- Rood : Geen acties ondernomen

*Deadline : 2022**Slaagvoorwaarden :*

/

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingssubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Leefmilieu.

Description des actions et projets :

- Poursuite des réflexions et initiatives en cours chez Actiris concernant les : inventaire des actions, identification des besoins et ressources, planning de réalisation
- Poursuite de la stratégie de digitalisation.

Output souhaité par action et projet :

- Poursuite des initiatives

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Actions et moyens identifiés

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives
- Orange : Réalisations initiées
- Rouge : Aucune action initiée

*Échéance : 2022**Conditions de réussite :*

/

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »

Partenaires :

Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Environnement.

IV.5.2. OD 5.2. : Het identificeren en plannen van de cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de klimaatdimensie binnen de besturen.

IV.5.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Op schema

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

De initiatieven om de integratie van de klimaatdimensie binnen administraties te ontwikkelen werden verder gezet.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Verderzetting van de digitalisering van de verwerking van Betaald Educatief Verlof, het Opleidingsfonds dienstencheques en het gemengd beheer van de arbeidsmarkt. Implementatie van de nieuwe versie van « MijnBEW » die het mogelijk maakt om alle soorten aanvragen voor betaald educatief verlof in te dienen.
- Voortzetting van de doelstellingen en acties van de dienst Ecoduurzaamheid bij Actiris : Opvolging van de CO₂-balans van Actiris en de actieplannen ter vermindering van de uitstoot bij de energetische prestaties van de gebouwen, de mobiliteit van het personeel, de « green IT », de duurzame voeding en het afvalbeheer ;
- Behoud van de verworven labels en ecodynamische labeling van de gedecentraliseerde vestigingen

IV.5.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

Verderzetten van de initiatieven om de integratie van de klimaatdimensie binnen administraties te ontwikkelen.

Gewenste output van de OD : Identificatie van de hefboomen

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Betere identificatie van hefboomen voor een betere integratie van de klimaatdimensie.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Ja
- Oranje : Status quo

IV.5.2. OO 5.2. : Pour intégrer la dimension climatique au sein des administrations, identifier et planifier les leviers et objectifs opérationnels chiffrés

IV.5.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Selon le planning

Description de la réalisation de l'objectif :

Les initiatives visant à développer l'intégration de la dimension climatique au sein des administrations ont été poursuivies.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Poursuite du processus de digitalisation du traitement des dossiers du Congé-éducation payé, du Fonds de Formation Titres-Services et de la Gestion mixte du marché de l'emploi. Mise en place de la nouvelle version de « MonBEE » qui permet l'introduction de tous les types de demandes de congé-éducation payé.
- Poursuite des objectifs et actions du service écodurabilité au sein d'Actiris : Suivi du bilan CO₂ d'Actiris et des plans d'actions de réduction des émissions dans les domaines de la performance énergétique des bâtiments, de la mobilité du personnel, du green IT, de l'alimentation durable, de la gestion des déchets.
- Maintien des labels obtenus et labellisation écodynamique de sites décentralisés.

IV.5.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Poursuivre les initiatives visant à développer l'intégration de la dimension climatique au sein des administrations.

Output souhaité de l'OO : Identification des leviers

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Meilleure identification des leviers pour une meilleure intégration de la dimension climatique

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : Statut quo

– Rood : Nee

Deadline voor de OD : 2024

Omschrijving van de acties en projecten

- Voortzetting van de digitaliseringsstrategie ten behoeve van bedrijven en burgers.
- Voorzetting van de doelstellingen en acties van de afdeling ecosustainability binnen Actiris door met name het volgende te mobiliseren : vrijwilligersnetwerkproject, sensibilisering voor milieupraktijken bij Actiris, bedrijfsvervoerplan, lokaal energiebeheerplan, overheidsopdrachten of milieu- en energieprestatieclausules in huurcontacten.

Gewenste output per actie en project :

- Identificatie van hefboomen en operationele doelstellingen

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Hefnomen en doelstelling geïdentificeerd

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen : Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje : Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood : Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

/

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Algemene werkingsubsidie aan Actiris (bezoldigingen ; materiële goederen en diensten) »

– Rouge : Non

Échéance de l'OO : 2024

Description des actions et projets :

- Poursuite de la stratégie de digitalisation au bénéfice des entreprises et des citoyens.
- Poursuite des objectifs et actions du service écodurabilité au sein d'Actiris en mobilisant notamment les : projet de réseau interne de volontaires et de sensibilisation aux éco-pratiques chez Actiris, plan de déplacements d'entreprise, plan de déplacements d'entreprise, plan local de gestion énergétique, marchés publics ou les clauses de performances environnementales et énergétiques dans les baux.

Output souhaité par action et projet :

- Identification des leviers et objectifs opérationnels

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Leviers et objectifs identifiés

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange : Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge : Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

/

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Brussel Leefmilieu, Brussel Mobiliteit, CO2logic, Natagora, CIRB

IV.6 SD 6 : De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.

