



**PARLEMENT BRUXELLOIS
BRUSSELS PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2021-2022

29 OKTOBER 2021

**BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK
PARLEMENT**

BIJLAGE

BIJ DE ALGEMENE TOELICHTING

**Globaal jaarverslag over de beheerscontrole
voor de Gewestelijke Entiteit 2020**

DEEL 1

Gewestelijke overheidsdienst Brussel

SESSION ORDINAIRE 2021-2022

29 OCTOBRE 2021

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

ANNEXE

À L'EXPOSÉ GÉNÉRAL

**Rapport global annuel sur le contrôle de
gestion pour l'Entité Régionale 2020**

PARTIE 1^{re}

Service public régional de Bruxelles

VOORWOORD

Het besluit van 24 oktober 2014 van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende de modaliteiten van de beheerscontrole voerde in de Gewestelijke Overheidsdiensten Brussel (de GOB's) en de Autonome Bestuursinstellingen (ABI) het gebruik van oriënteringsnota's, beleidsbrieven, strategische en operationele doelstellingen en indicatoren in.

Voor de vijfde keer, bevindt zich in de bijlage van de Algemene Toelichting een jaarverslag beheerscontrole. Dit verslag bevat de evaluatie van de realisatie van de operationele doelstellingen van het jaar 2020.

De cel Beheerscontrole van Brussel Financiën en Begroting heeft de implementatie van de beheerscontrole van kortbij opgevolgd. Zij creëerde een netwerk van beheerscontrolecorrespondenten in alle administraties van de GOB's en de ABI's en stond met hen in contact doorheen het hele proces.

Brussel Financiën en Begroting heeft ook verder samengewerkt met Brussel Synergie voor de ontwikkeling en de promotie van de digitale rapporteringstool Athena. In 2021 en 2022 zal de ontwikkeling van Athena ook verdergaan. De tool maakt de gewestelijke rapportering makkelijker en efficiënter en bewaart een uniformiteit die het lezen en het begrijpen van de gewestelijke resultaten vergemakkelijkt.

Zoals in de vorige jaren, heeft de Cel Beheerscontrole een model opgesteld voor alle organisaties binnen de gewestelijke entiteit teneinde een globaal geünificeerd jaarverslag te bekomen. Dit model herneemt de modaliteiten van de rapportering zoals bepaald in het besluit en bestaat uit twee luiken. Het eerste luik "Jaarverslag operationele doelstellingen" geeft een globaal overzicht van de realisatie van de operationele doelstellingen. Het tweede luik "Jaarverslag per indicator" geeft een gedetailleerd overzicht van de gebruikte indicatoren om de operationele doelstellingen op te volgen. Dit jaar kreeg iedereen de gelegenheid om een korte inleidingstekst te schrijven om de belangrijkste resultaten in de kijker te zetten.

De gebruikte standaardkleuren groen, oranje en rood werden in de mate van het mogelijke voor de opmaak van het globaal jaarverslag beheerscontrole voor het Parlement vervangen zoals hernomen in onderstaande tabel:

Groene drempel	Gerealiseerd
Oranje drempel	Gedeeltelijk gerealiseerd
Rode drempel	Niet gerealiseerd

Het globaal jaarverslag beheerscontrole werd verdeeld in drie delen. Het eerste deel bevat de administraties van

PRÉFACE

L'Arrêté du 24 octobre 2014 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale concernant les modalités du contrôle de gestion a instauré dans les Services Publics Régionaux de Bruxelles (les SPRB) et les Organismes Administratifs Autonomes (OAA) l'utilisation des notes d'orientation, des lettres d'orientation, des objectifs stratégiques et opérationnels et des indicateurs.

Pour la cinquième fois, un rapport annuel du contrôle de gestion se trouve en annexe de l'Exposé général. Ce rapport contient l'évaluation de la réalisation des objectifs opérationnels de l'année 2020.

La cellule Contrôle de gestion de Bruxelles Finances et Budget a suivi de tout près l'implémentation du contrôle de gestion. Elle a créé un réseau de correspondants du contrôle de gestion dans toutes les administrations des SPRB et des OAA et est resté en contact avec eux pendant tout le processus.

Bruxelles Finances et Budget a également à également continué à coopérer avec Bruxelles Synergie pour le développement et la promotion de l'outil informatique de reporting, Athéna. En 2021 et 2022, nous poursuivons son développement. Cet outil permet de faciliter le reporting régional, de le rendre plus performant et de garder une uniformité régionale qui facilite la lecture et la compréhension des résultats régionaux.

Comme les années précédentes, la cellule Contrôle de gestion a établi un modèle de rapport annuel pour toutes les organisations de toute l'entité régionale afin d'arriver à un rapport annuel global unifié. Ce modèle reprend les modalités de reporting telles que définies dans l'arrêté et consiste en deux volets. Le premier volet « Rapport annuel objectifs opérationnels » donne une vue globale de la réalisation des objectifs opérationnels. Le deuxième volet « Rapport annuel par indicateur » donne une vue détaillée des indicateurs utilisés pour effectuer le suivi des objectifs opérationnels. Cette année, chacun a eu la possibilité d'écrire une courte note d'introduction pour mettre en exergue les résultats les plus importants.

Les couleurs utilisées standards vert, orange et rouge ont été, dans la mesure du possible, remplacées comme repris dans le tableau ci-dessous pour la confection du rapport annuel contrôle de gestion pour le Parlement :

Seuil vert	Réalisé
Seuil orange	Réalisé partiellement
Seuil rouge	Non-réalisé

Le rapport annuel global du contrôle de gestion a été divisé en trois parties. La première partie contient les admi-

de Gewestelijke Overheidsdiensten Brussel (de GOB's), het tweede deel bevat de Autonome Bestuursinstellingen (ABI) van 1ste categorie en het derde en laatste deel bevat de Autonome Bestuursinstellingen van 2de categorie.

Met uitzondering van de dienst Economie van Brussel Economie en Werkgelegenheid hebben dit jaar alle administraties van de GOB, alsook talent.brussels, jaarverslagen overgemaakt aan de cel Beheerscontrole van BFB. Echter, Fiscaliteit.brussels en urban.brussels zijn hun verplichtingen niet nagekomen.

Voor wat betreft de ABI's hebben 92% van hen het jaarrapport 2020 overgemaakt. Een klein deel van deze rapporten is echter niet aangemaakt in het correcte parlementaire formaat en deze konden bijgevolg niet geïntegreerd worden in het globale rapport (87,5% van de ABI's werden hernomen in het globale rapport). De uniformiteit van dit globale rapport is van cruciaal belang om een sterk en verenigd gewestelijk imago te hebben en om de leesbaarheid, de begrijpbaarheid en de vergelijkbaarheid te vereenvoudigen van dit omvangrijke verslag alle GOB's en ABI's herneemt. Zo vermijdt men ook een veelvoud aan verschillende uiteenlopende verslagen.

Hoewel een globaal jaarverslag met 100% van de GOB's en de ABI's nog niet werd bereikt, kan er toch een zekere vooruitgang vastgesteld worden bij de indiening van de jaarrapporten en dit binnen de modaliteiten van de beheerscontrole in het algemeen. De cel blijft daarom het verbeteren van het respecteren van deze regels nastreven en heeft samengewerkt met alle correspondenten om, op een performante manier, de beheerscontrole in te voeren. Het is ook in deze optiek dat het project Athena écht betekenisvol is en dat de uitbreiding hiervan over de hele Gewestelijke Entiteit een belangrijke opportuniteit lijkt.

nistrations des Services Publics Régionaux de Bruxelles (les SPRB), la deuxième partie contient les Organismes Administratifs Autonomes (OAA) de première catégorie et la troisième et dernière partie contient les Organismes Administratifs Autonomes (OAA) de deuxième catégorie.

A l'exception du service de l'économie du Bruxelles Economie et Emploi, toutes les administrations du SPRB, ainsi que talent.brussels, ont remis cette année des rapports annuels à la cellule Contrôle de gestion de BFB. Cependant, Fiscalité.brussels et urban.brussels, n'ont pas rempli leurs obligations.

En ce qui concerne les OAA, 87,5% de ceux-ci ont transmis le rapport annuel 2020. Cependant, une petite partie de ces rapports n'ont pas été rédigés dans le format parlementaire adéquat et n'ont donc pas pu être intégrés dans le rapport global (83% des OAA a été repris dans le rapport global). L'uniformité de ce rapport global est primordiale afin d'avoir une image régionale forte et unie, afin de simplifier la lecture, compréhension et comparabilité de ce rapport conséquent qui reprend tous les SPRB et tous les OAA. De cette façon, on évité aussi une multitude de rapports différents et divergents.

Bien qu'un rapport annuel global comprenant 100% des SPRB et OAA n'a pas encore pu être obtenu, il peut être constaté un certain progrès dans la remise des rapports annuels et ce dans le respect des modalités du contrôle de gestion de manière générale. La Cellule continue donc à poursuivre l'amélioration du respect de celles-ci et à collaborer avec tous les correspondants afin d'implémenter de manière performante le contrôle de gestion. C'est également dans cette optique que le projet Athéna prend tout son sens et que son étendue à toute l'Entité Régionale semble une importante opportunité.

INHOUDSOPGAVE

- I. GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL**
- Brussel Synergie
- Brussels International
- Brussel ConnectIT
- Brussel Economie en Werkgelegenheid
- Brussel Financiën en Begroting
- Brussel Huisvesting
- Brussel Mobiliteit
- Brussel Plaatselijke Besturen
- II. GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL FISCALITEIT**
- III. urban.brussels GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL : BRUSSEL STEDENBOUW EN ERFGOED**
- IV. talent.brussels GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL : BRUSSEL OPENBAAR AMBT**
- V. AUTONOME BESTUURSINSTELLINGEN VAN EERSTE CATEGORIE**
- Centrum voor Informatica voor het Brussels Gewest
- Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp
- Innoviris - Instituut ter bevordering van het Wetenschappelijk Onderzoek en de Innovatie van Brussel
- perspective.brussels
Brussels Planningsbureau
- Brussel – Preventie & Veiligheid
- Brussels Gewestelijk Herfinancieringsfonds van de Gemeentelijke Thesaurieën
- Leefmilieu Brussel, Brussels Instituut voor Milieubeheer
- Fonds voor de Financiering van het Waterbeleid

TABLE DES MATIÈRES

- I. SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES**
- Bruxelles Synergie
- Brussels International
- Bruxelles ConnectIT
- Bruxelles Économie et Emploi
- Bruxelles Finances et Budget
- Bruxelles Logement
- Bruxelles Mobilité
- Bruxelles Pouvoirs Locaux
- II. SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES FISCALITE**
- III. urban.brussels SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES : BRUXELLES URBANISME ET PATRIMOINE**
- IV. talent.brussels SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES : BRUXELLES FONCTION PUBLIQUE**
- V. ORGANISMES ADMINISTRATIFS DE PREMIÈRE CATÉGORIE**
- Centre d'Informatique pour la Région bruxelloise
- Service d'incendie et d'aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale
- Innoviris – Institut pour l'encouragement de la recherche scientifique et de l'innovation de Bruxelles
- perspective.brussels
Bureau bruxellois de la planification
- Bruxelles Prévention & Sécurité
- Fonds régional bruxellois de refinancement des trésoreries communales
- Bruxelles Environnement, Institut bruxellois pour la gestion de l'environnement
- Fonds pour le financement de la politique de l'eau

Gewestelijk Agentschap voor Netheid – Net Brussel

**VI. AUTONOME BESTUURSINSTELLINGEN
VAN TWEEDE CATEGORIE**

Brupartners (Economische en Sociale Raad voor het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest)

Finance&invest.brussels

- Brussels Waarborgfonds
- BRUSOC

hub.brussels

MIVB

Maatschappij voor het Intercommunaal Vervoer te
Brussel

BRUGEL

Haven van Brussel

Brusselse Gewestelijke Huisvestingsmaatschappij

Woningfonds van het Brussels Hoofdstedelijk
Gewest

visit.brussels

Brussels Agentschap voor toerisme

citydev.brussels

Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappij voor het
Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Actiris

parking.brussels,

NV Brussels Hoofdstedelijk Parkeeragentschap

IRISteam

Brussel Ontmanteling

Agence régionale pour la propreté
– Bruxelles-Propreté

**VI. ORGANISMES ADMINISTRATIFS
DE DEUXIÈME CATÉGORIE**

Brupartners (Conseil économique et social de la
Région de Bruxelles-Capitale)

Finance&invest.brussels

- Fonds bruxellois de garantie
- BRUSOC

hub.brussels

STIB

Société des transport intercommunaux de Bruxelles

BRUGEL

Port de Bruxelles

Société du logement de la Région de
Bruxelles-Capitale

Fonds du logement de la Région de
Bruxelles-Capitale

visit.brussels

L'Agence bruxelloise du tourisme

citydev.brussels

Société de développement pour la Région de
Bruxelles-Capitale

Actiris

parking.brussels,

SA Agence de stationnement de la Région de
Bruxelles-Capitale

IRISteam

Bruxelles Démontage

**Globaal jaarverslag over de beheerscontrole
voor de Gewestelijke Entiteit 2020**

Deel 1

Gewestelijke overheidssdienst Brussel

**Rapport global annuel sur le contrôle de gestion
pour l'Entité Régionale 2020**

Partie 1

Service public régional de Bruxelles

I. SERVICE PUBLIC REGIONAL DE BRUXELLES - GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

1. Bruxelles Synergie - Brussel Synergie

1.1 Rapport annuel objectifs opérationnels - Jaarverslag operationele doelstellingen

Référence O.S. Référence S.D.	Titre de l'objectif stratégique Benaming van de strategische doelstelling	Référence O.O. Referentie O.D.	Titre de l'objectif opérationnel Benaming van de operationele doelstelling	Référence budgétaire référentie	Seuil rouge Rode drempel (\leq) (%)	Seuil vert Groene drempel (\geq) (%)	Résultat atteint Bereikt resultaat	Description résultat atteint Beschrijving bereikte resultaat	Facteurs explicatifs (+ ou - par rapport au seuil vert) Verklarende factoren afwijking (+ of - tegenover groene drempel)	Actions futures Toekomstige acties
O.S.1	Be connecté : le nouveau bâtiment comme levier de modernisation du SPRB	O.O.1.1	Program Management (PMO)		0	100	85	Le PMO a pris en charge la gestion transversale du projet, en accordant une attention particulière au suivi et à la mise en oeuvre du plan de transformation dans des délais précis, au suivi des interdépendances (entre les différents projets du plan de transformation) et à la gestion des risques, en s'assurant que les décisions ont été prises par les sponsors dans les délais nécessaires et la gestion budgétaire globale. Certains retards ont pu être constatés suite à la crise sanitaire (retard livraison certains matériels), incidents dans le bâtiment.	décal du 30/11/2020 non respecté à 100% donc orange	en 2021: sortie du PMO après rencontre de tous les intervenants pour transition optimale

Be connected : het nieuw gebouw als hefboom voor modernisering van de GOB	Program Management (PMO)	0	100	85	<p>Het PMO heeft het transversale beheer van het project op zich genomen en heeft daarbij bijzondere aandacht besteed aan de opvolging en de tijdige uitvoering van het formatieplan, de opvolging van de onderlinge samenhang (tussen de verschillende projecten van het formatieplan) en het risicobeheer, door ervoor te zorgen dat de sponsors tijdig beslissingen nemen en door toe te zien op het globale budgetbeheer. Er werd wel enige vertraging opgelopen ten gevolge van de gezondheids crisis (laattijdige levering van bepaalde materialen), incidenten in het gebouw</p>	<p>deadline van 30.11.2020 niet voor 100% nageleefd, dus oranje</p>	<p>in 2021: exit van het PMO na ontmoeting met alle betrokken partijen voor optimale transitie</p>
	Legal	0	100	85	<p>le stream legal a garanti un cadre juridique conforme aux responsabilités dans le cadre du projet be connected</p>		
	Legal				<p>In het kader van het project be connected heeft de stream Legal gezorgd voor een juridisch kader dat overeenstemt met de verantwoordelijkheden.</p>		
	Gouvernance de l'information				<p>1. Tous les documents devant être dématérialisés dans le cadre du démenagement ont été numérisés. Le Service des Archives a reçu plus de 500 versements. Tous ces versements n'ont pas pu être clôturés dans les temps.</p> <p>2. Un guide dématérialisation concernant l'archivage électronique et les signatures électroniques a été rédigé dans le cadre du stream dématérialisation. Le guide a été validé par le Conseil de direction le 14 décembre. Un guide indicateur centralisé a également été rédigé dans le cadre du stream dématérialisation.</p> <p>Les notes concernant les retention policies et l'archivage des e-mails ont été retravaillés sur la base des remarques de la DAJ et du DPO.</p> <p>Des conseils concernant l'archivage de sites internet ont été finalisés.</p> <p>La proposition de schéma standard de métadonnées pour les retention policies a été revue.</p> <p>Le SPRB a aussi travaillé au développement d'une application de document management system ainsi qu'au Data Analytics.</p> <p>3. Près de 80% des tableaux de tri du SPRB ont été reçus depuis 2014. 96% de ces tableaux de tri ont été vérifiés par le Service des Archives. 75,5% des tableaux de tri vérifiés peuvent être utilisés comme tel. Un peu plus de 50% des tableaux de tri pouvant être utilisés ont été approuvés par l'UA concernée et le Service des Archives.</p> <p>4. Des moments de rangement n'ont pas pu être organisés.</p> <p>Le service des Archives a donné deux mini-coaching à des agents de BEE ; assisté et conseillé le FEDER ; la direction Contrôle financier et bonne Gestion financière ; la cellule Chancellerie ; la direction des Ressources humaines ; la direction Facilities ; la direction de la Communication ; le Service Social ; equal.brussels ; la direction Autorité organisatrice de la mobilité ; la direction Support.</p>	<p>La crise sanitaire, la disponibilité des agents pendant le confinement, la concrétisation du déménagement et la réception de plus de 500 versements. Le manque de personnel du Service des Archives (10 puis 12 agents à partir d'août 2020).</p>	