Omschrijving van de doelstelling :

De Covid-19 pandemie heeft onze samenleving diep geschokt. De sociaal-economische gevolgen van de crisis zijn aanzienlijk voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, met name op het vlak van de werkgelegenheid. De Regering heeft noodmaatregelen genomen om de gevolgen te beperken. Zij heeft ook gewerkt aan de lancering in juli 2020 van een regionaal Relance- en herontwikkelingsplan als reactie op de Covid-19-crisis. Bijgevolg moeten de doelstellingen van de verbintenissen van de doelstellingen 2.2 en 2.3 van de GO4Brusselse strategie voor 2030 worden aangepast om het hoofd te bieden aan een toename van het aantal werkzoekenden en een inkrimping van het arbeidsaanbod.

Brondocument van de SD :

- Ordonnantie bijzondere machten / Relance- en herontwikkelingsplan van 7 juli 2020 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om het hoofd te bieden aan de COVID-19-crisis
- Strategie 2030 GO4Brussels
- Nationaal plan voor herstel en veerkracht

Deadline van de SD :

2024

Slaagvoorwaarden :

Evolutie van de pandemie, economisch herstel, budgettaire middelen, human resources, communicatieacties..

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, gefedereerde entiteiten, federaal niveau, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels...

Partenaires :

Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Environnement, Bruxelles Mobilité, CO2logic, Natagora, CIRB.

IV.6 OS 6 : Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.

Description de l'objectif :

La pandémie du Covid-19 a profondément ébranlé notre société. Les impacts socio-économiques nés de la crise sont importants pour la Région de Bruxelles-Capitale, notamment en terme d'emploi. Le Gouvernement a pris des mesures d'urgence pour en limiter l'impact. Il a également œuvré au lancement en juillet 2020 d'un plan régional de relance et de redéploiement face à la crise du Covid-19. Dès lors, les objectifs des engagements des objectifs 2.2 et 2.3 de la Stratégie 2030 GO4Brussels doivent être adaptés afin de faire face à une augmentation du nombre de chercheurs d'emploi et à la contraction de l'offre d'emplois.

Document source de l'OS :

- Ordonnance pouvoirs spéciaux / Plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale face à la crise du COVID-19 du 7 juillet 2020
- Stratégie 2030 GO4Brussels
- Plan national pour la Reprise et la Résilience

Échéance de l'OS :

2024

Conditions de réussite :

Evolution de la pandémie, reprise économique, moyens budgétaires, ressources humaines, action de communication...

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Entités fédérées, Autorité fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, View.brussels..

IV.6.1. OD 6.1. : Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.

IV.6.1.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Gerealiseerd

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

Er werden maatregelen genomen om de werkgelegenheid te ondersteunen en de gevolgen van de lockdown te beperken.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Toekenning van een premie van 3.000 euro voor verenigingen zonder winstoogmerk uit de culturele en creatieve sector die door de gezondheidscrisis zijn getroffen ;
- Gelijkschakeling van alle onlinecursussen (of elke vorm van uitwisseling tussen docenten en studenten) georganiseerd tijdens het schooljaar 2020 – 2021 met fysieke cursussen voor betaald educatief verlof ;
- Toekenning van een nieuwe steunpremie aan intermitterende werknemers ;
- Mechanisme voor de handhaving van proportionele subsidies voor ondernemingen voor sociale integratie die getroffen zijn door de sluitingsmaatregelen van de federale overheid en voor activiteitencoöperaties.

Middelen :

Budget

- BA 16.009.38.01.3131 « Exploitatiesubsidie aan de privé-onderneming die de dienstencheques uitgeeft- zesde Staatshervorming »
- BA 16.009.38.02.3132 « Exploitatiesubsidies aan de privé-ondernemingen die de dienstencheques uitgeven voor de organisatie van vormingen voor hun personeel- zesde Staatshervorming »
- BA 16.003.34.07.3300 « Werkingssubsidies aan privéverenigingen in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie in het kader van de gezondheidscrisis COVID-19 » »
- BA 16.003.38.06.3132 « « Werkingssubsidies aan privéondernemingen en privéverenigingen (in ESR

IV.6.1. OO 6.1. : Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

IV.6.1.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

Réalisé

Description de la réalisation de l'objectif :

Des mesures de soutien ont été prises pour soutenir l'emploi et limiter les effets du confinement.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Octroi d'une nouvelle prime de 3.000 € destinée aux organisations culturelles et créatives à caractère non lucratif qui ont été impactées par la crise sanitaire ;
- Assimilation de tous les cours en ligne (ou tout type d'échange entre le corps enseignant et l'étudiant) organisés pendant l'année scolaire 2020-2021 aux cours en présentiel pour le congé-éducation payé ;
- Octroi d'une nouvelle prime de soutien aux travailleurs intermittents ;
- Mécanisme de maintien proportionnel des subsides pour les entreprises sociales d'insertion concernées par les mesures de fermeture de l'Autorité fédérale ainsi que pour les coopératives d'activités.