	<p>5. Des opérations de destruction ont été organisées et le contenu de +/- 1.045 boîtes, de +/- 73 palettes et de +/- 560 conteneurs de 240 litres a été détruit.</p> <p>6. Le conditionnement correct de documents s'est poursuivi début 2020 mais a été interrompu. L'objectif a en effet été adapté et tous les documents en vrac ont été placés dans des boîtes, sans être conditionnés correctement, pour assurer un démantèlement correct.</p> <p>7. Trois marchés publics ont été préparés pour le démantèlement des archives régionales avec l'aide de la direction Facilities (Marché public relatif au démontage, au démantèlement et au remontage de rayonnages mobiles et d'étagères fixes, depuis les bâtiments CCN et City Center de Bruxelles, vers un seul site, le bâtiment TIR ; Marché de fournitures ayant pour objet l'achat, la livraison et l'installation de nouveaux rayonnages mobiles pour contenir et protéger une partie des archives de la Région de Bruxelles-Capitale ; Marché public relatif au démantèlement des archives publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, au démontage, au démantèlement et au remontage de rayonnages mobiles et d'étagères fixes pour archives et au démantèlement d'armoires à plans).</p> <p>Le 1er marché a été attribué fin septembre et exécuté fin 2020. Le 2ème marché a été attribué fin 2020 et son exécution sera finalisée en 2021.</p> <p>Le 3ème marché a été attribué en décembre. L'attribution définitive pourra se faire après le standstill début janvier 2021.</p>			
	<p>De gezondheidsrisico's, de beschikbaarheid van de personeelsleden tijdens de lockdown, de concreteringen van de verhuizing en de ontvangst van meer dan 500 overdrachten. Het personeelsgebrek van de Archiefdienst (10 en vervolgens 12 personeelsleden vanaf</p>	<p>1. Alle documenten die in het kader van de verhuizing gedematerialiseerd moesten worden, werden gedigitaliseerd. De Archiefdienst heeft meer dan 500 overdrachten ontvangen. Niet alle overdrachten konden tijdig afgehandeld worden.</p> <p>2. In het kader van de stream Dematerialisatie werd een dematerialisatiegids opgesteld over elektronisch archiveren en elektronische handtekeningen. De gids werd op 14 december door de directieraad goedgekeurd. Nog in het kader van de stream Dematerialisatie werd een gids gecentraliseerde postregistratiedienst opgesteld.</p> <p>De nota's betreffende de retention policies en de archivering van e-mails werden herwerkt op basis van de opmerkingen van de DJZ en de DPO. De adviezen betreffende de archivering van websites werden voltooid. Het voorstel voor een standaard metagegevensschema voor de retention policies werd herzien.</p> <p>De GOB heeft ook gewerkt aan de ontwikkeling van een document management system-applicatie en aan de Data Analytics.</p> <p>3. Bijna 80% van de selectielijsten van de GOB werden sinds 2014 ontvangen. 96% van deze selectielijsten werd door de Archiefdienst gecontroleerd. 75,5% van de gecontroleerde selectielijsten kunnen als dusdanig gebruikt worden. Iets meer dan 50% van de selectielijsten die gebruikt kunnen worden, werd goedgekeurd door de betrokken AF en de Archiefdienst.</p>	<p>Informatiebeheer</p>	

		<p>rangement et de la dématérialisation. Pour cela, des coaches rangement ont été désignés pour chacune des administrations. D'autre part, une formation en ligne a été développée afin d'expliquer les principes du rangement et de la dématérialisation.</p> <p>Au niveau du leadership :</p> <p>En 2020, 46 membres de ligne hiérarchique ont participé au trajet leadership et 16 d'entre eux ont suivi le module optionnel Mindfulness. Il est à souligner également qu'un suivi a été organisé pour les 50 managers ayant participé au trajet 2019. Tant les workshops organisés pour le trajet 2020 que les workshops de suivi visaient la préparation optimale de notre futur déménagement et l'accompagnement des responsables d'équipe pour soutenir au mieux cette période de changement (Pre-storm / Storm). Un focus a aussi été réalisé sur la gestion particulière à mettre en place pendant la crise sanitaire. Lors de chaque trajet leadership, le premier workshop organisé a pour thématique le changement et est pris en charge par les équipes RH du SPRB afin de favoriser les échanges et de laisser l'opportunité aux managers d'exprimer les propres craintes et d'être guidés pour accompagner au mieux leurs équipes en période de changement. 2 événements « We Managers » ont également été organisés avec comme thématique principale « be connected ». Il a paru important d'adapter le contenu de ces réunions à la réalité vécue par les membres de la ligne hiérarchique. Ces événements permettent des échanges de bonnes pratiques et de créer une communauté de pairs.</p>	
		<p>Au niveau des agents :</p> <p>Dans le cadre du projet be connected, le stream RH/ Change a lancé un appel afin de créer un réseau d'ambassadeurs au sein du SPRB. Après consultation des différents assistants de projet, il a été décidé de baptiser ces ambassadeurs « connectors ». Leur rôle sera d'encourager les agents à adopter au quotidien de nouvelles méthodes de travail (NWOW) et de les aider à s'adapter aux changements en leur donnant des informations. D'être à l'écoute et d'accompagner les collègues dans le changement et d'assurer la communication entre les agents des administrations, le stream RH/Change, les chefs de projet et les sponsors. L'appel réalisé a rencontré un vif succès et 16 agents ont souhaité rejoindre ce réseau. Une attention particulière a également été portée aux agents dont le métier risque de changer dans notre nouveau bâtiment. Un accompagnement spécifique est prévu pour ces agents et un soutien aux directions concernées est également réalisé. Des accompagnements « sur mesure » ont également été réalisés par le stream RH/Change afin d'accompagner chaque équipe de manière personnalisée en fonction des besoins qui se font ressentir.</p>	

		<p>Stream Change : Verandering begeleid en in het kader van het project beconnect ed</p>			<p>Op het vlak van organisatie :</p> <p>In 2020 zagen twee veranderingsbarometers het licht. Het « be connected » project zal immers voor alle medewerkers veranderingen inhouden. Het zal leiden tot een nieuw werkkader en een nieuwe manier van (samen)werken. Het is daarom van essentieel belang dat de medewerkers zo goed mogelijk begeleid worden</p> <p>In hun be connected traject en dat er gepeild wordt naar hoe zij deze veranderingen ervaren en beleven. 23 % van de medewerkers van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel namen deel aan de enquête in het kader van de derde barometer. De participatiegraad steeg met 4 % ten opzichte van de vorige barometer. Ongeveer 1/3 van de managers van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en 1/5 van de werknemers namen deel aan de enquête. De belangrijkste doelstelling van de laatste barometer van 2020 was het inzamelen van informatie over de acties die in het kader van de dematerialisatie - een aandachtspunt in het kader van onze verhuizing - werden ondernomen. Een aantal personeelsleden hebben de wens geuit om beter te worden begeleid in het klasserings- en dematerialisatieproces. Hiertoe werden in elke administratie klasseringscoaches aangesteld. Daarnaast werd er een online training ontwikkeld om de principes van klassering en dematerialisatie uit te leggen.</p> <p>Op leadership-niveau :</p> <p>In 2020 namen 46 leden van de hiërarchische lijn deel aan het leadership-traject ; 16 daarvan volgden ook de optionele mindfulness-module. Bovendien werd er een follow-up georganiseerd voor de 50 managers die het traject in 2019 hadden gevolgd. Zowel de workshops van het 2020-traject als de vervolgsessies waren gericht op een optimale voorbereiding van onze toekomstige verhuizing en de begeleiding van de teamleiders om deze periode van verandering (Pre-storm/Storm) zo goed mogelijk te kunnen aansturen. Er is ook aandacht besteed aan specifiek management tijdens de gezondheidscrisis. Elk leadership-traject begint met een eerste workshop rond het thema verandering, onder leiding van de HR-teams van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. De bedoeling is om uitwisselingen te bevorderen en managers de kans te geven hun eigen twijfels te uiten, zodat zij de nodige ondersteuning krijgen om op hun beurt hun teams doorheen deze periode van verandering te loodsen. Er werden ook 2 « We Managers » events georganiseerd</p> <p>rond het thema be connected. Het leek belangrijk om de inhoud van deze bijeenkomsten aan te passen aan de realiteit van de leden van de hiërarchische lijn. Deze events maken de uitwisseling van goede praktijken mogelijk en creëren een gemeenschap van gelijkgestemden.</p> <p>Op het niveau van de medewerkers :</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--

	O.O.1.7	Stream RH : S'adapter les nouvelles manières de travailler	AB n° 04.002. 08.08.1 221		<p>— Au niveau de l'organisation :</p> <p>En 2020, le projet de pointage facultatif a été élargi à toutes les unités administratives du SPRB. Chaque Responsable d'Unité administrative avait donc le choix de rejoindre le projet, ce qui impliquait alors que les agents pouvaient introduire leur demande pour devenir non-pointeur, moyennant le respect de certaines conditions. Nous comptons actuellement 697 agents non-pointeurs soit 48 % du personnel. Quant à l'élargissement du télétravail, il est certain que la crise sanitaire a été une opportunité afin de sensibiliser tant les agents que les membres de la ligne hiérarchique à ce mode de fonctionnement. En effet, certains agents étaient encore réticents à faire du télétravail et certains responsables ne voyaient pas comment gérer les agents à distance en leur accordant plus d'un jour de télétravail structurel. Depuis mars, tout le monde a du faire preuve d'agilité et s'adapter à une situation exceptionnelle. Les outils de collaboration à distance ont été mis en avant et utilisés par un grand nombre de personnes alors que ce n'était pas le cas auparavant. Les responsables d'équipe ont pu découvrir comment ils pouvaient également gérer leurs équipes à distance. Il est évident que cela permettra ensuite un élargissement du télétravail dans notre nouveau bâtiment</p> <p>— Au niveau du leadership :</p> <p>Comme mentionné plus haut, les membres de la ligne hiérarchique ont bénéficié d'accompagnements spécifiques grâce au trajet leadership mais aussi à travers l'organisation des événements « We Managers ».</p> <p>— Au niveau des agents :</p> <p>Le stream RH/Change a commencé à préparer l'appropriation des nouveaux espaces collaboratifs disponibles dans le futur bâtiment grâce à l'élaboration d'une charte NWOW qui sera disponible pour notre déménagement en novembre. Cette charte sera reprise sur un SharePoint be connected, réalisé par la Direction de la Communication, et reprenant toutes les informations utiles aux agents concernant la Silver Tower et notre nouveau mode de fonctionnement. Différents aspects sont abordés dans cette charte, tels que l'activity base working, le télétravail, le non-pointage, l'elearning et les nouveaux outils de collaboration à distance.</p>
--	---------	---	------------------------------------	--	---

		HR- Stream : zich de nieuwe maniere n van werken eigen maken		<p>– Op het vlak van organisatie : In 2020 is het facultatieve priksysteem uitgebreid naar alle administratieve eenheden van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Elke verantwoordelijke van een administratieve eenheid kreeg aldus de keuze om zich bij het project aan te sluiten. Dit betekent dat de medewerkers een aanvraag konden indienen om over stappen op het systeem zonder prikklok, mits zij aan bepaalde voorwaarden voldeden. Inmiddels zijn 697 medewerkers naar het systeem zonder prikklok overgestapt, oftewel 48 % van het personeel. Wat de uitbreiding van telewerk betreft, is de gezondheidscrisis zeker een gelegenheid geweest om zowel het personeel als de lijnmanagers bewust te maken van deze manier van werken. Sommige medewerkers bleven nog terughoudend over telewerk. Ook managers zagen niet altijd in hoe ze hun medewerkers op afstand konden aansturen als ze meer dan één dag telewerk structureel zouden toestaan. Sinds maart heeft iedereen zich flexibel moeten opstellen en zich moeten aanpassen aan een uitzonderlijke situatie. De tools voor samenwerking op afstand werden door heel wat medewerkers gepromoot en gebruikt, wat voorheen niet het geval was. De teamverantwoordelijken hebben geleerd hoe ze hun teams ook op afstand kunnen aansturen. Telewerk heeft duidelijk een blijvend effect en zal in het nieuwe gebouw worden uitgebreid.</p> <p>– Op leadership-niveau : Zoals hierboven vermeld, kregen de leden van de hiërarchische lijn niet alleen specifieke ondersteuning via het leadership-traject, maar ook via de « We Managers » events.</p> <p>– Op het niveau van de medewerkers : De stream HR/Change is begonnen met de voorbereiding van de toeleiding van de nieuwe samenwerkingsruimten die in het toekomstige gebouw beschikbaar zullen zijn, met het NNOW-handvest voor onze verhuizing in november. Dit handvest komt op de « be connected » SharePoint, die door de Directie Communicatie is ontwikkeld. Het zal alle nuttige informatie voor de medewerkers bevatten met betrekking tot de Silver Tower en onze nieuwe manier van werken. Verschillende aspecten komen in dit handvest aan bod, waaronder « activity based working », telewerk, het systeem zonder prikklok, e-learning en de nieuwe tools voor samenwerking op afstand.</p>		
O.O.1.8	IT	50	100			
			100	La Direction BCI a mis sur pied un réseau informatique moderne dans l'Iris Tower, basé principalement sur un système WiFi. Toutes les salles de réunion du bâtiment ont été équipées d'un système d'audio et de visio-conférence avancé. Tous les lieux de travail ont été équipés selon les principes du NNOW : un collaborateur peut travailler où il veut, en fonction des tâches à accomplir.		

		BCIT heeft in de Iris Tower een modern IT-netwerk opgezet dat voornamelijk op wifi gebaseerd is. Alle vergaderzalen in het gebouw werden uitgerust met een geavanceerd audio-video-conferencing-systeem. Alle werkplekken werden uitgerust in functie van de NWOW-principes: een medewerker kan werken waar hij wil in functie van de taken die hij moet uitvoeren.	Le screening et le suivi via des questionnaires de portefeuille de bâtiments et réalisé et mis en place. La structure du pôle est donc totalement efficace et performante. Résultat individuel (par gestionnaire) atteint à 75 % : uniformisation collective sur la forme (outil de gestion mutualisé) est encore nécessaire comme nouvel objectif 2021 (hors scope ici). L'accent a été mis sur les projets liés au Be Connected et sur les dossiers de mise en conformité, les rénovations et renouvellements d'installations techniques sont planifiés. Ceci étant, dans le cadre de la confection budgétaire de l'ajustement 20 et de l'initial 21, les projets ont tous été passés en revue et planifiés annuellement.			AB n° 080021 102720 0 AB n° 040021 101742 2 AB n° 080020 901121 1	Bâtiments Administratifs	IT	
	Résultat dépendant de la finalisation de l'activité "inventaire" et impact relativement important de la crise covid-19 (pas de visite sur site).								
	Het resultaat hangt af van de voltooiing van de activiteit "inventaris" en de relatief grote impact van de COVID-19-crisis (geen bezoek ter plaatse).	De screening en opvolging via beheerders van gebouwenportefeuilles is uitgevoerd en geïmplementeerd. De structuur van de pool is bijgevolg helemaal efficiënt en performant. Individueel resultaat (per beheerder) voor 75% bereikt: er dient nog een collectieve uniformering van de vorm te gebeuren (gemeenschappelijke beheertool), wat een nieuwe doelstelling voor 2021 is (valt hier buiten het bereik). De nadruk werd gelegd op de projecten die verband hielden met Be Connected en op de conformeringsdossiers; de renovaties en vernieuwingen van technische installaties zijn gepland. Desalniettemin werden alle projecten jaarlijks overlopen en ingepland in het kader van de begrotingsopmaak van de begrotingsaanpassing 20 en de initiële begroting 21.					Beheer van de administratieve gebouwen		
O.S.2	Cultiver chaque talent au sein du SPRB et veiller à son bien-être et sa sécurité							Elk talent binnen de GOB koesteren en toezien op zijn wezijn en veiligheid	

	O.O.2.2	Rédiger et exécuter les plans de personnel annuels		<p>Au niveau du plan de recrutement : 47 % représente le nombre d'opérations réalisées par rapport au nombre d'opérations planifiées initialement MAIS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le SPRB a réalisé 55 % de ses opérations et 18% d'opérations supplémentaires non planifiées pour répondre aux urgences. 28 % d'opérations sont en cours et devraient aboutir dans les prochaines semaines. - Talent a réalisé 47 % de ses opérations. 36 % des opérations sont en cours et le reste n'a pas encore été entamé <p>Au niveau du plan de personnel, la DRH a organisé des réunions avec les correspondants RH des administrations afin d'expliquer la méthodologie d'élaboration du plan de personnel 2021 prévue par talent.</p>	Covid 19 - capacité de recrutement de Talent pour le SPRB	<p>Il est suggéré à l'avenir d'intégrer les opérations réalisées en supplément au total. La cellule recrutement du SPRB a pris des mesures assez rapidement afin de passer nombre de ses procédures en ligne. Talent et Selor ont mis plus de temps à reprendre leurs activités. Il faut noter qu'à la mi-décembre, Talent n'a pas réalisé la moitié des procédures demandées et n'a pas entamé le quart des procédures demandées pour 2020.</p>
--	---------	--	--	---	---	--

		De jaarlijkse personeelsplannen en opstellingen en uitvoeringen	<p>Wat het wervingsplan betreft: 47% van de oorspronkelijk geplande acties werd uitgevoerd, MAAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De GOB heeft 55% van zijn acties gerealiseerd en 18% bijkomende, niet-geplande acties om tegemoet te komen aan dringende behoeften. 28% van de acties is lopende en zou in de komende weken afgerond moeten zijn. - Talent heeft 47% van zijn acties gerealiseerd. 36% van de acties zijn lopende en de rest werd nog niet aangevat. <p>Wat het personeelsplan betreft, heeft de DHR vergaderingen georganiseerd met de HR-correspondenten van de besturen om de methodologie toe te lichten die Talent zal aanwenden om het personeelsplan 2021 op te stellen.</p>		COVID-19 – wervingscapaciteit van Talent voor de GOB	Er wordt voorgesteld om in de toekomst de uitgevoerde bijkomende acties in het totaal op te nemen. De cel Werving van de GOB heeft vrij snel maatregelen genomen om veel van haar procedures online te organiseren. Talent en Selor hebben er langer over gedaan om hun activiteiten te hervatten. Er dient te worden opgemerkt dat Talent midden december de helft van de gevraagde procedures niet had uitgevoerd en een kwart van de gevraagde procedures voor 2020 niet had aangevat.
--	--	---	--	--	--	---

O.O.2.3	Rédiger et exécuter les plans de formation annuels	AB n° 04.002.08.03.1211	Le plan de formation a bien été rédigé et validé. Vu les circonstances, son exécution a demandé beaucoup d'adaptations et de flexibilité. Au final, 80 % des formations ont été organisées, dont la très grande majorité à distance. 845 heures de formations ont été suivies (pour un total de 312 apprenants) en supplément sur la plateforme d'e-learning. Les formations individuelles spécifiques sont quasiment à l'arrêt depuis des mois car l'offre du marché est quasi nulle, sauf webinaires.	Covid-19	Plusieurs solutions en ligne sont proposées afin d'offrir d'autres modes de formations. La pérennisation de la plateforme de formation online et le développement de la politique de blended learning sont en bonne voie.
	De jaarlijkse vorming splannen opstellen en uitvoeren		Het Vormingsplan werd opgesteld en goedgekeurd. Gezien de omstandigheden heeft de uitvoering ervan veel aanpassingen en flexibiliteit gevraagd. Uiteindelijk heeft 80% van de opleidingen plaatsgevonden, waarvan de overgrote meerderheid op afstand. Daarnaast werd 845 uur opleiding gevolgd (door in totaal 312 cursisten) op het e-learningplatform. De specifieke individuele opleidingen zijn al maanden nagenoeg volledig stilgevallen, aangezien er op de markt nauwelijks aanbod is, behalve webinars.	Covid-19	Er worden meerdere online oplossingen voorgesteld om andere opleidingsvormen aan te bieden. De besteding van het online opleidingsplatform en de ontwikkeling van het blended-learningbeleid zijn op goede weg.
O.O.2.4	Développer une plateforme e-learning		Parallèlement aux mesures mises en place de manière réactive et temporaire afin de faire face à la situation sanitaire, le SPRB a poursuivi le travail d'analyse des besoins et des offres de digital learning et proposé aux autorités ad hoc un marché en vue d'implémenter de manière pérenne une plateforme de formation permettant de mener une politique de blended learning plus adaptée aux modes de travail actuels.		

	<p>Durant le COCOBA du 25 avril 2019, il a été demandé aux organisations syndicales de faire parvenir leurs amendements écrits au projet de règlement et ses annexes mis sur la table et validé par l'autorité du SPRB. Compte tenu du nombre importants de remarques et des nouvelles demandes formulées, une seconde phase de réunions de travail a été organisée d'octobre 2019 à février 2020. La Direction des Affaires Juridiques du SPRB a finalisé le travail rédactionnel de ce projet de règlement en septembre 2020. L'inscription de ce point à l'ordre du jour du COCOBA sera prévue à l'automne 2020. Les organisations syndicales disposeront ensuite de 3 mois pour prendre connaissance des textes avant de démarrer la négociation.</p>				<p>Révision (rédaction et approbation) du règlement de travail</p>
	<p>Tijdens de vergadering van het BOC op 25 april 2019 werd aan de vakbondsorganisaties gevraagd hun schriftelijke amendementen te bezorgen van het ontwerp van reglement en de bijlagen ervan, die op tafel lagen en die de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel had goedgekeurd. Gelet op het grote aantal opmerkingen en nieuwe vragen die werden geformuleerd, vond er van oktober 2019 tot februari 2020 een tweede ronde van werkvergaderingen plaats. De Directie Juridische Zaken van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel heeft de blauwdruk van het reglement in september 2020 afgerond. Dit punt zal in het najaar van 2020 op de agenda van het BOC worden geplaatst. De vakbonden hebben vervolgens drie maanden de tijd om de teksten te lezen alvorens de onderhandelingen te beginnen.</p>			<p>Herziening (redactie en goedkeuring) van het arbeidsreglement</p>	
	<p>Talent.brussels a déjà lancé son premier groupe de travail avec les partenaires régionaux afin d'arriver à des propositions portées par tout le monde et qui seront soumises au Gouvernement et aux organisations syndicales. Le SPRB a pu fournir sa contribution sur les chapitres dédiés au recrutement, à la sélection et à la mobilité.</p>			<p>Révision du cadre réglementaire d'application aux membres du personnel statutaires et contractuels</p>	

		<p>Talent.brussels heeft al een eerste werkgroep opgezet met de gewestpartners om te komen tot voorstellen die door iedereen gedragen worden. Deze voorstellen zullen worden voorgelegd aan de Regering en de vakbonden. De Gewestelijke Overheidsdienst Brussel heeft input kunnen leveren voor de hoofdstukken die gewijd zijn aan werving, selectie en mobiliteit.</p>			
		<p>En 2020, le plan de gestion du secrétaire général adjoint a été élaboré. Le plan de gestion contient une rationalisation de toutes les initiatives existantes et futures au sein de Bruxelles Synergie. Il se concentre sur la capacité administrative du SPRB. Le plan sera mis en oeuvre en coopération avec les parties prenantes internes et externes. L'amélioration du cycle Plan-Do-Check-Act (PDCA) est un levier important pour améliorer la capacité administrative. La pensée en silo sera brisée autant que possible et l'organisation sera construite autour de processus qui créent une valeur ajoutée pour le client, avec le moins de ressources possibles. L'ambition est d'être complémentaire aux autres institutions régionales et de fournir un service de qualité vis-à-vis de nos partenaires. Le bien-être des employés est crucial pour le succès du plan.</p>			
		<p>In 2020 werd het beheersplan van de Adjunct-secretarisgeneraal opgesteld. Het beheersplan bevat een stroomlijning van alle bestaande en toekomstige initiatieven binnen Brussel Synergie. De bestuurlijke capaciteit van de GOB staat daarin centraal. Het plan zal worden uitgevoerd in samenwerking met interne en externe belanghebbenden. De verbetering van de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus is een belangrijke hefboom voor de verbetering van de bestuurlijke capaciteit. Het silo-denken zal zo veel als mogelijk doorbroken worden en de organisatie wordt gebouwd rondom processen die meerwaarde creëren voor de klant, met zo weinig mogelijk resources. De ambitie is om maximaal complementair te zijn met de andere gewestelijke instellingen en een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden aan onze partners. Het welzijn van de medewerkers is cruciaal voor het welslagen van het plan.</p>			
		<p>Herziening van het regelgevingend kader van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden</p>		<p>O.3 O.3.1</p>	<p>Développement de l'expertise et coordination régionale</p>
		<p>Brussels Synergie</p>		<p>Brussel Synergie</p>	<p>De gewestelijke expertise en coördinatie ontwikkelen</p>

O.0.3.2	Développement d'une chancellerie régionale	Une note de principe a été préparée par la Cellule Chancellerie et a été transmise au cabinet du Ministre-Président en avril 2020. Elle propose un affinage et une priorisation des objectifs repris ci-dessus. Elle n'a pas encore été validée par le cabinet à ce jour.	Relancer le dossier en 2021 auprès du cabinet Vervoort	
	Oprichting van een gewestelijke kanselarij	De cei Kanselarij heeft een principenota voorbereid die in april 2020 aan het kabinet van de minister-president bezorgd werd. Daarin worden de bovenstaande doelstellingen verfijnd en geprioriteerd. Ze werd nog niet door het kabinet goedgekeurd.	Het dossier in 2021 opnieuw aankaarten bij het kabinet Vervoort	
O.0.3.3	Mettre en place une stratégie digitale régionale	Compte tenu de la décision prise par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de vendre le C.N. et de libérer le bâtiment pour octobre 2020, la relocalisation de l'atelier et de l'entrepôt de la Direction Communication s'est imposé avec urgence. Après une prospection du marché immobilier en 2019, un bâtiment polyvalent (entrepôt / bureaux) situé à Forest, abrégé « Lusambo » (55 Rue de Lusambo) a été acquis par la Région de Bruxelles-Capitale le 30 juin 2020.		
	Een gewestelijke digitale strategie implementeren	Rekening houdend met de beslissing van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering om het CCN-gebouw te verkopen en het gebouw tegen oktober 2020 te verlaten, is de verhuizing van het atelier en het magazijn van de Directie Communicatie dus noodzakelijk en dringend. Na een prospectie van de vastgoedmarkt in 2019 heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest op 30 juni 2020 een polyvalent gebouw (opslagplaats/kantoorruimte) in Vorst, kortweg « Lusambo » (Lusambostraat 55) gekocht.		
O.0.3.4	Développement de qualité et renforcement l'orientation client du SPRB	Dans le cadre du trajet de formation be connected, la direction des ressources humaines et la direction qualité et performance ont organisé une formation spécifique en matière d'orientation client. Cette formation interactive et digitale a atteint 90 agents en octobre 2020. Le feedback était très positif. Le services des plaintes du SPRB a reçu 301 plaintes en 2020. Cela est 23% de plus qu'en 2019. 55 plaintes étaient recevables selon les critères de l'arrêté en question. La plupart des plaintes sont traitées dans le délai légal.	Vu le feedback positif des participants, la formation sera reprise en 2021	

		<p>In het kader van het opleidingstraject be connected, heeft de directie Human Resources en de directie Kwaliteit en Performance voorzien in een specifieke opleiding omtrent klantgerichtheid. Deze interactieve en digitale vorming is doorgedaan in oktober 2020 en heeft 90 personeelsleden bereikt. De algemene feedback was bijzonder positief.</p> <p>De klachtendienst van de GOB heeft 301 klachten ontvangen in 2020. Dit is 23% meer dan in 2019. 55 ervan waren ontvankelijk conform de criteria in het betreffende besluit. De meeste klachten zijn binnen de wettelijke termijnen behandeld.</p>	<p>Gelet op de positieve feedback van de deelnemers, zal deze vorming hernomen worden in 2021.</p>			
O.O.3.5	<p>Développement d'un réseau de traduction régional</p>	<p>Les premières étapes du développement du réseau ont été entreprises.</p> <p>Le 7/2/2020, le SPRB a transmis une note au ministre Gatz, décrivant les étapes visées à entreprendre en vue du développement du réseau régional. Le 4/3/2020, le ministre Gatz a approuvé cette note. Le 26/6/2020, une réunion de prise de connaissance a eu lieu avec les partenaires potentiels de ce réseau. Les représentants à cette réunion étaient, outre le SPRB, Urban, Talent et Fiscalité. Tous les partenaires ont indiqué être disposés à explorer des pistes de collaboration. Une deuxième réunion aura lieu à l'automne 2020.</p>				
	<p>Uitbouw van een gewestelijk vertaalin etwerk</p>	<p>De eerste stappen in de uitbouw van het netwerk werden gezet.</p> <p>Op 7/2/2020 bezorgde de GOB een nota aan minister Gatz met een omschrijving van de beoogde te ondernemen stappen voor de uitbouw van het gewestelijk netwerk. Op 4/3/2020 verleende minister Gatz zijn goedkeuring aan deze nota. Op 26/6/2020 vond een kennismakingsbijeenkomst van potentiële partners in het netwerk plaats. Naast de GOB waren ook Urban, Talent en Fiscaliteit vertegenwoordigd. Er was bij alle partners bereidheid tot het verkennen van sporen voor verdere samenwerking. Een tweede bijeenkomst vindt in het najaar 2020 plaats.</p>				

O.S.4	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	O.O.4.1	<p>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 (OO déjà identifiés dans la Note d'orientation et OO nouveaux)</p>				<p>Nous faisons référence aux objectifs plus spécifiques pour le SPRB en matière d'environnement comme repris dans l'objectif 4.3.</p>		
-------	--	---------	--	--	--	--	--	--	--

	<p>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</p>	<p>Het identificeren, plannen en/of actualiseren tegen het einde van het eerste kwartaal 2020 van de meetbare of cijfermatige herbovenoperatieve doelstellingen die moeten worden opgenomen in de Oriëntatiebrieven met het oog op de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten (OD reeds geïdentificeerd in</p>		<p>We verwijzen naar de meer specifieke doelstellingen van de GOB inzake milieu, zoals hernomen in doelstelling 4.3</p>		
--	---	---	--	---	--	--

<p>Dit is gedaan in de beleidsbrief GOB 2020.</p>	
<p>nouveau x)</p>	<p>Het identific eren en plannen tegen het einde van het eerste kwartaal 2020 van cijfermat ige hefbom en en operatio nele doelstell ingen die moeten worden opgeno men in de Oriëntati ebrieven met het oog op de integrati e van de klimaatd imensie binnen haar organisa tie (OD reeds geïdentif iceerd in de Oriëntati</p>

	<p>En 2020 plusieurs actions de sensibilisation concernant la mobilité ont été mises en place, en tenant compte du contexte spécifique de la pandémie, le volet mobilité de Be Connected (parkings, accès, services de mobilité spécifiques,...) a minutieusement été suivi et communiqué au personnel nauwgezet, un focus a été placé sur la sécurité routière, les nouvelles infrastructures en matière de mobilité dans le cadre de la pandémie et l'annonce de la Ville 30. En 2020, le Plan Déplacement Entreprise (2021-2023) devait en principe être élaboré. En raison de la pandémie, ceci a été reprogrammé pour 2021 et est suivi.</p>	Pas de déviation	
<p>Développement d'une politique de mobilité durable</p>	<p>Ontwikkeling van een duurzaam mobiliteitsbeleid</p>	Geen afwijking	
O.0.4.4	<p>O.0.5.1</p>	<p>Cela est fait dans la note d'orientation SPRB 2020</p>	
O.0.5	<p>Mainstreaming de l'égalité des chances</p>	<p>Intégrer l'égalité des chances dans tous les objectifs opérationnels de la note d'orientation et de la lettre d'orientation</p>	<p>Dit is gedaan in de beleidsbrief GOB 2020.</p>
	<p>Gelijke kansenmainstreaming</p>	<p>Integreren van gelijke kansen in al de operationele doelstellingen</p>	

Egalité des Chances - Gelijke Kansen

Référence	Titre de l'objectif stratégique	Référence	Titre de l'objectif opérationnel	Référence budgétaire	Seuil rouge	Seuil vert	Résultat atteint	Description résultat atteint	Facteurs explicatifs	Actions futures
O.S.	Benaming van de strategische doelstelling	O.O.	Benaming van de operationele doelstelling	Budgettaire referentie	Rode drempel (≤) (%)	Groene drempel (≥) (%)	(valeur) (%) + couleur: vert, orange ou rouge)	Beschrijving bereikte resultaat	par rapport au seuil vert)	Toekomstige acties
Referentie	doelstelling	Referentie			(%)	(%)			(+ of - tegenover groene drempel)	
O.S.1	Renforcer le cadre réglementaire en matière de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances	OO 1.1.	Entamer un travail de codification législative afin de réaliser un Code bruxellois de lutte contre les discriminations	AB 05 002 08 01 1211 AB 05 002 08 02 1211	70	90	100	Le marché pour la codification a été attribué et le comité d'accompagnement constitué comme prévu	Aucune déviation	En 2021, l'évaluation de la législation sera réalisée

O.5.2	Het wettelijk kader betreffende de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen versterken	O.O. 2.1. O.O. 2.2. O.O. 2.3. O.O. 2.4. O.O. 2.5. O.O. 2.6. O.O. 2.7.	De wetgeving codificeren om een Brussels wetboek ter bestrijding van discriminatie op te stellen	AB 05 002 08 01 1211 AB 05 002 08 04 1211 AB 05 002 34 03 3300 AB05.002.34.0 1.33.00 AB 05 002 08 05 1211 AB05.002.42.0 2.4540 AB05.002.42.0 1.4540 AB05.002.27. 01.4321 AB 05 002 08 02 1211	70	90	70	De overheidsoverdracht voor het codificeren werd toegewezen en de begeleidingscommissie werd samengesteld zoals voorzien.	Geen afwijking	In 2021 zal de evaluatie van de wetgeving plaatsvinden.
			De wetgeving codificeren om een Brussels wetboek ter bestrijding van discriminatie op te stellen	Mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique gender mainstreaming Systématiser la politique de handistreaming et conscientiser aux droits des personnes en situation de handicap Coordonner et accompagner la mise en œuvre et le suivi du test d'égalité des chances Coordonner et suivre la mise en œuvre du plan régional en matière d'orientation sexuelle, identité et expression de genre Coordonner et suivre la mise en œuvre du plan régional contre le racisme Intégrer les obligations internationales en matière de lutte contre les discriminations Renforcer les partenariats avec les différentes administrations, Organismes d'intérêt Public, le monde associatif et les conseils d'avis				La politique de gendermainstreaming n'a pas été suivie comme prévu en raison de l'absence de la gestionnaire. La politique de handistreaming n'a pas été suivie comme prévu en raison de l'absence de la gestionnaire. La gestion du test EC a été réalisée avec les moyens restreints disponibles. Les formations n'ont pas pu être organisées en raison du covid. Le suivi du plan SOGI et des actions y afférentes ont été réalisés. Le plan racisme a été évalué. Le nouveau plan n'a pas été élaboré en raison du départ de la personne qui en avait la responsabilité. et en raison du retard du lancement des assises du parlement en raison du covid. Les obligations internationales ont été assumées.	Absences de longue durée de membres de l'équipe. Manque de personnel Covid pour les actions de formations Absence d'arrêté d'exécution de l'ordonnance sur le handistreaming	Elaboration du plan de gendermainstreaming Elaboration du plan racisme Elaboration du plan LGBTQIA+ Digitalisation du test EC Renfort de personnel nécessaire pour développer la politique de mainstreaming et le test EC

<p>Het arsenaal om discriminatie te bestrijden uitbreiden met transversale en operationele maatregelen om zo alle bevoegheidsdoelmeinen te omvatten</p>	<p>Het gendermainstreamingbeleid uitwerken en de opvolging ervan verzekeren Het handstreamingbeleid systematiseren en bewustmaking inzake de rechten van personen met een handicap De uitwerking en opvolging van een gelijkheidskansenplan coördineren en begeleiden De uitwerking van een gewestelijk plan op het vlak van seksuele voorkeur, genderidentiteit en -expressie coördineren en opvolgen De uitwerking van een gewestelijk antiracismeplan coördineren en opvolgen De internationale verplichtingen op het gebied van discriminatiebestrijding overal vervullen Partnerschappen met de verschillende besturen, instellingen van openbaar nut, het middenveld en de adviesraden</p>	<p>70</p>	<p>90</p>	<p>70</p>	<p>AB 05.002.27.01.4321 AB 05 002 08 05 1211 AB 05.002.08.02.1211 AB 05 002 08 03 1211 AB05.002.34.01.33.00 AB 05 002 08 01 1211</p>	<p>Het gendermainstreamingbeleid werd niet opgevolgd zoals voorzien wegens de afwezigheid van de persoon die op dit dossier werkt. Het handstreamingbeleid werd niet opgevolgd zoals voorzien wegens de afwezigheid van de persoon die op dit dossier werkt. De opvolging van de gelijkheidskansenplan vond plaats met de beschikbare beperkte middelen. Wegens COVID konden de opleidingen niet georganiseerd worden. De opvolging van het SOGI-plan en van de bijhorende acties vond plaats. Het racismeplan werd geëvalueerd. Het nieuwe plan werd niet opgesteld wegens het vertrek van de persoon die daarvoor verantwoordelijk was vanwege de vertraging bij de lancering van de parlementaire vergadering vanwege de covid. De internationale verplichtingen werden nagekomen.</p>	<p>Langdurige afwezigheden van teamleden. Personeelsgebrek COVID voor de opleidingsacties Ontbreken van een uitvoeringsbesluit voor de handstreamingordonnantie</p>	<p>Zie POP 2021: Uitwerking van het gendermainstreamingplan Uitwerking van het racismeplan Uitwerking van het LGBTQIA+ plan Digitalisering van de gelijkheidskansenplan</p>
<p>O.S.3</p>	<p>Renforcer l'obligation de signalement</p>	<p>O.O. 3.1.</p>	<p>70</p>	<p>90</p>	<p>AB 05.002.27.01.4321 AB 05 002 08 05 1211 AB 05.002.08.02.1211 AB 05 002 08 03 1211 AB05.002.34.01.33.00 AB 05 002 08 01 1211</p>	<p>La situation sanitaire a mis un arrêt à certaines formations prévues</p>	<p>Exécution des plans d'action Intégration dans les futurs plans d'action</p>	
<p>De meldingsplicht versterken</p>	<p>De opleiding van veiligheidsactoren verduurzamen</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>De acties met betrekking tot deze doelstelling in het actieplan werden tot een goed einde gebracht maar sommige opleidingsacties konden niet plaatsvinden wegens de gezondheidssituatie.</p>	<p>De gezondheidssituatie heeft een aantal geplande opleidingen stilgelegd</p>	<p>Uitvoering van de actieplannen Integratie in de toekomstige actieplannen</p>	