Moyens :

Budget

- AB 16.009.38.01.3131 « Subvention d'exploitation à l'entreprise privée émettrice des titres-services - sixième réforme de l'État »
- AB 16.009.38.02.3132 « Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel - sixième réforme de l'État »
- AB 16.003.34.07.3300 « Subventions de fonctionnement aux associations privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »
- AB 16.003.38.06.3132 « Subventions de fonctionnement aux entreprises privées et associations privées

gelijkgesteld aan privéondernemingen) in verband met de ordonnantie met betrekking tot de sociale economie in het kader van de gezondheids crisis COVID-19 »

- BA 16 016 34 01 3300 « Steun tot vergoeding van de privéverenigingen actief in de culturele en creatieve sector getroffen door de dringende maatregelen om de verspreiding van COVID-19 te beperken (bijzonderemachtenbesluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering nr. 2020/042) »
- BA 16.006.15.13.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de begeleiding van werknemers bij faillissement (Covid-19) »
- BA 16.006.15.14.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de premies « steun aan intermitterende werknemers in de cultuursector » (COVID-19) »
- BA 16.006.15.15.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het versterken van een partnershipbeleid en van het opleidingsaanbod (Covid-19) »

IV.6.2. OD 6.2. : Invoeren van een relanceplan en het hoofd bieden aan een aanzienlijke toename van het aantal werkzoekenden en een inkrimping van het arbeidsaanbod als gevolg van de COVID-19-pandemie.

IV.6.2.1 Realisaties 2021

Status van de OD :

Lopend

Omschrijving van de realisatie van de doelstelling :

De werkgelegenheidsmaatregelen van het op 7 juli 2020 door de regering goedgekeurde herstel- en veerkrachtplan zijn in 2021 operationeel geworden. Deze maatregelen en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt werden gevolgd om over doeltreffende en flexibele hefboomen te beschikken om de toename van het aantal Brusselse werkzoekenden zo veel mogelijk te beperken.

Omschrijving gerealiseerde acties en projecten :

- Voortzetten van het mobiliseren van het activeringsbeleid om de stijgende werkloosheid tegen te gaan : toegankelijkheid van de relancepremie voor de aanwerving van een Brusselse werkzoekende (Phoenix premie).
- Ondersteuning van het zelf creëren van tewerkstelling : Invoering van de verhoogde premie voor zelfstandigen – Opzetten van pilootproject gewijd aan de eerste coöperatie voor ondernemersschap

(assimilées aux entreprises privées au niveau du SEC) dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »

- AB 16 016 34 01 3300 « Aide en vue d'indemniser les associations privées actives dans le secteur culturel et créatif affectées par les mesures d'urgence pour limiter la propagation du COVID-19 (arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de pouvoirs spéciaux n° 2020/042) »
- AB 16.006.15.13.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de l'accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Covid-19) »
- AB 16.006.15.14.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des primes « aides aux travailleurs intermittents du secteur culturel » (COVID-19) »
- AB 16.006.15.15.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19) »

IV.6.2. OO 6.2. : Mettre en œuvre un plan de relance et faire face à une augmentation importante de chercheurs d'emploi et à la contraction de l'offre d'emploi due à la pandémie de covid-19.

IV.6.2.1 Réalisations 2021

Statut de l'OO :

En cours

Description de la réalisation de l'objectif :

Les mesures Emploi du plan de relance et de redéploiement approuvées par le Gouvernement le 7 juillet 2020 ont été opérationnalisées en 2021. Un suivi de ces mesures ainsi que de l'évolution à l'œuvre sur le marché de l'emploi a été assuré en vue de disposer de leviers efficaces et agiles pour limiter, autant que faire se peut, l'augmentation des chercheurs d'emploi bruxellois.

Description d'actions et de projets réalisés :

- Poursuite de la mobilisation des politiques d'activation pour contrer la hausse du chômage : accessibilité de la prime de relance pour l'engagement d'un demandeur d'emploi bruxellois (prime Phoenix).
- Soutien à l'autocréation d'emploi : Mise en place de la prime indépendant majorée – Mise en place du projet pilote consacré à la première coopérative de repreneuriat.

- Steun aan de gelegenheidswerknemers uit de culturele sector.
- Versterking van de begeleiding van werkzoekenden : uitvoering van 6.600 extra ondersteuning via de winnende partners van de projectoproep « Ateliers voor het actief zoeken naar werk » (AAZW)
- Steun aan het Brussels Centrum voor onthaal en informatie van jongeren (Infor Jeunes) voor de uitbreiding van lokale platformen
- Verlening van de steun aan de OCMW's ter versterking van de in artikel 60, § 7 bedoelde maatregel voor de inschakeling op de arbeidsmarkt, in het bijzonder voor Brusselse ondernemers die het slachtoffer zijn van een faillissement
- « Opveringsfonds »: toegang tot de voorziening, monitoring van de faillissementen, tussentijdse evaluatie
- Versterking van het opleidingsaanbod
- Rekening houden met de situatie van vrouwen in de context van de relance en bijzondere aandacht voor vrouwen in eenoudergezinnen

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris (salarissen, materiaal en diensten) »
- BA 16.006.15.13.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de begeleiding van werknemers bij faillissement (Covid-19) »
- BA 16.006.15.14.41.40 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de premies « steun aan tijdelijke werknemers in de culturele sector » in het kader van de gezondheidscrisis COVID-19 »
- BA 16.006.15.15.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het versterken van een partnershipbeleid en van het opleidingsaanbod (Covid-19) »
- BA 16.006.15.16.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de versterking van het personeel van Actiris (relanceplan) »
- BA 16.006.15.18.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de werkpremies in het kader van de gezondheidscrisis COVID-19 »
- BA 16.006.15.19.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de nieuwe GECO-posten in de sociale en gezondheidssector in het kader van de gezondheidscrisis COVID-19 »
- BA 16.006.15.20.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de versterking van de activering conform aan

- Aides aux travailleurs intermittents du secteur culturel.
- Renforcement de l'accompagnement des chercheurs d'emploi : réalisation de 6.600 accompagnements supplémentaires via les partenaires lauréats de l'appel à projets « Atelier vers Recherche Active d'Emploi » (ARAE).
- Soutien du Centre d'Accueil et d'Information Jeunesse de Bruxelles (Infor Jeunes) pour l'extension des plateformes locales
- Prolongation du soutien aux CPAS en vue de booster le dispositif d'Emploi d'insertion visé à l'article 60§ 7, notamment pour les entrepreneurs bruxellois victimes de faillite
- « Fonds Rebond »: accessibilité du dispositif, monitoring des faillites, évaluation intermédiaire.
- Renforcement de l'offre de formation.
- Prise en compte de la situation des femmes dans le cadre de la relance et assurer un focus particulier sur les femmes en situation de monoparentalité.

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.006.15.13.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de l'accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Covid-19) »
- AB 16.006.15.14.41.40 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des primes « aides aux travailleurs intermittents du secteur culturel » dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »
- AB 16.006.15.15.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19) »
- AB 16.006.15.16.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement en personnel Actiris (plan de relance) »
- AB 16.006.15.18.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les primes à l'emploi dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »
- AB 16.006.15.19.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des nouveaux postes ACS dans le secteur social et de la santé dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »
- AB 16.006.15.20.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour renforcer et encadrer la mise à l'emploi,

artikel 60§ 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn in het kader van de gezondheids crisis (COVID-19) »

IV.6.2.2 Planning 2022

Omschrijving van de doelstelling :

De werkgelegenheidsmaatregelen van het op 7 juli 2020 door de regering goedgekeurde Relance- en herontwikkelingsplan hebben deels effect in 2022.

Parallel daarmee zal het jaar 2022 worden gewijd aan het modelleren en operationeel maken van de strategieën die zijn opgenomen in het nationaal herstel- en weerbaarheidsplan dat op dinsdag 13 juli door de Europese Raad is goedgekeurd.

Gewenste output van de OD : Beperking van de toename van het aantal Brusselse werkzoekenden

Prestatie-indicator van de output van de OD :

- Relance- en herontwikkelingsmaatregelen Werkgelegenheid operationeel.

Drempelwaarden van de OD (groen, oranje, rood)

- Groen : Ja
- Oranje : 50 %
- Rood : Nee

Deadline voor de OD : 2022

Omschrijving van de acties en projecten

Gewenste output per actie en project :

- Modelleren en lancering van de strategie die is gericht op het herstel van de arbeidsmarkt, met de nadruk op de doeltreffendheid en optimalisering van het activerings- en opleidingsbeleid, alsmede op de begeleiding van werkzoekenden en werknemers naar veelbelovende beroepen en/of in tekorten, ter ondersteuning van het economisch herstel van bedrijven en sectoren
- Modelleren en lancering van de (her)kwalificatiestrategie gericht op zogenaamde kwetsbare groepen en opgebouwd rond drie assen :
- duurzame integratie op de arbeidsmarkt van de meest uitgesloten groepen ;
- ondersteuning en optimalisering van het beleid inzake arbeidsinpassing

conformément à l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'action sociale, dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »

IV.6.2.2 Planning 2022

Description de l'objectif :

Les mesures Emploi du plan de relance et de redéploiement approuvées par le Gouvernement le 7 juillet 2020 ont en partie un impact en 2022.

En parallèle, l'année 2022 sera consacrée à la modélisation et l'opérationnalisation des stratégies inscrites dans le Plan national pour la Reprise et la Résilience approuvé par le Conseil Européen le mardi 13 juillet.

Output souhaité de l'OO : Limiter l'augmentation du nombre de chercheurs d'emploi bruxellois.

Indicateurs de performance (ICP) de l'output de l'OO :

- Mesures Emploi de relance et de redéploiement opérationnelles.