O.S.4	Renforcer la connaissance et l'application des droits des citoyens en matière de discrimination à l'emploi et au logement	Aucun	AB 05 002 08 01 1211 AB05.002.34.0 1.33.00						equal a participé au jury pour l'appel à projet de BEE et n'a pas été sollicité par BL	Manque de moyen pour jouer un rôle moteur Pas de sollicitation de BL	
	De kennis en de toepassing van de rechten door de burgers versterken op het gebied van discriminatie bij werkgelegenheid en huisvesting	Geen						Equal zeteide in de jury voor de projectoproep van BEW. BH deed geen beroep op equal.	Te weinig middelen om een voortrekkersrol te kunnen spelen. Geen vraag vanuit BH		
O.S.5	Assurer le suivi des plaintes	O.O. 5.1.	AB 05 002 08 01 1211 AB 05 002 08 03 1211	70	90	70		Le suivi des plaintes n'est pas réalisé par equal mais par d'autres organismes Une collaboration avec la société civile est mise en place afin d'inciter au signalement des incidents LGBTQiphobes	Convention avec Rainbowhouse pour le signalement des incidents à renégocier	La gestion n'est plainte ne relève pas des missions d'equal.brussels. Une sensibilisation et un facilitation peut être introduite via les plans d'action régionaux	
	De opvolging van klachten verzekerden	De aangifte van klachten in verband met discriminatie, haatberichten en -misdrijven tegen LGBTQI+ personen vergemakkelijken						De opvolging van de klachten gebeurt niet door equal maar door andere instanties. Er is een samenwerking met het middenveld opgezet om meldingen van LGBTQI+fobe incidenten te stimuleren	De overeenkomst met Rainbowhouse om incidenten te melden moet heronderhandeld worden	Het klachtenbeheer behoort niet tot de opdrachten van equal.brussels. Via de gewestelijke actieplannen kan een sensibilisering en een soepelere manier om incidenten aan te geven ingevoerd worden	

O.S.6	<p>Introduire et mettre en oeuvre un plan global de lutte contre les violences faites aux femmes et élaborer des mesures luttant contre le sexisme et le harcèlement dans l'espace public</p>	<p>O.O. 6.1. O.O. 6.2. O.O. 6.3.</p>	<p>Mise en place de la préparation du nouveau plan régional en étroite collaboration avec le cabinet via l'organisation des groupes de travail thématiques avec tous les acteurs concernés. Représenter la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre du Plan d'Action National (PAN) de lutte contre les violences basées sur le genre via la participation au comité de suivi de ce Plan National, et via la contribution à l'élaboration et la mise en œuvre des mesures Participation au groupe de travail sur l'atteinte à l'intégrité des personnes du Plan Global de Prévention et de Sécurité, coordonné par BPS, afin de s'assurer de la cohérence entre ce plan, le plan régional de lutte contre les violences faites aux femmes et le PAN</p>	<p>AB 05 002 08 01 1211 AB 05 002 08 03 1211 AB05.002.34.0 1.33.00</p>	<p>70</p>	<p>90</p>	<p>100</p>	<p>Le plan a été élaboré et suit son exécution conformément à son planning La représentation de la RBC dans le PAN et dans le GT sur le PCSP a été pleinement assurée</p>	<p>Poursuite de l'exécution du plan d'action</p>
	<p>Een globaal plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen opstellen en uitvoeren en maatregelen ontwikkelen ter bestrijding van seksisme en intimidatie in de openbare ruimte</p>		<p>Voorbereiding van een nieuw gewestelijk plan in nauwe samenwerking met het kabinet via de oprichting van thematische werkgroepen met alle betrokken actoren. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigen in het kader van het Nationaal Actieplan (NAP) ter bestrijding van gendergerelateerd geweld via deelname aan het opvolgingscomité van dit Nationaal Plan, en via een bijdrage tot de uitwerking en uitvoering van maatregelen Deelnemen aan de werkgroep over de aantasting van de menselijke integriteit als onderdeel van het Globaal gewestelijk preventie- en veiligheidsplan, gecoördineerd door BPV, om zich te verzekeren van de samenhang tussen dit plan, het gewestelijk plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en het NAP</p>					<p>Het plan werd opgesteld, de uitvoering verloopt volgens planning. De vertegenwoordiging van het BHG in het NAP en in de PCSP-werkgroep werd volledig verzekerd</p>	<p>Verdere uitvoering van het actieplan</p>

O.S.7	Valoriser la culture, l'éducation et la sensibilisation dans une optique d'égalité des chances	Aucun	AB 05.002.08 01.1211 AB05.002.34.0 1.33.00 AB 05.002.08. 02.1211 AB 05.002.27. 01.4321				Les différents plan d'action (SOGI, violences basées sur le genre, racisme...) intègre la dimension éducative et culturelle. Plusieurs campagnes et informations ont été menées (campagne sur l'accessibilité, sur les violences psychologiques, idahot, communications sur les réseaux sociaux) et préparées pour 2021 (racisme). Plusieurs projets d'associations s'inscrivent dans cet objectif stratégiques ont été subsidiés par equal.brussels en 2020	Intégration de ces dimensions dans les appels à projets et les plans d'action
	Inzetten op cultuur, opvoeding en bewustmaking met het oog op gelijke kansen	Geen					De verschillende actieplannen (SOGI, gendergerelateerd geweld, racisme, ...) bevatten een educatieve en culturele dimensie. Er zijn verschillende campagnes en informaties gevoerd (campagne over toegankelijkheid, over psychologisch geweld, idahot, communicatie op sociale netwerken) en voorbereid voor 2021 (racisme). Equal.brussels heeft in 2020 meerdere projecten van verenigingen gesubsidieerd die in de lijn liggen van deze strategische doelstellingen	Rekening houden met deze dimensies in de projectoproepen en actieplannen
O.S.8	Valoriser la cohésion sociale dans une optique d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations	O.O. 8.1.	AB 05.002.08 01.1211 AB05.002.34.0 1.33.00 AB 05.002.08. 02.1211 AB 05.002.27. 01.4321	70	90	75	Les familles monoparentales ont été plus particulièrement ciblées comme indiqué dans la note d'orientation avec la création d'un site web dédié. Cet objectif est également réalisé via une coordination avec une autre compétence de la Secrétaire d'Etat (cohésion sociale à la COCOF)	Le plan d'action monoparentalité est en cours d'élaboration.

	<p>Inzetten op sociale cohesie met het oog op gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie</p>		<p>De trajecten van de minst zichtbare groepen in Brussel valoriseren</p>				<p>Meer in het bijzonder werden eenoudergezinnen als doelgroep in de oriëntatienota vermeld, de aanmaak van een website inbegrepen. Deze doelstelling werd ook gerealiseerd in coördinatie met een andere bevoegdheid van de staatssecretaris (sociale cohesie bij de COCOF).</p>		<p>De uitwerking van het actieplan eenoudergezin is lopende.</p>
--	---	--	---	--	--	--	---	--	--

1.2 Rapport annuel par indicateur - Jaarverslag per indicator

Référence	Titre de l'objectif stratégique	Référence O.O.	Référence O.D.	Titre de l'objectif opérationnel	Référence KPI	Description KPI	Seuil rouge	Seuil vert	Résultat atteint	Description résultat atteint	Facteurs explicatifs	Poids KPI dans résultat O.O. (%)
O.S. 1	Beconnecte le nouveau bâtiment comme levier de modernisation du SPRB	O.O. 1.1		Program Management (PMO)	Référence KPI	Le déménagement sera achevé en 30 novembre 2020 et les installations nécessaires seront en place pour le personnel et pour l'exercice des responsabilités de la Région, dans le cadre budgétaire défini par le gouvernement. L'efficacité et l'efficience sont essentielles à cet égard.	0	100		Le PMO a pris en charge la gestion transversale du projet, en accordant une attention particulière au suivi et à la mise en oeuvre du plan de transformation dans des délais précis, au suivi des interdépendances (entre les différents projets du plan de transformation) et à la gestion des risques, en s'assurant que les décisions ont été prises par les sponsors dans les délais nécessaires et la gestion budgétaire globale. Certains retards ont pu être constatés suite à la crise sanitaire (retard livraison certains matériels), incidents dans le bâtiment.	décalage du 30/11/2020 non respecté à 100% donc orange	

Beconnecte d : het nieuw gebouw als hefboom voor modernisering van de GOB	Program Management (PMO)	De realisatie van de verhuis vanaf november 2020, waarbij de noodzakelijke voorzieningen aanwezig zijn voor het personeel alsmede voor het uitvoeren van de verantwoordelijkheden van het Gewest, binnen het budgettaire kader zoals bepaald door de Regering. Doeltreffendheid en efficiëntie staan hierbij centraal.	0	100	Het PMO heeft het transversale beheer van het project op zich genomen en heeft daarbij bijzondere aandacht besteed aan de opvolging en de tijdige uitvoering van het transformatieplan, de vervolging van de onderlinge samenhang (tussen de verschillende projecten van het transformatieplan) en het risicobeheer, door ervoor te zorgen dat de sponsors tijdig beslissingen nemen en door toe te zien op het globale budgetbeheer. Er werd wel enige vertraging opgelopen ten gevolge van de gezondheids crisis (laattijdige levering van bepaalde materialen), incidenten in het gebouw	deadline van 30.11.2020 niet voor 100% nageleefd, dus oranje
	Legal	Garantir un cadre juridique conforme aux responsabilités susmentionnées à la date du démenagement	0	100	In het kader van het project be connected heeft de stream Legal gezorgd voor een juridisch kader dat overeenstemt met de verantwoordelijkheden.	
	Legal	Waarborgen van een conform juridisch kader inzake bovenvermelde verantwoordelijkheden op datum van verhuis	25	85	1. Tous les documents devant être dématérialisés dans le cadre du démenagement ont été numérisés. Le Service des Archives a reçu plus de 500 versements. Tous ces versements n'ont pas pu être clôturés dans les temps. 2. Un guide dématérialisation concernant l'archivage électronique et les signatures électroniques a été rédigé dans le cadre du stream dématérialisation. Le guide a été validé par le Conseil de direction le 14 décembre. Un guide indicateur centralisé a également été rédigé dans le cadre du stream dématérialisation. Les notes concernant les retention policies et l'archivage des emails ont été retravaillés sur la base des remarques de la DAI et du DPO. Des conseils concernant l'archivage de sites internet ont été finalisés. La proposition de schéma standard de métadonnées pour les retention policies a été revue. Le SPRB a aussi travaillé au développement d'une application de document management system ainsi qu'au Data Analytics.	La crise sanitaire, la disponibilité des agents pendant le confinement, la concrétisation du démenagement et la réception de plus de 500 versements. Le manque de personnel du Service des Archives
	Gouvernance de l'information	Pourcentage / OK/NOK	25	85		
	O.O. 1.3					

												<p>(10 puis 12 agents à partir d'août 2020).</p>
<p>3. Près de 80% des tableaux de tri du SPRB ont été reçus depuis 2014. 96% de ces tableaux de tri ont été vérifiés par le Service des Archives. 75,5% des tableaux de tri vérifiés peuvent être utilisés comme tel. Un peu plus de 50% des tableaux de tri pouvant être utilisés ont été approuvés par l'UA concernée et le Service des Archives.</p> <p>4. Des moments de rangement n'ont pas pu être organisés. Le service des Archives a donné deux mini-coaching à des agents de BEE ; assisté et conseillé le FEDER ; la direction Contrôle financier et bonne Gestion financière ; la cellule Chancellerie ; la direction des Ressources humaines ; la direction Facilities ; la direction de la Communication ; le Service Social ; equal.brussels ; la direction Autorité organisatrice de la mobilité ; la direction Support.</p> <p>5. Des opérations de destruction ont été organisées et le contenu de +/- 1.045 boîtes, de +/- 73 palettes et de +/- 560 conteneurs de 240 litres a été détruit.</p> <p>6. Le conditionnement correct de documents s'est poursuivi début 2020 mais a été interrompu. L'objectif a en effet été adapté et tous les documents en vrac ont été placés dans des boîtes, sans être conditionnés correctement, pour assurer un déménagement correct.</p> <p>7. Trois marchés publics ont été préparés pour le déménagement des archives régionales avec l'aide de la direction Facilities (Marché public relatif au démontage, au déménagement et au remontage de rayonnages mobiles et d'étagères fixes, depuis les bâtiments CCN et City Center de Bruxelles, vers un seul site, le bâtiment TIR ; Marché de fournitures ayant pour objet l'achat, la livraison et l'installation de nouveaux rayonnages mobiles pour contenir et protéger une partie des archives de la Région de Bruxelles-Capitale ; Marché public relatif au déménagement des archives publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, au démontage, au déménagement et au remontage de rayonnages mobiles et d'étagères fixes pour archives et au déménagement d'armoires à plans).</p> <p>Le 1er marché a été attribué fin septembre et exécuté fin 2020. Le 2ème marché a été attribué fin 2020 et son exécution sera finalisée en 2021.</p> <p>Le 3ème marché a été attribué en décembre. L'attribution définitive pourra se faire après le standstill début janvier 2021.</p>												

	Informatiebeheer	Percentage / OK / NOK			<p>1. Alle documenten die in het kader van de verhuizing gedematerialiseerd moesten worden, werden gedigitaliseerd. De Archiefdienst heeft meer dan 500 overdrachten ontvangen. Niet alle overdrachten konden tijdig afgehandeld worden.</p> <p>2. In het kader van de stream Dematerialisatie werd een dematerialisatiegids opgesteld over elektronisch archiveren en elektronische handtekeningen. De gids werd op 14 december door de directieraad goedgekeurd. Nog in het kader van de stream Dematerialisatie werd een gids gecentraliseerde postregistratiedienst opgesteld.</p> <p>De nota's betreffende de retention policies en de archivering van e-mails werden herwerkt op basis van de opmerkingen van de DJZ en de DPO.</p> <p>De adviezen betreffende de archivering van websites werden voltooid.</p> <p>Het voorstel voor een standaard metagegevensschema voor de retention policies werd herzien.</p> <p>De GOB heeft ook gewerkt aan de ontwikkeling van een document management system-applicatie en aan de Data Analytics.</p> <p>3. Bijna 80% van de selectielijsten van de GOB werden sinds 2014 ontvangen. 96% van deze selectielijsten werd door de Archiefdienst gecontroleerd. 75,5% van de gecontroleerde selectielijsten kunnen als dusdanig gebruikt worden. Iets meer dan 50% van de selectielijsten die gebruikt kunnen worden, werd goedgekeurd door de betrokken AE en de Archiefdienst.</p> <p>4. Er konden geen opruimmomenten georganiseerd worden.</p> <p>De Archiefdienst heeft twee mini-coachingsessies gegeven aan personeelsleden van BEW; ondersteuning en advies verleend aan het EFRO; de directie Financiële Controle en Goed Financieel Beheer, de cel Kanselarij; de directie Human Resources; de directie Faciliteiten; de directie Communicatie; de Sociale Dienst; equal.brussels; de directie Organiserende Overheid van de Mobiliteit en de directie Ondersteuning.</p> <p>5. Er vonden vernietigingsacties plaats en de inhoud van +/- 1.045 dozen, +/- 73 palletten en +/- 560 containers van 240 liter werd vernietigd.</p> <p>6. Begin 2020 is men doorgegaan met het correct verpakken van documenten, maar deze werkzaamheden werden onderbroken. De doelstelling werd immers aangepast en alle losse documenten werden in dozen gestopt zonder dat ze correct verpakt werden om de verhuizing vlot te laten verlopen.</p> <p>7. Met de hulp van de directie Faciliteiten werden drie overheidsopdrachten voorbereid voor de verhuizing van de gewestelijke archieven (overheidsopdracht voor het demonteren, verhuizen en weer in elkaar zetten van de mobiele</p>	De gezondheids crisis, de beschikbaarheid van de personeelsleden tijdens de lockdown, de concretisering van de verhuizing en de ontvangst van meer dan 500 overdrachten. <p>Het personeelsgebrek van de Archiefdienst (10 en vervolgens 12 personeelsleden vanaf augustus 2020).</p>
--	------------------	-----------------------	--	--	--	--

	<p>O.O. 1.4</p>	<p>Stream Change : Accompagner le changement dans le cadre du projet be connected</p>	<p>Les indicateurs du baromètre du changement (Information – Compréhension – Adhésion - Participation)</p>			<p>FR</p> <p>Au niveau de l'organisation : En 2020, deux nouveaux baromètres du changement ont été réalisés. En effet, le projet be connected implique des changements pour chaque collaborateur et il conduira à l'adoption d'un nouveau cadre de travail et d'une nouvelle manière de collaborer et de travailler. Il est donc essentiel, afin d'accompagner au mieux les agents dans le trajet be connected, de pouvoir sonder la façon dont ils vivent et perçoivent ces changements. Pour le 3e baromètre, 23 % des collaborateurs du SPRB ont participé à l'enquête. Le taux de participation a augmenté de 4 % par rapport au baromètre précédent. Environ 1/3 des managers du SPRB et 1/5e des collaborateurs ont participé à l'enquête. Le dernier baromètre organisé en 2020 avait pour objectif principal d'obtenir des informations sur les actions mises en place dans le cadre de la dématérialisation qui est un enjeu capital dans le cadre de notre démenagement. Certains agents ont exprimé le souhait d'être accompagnés davantage dans le cadre du rangement et de la dématérialisation. Pour cela, des coaches rangement ont été désignés pour chacune des administrations. D'autre part, une formation en ligne a été développée afin d'expliquer les principes du rangement et de la dématérialisation. Au niveau du leadership : En 2020, 46 membres de ligne hiérarchique ont participé au trajet leadership et 16 d'entre eux ont suivi le module optionnel Mindfulness. Il est à souligner également qu'un suivi a été organisé pour les 50 managers ayant participé au trajet 2019. Tant les workshops organisés pour le trajet 2020 que les workshops de suivi visaient la préparation optimale de notre futur démenagement et l'accompagnement des responsables d'équipe pour soutenir au mieux cette période de changement (Pre-storm / Storm). Un focus a aussi été réalisé sur la gestion particulière à mettre en place pendant la crise sanitaire. Lors de chaque trajet leadership, le premier workshop organisé a pour thématique le changement et est pris en charge par les équipes RH du SPRB afin de favoriser les échanges et de laisser l'opportunité aux managers d'exprimer les propres craintes et d'être guidés pour accompagner au mieux leurs équipes en période de changement. 2 événements « We Managers » ont également été organisés avec comme thématique principale « be connected ». Il a paru important d'adapter le contenu de ces réunions à la réalité vécue par les membres de la ligne hiérarchique. Ces</p>
--	---------------------	---	--	--	--	---

	Stream Change : Verandering begeleiden in het kader van het project be connected	De indicatoren van de veranderingsbarometer (informatie - begrip - adhesie - participatie)			<p>Op het vlak van organisatie :</p> <p>In 2020 zagen twee veranderingsbarometers het licht. Het « be connected » project zal immers voor alle medewerkers veranderingen inhouden. Het zal leiden tot een nieuw werkkader en een nieuwe manier van (samen)werken. Het is daarom van essentieel belang dat de medewerkers zo goed mogelijk begeleid worden in hun be connected traject en dat er gepeld wordt naar hoe zij deze veranderingen ervaren en beleven. 23 % van de medewerkers van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel namen deel aan de enquête in het kader van de derde barometer. De participatiegraad steeg met 4 % ten opzichte van de vorige barometer. Ongeveer 1/3 van de managers van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel en 1/5 van de werknemers namen deel aan de enquête. De belangrijkste doelstelling van de laatste barometer van 2020 was het verzamelen van informatie over de acties die in het kader van de dematerialisatie - een aandachtspunt in het kader van onze verhuizing - werden ondernomen. Een aantal personeelsleden hebben de wens geuit om beter te worden begeleid in het klasserings- en dematerialisatieproces. Hiertoe werden in elke administratie klasseringscoaches aangesteld. Daarnaast werd er een online training ontwikkeld om de principes van klassering en dematerialisatie uit te leggen.</p> <p>Op leadership-niveau :</p> <p>In 2020 namen 46 leden van de hiërarchische lijn deel aan het leadership-traject ; 16 daarvan volgden ook de optionele mindfulness-module. Bovendien werd er een follow-up georganiseerd voor de 50 managers die het traject in 2019 hadden gevolgd. Zowel de workshops van het 2020-traject als de vervolgsessies waren gericht op een optimale voorbereiding van onze toekomstige verhuizing en de begeleiding van de teamleiders om deze periode van verandering (Pre-storm/Storm) zo goed mogelijk te kunnen aansturen. Er is ook aandacht besteed aan specifiek management tijdens de gezondheidscrisis. Elk leadership-traject begint met een eerste workshop rond het thema verandering, onder leiding van de HR-teams van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. De bedoeling is om uitwisselingen te bevorderen en managers de kans te geven hun eigen twijfels te uiten, zodat zij de nodige ondersteuning krijgen om op hun beurt hun teams doorheen deze periode van verandering te loodsen. Er werden ook 2 « We Managers » events georganiseerd rond het thema be connected. Het leek belangrijk om de inhoud van deze bijeenkomsten aan te passen aan de realiteit van de</p>	
--	--	---	--	--	---	--

			<p>i) L'aménagement d'un bâtiment inconnu à ce jour (Ateliers Direction Communication BCR)</p> <ul style="list-style-type: none"> - De infrastructuur ter beschikking stellen binnen de termijn die werd vooropgesteld in het kader van het project be connected (ten laatste 30 november 2020) - Oplossingen voorstellen om alle entiteiten te huisvesten die niet in het nieuwe gebouw ondergebracht kunnen worden en ze laten goedkeuren door de Regering - Het CCN volledig vrijmaken vóór de afloop van de gratis gebruiksperiode die werd overeengekomen tussen het Gewest en Axa - Alle aanbestedingen verrichten in verband met het betrekken van het enige gebouw of de nog te zoeken bijkomende gebouwen (specifieke diensten die niet naar de Silver Tower komen) a) Verhuizing b) Verzekeringen c) Bewaking d) Meubilair e) Ophaling van afval f) Schoonmaak (te bevestigen) g) Inrichting van het gehuurde gebouw aan de Haven van Brussel (Archief) h) De verhuizing van het archief i) Inrichting van een gebouw dat momenteel nog niet gekend is (werkplaats directie communicatie - BGC) 			<ul style="list-style-type: none"> - De oplevering van de Iris Tower vond plaats op 30 oktober 2020. Ondanks de vertragingen wegens de COVID-19-pandemie en onvoorziene gebeurtenissen kon de timing van het project gerespecteerd worden. - Het City Center werd in een recordtempo leeggemaakt en was leeg op 30 november 2020. - Er werden mogelijke sites voor het atelier van de directie Communicatie (1), de gewestelijke archieven (2) en Mobiris (3) gezocht, voorgesteld, goedgekeurd (BHR) en ingericht. - Momenteel wordt het CCN leeggemaakt, een opdracht die tegen 30.04.2021 klaar moet zijn. - Alle overheidsopdrachten in verband met de nieuwe sites/gebouwen werden binnen de vooropgestelde termijn uitgevoerd. 	
--	--	--	--	--	--	---	--

	<p>O.O. 1.7</p>	<p>Stream RH : S'approprier les nouvelles manières de travailler</p>	<p>85 % des agents sont évalués dans une approche par objectif ; le nombre de candidatures qualitatives augmente de 5 %</p>	<p>80</p>	<p>85</p>	<p>— Au niveau de l'organisation : En 2020, le projet de pointage facultatif a été élargi à toutes les unités administratives du SPRB. Chaque Responsable d'Unité administrative avait donc le choix de rejoindre le projet, ce qui impliquait alors que les agents pouvaient introduire leur demande pour devenir non-pointeur, moyennant le respect de certaines conditions. Nous comptons actuellement 697 agents non-pointeurs soit 48 % du personnel. Quant à l'élargissement du télétravail, il est certain que la crise sanitaire a été une opportunité afin de sensibiliser tant les agents que les membres de la ligne hiérarchique à ce mode de fonctionnement. En effet, certains agents étaient encore réticents à faire du télétravail et certains responsables ne voyaient pas comment gérer les agents à distance en leur accordant plus d'un jour de télétravail structurel. Depuis mars, tout le monde a du faire preuve d'agilité et s'adapter à une situation exceptionnelle. Les outils de collaboration à distance ont été mis en avant et utilisés par un grand nombre de personnes alors que ce n'était pas le cas auparavant. Les responsables d'équipe ont pu découvrir comment ils pouvaient également gérer leurs équipes à distance. Il est évident que cela permettra ensuite un élargissement du télétravail dans notre nouveau bâtiment</p> <p>— Au niveau du leadership : Comme mentionné plus haut, les membres de la ligne hiérarchique ont bénéficié d'accompagnements spécifiques grâce au trajet leadership mais aussi à travers l'organisation des événements « We Managers ».</p> <p>— Au niveau des agents : Le stream RH/Change a commencé à préparer l'appropriation des nouveaux espaces collaboratifs disponibles dans le futur bâtiment grâce à l'élaboration d'une charte NWOW qui sera disponible pour notre déménagement en novembre. Cette charte sera reprise sur un SharePoint be connected, réalisé par la Direction de la Communication, et reprenant toutes les informations utiles aux agents concernant la Silver Tower et notre nouveau mode de fonctionnement. Différents aspects sont abordés dans cette charte, tels que l'activity base working, le télétravail, le non-pointage, l'elearning et les nouveaux outils de collaboration à distance.</p>	
--	---------------------	--	---	-----------	-----------	--	--

	HR-Stream : zich de nieuwe manieren van werken eigen maken	85 % van de personeelsleden wordt geëvalueerd op basis van doelstellingen ; het aantal kwalitatieve kandidaturen stijgt met 5 %.		<p>– Op het vlak van organisatie : In 2020 is het facultatieve priksysteem uitgebreid naar alle administratieve eenheden van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Elke verantwoordelijke van een administratieve eenheid kreeg aldus de keuze om zich bij het project aan te sluiten. Dit betekent dat de medewerkers een aanvraag konden indienen om over stappen op het systeem zonder prikklok, mits zij aan bepaalde voorwaarden voldeden. Inmiddels zijn 697 medewerkers naar het systeem zonder prikklok overgestapt, oftewel 48 % van het personeel. Wat de uitbreiding van telewerk betreft, is de gezondheidscrisis zeker een gelegenheid geweest om zowel het personeel als de lijnmanagers bewust te maken van deze manier van werken. Sommige medewerkers bleven nog terughoudend over telewerk. Ook managers zagen niet altijd in hoe ze hun medewerkers op afstand konden aansturen als ze meer dan één dag telewerk structureel zouden toestaan. Sinds maart heeft iedereen zich flexibel moeten opstellen en zich moeten aanpassen aan een uitzonderlijke situatie. De tools voor samenwerking op afstand werden door heel wat medewerkers gepromoot en gebruikt, wat voorheen niet het geval was. De teamverantwoordelijken hebben geleerd hoe ze hun teams ook op afstand kunnen aansturen. Telewerk heeft duidelijk een blijvend effect en zal in het nieuwe gebouw worden uitgebreid.</p> <p>– Op leadership-niveau : Zoals hierboven vermeld, kregen de leden van de hiërarchische lijn niet alleen specifieke ondersteuning via het leadership-traject, maar ook via de « We Managers » events.</p> <p>– Op het niveau van de medewerkers : De stream HR/Change is begonnen met de voorbereiding van de toe-eigening van de nieuwe samenwerkingsruimten die in het toekomstige gebouw beschikbaar zullen zijn, met het NWOW-handvest voor onze verhuizing in november. Dit handvest komt op de « be connected » SharePoint, die door de Directie Communicatie is ontwikkeld. Het zal alle nuttige informatie voor de medewerkers bevatten met betrekking tot de Silver Tower en onze nieuwe manier van werken. Verschillende aspecten komen in dit handvest aan bod, waaronder « activity based working », telewerk, het systeem zonder prikklok, e-learning en de nieuwe tools voor samenwerking op afstand.</p>	
--	---	--	--	---	--

O.S. 2	O.O. 1.8	IT	IT	<p>Pourcentage / OK/NOK</p> <p>Percentage / OK/NOK</p>	100	100	100	<p>BCTT heeft in de Iris Tower een modern IT-netwerk opgezet dat voornamelijk op wifi gebaseerd is. Alle vergaderzalen in het gebouw werden uitgerust met een geavanceerd audio-video-conferencing-systeem. Alle werkplekken werden uitgerust in functie van de NWOW-principes: een medewerker kan werken waar hij wil in functie van de taken die hij moet uitvoeren.</p> <p>BCTT heeft in de Iris Tower een modern IT-netwerk opgezet dat voornamelijk op wifi gebaseerd is. Alle vergaderzalen in het gebouw werden uitgerust met een geavanceerd audio-video-conferencing-systeem. Alle werkplekken werden uitgerust in functie van de NWOW-principes: een medewerker kan werken waar hij wil in functie van de taken die hij moet uitvoeren.</p>	<p>Résultat dépendant de la finalisation de l'activité "inventaire" et impact relativement important de la crise covid-19 (pas de visite sur site).</p> <p>Het resultaat hangt af van de voltooiing van de activiteit "inventaris" en de relatief grote impact van de COVID-19-crisis (geen bezoek ter plaatse).</p>
O.S. 2	O.O. 2.1	Bâtiments Administratifs	<p>– be connected finalisé/Pas finalisé</p> <p>– Gestion et maintenance des bâtiments</p> <p>– X incidents répertoriés(s)</p> <p>– X réunions de concertation avec le SIPPT/ via des réunions de coordination</p>	60	90	60	<p>Le screening et le suivi via des questionnaires de portefeuille de bâtiments et réalisé et mis en place. La structure du pôle est donc totalement efficace et performante.</p> <p>Résultat individuel (par gestionnaire) atteint à 75 % : uniformisation collective sur la forme (outil de gestion mutualisé) est encore nécessaire comme nouvel objectif 2021 (hors scope ici).</p> <p>L'accent a été mis sur les projets liés au Be Connected et sur les dossiers de mise en conformité, les rénovations et renouvellements d'installations techniques sont planifiés. Ceci étant, dans le cadre de la confection budgétaire de l'ajustement 20 et de l'initial 21, les projets ont tous été passés en revue et planifiés annuellement.</p> <p>De screening en opvolging via beheerders van gebouwportefeuilles is uitgevoerd en geïmplementeerd. De structuur van de pool is bijgevolg helemaal efficiënt en performant.</p> <p>Individueel resultaat (per beheerder) voor 75% bereikt: er dient nog een collectieve uniformering van de vorm te gebeuren (gemeenschappelijke beheertool), wat een nieuwe doelstelling voor 2021 is (valt hier buiten het bereik).</p> <p>De nadruk werd gelegd op de projecten die verband hielden met Be Connected en op de conformeringsdossiers; de renovaties en vernieuwingen van technische installaties zijn gepland.</p> <p>Desalniettemin werden alle projecten jaarlijks overlopen en ingepland in het kader van de begrotingsopmaak van de begrotingsaanpassing 20 en de initiële begroting 21.</p>	<p>Résultat dépendant de la finalisation de l'activité "inventaire" et impact relativement important de la crise covid-19 (pas de visite sur site).</p> <p>Het resultaat hangt af van de voltooiing van de activiteit "inventaris" en de relatief grote impact van de COVID-19-crisis (geen bezoek ter plaatse).</p>	

O.O. 2.2	Rédiger et exécuter les plans de personnel annuels	% de réalisation du plan de personnel	65	75	50	<p>Au niveau du plan de recrutement : 47 % représente le nombre d'opérations réalisées par rapport au nombre d'opérations planifiées initialement MAIS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le SPRB a réalisé 55 % de ses opérations et 18% d'opérations supplémentaires non planifiées pour répondre aux urgences. 28 % d'opérations sont en cours et devraient aboutir dans les prochaines semaines. - Talent a réalisé 47 % de ses opérations. 36 % des opérations sont en cours et le reste n'a pas encore été entamé <p>Au niveau du plan de personnel, la DRH a organisé des réunions avec les correspondants RH des administrations afin d'expliquer la méthodologie d'élaboration du plan de personnel 2021 prévue par talent.</p>	Covid 19 - capacité de recrutement de Talent pour le SPRB	
O.O. 2.3	Rédiger et exécuter les plans de formation annuels	% de réalisation du plan de formation	75	85	80	<p>Wat het wervingsplan betreft: 47% van de oorspronkelijk geplande acties werd uitgevoerd, MAAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De GOB heeft 55% van zijn acties gerealiseerd en 18% bijkomende, niet-geplande acties om tegemoet te komen aan dringende behoeften. 28% van de acties is lopende en zou in de komende weken afgerond moeten zijn. - Talent heeft 47% van zijn acties gerealiseerd. 36% van de acties zijn lopende en de rest werd nog niet aangevat. <p>Wat het personeelsplan betreft, heeft de DHR vergaderingen georganiseerd met de HR-correspondenten van de besturen om de methodologie toe te lichten die Talent zal aanwenden om het personeelsplan 2021 op te stellen.</p> <p>Le plan de formation a bien été rédigé et validé. Vu les circonstances, son exécution a demandé beaucoup d'adaptations et de flexibilité. Au final, 80 % des formations ont été organisées, dont la très grande majorité à distance. 845 heures de formations ont été suivies (pour un total de 312 apprenants) en supplément sur la plateforme d'e-learning. Les formations individuelles spécifiques sont quasiment à l'arrêt depuis des mois car l'offre du marché est quasi nulle, sauf webinaires.</p>	COVID-19 – wervingscapaciteit van Talent voor de GOB	

	O.O. 2.8	Révision (rédaction et approbation) du règlement de travail		% van de personeelsleden is tevreden en 85 % van de personeelsleden wordt geëvalueerd.	rouge : pas d'accord	Vert : parvenir à un accord sur le règlement du travail et		<p>Op het niveau van het veranderingsbeheer zijn alle elementen van ondersteuning voor de leden van de hiërarchische lijn uiteengezet in punt OO.1.4. In 2020 werd de nadruk gelegd op de ondersteuning van veranderingen in het kader van ons verhuisingsproject « be connected ».</p> <p>Daarnaast is het belangrijk om op te merken dat er in 2019 en begin 2020 (voor de lockdown) heel wat workshops zijn georganiseerd die de samenwerking moeten verbeteren, volgens speelse, maar doelgerichte methodologieën zoals Belbin en Lego Serious Play. Met het oog op de geldende gezondheidsmaatregelen heeft de DHR een teambegeleiding op afstand ontwikkeld. Op die manier kunnen de leden van de hiërarchische lijn een goede band onderhouden met hun team.</p> <p>Ook zijn er in verschillende directies workshops over « Waarden » georganiseerd.</p> <p>Durant le COCOBA du 25 avril 2019, il a été demandé aux organisations syndicales de faire parvenir leurs amendements écrits au projet de règlement et ses annexes mis sur la table et validé par l'autorité du SPRB. Compte tenu du nombre importants de remarques et des nouvelles demandes formulées, une seconde phase de réunions de travail a été organisée d'octobre 2019 à février 2020. La Direction des Affaires Juridiques du SPRB a finalisé le travail rédactionnel de ce projet de règlement en septembre 2020. L'inscription de ce point à l'ordre du jour du COCOBA sera prévue à l'automne 2020. Les organisations syndicales disposeront ensuite de 3 mois pour prendre connaissance des textes avant de démarrer la négociation.</p>		
--	-------------	---	--	--	----------------------	--	--	---	--	--

O.S. 3	Développement de l'expertise et coordination régionale	O.O. 3.1	Bruxelles Synergie	mise en oeuvre des actions du plan					<p>En 2020, le plan de gestion du secrétaire général adjoint a été élaboré. Le plan de gestion contient une rationalisation de toutes les initiatives existantes et futures au sein de Bruxelles Synergie. Il se concentre sur la capacité administrative du SPRB. Le plan sera mis en oeuvre en coopération avec les parties prenantes internes et externes.</p> <p>L'amélioration du cycle Plan-Do-Check-Act (PDCA) est un levier important pour améliorer la capacité administrative.</p> <p>La pensée en silo sera brisée autant que possible et l'organisation sera construite autour de processus qui créent une valeur ajoutée pour le client, avec le moins de ressources possibles. L'ambition est d'être complémentaire aux autres institutions régionales et de fournir un service de qualité vis-à-vis de nos partenaires. Le bien-être des employés est crucial pour le succès du plan.</p>
	De gewestelijke expertise en coördinatie ontwikkelen		Brussel Synergie	het uitvoeren van de acties				<p>In 2020 werd het beheersplan van de Adjunct-secretarisgeneraal opgesteld. Het beheersplan bevat een stroomlijning van alle bestaande en toekomstige initiatieven binnen Brussel Synergie. De bestuurlijke capaciteit van de GOB staat daarin centraal. Het plan zal worden uitgevoerd in samenwerking met interne en externe belanghebbenden. De verbetering van de Plan-Do-Check-Act (PDCA) cyclus is een belangrijke hefboom voor de verbetering van de bestuurlijke capaciteit. Het silo-denken zal zo veel als mogelijk doorbroken worden en de organisatie wordt gebouwd rondom processen die meerwaarde creëren voor de klant, met zo weinig mogelijk resources. De ambitie is om maximaal complementair te zijn met de andere gewestelijke instellingen en een kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden aan onze partners. Het welzijn van de medewerkers is cruciaal voor het welslagen van het plan.</p>	
		O.O. 3.2	Développement de la chancellerie régionale Oprichtung van een gewestelijke kanselarij	van het beleidsplan Oprichtung van een gewestelijke kanselarij	0	100	50		<p>Une note de principe a été préparée par la Cellule Chancellerie et a été transmise au cabinet du Ministre-Président en avril 2020. Elle propose un affinage et une priorisation des objectifs repris ci-dessus. Elle n'a pas encore été validée par le cabinet à ce jour.</p> <p>De cel Kanselarij heeft een principenota voorbereid die in april 2020 aan het kabinet van de minister-president bezorgd werd. Daarin worden de bovenstaande doelstellingen verrijnd en geprioriteerd. Ze werd nog niet door het kabinet goedgekeurd.</p>