Valeurs seuils de l'OO (vert, orange ou rouge) :

- Vert : Oui
- Orange : 50 %
- Rouge : Non

Échéance de l'OO : 2022

Description des actions et projets :

Output souhaité par action et projet :

- Modélisation et lancement de la stratégie est dédiée à la relance du marché de l'emploi axée sur l'efficacité et l'optimisation des politiques d'activation et de formation ainsi que l'accompagnement des chercheurs d'emploi et des travailleurs vers les métiers porteurs et/ou en pénurie pour soutenir la relance économique des entreprises et des secteurs
- Modélisation et lancement de la stratégie de (re)qualification s'adressant aux publics dits vulnérables et s'articulant en trois axes :
- l'inclusion durable sur le marché de l'emploi des publics les plus éloignés ;
- le soutien et l'optimisation des politiques d'inclusion à l'emploi ;

- steun voor sociale innovatie.

Kritieke prestatie-indicatoren (KPI) per actie en project :

- Modelleren en opstarten van procedures voor de operationalisering van de eerste projecten.

Drempelwaarden per actie en project (groen, oranje, rood) :

- Groen: Effectieve realisaties – Verhoging van de betrokken indicatoren
- Oranje: Geïnitieerde realisaties – Satus quo van de betrokken indicatoren
- Rood: Geen acties ondernomen – Daling van de betrokken indicatoren

Deadline : 2022

Slaagvoorwaarden :

Evolutie van de pandemie, economisch herstel, budgettaire middelen, human resources, communicatieacties..

Middelen :

Budget

- BA 16.005.15.01.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris (salarissen, materiaal en diensten) »
- BA 16.006.15.13.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris ter financiering van de begeleiding van werknemers bij faillissement (Covid-19) »
- BA 16.006.15.15.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor het versterken van een partnershipbeleid en van het opleidingsaanbod (Covid-19) »
- BA 16.006.15.16.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de versterking van het personeel van Actiris (relanceplan) »
- BA 16.006.15.18.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de werkpremies in het kader van de gezondheids-crisis COVID-19 »
- BA 16.006.15.19.4140 « Werkingssubsidie aan Actiris voor de financiering van de nieuwe GECO-posten in de sociale en gezondheidssector in het kader van de gezondheids-crisis COVID-19 »
- Nog te bepalen aanvullende AB

- le soutien à l'innovation sociale.

Indicateurs clés de performance (ICP) par action et projet :

- Modélisation et lancement des procédures d'opérationnalisation des premiers projets

Valeurs seuils par action et projet (vert, orange ou rouge) :

- Vert: Réalisations effectives – Augmentation des indicateurs concernés
- Orange: Réalisations initiées – Statut quo des indicateurs concernés
- Rouge: Aucune action initiée – Baisse des indicateurs concernés

Échéance : 2022

Conditions de réussite :

Evolution de la pandémie, reprise économique, moyens budgétaires, ressources humaines, action de communication...

Moyens :

Budget

- AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »
- AB 16.006.15.13.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement de l'accompagnement des travailleurs en cas de faillite (Covid-19) »
- AB 16.006.15.15.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement d'une politique partenariat et de l'offre de formations (Covid-19) »
- AB 16.006.15.16.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le renforcement en personnel Actiris (plan de relance) »
- AB 16.006.15.18.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les primes à l'emploi dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »
- AB 16.006.15.19.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des nouveaux postes ACS dans le secteur social et de la santé dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19 »
- AB complémentaires à définir

Partners :

Actiris, Brussel Economie en Werkgelegenheid, Bruxelles Formation, Economische en Sociale Raad, gefedereerde entiteiten, federale overheid, BISA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Regiedienst voor beroepsopleiding, Service francophone des métiers et des qualifications, View.brussels, EFPME, COCOF, Jobyourself VSW, enz.

Partenaires :

Actiris, Bruxelles Économie et Emploi, Bruxelles Formation, Conseil Economique et Social, Entités fédérées, Autorité fédérale, IBSA, Instance Bassin Enseignement-Formation-Emploi, Régie de la formation professionnelle, Service francophone des métiers et des qualifications, VDAB, view.brussels, EFPPM, COCOF, Jobyourself ASBL..

Bijlage 1 : Samenvattende lijst van alle strategische doelstellingen (SD) en operationele doelstellingen (OD)

IV.1 SD 1: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken

IV.1.1 OD 1.1.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

IV.1.2 OD 1.2.: De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”

IV.1.3 OD 1.3.: Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken.

IV.1.4 OD 1.4.: De opleiding in de onderneming ontwikkelen.

IV.1.5 OD 1.5.: Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.

IV.2 SD 2: Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden

IV.2.1 OD 2.1.: De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.

IV.2.2 OD 2.2.: Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.

IV.2.3 OD 2.3.: Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen.

IV.2.4 OD 2.4.: De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien.

IV.2.5 OD 2.5. De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden.

IV.3 SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid

IV.3.1 OD 3.1.: Het systeem van het “betaald educatief verlof” uitwerken en moderniseren

IV.3.2 OD 3.2.: Instrumenten ontwikkelen waarmee de “arbeidskwaliteit” bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.

IV.3.3 OD 3.3.: Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.

IV.4 SD 4 : Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid

IV.4.1. OD 4.1. : Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden

IV.4.2 OD 4.2.: Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.