				Compte tenu de la décision prise par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale de vendre le C.C.N. et de libérer le bâtiment pour octobre 2020, la relocalisation de l'atelier et de l'entrepôt de la Direction Communication s'est imposé avec urgence. Après une prospection du marché immobilier en 2019, un bâtiment polyvalent (entrepôt / bureaux) situé à Forest, abrégé « Lusambo » (55 Rue de Lusambo) a été acquis par la Région de Bruxelles- Capitale le 30 juin 2020.	95	100	0													
O.O. 3.3	Mettre en place une stratégie digitale régionale	Een gewestelijke digitale strategie implementeren																		
O.O. 3.4	Développer une politique de qualité et renforcer l'orientation de client du SPRB																			

O.S. 4	Contribuer aux engagements de la Région en matière climatique pour atteindre une réduction de minimum 40 % des émissions de GES, directes	O.O. 4.1	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	<p>En 2021, le réseau se réunira chaque trimestre, rassemblant, outre le SPRB, au moins les trois autres partenaires actuels.</p> <p>Aucun objectif de fond n'a été fixé pour le SPRB étant donné que le projet est basé sur la (volonté d'apporter une) contribution de la part des autres organismes.</p> <p>In 2021 vindt in elk trimester een bijeenkomst van het netwerk plaats met naast de GOB minstens de huidige drie andere partners.</p> <p>Inhoudelijke doelstellingen worden niet bepaald voor de GOB omdat hiervoor de (bereidheid tot) input van de andere instellingen vereist is.</p>	0	100	100	<p>Les premières étapes du développement du réseau ont été entreprises.</p> <p>Le 7/2/2020, le SPRB a transmis une note au ministre Gatz, décrivant les étapes visées à entreprendre en vue du développement du réseau régional. Le 4/3/2020, le ministre Gatz a approuvé cette note. Le 26/6/2020, une réunion de prise de connaissance a eu lieu avec les partenaires potentiels de ce réseau. Les représentants à cette réunion étaient, outre le SPRB, Urban, Talent et Fiscalité. Tous les partenaires ont indiqué être disposés à explorer des pistes de collaboration. Une deuxième réunion aura lieu à l'automne 2020.</p> <p>De eerste stappen in de uitbouw van het netwerk werden gezet.</p> <p>Op 7/2/2020 bezorgde de GOB een nota aan minister Gatz met een omschrijving van de beoogde te ondernemen stappen voor de uitbouw van het gewestelijk netwerk. Op 4/3/2020 verleende minister Gatz zijn goedkeuring aan deze nota. Op 26/6/2020 vond een kennismakingsbijeenkomst van potentiële partners in het netwerk plaats. Naast de GOB waren ook Urban, Talent en Fiscaliteit vertegenwoordigd. Er was bij alle partners bereidheid tot het verkenen van sporen voor verdere samenwerking. Een tweede bijeenkomst vindt in het najaar 2020 plaats.</p>								<p>Nous faisons référence aux objectifs plus spécifiques pour le SPRB en matière d'environnement comme repris dans l'objectif 4.3.</p>	
-----------	---	-------------	--	--	---	-----	-----	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<p>et indirecte s, en 2030 et s'approc her de l'objectif européen de neutralité carbone en 2050</p>	<p>Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgasen tegen 2030 met minstens 40 % te verminderen en de Europese doelstelling voor koolstofneutraliteit te benaderen tegen 2050</p>	<p>ou chiffrés à intégrer dans les lettres d'orientation (OO déjà identifiés dans la Note d'orientation et OO nouveaux)</p>				<p>We verwijzen naar de meer specifieke doelstellingen van de GOB inzake milieu, zoals herkomen in doelstelling 4.3</p>		
		<p>Het identificeren, plannen en/of actualiseren tegen het einde van het eerste kwartaal 2020 van de meetbare of cijfermatige herbomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de Oriëntatiebrief even met het oog op de integratie van de klimaatdimensie in alle opdrachten (OD reeds geïdentificeerd in de Oriëntatienota en nieuwe OD)</p>							

	O.O. 4.2	<p>Pour intégrer la dimension climatique au sein de son organisation, identifier et planifier, d'ici la fin du premier semestre 2020, les leviers et objectifs opérationnels chiffrés à intégrer dans les lettres d'orientation (OO déjà identifiés dans la Note d'orientation et OO nouveaux)</p>	<p>Het identificeren en plannen tegen het einde van het eerste kwartaal 2020 van cijfermatige hefboomen en operationele doelstellingen die moeten worden opgenomen in de Oriëntatiebrief even met het oog op de integratie van de klimaatdimen</p>
		Cela est fait dans la note d'orientation SPRB 2020	Dit is gedaan in de beleidsbrief GOB 2020.

Egalité des Chances - Gelijke Kansen

Référence O.S. Referentie S.D.	Titre de l'objectif stratégique Benaming van de strategische doelstelling	Référence O.O. Referentie O.D.	Titre de l'objectif opérationnel Benaming van de operationele doelstelling	Référence KPI Referentie KPI	Description KPI Omschrijving KPI	Seuil rouge Rode drempel (≤) (%)	Seuil vert Groene drempel (≥) (%)	Résultat atteint (valeur (%) + couleur: vert, orange ou rouge) Bereikt resultaat (waarde (%) + kleur: groen, oranje of rood)	Description résultat atteint Beschrijving bereikte resultaat	Facteurs explicatifs déviations (+ ou - par rapport au seuil vert) Verklarende factoren afwijking (+ of - tegenover groene drempel)	Poids KPI dans résultat O.O. (%) Gewicht KPI in resultaat O.D. (%)
O.S.1	Renforcer le cadre réglementaire en matière de lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances Het wettelijk kader betreffende de strijd tegen discriminatie en de bevordering van gelijke kansen versterken	OO 1.1.	Entamer un travail de codification législatif afin de réaliser un Code bruxellois de lutte contre les discriminations De wetgeving codificeren om een Brussels wetboek ter bestrijding van discriminatie op te stellen	FR	FR				FR		
				NL	NL				NL		

O.5.2	Renforcer le dispositif de lutte contre les discriminations par des mesures transversales et opérationnelles afin de rencontrer l'ensemble des champs de compétences	O.O. 2.1. O.O. 2.2 O.O.2.3. O.O. 2.4 O.O. 2.5. O.O. 2.6. O.O. 2.7.	Mettre en œuvre et assurer le suivi de la politique gender mainstreaming Systématiser la politique de handstreaming et conscientiser aux droits des personnes en situation de handicap Coordonner et accompagner la mise en œuvre et le suivi du test d'égalité des chances Coordonner et suivre la mise en œuvre du plan régional en matière d'orientation sexuelle, identité et expression de genre Coordonner et suivre la mise en œuvre du plan régional contre le racisme Intégrer les obligations internationales en matière de lutte contre les discriminations Renforcer les partenariats avec les différentes administrations, Organismes d'Intérêt Public, le monde associatif et les conseils d'avis	FR					FR	FR	
-------	--	--	---	----	--	--	--	--	----	----	--

	<p>Voorbereiding van een nieuw gewestelijk plan in nauwe samenwerking met het kabinet via de oprichting van thematische werkgroepen met alle betrokken actoren.</p> <p>Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vertegenwoordigen in het kader van het Nationaal Actieplan (NAP) ter bestrijding van gendergerelateerd geweld via deelname aan het opvolgingscomité van dit Nationaal Plan, en via een bijdrage tot de uitwerking en uitvoering van maatregelen</p> <p>Deelnemen aan de werkgroep over de aantasting van de menselijke integriteit als onderdeel van het Globaal gewestelijk preventie- en veiligheidsplan, gecoördineerd door BPV, om zich te verzekeren van de samenhang tussen dit plan, het gewestelijk plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en het NAP</p>	NL	NL	NL		NL										
O.S.7	<p>Valoriser la culture, l'éducation et la sensibilisation dans une optique d'égalité des chances</p> <p>Inzetten op cultuur, opvoeding en bewustmaking met het oog op gelijke kansen</p>	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR
O.S.8	<p>Valoriser la cohésion sociale dans une optique d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations</p> <p>Inzetten op sociale cohesie met het oog op gelijke kansen en de strijd tegen discriminatie</p>	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR	FR

2. Brussels International

2.1 Rapport annuel objectifs opérationnels - Jaarverslag operationele doelstellingen

Référence	Titre de l'objectif stratégique Benaming van de strategische doelstelling	Référence O.O. / Référence O.D.	Titre de l'objectif opérationnel Benaming van de operationele doelstelling	Référence budgétaire Budgetaire referentie	Seuil inférieur Ougroede	Seuil supérieur Groeine drempel	Résultat atteint Bereikt resultaat	Description résultat atteint Beschrijving bereikte resultaat	Facteurs explicatifs déviation (+ ou - par rapport au seuil vert) Verklarende factoren afwijking (+ of - tegenover groene drempel)	Actions futures Toekomstige acties
O.5.5	DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE DE CITY-MARKETING COMMUNE POUR L'ÉTRANGER POSITIONNANT BRUXELLES COMME UNE RÉGION INNOVANTE ET INTERNATIONALE AVEC UNE FORTE IDENTITÉ CULTURELLE	O.O.5.3	Développer un service de protocole professionnel pour la Région et les 19 communes pour l'accueil et l'envoi de délégations étrangères	AB 29 004 08 02 12 11	70 (%)	80 (%)	85	<p>* La première version de l'étude benchmarking a été réalisée comme prévu 40/40%.</p> <p>* Un Guide du protocole à destination du Gouvernement et du SPRB a été rédigé et sera finalisé début 2021, pour les missions entrantes et sortantes (10/10%) ainsi que pour les grands événements (10/10%).</p> <p>* Un document précisant les nouvelles procédures pour les voyages a été rédigé (10/10%). Il devrait être approuvé par le Gouvernement début 2021.</p> <p>* La préparation de l'outil IT a pris un peu de retard. Des pistes concrètes ont toutefois été identifiées (15/30%).</p>	La préparation de l'outil IT a pris un peu de retard étant donné la transformation du projet en 2 phases, à la suite notamment des conclusions de l'étude benchmarking.	Continuer à développer le service selon le planning du projet dédié.

O.7	O.7 1	Ontwikkelen van een professionele protocoldienst voor het Gewest en de 19 gemeenten voor onthaal en uitzending van buitenlandse delegaties	50	75	78	<p>* De eerste versie van de benchmarkstudie werd gerealiseerd zoals gepland 40/40%.</p> <p>* Er werd een protocolgids voor de Regering en de GOB opgesteld (voltooiing gebeurt begin 2021) voor de missies naar en vanuit het buitenland (10/10%) en voor grote evenementen (10/10%).</p> <p>* Er werd een document opgesteld met de nieuwe reisprocedures (10/10%). De Regering zou dit begin 2021 moeten goedkeuren.</p> <p>* De voorbereiding van de IT-tool heeft wat vertraging opgelopen. Er werden echter concrete mogelijkheden geïdentificeerd (15/30%).</p>	<p>De voorbereiding van de IT-tool heeft wat vertraging opgelopen wegens de herindeling van het project in twee fasen, met name naar aanleiding van de conclusies van de benchmarkstudie.</p>	De dienst blijven uitbreiden volgens de vooropgestelde planning van het project.
O.7	O.O.7. 1	Un suivi proactif des dossiers européens et contribution active à la politique européenne, meilleure sensibilisation des administrations concernées.	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	78	78	<p>Suite aux décisions historiques du CE de juillet visant à garantir un cadre financier stable pour 21-27 et à mettre en place un plan de relance ambitieux en réaction à la crise liée à la Covid 19, une attention toute particulière a été portée à l'adaptation des règlements ainsi qu'aux nouvelles initiatives.</p>	<p>Outre le suivi prévu des travaux pour la prochaine période de programmation, l'action de l'UE dans le cadre de la Covid et les mesures de restauration associées ont eu un impact majeur sur les dossiers suivis et auxquels elle a contribué.</p>	FR
O.7	EEN AMBITIEUZE EUROPESE AGENDA	Een proactieve opvolging van Europese dossiers en actief bijdragen aan het EU-beleid, een sterkere sensibilisering van de betrokken administraties				<p>Naar aanleiding van de historische beslissingen van de RvS in juli om een stabiel financieel kader te waarborgen voor 21-27 en om een ambitieus relanceplan op te zetten als reactie op de crisis veroorzaakt door COVID-19, werd bijzondere aandacht besteed aan de aanpassing van de reglementen alsook aan de nieuwe initiatieven.</p>	<p>Naast de geplande opvolging van de werkzaamheden voor de volgende programmeringsperiode hadden de maatregelen van de EU in het kader van Covid en de bijhorende herstelmaatregelen een grote invloed op de dossiers die werden opgevolgd en waaraan werd bijgedragen.</p>	NL

FR	O.O.7. 2	Assurer et coordonner la transposition et l'application du droit européen en recourant à des scoreboards internes	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	50	75	88	La transposition du droit européen est suivie de près et les dossiers problématiques sont identifiés et traités dès que possible. Le gouvernement est informé de l'avancement par des notes bimensuelles. Le rapport annuel au Parlement a été soumis dans les délais. Sur la base des exercices précédents, le rapport sur les services d'intérêt économique général a été achevé aisément et dans les délais.	FR	La rédaction d'une circulaire sur la transposition du droit européen devrait apporter davantage de clarté à toutes les parties concernées sur les étapes et les procédures à suivre pour transposer le droit européen. Les dossiers transversaux restent un point d'attention.
NL		De omzetting en toepassing van het Europees recht verzekeren en coördineren, d.m.v. interne scoreboards					De omzetting van het Europees recht wordt van nabij opgevolgd en probleem dossiers worden zo vlug mogelijk signaleerd en aangepakt. Door middel van 2-maandelijkse nota's wordt de regering op de hoogte gesteld van de stand van zaken. Het jaarlijks rapport aan het parlement is tijdig overgemaakt. Op basis van eerdere oefeningen werd de rapportage over de Diensten van Algemeen Economisch belang vlot en tijdig afgewerkt.	NL	Het opstellen van een omzendbrief over het omzetten van het Europees recht moet aan alle betrokken partijen verdere duidelijkheid verlenen over de te volgen stappen en procedures bij het omzetten van het Europees recht. Transversale dossiers blijven een aandachtspunt.
FR	O.O.7. 3	Coordination du Semestre européen et de la (future) Stratégie 2030	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	49	74	95	Le programme national de réforme (PNR) a été coordonné ainsi que la contribution au semestre européen. Aucune Fact Finding Mission n'a eu lieu, mais une attention supplémentaire a été accordée au traitement des informations sur l'impact de la Covid et au travail préparatoire parallèle sur la Facilité pour la reprise et la résilience (RRF). Les projets bruxellois ont également été soutenus dans le cadre du programme d'appui à la réforme structurelle.	Les ressources que l'Europe a offertes en réponse à la crise sanitaire, telles que la facilité de reprise et de résilience et le programme d'appui à la réforme structurelle, ont nécessité une grande attention supplémentaire.	Des dispositions doivent être prises pour libérer les ressources humaines nécessaires pour utiliser au mieux les outils européens de soutien à Bruxelles.

NL			Het coördineren van het Europees Semester en de (toekomstige) Strategie 2030	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	0	99			Het Nationaal HervormingsProgramma (NHP) werd gecoördineerd net als de bijdrage aan de bijdrage aan het Europese semester. Een Fact Finding Mission vond niet plaats maar veel belangrijke aandacht ging naar het verwerken van informatie over de impact van Covid en de parallelle voorbereidende werkzaamheden aan de Faciliteit voor herstel en veerkracht (RRF). In het kader van het Steunprogramma voor structurele hervormingen werden ook Brusselse projecten begeleid.	De middelen die Europa aanreikte in een antwoord op de Covid-crisis, zoals de Faciliteit voor herstel en veerkracht en het Steunprogramma voor Structurele hervormingen vroegen heel wat bijzondere aandacht.	Er moet voorzien worden in het vrijmaken van nodige menselijke middelen om de Europese tools voor ondersteuning optimaal voor Brussel te benutten.
FR	O.O.7. 4		Création d'un pôle d'expertise pour l'identification et l'encadrement des opportunités de financement	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	0	99	50		L'analyse des politiques bruxelloises et européennes a été lancée. Les autres parties du projet seront lancées au début de 2021.	FR	Suivi du planning du projet
NL			Het opzetten van een expertisepool om financieringsopportunititeiten te identificeren en te begeleiden						De analyse van het Brussels en Europees beleid werd opgestart. De overige onderdelen van het project worden begin 2021 opgestart.	NL	Verder opvolgen van de planning van het project.
FR	O.O.7. 5		Une attitude plus proactive vis-à-vis des accords de commerce et d'investissement de l'UE, et des accords UE/BL	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	49	75	88		Le projet a été lancé le 1er septembre 2020. Les premiers objectifs trimestriels ont été atteints.	FR	Suivi du planning du projet. Finaliser le premier rapport au Parlement bruxellois.