IV.4.3 OD 4.3.: Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.

IV.5 SD 5: Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgassen

Annexe 1 : Liste récapitulative de tous les objectifs stratégiques (OS) et objectifs opérationnels (OO)

IV.1 OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement

IV.1.1 OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »

IV.1.2 OO 1.2. : Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l’approche sectorielle de l’emploi et de la formation professionnelle

IV.1.3 OO 1.3. : Rédiger et mettre en œuvre un plan d’actions visant à endiguer les vacances d’emploi

IV.1.4 OO 1.4. : Développer la formation en entreprise.

IV.1.5 OO 1.5. : Développer et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l’offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d’une Cité des langues

IV.2 OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d’emploi

IV.2.1 OO 2.1. : Renforcer l’efficacité des dispositifs d’accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d’Actiris et ses partenaires.

IV.2.2 OO 2.2 : Disposer d’un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d’une mise à l’emploi durable.

IV.2.3 OO 2.3. Augmenter le nombre et la qualité des formations

IV.2.4 OO 2.4. : Poursuivre le développement d’une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d’aide à l’emploi

IV.2.5 OO 2.5. Intensifier les initiatives dédiées à l’accompagnement des jeunes bruxellois

IV.3 OS 3 : Soutenir l’emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée

IV.3.1 OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »

IV.3.2 OO 3.2. : Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail.

IV.3.3 OO 3.3.: Favoriser un emploi durable et de qualité

IV.4 OS 4 : Assurer l’inclusion par une politique d’emploi adapté

IV.4.1 OO 4.1. : Promouvoir l’inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations

IV.4.2 OO 4.2. : Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires

IV.4.3 OO 4.3. : Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi

IV.5 OS 5 : Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum

tegen 2030 met minstens 40% te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit tegen 2050 te benaderen

IV.5.1 OD 5.1. Het identificeren, plannen en/of actualiseren tegen het einde van het eerste semester 2020 van de meetbare of cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de toekomstige oriëntatiebrieven met het oog op de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten.

IV.5.2 OD 5.2.: Het identificeren en plannen van de cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de klimaatdimensie binnen de besturen.

IV6. SD 6: De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.

IV.6.1 OD 6.1. : Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.

IV.6.2 OD 6.2. Invoeren van een relanceplan en het hoofd bieden aan een aanzienlijke toename van het aantal werkzoekenden en een inkrimping van het arbeidsaanbod als gevolg van de COVID-19-pandemie.

40% des émissions de GES, directes et indirectes, en 2030 et s'approcher de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050

IV.5.1 OO 5.1. : Pour intégrer la dimension climatique dans l'ensemble des missions, identifier, planifier et/ou actualiser, les leviers et objectifs opérationnels mesurables ou chiffrés à intégrer dans les futures lettres d'orientation

IV.5.2 OO 5.2. : Pour intégrer la dimension climatique au sein des administrations, identifier et planifier les leviers et objectifs opérationnels chiffrés

IV6. OS 6: Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.

IV.6.1 OO 6.1. : Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.

IV.6.2 OO 6.2. Mettre en œuvre un plan de relance et faire face à une augmentation importante de chercheurs d'emploi et à la contraction de l'offre d'emploi due à la pandémie de covid-19.

Bijlage 2 : Regelgevingsagenda

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
OD 1.1. : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding toespitsen op het vraagstuk van de « beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt ».
Actualisering en herziening van de samenwerkingsakkoorden met betrekking tot de gekruiste beleidsinitiatieven met het oog op de versterking, de doeltreffendheid en de bestending van de aan de beroepsopleiding toegekende gewestelijke middelen.
Strategische doelstelling :
SD 1 : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken.
Stand van zaken en verdere planning :
Herziene of bijgewerkte samenwerkingsovereenkomsten die door de Regering en het Parlement zijn goedgekeurd en de daarmee samenhangende instemmingsordonnanties

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
OD 1.2. : De opleidings- en tewerkstellingspolen oprichten als partnerschapsinstrument bij uitstek en de sectorale benadering inzake tewerkstelling en beroepsopleiding voortzetten. Uitwerking en goedkeuring van een regelgevende grondslag voor de polen via een samenwerking tussen de Gemeenschapscommissies en het Gewest.
Strategische doelstelling :
SD 1 : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken.
Stand van zaken en verdere planning :
Door de Regering en het Parlement gesloten en goedgekeurd samenwerkingsakkoord en de daarmee samenhangende instemmingsordonnanties

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
OD 1.4. : De opleiding in de onderneming ontwikkelen. Heroriëntering van de alternerende opleiding op basis van de evaluatie van het huidige instrument en volgens de beginselen van soepelheid, doeltreffendheid, leesbaarheid en innovatie.
Strategische doelstelling :
SD 1 : De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken.
Stand van zaken en verdere planning :

Annexe 2 : Agenda de la réglementation

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 1.1. : Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »
Actualisation et révision des accords de coopération relatifs aux politiques croisées sous l'égide du renforcement, de l'efficacité et de la pérennisation des moyens régionaux octroyés à la formation professionnelle.
Objectif stratégique :
OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement.
Situation actuelle et la planification future :
Accords de coopération révisés ou actualisés approuvés par le Gouvernement et le Parlement ainsi que les ordonnances d'assentiment y relatives.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 1.2. : Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l'approche sectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle Elaboration et adoption d'une assise réglementaire pour les Pôles via un Accord de coopération entre les Commissions communautaires et la Région.
Objectif stratégique :
OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement.
Situation actuelle et la planification future :
Accord de coopération conclu et approuvé par le Gouvernement et le Parlement ainsi que l'ordonnance d'assentiment y relative.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 1.4. : Développer la formation en entreprise Réorientation de la formation en alternance sur la base de l'évaluation du dispositif actuel et selon les principes de souplesse, d'efficacité, de lisibilité et d'innovation.
Objectif stratégique :
OS 1 : Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement.
Situation actuelle et la planification future :

<p>Wijziging van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 juni 2018 betreffende de premies om de alternerende opleiding te stimuleren.</p> <p>Mogelijke wijziging van de regelgeving voor de IBOo, met het oog op de overname door Actiris van de uitkeringen voor werklozen die geen vergoeding ontvangen.</p>
Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
<p>OD 2.2. : Over voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling.</p> <p>Bestendiging van het systeem van de dienstencheques met een focus op de aanpassingen die zorgen voor een grotere beheersing van het begrotingskader, maar tegelijk ook de aantrekkelijkheid ervan verzekeren.</p>
Strategische doelstelling :
SD 2 : Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning :
<p>Aanpassing, zo nodig, van de geldende regelgeving :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wet van 20 juli 2011 tot bevordering van buurtdiensten en -banen, - Koninklijk besluit van 12 december 2001 betreffende de dienstencheques, - Koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende het opleidingsfonds dienstencheques en - Ministerieel besluit van 26 juni 2017 tot vaststelling van de modaliteiten voor de indiening en de behandeling van de aanvragen tot bijkomende indexaanpassingen in het kader van de dienstencheques.

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
<p>OD 2.4. : De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.</p> <p>Implementering van een specifiek stelsel van ondersteuningspremies voor werkgevers met werknemers met een handicap.</p>
Strategische doelstelling :
SD 2 : Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning :
<p>Het opstellen van regelgevende teksten en goedkeuring door de Regering van een besluit tot invoering van de inschakelingspremie.</p>

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
<p>OD 2.4. : De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.</p> <p>Voortzetting van het modelleringswerk voor de hervorming van de GECO's Programmawet door in eerste instantie een juridische studie en een haalbaarheidsonderzoek uit te voeren.</p>

<p>Modification de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 juin 2018 relatif aux primes visant à favoriser la formation en alternance.</p> <p>Modification de la réglementation pour la FPIe en vue de la reprise par Actiris des allocations pour les chômeurs non indemnisés.</p>
Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
<p>OO 2.2 : Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable.</p> <p>Pérennisation du système des Titres-services en ciblant les adaptations permettant une maîtrise plus conséquente du cadre budgétaire tout en assurant son attractivité.</p>
Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi.
Situation actuelle et la planification future :
<p>Adaptation, le cas échéant, de la réglementation en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Loi du 20 juillet 2011 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité - Arrêté du 12 décembre 2001 royal concernant les titres-services - arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services - Arrêté ministériel du 26 juin 2017 fixant les modalités d'introduction et de traitement des demandes d'indexation complémentaire dans le cadre des titres-services

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
<p>OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi.</p> <p>Mise en œuvre d'un régime de prime de soutien spécifique aux employeurs pour les travailleurs en situation de handicap.</p>
Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi.
Situation actuelle et la planification future :
<p>Ecriture des textes réglementaires et adoption par le Gouvernement d'un arrêté instaurant la prime d'insertion.</p>

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
<p>OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi.</p> <p>Poursuite du travail de modélisation de la réforme des ACS Loi-Programme en menant dans un premier temps une étude juridique et de faisabilité.</p>

Strategische doelstelling :
SD 2 : Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning :
Indien van toepassing de geldende regelgeving aanpassen : <ul style="list-style-type: none"> - Programmawet van 30 december 1988. - Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 28 november 2002 betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen.

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
OD 2.4. : De ontwikkeling van een aangepast oplossingenaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën. De evaluaties en de monitoring van de nieuwe beschikbare steunmaatregelen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest inzake werk zullen als basis dienen voor de eventuele toekomstige aanpassingen
Strategische doelstelling :
SD 2 : Een oplossing waarborgen voor alle werkzoekenden.
Stand van zaken en verdere planning :
Op termijn beschikken over doeltreffende hefboomen in de zoektocht naar werk voor de meest kwetsbare doelgroepen. Aanpassing van de geldende regelgeving en/of goedkeuring van nieuwe regelgeving.