NL	O.S.8	RELATIONS BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES	O.O.8.1	Een meer proactieve houding ten aanzien van EU-handels- en investeringsakkoorden en van de BLEU-akkoorden	AB 29 004 08 02 1211	50	75	74	Het project werd opgestart op 1 september 2020. De eerste driemaandelijkse doelstellingen werden gehaald.	Het opmaken van het jaarverslag aan het Parlement werd met één jaar vervroegd, waardoor het eerste rapport reeds in het eerste semester van 2021 voorgelegd zal worden.	FR	Clôture de l'évaluation	Verder opvolgen van de planning van het project. Afronden van het eerste rapport aan het Brusselse parlement.
		BILATERALE EN MULTILATERALE RELATIES		Het objectiveren en rationaliseren van bestaande en toekomstige bilaterale en multilaterale relaties				NL	De bilaterale relaties werden geëvalueerd. Op basis van een toetsingskader werd een aanvang gemaakt met de evaluatie van de netwerken waarvan het BHG deel uitmaakt	Afwerken van de Evaluatie.			
FR			O.O.8.2	Coördonneren les obligations des traités et participer au processus politique des organisations internationales	AB 29 004 08 02 1211	49	74	69	La Covid-19 a eu un impact majeur sur les activités des organisations internationales, qui ont été largement réorientées. La participation bruxelloise au World Urban Forum est une rare exception. D'autres conférences importantes ont été reportées ou annulées, ce qui a eu un impact sur le nombre de Coormultis, mais les Coormultis ayant un intérêt pour la Région Capitale ont été prises en compte. Dans le courant de l'année 2021, une normalisation sera visible.	La Covid-19 a eu une grande influence sur les activités des organisations internationales qui ont été en grande partie réorientées.	FR		

FR	O.O.8. 5	Mise en oeuvre des accords bilatéraux	AB 29 004 08 02 1211 AB 29 004 34 04 3300	60	79	49	<p>-analyse de la trentaine d'accords bilatéraux selon les 3 critères suivants: "valeur économique", "valeur ajoutée" et "proximité culturelle et diaspora";</p> <p>- production d'un tableau reprenant les accords prioritaires pour 2020 et d'un plan d'action;</p> <p>- mise en oeuvre du plan d'action qui a été constamment adapté en 2020 avec des activités sous forme de visio conférences dans le cadre de quelques accords (des échanges de bonnes pratiques dans le cadre de la MEL, Berlin...)</p> <p>- préparation d'actions/activités à mettre en oeuvre en 2021 (appels à projets, préparation de visites ministérielles...).</p>	<p>Suite à la pandémie covid-19, la mise en oeuvre de nombreux accords bilatéraux a été affectée et la planification des actions a été constamment adaptée. Le budget attribué aux actions bilatérales a dû aussi être revu et adapté en fonction des modifications du planning.</p>	<p>Tenir compte autant que possible du contexte de la crise sanitaire covid-19 dans la mise en oeuvre de projets avec les partenaires bilatéraux</p>
NL		Uitvoeren van bilaterale akkoorden					<p>- Analyse van de dertig bilaterale akkoorden op grond van de drie volgende criteria: "economische waarde", "toegevoegde waarde" en "culturele nabijheid en diaspora".</p> <p>- Opstellen van een tabel met de prioritaire akkoorden voor 2020 en van een actieplan.</p> <p>- Uitvoering van het actieplan dat in 2020 continu aangepast werd met activiteiten in de vorm van videoconferenties in het kader van enkele akkoorden (uitwisseling van goede praktijken in het kader van de MEL, Berlijn, ...).</p> <p>- Voorbereiding van acties/activiteiten die in 2021 uitgevoerd moeten worden (projectoproepen, voorbereiding van ministeriële bezoeken, ...).</p>	<p>De COVID-19-pandemie heeft een impact gehad op de uitvoering van talrijke bilaterale akkoorden en de planning van de acties werd continu aangepast. Het budget dat bestemd was voor de bilaterale acties moest ook herzien worden en moest worden aangepast op basis van de planningswijzigingen.</p>	<p>Zoveel mogelijk rekening houden met de COVID-19-gezondheidsrisico's bij de uitvoering van projecten met bilaterale partners</p>
FR	O.O.8. 6	Conclusion nouveaux accords bilatéraux	AB 29 004 08 02 1211 AB 29 004 34 04 3300	60	79	100	<p>-définition d'une approche méthodologique unique, venant cadrer les accords bilatéraux entre la RBC et un homologue (ville, région ou province) étranger;</p> <p>- préparation en cours de 4 mémorandum d'entente d'une durée de 2 ans (Istanbul, Ankara, Quito et Belgrade) qui permettront d'explorer des pistes de collaboration.</p>	FR	FR

NL	NL	<p>- Uitwerking van een unieke methodologische benadering ter omkadering van de bilaterale akkoorden tussen het BHG en een buitenlandse evenknie (stad, regio of provincie).</p> <p>- Lopende voorbereiding van vier tweejarige memorandums van overeenstemming (Istanbul, Ankara, Quito en Belgrado) die samenwerkingsmogelijkheden kunnen bieden.</p>	NL	<p>- Contact maintenir ainsi que certaines activités/projets avec les partenaires bilatéraux v et ce avec l'aide d'OAA bruxellois (perspective, CIRB, ...) malgré la crise covid-19;</p> <p>- Organisation d'un appel à projets Sud conjointement avec hub.brussels;</p> <p>- Financement d'un projet d'une organisation internationale (UNICEF);</p> <p>- Lecture des rapports finaux relatifs au projets subsidés et mis en oeuvre dans les 4 villes et région partenaires de la RBC en matière de coopération au développement.</p>	<p>- Contact en bepaalde activiteiten/projecten met de bilaterale partners in stand gehouden met de hulp van Brusselse ABI's (perspective, CIBG, ...) ondanks de COVID-19-crisis.</p> <p>- Organisatie van een projectoproep ZUID met hub.brussels.</p> <p>- Financiering van een project van een internationale organisatie (UNICEF).</p> <p>- Lezen van de eindverslagen betreffende de gesubsidieerde projecten die worden verwezenlijkt in de vier partnersteden en -regio's van het BHG op het vlak van ontwikkelingsamenwerking.</p>	<p>- Zoveel mogelijk rekening houden met de context van de COVID-19-gezondheids crisis bij de uitvoering van projecten met de partnerregio's.</p> <p>- Tijd vrijmaken om de lopende projecten in het kader van de vorige edities van de projectoproep Zuid beter op te volgen.</p>				
O.S.9	O.O.9.1	<p>INTENSIFIER ET METTRE EN ŒUVRE UNE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT COHÉRENTE ET ADAPTÉE AUX RÉALITÉS URBAINES DE LA RBC POUR PROMOUVOIR UN MONDE JUSTE ET DURABLE</p>	<p>Sluiten van nieuwe bilaterale akkoorden</p>	<p>Renforcer les capacités de nos régions partenaires en matière de résilience urbaine, notamment à Rabat et Kinshasa</p>	<p>Versterken van de capaciteit van onze partnerregio's op het gebied van stedelijke veerkracht, met name in Rabat en Kinshasa</p>	<p>AB 29 006 08 01 1211 AB 29 006 19 01 3122 AB 29 006 34 01 3300</p>	<p>50</p>	<p>74</p>	<p>69</p>	<p>- Contact maintenir ainsi que certaines activités/projets avec les partenaires bilatéraux v et ce avec l'aide d'OAA bruxellois (perspective, CIRB, ...) malgré la crise covid-19;</p> <p>- Organisation d'un appel à projets Sud conjointement avec hub.brussels;</p> <p>- Financement d'un projet d'une organisation internationale (UNICEF);</p> <p>- Lecture des rapports finaux relatifs au projets subsidés et mis en oeuvre dans les 4 villes et région partenaires de la RBC en matière de coopération au développement.</p>
O.S.9	EEN COHERENTE ONTWIKKELINGSSAMENWERKING, AFGESTEMD OP DE STEDELIJKE REALITEIT VAN HET BHG, OM EEN RECHTVAARDIGE EN DUURZAME WERELD TE BEVORDEREN									

FR	O.O.9. 2	Promouvoir la citoyenneté mondiale et solidaire sur le territoire de la RBC	AB 29 006 08 01 1211 AB 29 006 34 01 3300	50	74	89	<p>- organisation d'un appel à projet Citoyenneté mondiale et solidaire dont le public cible sont les jeunes bruxellois;</p> <p>- dans le cadre de Soliris, démarrage du volet "diaspora" : travail de cartographie des associations issues des diasporas en RBC actives dans la solidarité internationale en cours de réalisation, deux formations à destination de ces asbl et une conférence réalisées ;</p> <p>- mise en route du projet de faire de la RBC une région du commerce équitable et réalisation d'un marché public pour une étude sur le commerce équitable, étude en cours de réalisation.</p>	<p>Des adaptations ont été nécessaires suite à la crise sanitaire:</p> <p>-le suivi des projet de l'appel à projets Citoyenneté mondiale et solidaire a été impacté, notamment l'impossibilité d'organiser des rassemblement de personnes a compliqué le mise en oeuvre de ces projets.</p> <p>- dans le cadre de Soliris certains évènements ont été organisés sous forme de visioconférences;</p> <p>- L' évènement "Commerce équitable" n'a pu être organisé mais l'équipe coopdev a su rebondir et proposer un nouveau projet en matière de commerce équitable (faire de la RBC une région du commerce équitable et lancer une étude sur le commerce équitable en RBC).</p>	<p>-Tenir compte autant que possible du contexte de la crise sanitaire covid-19 dans la mise en oeuvre de projets en matière de citoyenneté mondiale et solidaire;</p> <p>-dégager du temps pour le suivi des projets sélectionnés dans le cadre de l'AP citoyenneté mondiale et solidaire.</p>
----	-------------	---	--	----	----	----	---	---	---

NL			Bevorderen van solidair wereldburgersc hap op het grondgebied van het BHG		<p>- Organisatie van een projectoproep solidair wereldburgerschap met de Brusselse jongeren als doelgroep.</p> <p>- In het kader van Soliris, opstart van het luik "diaspora"; in kaart brengen van de verenigingen in het BHG die ontstaan zijn uit de diaspora en die actief zijn op het vlak van de internationale solidariteit die tot stand gebracht wordt, twee opleidingen voor deze vzw's en een conferentie vonden al plaats.</p> <p>- Opstart van het project om van het BHG een fairtrader regio te maken en overheidsopdracht betreffende een studie over fair trade; studie is lopende.</p>	<p>Er waren aanpassingen nodig naar aanleiding van de gezondheidscrisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - de opvolging van de projecten van de projectoproep solidair wereldburgerschap ondervond de impact van de crisis. Met name de onmogelijkheid om bijeenkomsten te organiseren heeft de uitvoering van deze projecten bemoeilijkt. - in het kader van Soliris werden bepaalde evenementen georganiseerd in de vorm van videoconferenties; - het fairtrade-evenement kon niet georganiseerd worden, maar het team ontwikkelingsamenwerking is niet bij de pakken blijven zitten en heeft een nieuw fairtradeproject voorgesteld (van het BHG een fairtrader regio maken en een studie rond fair trade in het BHG opstarten). 	<ul style="list-style-type: none"> - Zoveel mogelijk rekening houden met de context van de COVID-19-gezondheids crisis bij de uitvoering van projecten rond solidair wereldburgerschap. - Tijd vrijmaken voor de opvolging van het projecten die geselecteerd werden in het kader van de PO solidair wereldburgerschap.
----	--	--	--	--	--	---	---

FR	O.O.9. 3	Favoriser la cohérence des politiques en faveur du développement durable	AB 29 006 08 02 1211	90	- 2 réunions du CRBCAD organisées en 2020 sous forme de visio-conférences; - participation de la RBC aux activités de Platforma a été effective et pertinente; - rapport annuel a été finalisé.	Retard pour la réalisation du rapport annuel imputable aux circonstances exceptionnelles qui découlent de la crise de la COVID-19 : réorganisation du mode de travail, mobilisation de l'équipe en charge de la coopération au développement afin d'adapter les projets en cours à la nouvelle situation en Belgique et dans les pays en développement plutôt que pour la rédaction du rapport comme il était initialement prévu. Manque de temps également pour le calcul de l'aide public au développement (APD) bruxellois.	Dégager du temps pour commencer pour le calcul de l'APD bruxellois
NL		Bevorderen van de beleidscoherentie voor duurzame ontwikkeling		75	- In 2020 vonden twee vergaderingen van het BGCOS plaats via videoconferentie. - Daadwerkelijke en relevante deelname van het BHG aan de activiteiten van Platforma. - Het jaarverslag werd afgewerkt.	Het opstellen van het jaarverslag heeft vertraging opgelopen wegens de uitzonderlijke omstandigheden veroorzaakt door de COVID-19-crisis: reorganisatie van de werkwijze; het team dat bevoegd is voor de ontwikkelingsamenwerking werd ingezet voor het aanpassen van de lopende projecten aan de nieuwe situatie in België en in de ontwikkelingslanden in plaats van voor het opstellen van het verslag zoals oorspronkelijk gepland. Ook tijdsgebrek voor de berekening van de	Tijd vrijmaken om de berekening van de Brusselse ODA te beginnen.
				50			

	FR	O.O.9. 4	Coordonner l'aide humanitaire en réaction aux catastrophes	AB 29 006 34 01 3300 AB 29 006 0145 40	50	75	65	<p>-octroi de financements "Aide humanitaire" dans le cadre d'actions de riposte à la crise de la COVID-19 à Wereld solidariteit/ Solidarité mondiale pour Chennai pour la fourniture de biens de première nécessité pour les travailleurs des secteurs informels, et à Enabel pour la Région de Rabt salé Kénitra et Kinshasa pour la fourniture de matériel de protection contre la Covid-19;</p> <p>-vidéo réalisée sur l'aide humanitaire octroyé à Chennai.</p>	Brusselse officiële ontwikkelingshulp (ODA).	Manque de temps.	Dégager du temps pour commencer la réflexion sur le processus d'octroi de l'aide humanitaire.
NL			Coördineren van humanitaire hulp bij rampen				55	<p>- Toekenning van financieringen voor humanitaire hulp in het kader van responsacties tegen de COVID-19-crisis aan Wereld solidariteit/ Solidarité mondiale voor de levering van basisbenodigdheden voor werknemers in informele sectoren in Chennai, en aan Enabel voor de levering van beschermingsmateriaal tegen COVID-19 in de regio Rabat Salé Kénitra en in Kinshasa.</p> <p>- Videofilm gemaakt over de geboden humanitaire hulp in Chennai.</p>	Tijdsgebrek	Tijd vrijmaken om de denkoefening over het toekenningsproces van humanitaire hulp op te starten.	
O.S.1 0	IMPORTATION ET EXPORTATION DES ARMES ET BIENS A DOUBLE USAGE	O.O.1 0.1	Réglementation	AB 29 003 08 01 1211	50	75	55	<p>Armes : 1. les critères ont déjà été élaborés mais la procédure juridique doit encore être mise en oeuvre.</p> <p>Armes : 2. Un contact avec le Parquet a déjà été établi mais le projet n'a pas connu d'évolution significative durant l'année 2020.</p> <p>Double usage : 1. Le projet d'arrêté est prêt et doit être soumis au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.</p> <p>Double usage: 2. le Règlement (CE) n° 428/2009 étant appelé à évoluer en 2021, il est préférable d'attendre la publication du nouveau Règlement.</p> <p>Double usage: 3. Le texte est prêt et doit suivre l'ensemble de la procédure juridique d'adoption.</p>	Armes : 1. Essentiellement lié à un problème d'effectif. Armes : 2. Essentiellement lié à un problème d'effectif. Double usage : 1. nihil. Le processus suit son cours. Double usage: 2. adoption imminente nouveau Règlement. Double usage: 3. Les 4 premiers éléments étant prioritaires, celui-ci sera traité lorsque les 4 premiers points seront finalisés.		

INVOER EN UITVOER VAN WAPENS EN GOEDEREN VOOR TWEEËRLEI GEBRUIK	FR	O.O.1 0.2	Reglementering	AB 29 003 08 01 1211	50	75	70	<p>Wapens: 1. De criteria zijn al opgesteld, maar de juridische procedure moet nog worden uitgevoerd.</p> <p>Wapens: 2. Er werd al contact gelegd met het Parket, maar het project heeft in 2020 geen significante evolutie gekend.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 1. Het ontwerpbesluit is klaar en moet worden voorgelegd aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 2. Aangezien de Verordening (EG) 428/2009 in 2021 aangepast zal worden, is het beter te wachten tot de nieuwe Verordening gepubliceerd is.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 3. De tekst is klaar en moet de hele juridische goedkeuringsprocedure doorlopen.</p>	<p>Wapens: 1. Hoofdzakelijk te wijten aan een personeelsgebrek</p> <p>Wapens: 2. Hoofdzakelijk te wijten aan een personeelsgebrek</p> <p>Tweeërlei gebruik: 1. nihil.</p> <p>Het proces is lopende.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 2. Nakende goedkeuring van de nieuwe Verordening.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 3. Aangezien de eerste vier elementen prioritair zijn, wanneer de eerste vier punten afgerond zijn.</p>	
	NL		<p>Participatie van het bedrijfsleven en de academische wereld</p>	AB 29 003 08 01 1211	50	75	80	<p>1. De presentatie voor de bedrijven is klaar.</p> <p>2. De richtlijnen zijn opgesteld en werden al meermaals besproken tijdens vergaderingen met de universiteiten.</p>	<p>1. Voor de bedrijven zou een fysieke vergadering geschikter zijn gezien het grote aantal deelnemers.</p> <p>2. Geen koersverandering: het proces is lopende.</p>	
	FR	O.O.1 0.3	<p>Communication et sensibilisation</p>	AB 29 003 08 01 1211	50	75	80	<p>1. Le site internet fait l'objet de mise à jour régulières et doit encore être adapté en anglais.</p> <p>2. Des mails plus spécifiques sont adressés aux entreprises.</p>	<p>1. La version anglaise du site doit encore être implémentée.</p> <p>2. Aucune déviation : le processus suit son cours.</p>	
	NL		<p>Communicatie en sensibilisering</p>					<p>1. De website wordt regelmatig bijgewerkt en moet nog worden aangepast in het Engels.</p> <p>2. Er werden specifiekere mails naar de bedrijven gestuurd.</p>	<p>1. De Engelse versie van de website moet nog geïmplementeerd worden.</p> <p>2. Geen koersverandering: het proces is lopende.</p>	

2.2 Rapport annuel par indicateur - Jaarverslag per indicator

Référence O.S. Référentiel S.D.	Titre de l'objectif stratégique Benaming van de strategische doelstelling	Référence O.O. Référentiel O.D.	Titre de l'objectif opérationnel Benaming van de operationele doelstelling	Référence KPI Référentiel KPI	Description KPI Omschrijving KPI	Seuil rouge Rode drempel (\leq) (%)	Seuil vert Groene drempel (\geq) (%)	Résultat atteint Bereikt resultaat	Description résultat atteint Beschrijving bereikte resultaat	Facteurs explicatifs déviation (+ ou - par rapport au seuil vert) Verklarende factoren afwijking (+ of - tegenover groene drempel)	Poids KPI dans résultat O.O. (%) Gewicht KPI in resultaat O.D. (%)
O.S.5	DÉVELOPPEMENT D'UNE STRATÉGIE DE CITY-MARKETING COMMUNE POUR L'ÉTRANGER POSITIONNANT BRUXELLES COMME UNE RÉGION INNOVANTE ET INTERNATIONALE AVEC UNE FORTE IDENTITÉ CULTURELLE	O.O. 5.3	Développer un service de protocole professionnel pour la Région et les 19 communes pour l'accueil et l'envoi de délégations étrangères	FR	FR	70	80	85	* La première version de l'étude benchmarking a été réalisée comme prévu 40/40%. * Un Guide du protocole à destination du Gouvernement et du SPRB a été rédigé et sera finalisé début 2021, pour les missions entrantes et sortantes (10/10%) ainsi que pour les grands événements (10/10%). * Un document précisant les nouvelles procédures pour les voyages a été rédigé (10/10%). Il devrait être approuvé par le Gouvernement début 2021. * La préparation de l'outil IT a pris un peu de retard. Des pistes concrètes ont toutefois été identifiées (15/30%).	La préparation du futur outil IT a pris un peu de retard étant donné la transformation du projet en 2 phases, à la suite notamment des conclusions de l'étude benchmarking.	100