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
OD 3.1. : Het systeem van het « betaald educatief verlof » uitwerken en moderniseren. Een nieuw instrument voor permanente vorming ontwikkelen ter vervanging van het huidige systeem van het betaald educatief verlof.
Strategische doelstelling :
SD 3 : Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid.
Stand van zaken en verdere planning :
Indien van toepassing de geldende regelgeving aanpassen : <ul style="list-style-type: none"> - Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen – hoofdstuk IV, afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers (art.108 tot 144). - Koninklijk besluit van 23 juli 1985 tot uitvoering van afdeling 6 – toekenning van betaald educatief verlof in het kader van de voortdurende vorming van de werknemers – van hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen. - Koninklijk besluit van 27 augustus 1993 tot wijziging van de lijst van de opleidingen die in aanmerking komen voor betaald educatief verlof.
Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :

Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi.
Situation actuelle et la planification future :
Le cas échéant, adapter les textes réglementaires : <ul style="list-style-type: none"> - Loi-Programme du 30 décembre 1988. - Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 28 novembre 2002 relatif au régime des contractuels subventionnés.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 2.4. : Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi. Les évaluations et le monitoring des aides à l'emploi accessibles en Région de Bruxelles-Capitale devront guider les éventuelles futures adaptations.
Objectif stratégique :
OS 2 : Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi
Situation actuelle et la planification future :
Disposer à terme de leviers efficaces dans la mise à l'emploi des publics cibles les plus fragilisés. Adaptation de la réglementation en vigueur et/ou adoption d'une nouvelle réglementation.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
OO 3.1. : Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé ». Développer un nouvel outil de formation continue en remplacement de l'actuel dispositif du congé-éducation payé.
Objectif stratégique :
OS 3 : Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée.
Situation actuelle et la planification future :
Le cas échéant, adapter les textes réglementaires en vigueur : <ul style="list-style-type: none"> - Loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales-chapitre IV, section 6-octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs (art.108 à 144). - arrêté royal du 23 juillet 1985 d'exécution de la section 6-octroi du congé-éducation payé dans le cadre de la formation permanente des travailleurs-du chapitre IV de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales. - arrêté royal du 27 août 1993 portant modification de la liste des formations qui entrent en ligne de compte pour le congé-éducation payé.
Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :

<p>OD 3.3.: Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.</p> <p>Afwerking van het besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 7 juni 2007 betreffende de opleidingsfonds dienstencheques.</p> <p>Uitwerking van een ordonnantie tot wijziging van de wet van 20 juli 2001 tot bevordering van buurtdiensten en -banen.</p>
Strategische doelstelling :
SD 3: Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid.
Stand van zaken en verdere planning :
Creatie van een Brussels wettelijke kader

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
<p>OD 4.1.: Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden</p> <p>Voorbereiding van een project van ordonnantie betreffende de economische migratie en de bijbehorende uitvoeringsbesluiten inzake gecombineerde vergunningen en beroepskaarten.</p>
Strategische doelstelling :
SD 4: Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid.
Stand van zaken en verdere planning :
/

Inhoud (titel, korte omschrijving, aanleiding en doelstelling) :
<p>OD 4.2. : Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren</p> <p>Uitwerking, op basis van de in opdracht gegeven juridische studie, van eventuele aanpassingen van het reglementair kader.</p>
Strategische doelstelling :
SD 4: Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid.
Stand van zaken en verdere planning :
/

<p>OO 3.3. : Favoriser un emploi durable et de qualité.</p> <p>Finalisation de l'arrêté modifiant l'arrêté royal du 7 juin 2007 concernant le fonds de formation titres-services.</p> <p>Elaboration d'une ordonnance modifiant la loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.</p>
Objectif stratégique :
OS 3 : Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée
Situation actuelle et la planification future :
Création d'un cadre réglementaire bruxellois.

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
<p>OO 4.1. : Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations.</p> <p>Elaboration d'un projet d'ordonnance relative à la migration économique et ses arrêtés d'exécution en matière de permis uniques et de cartes professionnelles</p>
Objectif stratégique :
OS 4 : Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée
Situation actuelle et la planification future :
/

Contenu (titre, brève description, occasion et objectif) :
<p>OO 4.2. : Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations.</p> <p>Elaboration, sur la base de l'étude juridique commanditée, d'éventuelles adaptations du cadre réglementaire</p>
Objectif stratégique :
OS 4 : Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée
Situation actuelle et la planification future :
/

Bijlage 3 : De stand van zaken over het gevolg dat aan de aanbevelingen van het Rekenhof werd gegeven

Referentie Rekenhof (rapporten/documenten) :
Aanbevelingen van het Rekenhof :
Uitvoering van de aanbevelingen :

Referentie Rekenhof (rapporten/documenten) :
Aanbevelingen van het Rekenhof :
Uitvoering van de aanbevelingen :

Annexe 3 : État des lieux concernant la suite donnée aux recommandations de la Cour des comptes

Référence à la Cour des comptes (rapports/ documents) :
Recommandations de la Cour des comptes :
Application des recommandations :

Référence à la Cour des comptes (rapports/ documents) :
Recommandations de la Cour des comptes :
Application des recommandations :