O.S.7	ONTWIKKELEN VAN EEN GEMEENSCHAPPELIJKE CITYMARKETINGSTRATEGIE VOOR HET BUITENLAND, DIE BRUSSEL POSITIONEERT ALS EEN INNOVATIEVE, INTERNATIONALE REGIO MET EEN STERKE CULTURELE IDENTITEIT				Ontwikkelen van een professionele protocoldienst voor het Gewest en de 19 gemeenten voor onthaal en uitzending van buitenlandse delegaties		NL	50	75	78	<p>* De eerste versie van de benchmarkstudie werd gerealiseerd zoals gepland 40/40%).</p> <p>* Er werd een protocolgids voor de Regering en de GOB opgesteld (voltooiing gebeurt begin 2021) voor de missies naar en vanuit het buitenland (10/10%) en voor grote evenementen (10/10%).</p> <p>* Er werd een document opgesteld met de nieuwe reisprocedures (10/10%). De Regering zou dit begin 2021 moeten goedkeuren.</p> <p>* De voorbereiding van de IT-tool heeft wat vertraging opgelopen. Er werden echter concrete mogelijkheden geïdentificeerd (15/30%).</p>	De voorbereiding van de toekomstige IT-tool heeft wat vertraging opgelopen wegens de herindeling van het project in twee fasen, met name naar aanleiding van de conclusies van de benchmarkstudie.	100
	UN AGENDA EUROPEEN AMBITIEUX	O.O. 7.1	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	Un suivi proactif des dossiers européens et contribution active à la politique européenne, meilleure sensibilisation des administrations concernées.			50	75	78	<p>Suivre et participer à l'ensemble du processus décisionnel européen, tant au niveau du Conseil que dans les relations formelles et informelles avec la Commission et le Parlement européen. L'accent est mis sur les discussions et les négociations concernant le processus législatif au Conseil de l'Union européenne, d'une part, et au Parlement européen, d'autre part.</p> <p>Suite aux décisions historiques du CE de juillet visant à garantir un cadre financier stable pour 21-27 et à mettre en place un plan de relance ambitieux en réaction à la crise liée à la Covid 19, une attention toute particulière a été portée à l'adaptation des règlements ainsi qu'aux nouvelles initiatives.</p>	Outre le suivi prévu des travaux pour la prochaine période de programmation, l'action de l'UE dans le cadre de la Covid et les mesures de restauration associées ont eu un impact majeur sur les dossiers suivis et auxquels il a été contribué.	

EEN AMBITIEUZE EUROPESE AGENDA	FR	O.O. 7.2	Een proactieve opvolging van Europese dossiers en actief bijdragen aan het EU-beleid, een sterkere sensibilisering van de betrokken administraties	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	Assurer et coordonner la transposition et l'application du droit européen en recourant à des scoreboards internes	Opvolgen van en deelnemen aan het gehele Europese besluitvormingsproces, zowel op het niveau van de Raad als in de formele en informele betrekkingen met de Commissie en het Europees Parlement. Nadruk wordt gelegd op de besprekingen en onderhandelingen aangaande het wetgevingsproces in de Raad van de Europese Unie enerzijds, en in het Europees Parlement anderzijds.	50	75	88	Naar aanleiding van de historische beslissingen van de RVS in juli om een stabiel financieel kader te waarborgen voor 21-27 en om een ambitieus relanceplan op te zetten als reactie op de crisis veroorzaakt door COVID-19, werd bijzondere aandacht besteed aan de aanpassing van de verordeningen alsook aan de nieuwe initiatieven.	FR	Naast de geplande opvolging van de werkzaamheden voor de volgende programmeringsperiode hadden de maatregelen van de EU in het kader van Covid en de bijhorende herstelmaatregelen een grote invloed op de dossiers die werden opgevolgd en waaraan werd bijgedragen.	100	La transposition du droit européen est suivie de près et les dossiers problématiques sont identifiés et traités dès que possible. Le gouvernement est informé de l'avancement par des notes bimensuels. Le rapport annuel au Parlement est soumis dans les délais. Sur la base des exercices précédents, le rapport sur les services d'intérêt économique général a été achevé aisément et dans les délais.
--------------------------------	----	-------------	--	---	---	--	----	----	----	---	----	---	-----	---

NL	FR	O.O. 7.4	Het coördineren van het Europees Semester en de (toekomstige) Strategie 2030	AB 29 004 08 03 1212 AB 29 004 08 02 12 11	Coördineren van de bijdrage aan het Europese Semester en het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) van het BHG. Die coördinatie zal passen binnen een expertisepool die ervoor moet zorgen dat de fondsen en financiële instrumenten van de EU optimaal gekoppeld worden aan het gewestelijk beleid.	0	99	50	Het Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) werd gecoördineerd net als de bijdrage aan het Europese semester. Een Fact Finding Mission vond niet plaats maar veel bijkomende aandacht ging naar het verwerken van informatie over de impact van Covid en de parallelle voorbereidende werkzaamheden aan de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (RRF). In het kader van het Steunprogramma voor structurele hervormingen werden ook Brusselse projecten begeleid.	FR	100	De middelen die Europa aanreikte in een antwoord op de Covid-crisis, zoals de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht en het Steunprogramma voor Structurele hervormingen vroegen heel wat bijkomende aandacht.
									L'analyse des politiques bruxelloises et européennes a été lancée. Les autres parties du projet seront lancées au début de 2021.			

		O.S.8	RELATIONS BILATÉRALES ET MULTILATÉRALES
NL		O.O. 8.1	
Een meer proactieve houding ten aanzien van EU-handels- en investeringsakkoorden en van de BLEU-akkoorden		AB 29 004 08 02 12.11	Objectivation et rationalisation des actuelles et futures relations bilatérales et multilatérales
informatique a commencé.	In samenwerking met hub.brussels, 1 project opstarten om in 2022 het gehele EU-beleidsproces over de onderhandeling, conclusie en ratificatie van EU-handels- & investeringsakkoorden opvolgen, en dit vanaf de onderhandelingsfase tot en met het uitputten van opportuniteiten uit akkoorden. Het versterkt model voor samenwerking werd uitgewerkt en opgestart. De nodige informatie werd gedefinieerd en de uitwisseling ervan op punt gesteld. 1 aanvang werd genomen met de ontwikkeling van het IT-uitwisselingsplatform.	49	Entreprenure une évaluation des relations bilatérales et multilatérales actuelles afin de dresser une liste des relations existantes prioritaires. - Cartographier les nouvelles relations ou nouveaux réseaux ayant une valeur ajoutée pour la Région de Bruxelles-Capitale
		75	
		74	
Het project werd opgestart op 1 september 2020. De eerste driemaandelijkse doelstellingen werden gehaald.		FR	Les relations bilatérales ont été évaluées. Sur la base de la grille d'examen, on a fait un début avec l'évaluation des réseaux dont la RBC fait partie.
Het opmaken van het Jaarverslag aan het Parlement werd met één jaar vervroegd, waardoor het eerste rapport reeds in het eerste semester van 2021 voorgelegd zal worden.		100	

NL		Het coördineren van verdragsverplichtingen en deelnemen aan het beleidsproces van internationale organisaties	AB 29 004 08 02 1211	Het coördineren en deelnemen aan het beleidsproces van de internationale organisaties voor het vervullen van de wettelijke verplichtingen, het verdedigen van de Brusselse belangen en het beantwoorden aan de internationale uitdagingen.	49	74	83
FR	O.O. 8.3	Suivre la procédure pour la conclusion de traités internationaux et rattraper le retard	AB 29 004 08 02 1211	Conclure et ratifier des traités sur des questions qui relèvent également de la compétence régionale. Optimiser et utiliser pleinement la participation de Bruxelles aux mécanismes (internes et externes) de consultation et de coordination.	49	74	83
NL		De procedure voor het sluiten van internationale verdragen opvolgen en de achterstand wegwerken		Het sluiten en ratificeren van verdragen over de materie die ook onder de gewestelijke bevoegdheden valt. Het optimaliseren en volledig benutten van de Brusselse deelname aan de (interne en externe) overleg- en coördinatiemechanismen.			
		Coovid-19 had een grote invloed op de activiteiten van de internationale organisaties die grotendeels werden geheroriënteerd.		Coovid-19 had een grote invloed op de activiteiten van de internationale organisaties die grotendeels werden geheroriënteerd. De Brusselse deelname aan het World Urban Forum vormt hierop een zeldzame uitzondering. Andere belangrijke conferenties werden verschoven of uitgesteld wat een impact had op het aantal coormultibijeenkomsten maar aan de coormultis met een belang voor het Hoofdstedelijk Gewest werd deelgenomen. In de loop van 2021 is er zicht op een normalisatie van de werkzaamheden.			100
		Coovid-19 had een grote invloed op de activiteiten van de internationale organisaties die grotendeels werden geheroriënteerd. De Brusselse deelname aan het World Urban Forum vormt hierop een zeldzame uitzondering. Andere belangrijke conferenties werden verschoven of uitgesteld wat een impact had op het aantal coormultibijeenkomsten maar aan de coormultis met een belang voor het Hoofdstedelijk Gewest werd deelgenomen. In de loop van 2021 is er zicht op een normalisatie van de werkzaamheden.		Malgré un suivi étroit et une ratification en temps utile de la plupart des conventions, la ratification de certaines catégories de conventions reste difficile.			100
		Ondanks de nauwe opvolging en de tijdige ratificatie van de meeste verdragen blijft het ratificeren van een aantal categorieën van verdragen moeilijk.		Ondanks de nauwe opvolging en de tijdige ratificatie van de meeste verdragen blijft het ratificeren van een aantal categorieën van verdragen moeilijk.			100

FR	NL	O.O. 8.4	Coordonner et assurer le suivi de la participation de la RBC aux réseaux internationaux	AB 29 004 08 02 1211	Coordonner et participer au travail des associations et réseaux de défense des intérêts de Bruxelles (OO 8.1), en renforçant leurs propres positions en collaboration avec d'autres partenaires urbains et régionaux afin de faire pression et de répondre conjointement aux défis internationaux.	50	75	72	100
									En raison de la pandémie de Covid-19, de nombreuses rencontres internationales ont été reportées ou annulées. Les efforts se concentrent en grande partie sur les activités européennes, mais aussi sur la position de Bruxelles dans Metropolis.
									En raison de la Covid-19, de nombreuses rencontres internationales ont été reportées ou annulées.
									Door de Covid-19 pandemie werden heel wat van de internationale ontmoetingen uitgesteld of afgeschaft. De aandacht blijft grotendeels uit naar de Europese werkzaamheden maar ook naar de positie van Brussel in Metropolis.
									Door de Coovid-19 pandemie werden heel wat van de internationale ontmoetingen uitgesteld of afgeschaft. De aandacht blijft grotendeels uit naar de Europese werkzaamheden maar ook naar de positie van Brussel in Metropolis.
									Door de Coovid-19 pandemie werden heel wat van de internationale ontmoetingen uitgesteld of afgeschaft. De aandacht blijft grotendeels uit naar de Europese werkzaamheden maar ook naar de positie van Brussel in Metropolis.
									Door de Coovid-19 pandemie werden heel wat van de internationale ontmoetingen uitgesteld of afgeschaft. De aandacht blijft grotendeels uit naar de Europese werkzaamheden maar ook naar de positie van Brussel in Metropolis.
									Door de Coovid-19 pandemie werden heel wat van de internationale ontmoetingen uitgesteld of afgeschaft. De aandacht blijft grotendeels uit naar de Europese werkzaamheden maar ook naar de positie van Brussel in Metropolis.

	FR	O.O. 8.5	Mise en œuvre des accords bilatéraux	AB 29 004 08 02 1211 AB 29 004 34 04 3300	FR	49	60	79	49	<p>- Analyse de la trentaine d'accords bilatéraux selon les 3 critères suivants: "valeur économique", "valeur ajoutée" et "proximité culturelle et diaspora".</p> <p>- Production d'un tableau reprenant les accords prioritaires pour 2020 et d'un plan d'action.</p> <p>- Mise en oeuvre du plan d'action qui a été constamment adapté en 2020 avec des activités sous forme de visioconférences dans le cadre de quelques accords (des échanges de bonnes pratiques dans le cadre de la MEL, Berlin...).</p> <p>- Préparation d'actions/activités à mettre en oeuvre en 2021 (appels à projets, préparation de visites ministérielles...).</p>	100
	NL		Uitvoeren van bilaterale akkoorden		NL				<p>De COVID-19-pandemie heeft een impact gehad op de uitvoering van talrijke bilaterale akkoorden en de planning van de acties werd continu aangepast. Het budget dat bestemd was voor de bilaterale acties moest ook herzien worden en moest worden aangepast op basis van de planningswijzigingen.</p>		

	FR		O.O. 8.6	Conclusion nouveaux accords bilatéraux	AB 29 004 08 02 1211 AB 29 004 34 04 3300	FR	60	79	100	- Définition d'une approche méthodologique unique, venant cadrer les accords bilatéraux entre la RBC et un homologue (ville, région ou province) étranger. - Préparation en cours de 4 mémoires d'entente d'une durée de 2 ans (Istanbul, Ankara, Quito et Belgrade) qui permettront d'explorer des pistes de collaboration.	FR	100
	NL			Sluiten van nieuwe bilaterale akkoorden		NL				- Uitwerking van een unieke methodologische benadering ter omkadering van de bilaterale akkoorden tussen het BHG en een buitenlandse evenknie (stad, regio of provincie). - Lopende voorbereiding van vier tweejarige memorandums van overeenstemming (Istanbul, Ankara, Quito en Belgrado) die samenwerkingsmogelijkheden kunnen bieden.	NL	
O.S.9	INTENSIFIER ET METTRE EN ŒUVRE UNE COOPÉRATION AU DÉVELOPPEMENT COHÉRENTE ET ADAPTÉE AUX RÉALITÉS URBAINES DE LA RBC POUR PROMOUVOIR UN MONDE JUSTE ET DURABLE		O.O. 9.1	Renforcer les capacités de nos régions partenaires en matière de résilience urbaine, notamment à Rabat et Kinshasa	AB 29 006 08 01 1211 AB 29 006 19 01 3122 AB 29 006 34 01 3300	FR	50	74	69	- Contact maintenu ainsi que certaines activités/ projets avec les partenaires bilatéraux et ce avec l'aide d'OAA bruxellois (perspective, CIRB...) malgré la crise covid-19. - Organisation d'un appel à projets Sud conjointement avec hub.brussels. - Financement d'un projet d'une organisation internationale (UNICEF). - Lecture des rapports finaux relatifs aux projets subsidiés et mis en oeuvre dans les 4 villes et région partenaires de la RBC en matière de coopération au développement.	FR	100

	<p>De COVID-19-pandemie en de onmogelijkheid om te reizen. Tijdsgebrek om de tussentijdse verslagen te lezen.</p>	100
<p>EEN COHERENTE ONTWIKKELINGSSA MENWERKING, AFGESTEMD OP DE STEDELIJKE REALITEIT VAN HET BHG. OM EEN RECHTVAARDIGE EN DUURZAME WERELD TE BEVORDEREN</p>	<p>Versterken van de capaciteit van onze partnerregio's op het gebied van stedelijke veerkracht, met name in Rabat en Kinshasa</p>	<p>NL</p>
		<p>AB 29 006 08 01 1211 AB 29 006 34 01 3300</p>
<p>FR</p>	<p>O.O. 9.2</p>	<p>FR</p>
<p>FR</p>	<p>Promouvoir la citoyenneté mondiale et solidaire sur le territoire de la RBC</p>	<p>FR</p>
		<p>89</p>
<p>NL</p>	<p>- Contact en bepaalde activiteiten/projecten met de bilaterale partners in stand gehouden met de hulp van Brusselse ABI's (perspective, CIBG, ...) ondanks de COVID-19-crisis. - Organisatie van een projectoproep ZUID met hub.brussels. - Financiering van een project van een internationale organisatie (UNICEF). - Lezen van de eindverslagen betreffende de gesubsidieerde projecten die worden verwezenlijkt in de vier partnersteden en -regio's van het BHG op het vlak van ontwikkelingsamenwerking.</p>	<p>74</p>
<p>FR</p>	<p>- Organisation d'un appel à projet Citoyenneté mondiale et solidaire dont le public cible sont les jeunes bruxellois. - Dans le cadre de Soliris, démarrage du volet "diaspora": travail de cartographie des associations issues des diasporas en RBC actives dans la solidarité internationale en cours de réalisation, deux formations à destination de ces asbl et une conférence réalisées. - Mise en route du projet de faire de la RBC une région du commerce équitable et réalisation d'un marché public pour une étude sur le commerce équitable; étude en cours de réalisation.</p>	<p>50</p>
		<p>74</p>
<p>FR</p>	<p>Des adaptations ont été nécessaires suite à la crise sanitaire: - le suivi des projets de l'appel à projets Citoyenneté mondiale et solidaire a été impacté, notamment l'impossibilité d'organiser des rassemblements de personnes a compliqué le mise en oeuvre de ces projets. - dans le cadre de Soliris, certains événements ont été organisés sous forme de visioconférences; - l'évènement "Commerce équitable" n'a pu être organisé, mais l'équipe coopération a su développer un rebondir et proposer un nouveau projet en matière de commerce équitable (faire de la RBC une région du commerce équitable et lancer une étude sur le commerce équitable en RBC).</p>	<p>100</p>
<p>FR</p>	<p>89</p>	<p>74</p>
		<p>50</p>

	NL		<p>Bevorderen van solidair wereldburgerscha p op het grondgebied van het BHG</p>	NL			<p>- Organisatie van een projectoproep solidair wereldburgerschap met de Brusselse jongeren als doelgroep. - In het kader van Soliris, opstart van het luik "diaspora": in kaart brengen van de verenigingen in het BHG die ontstaan zijn uit de diaspora en die actief zijn op het vlak van de internationale solidariteit die tot stand gebracht wordt, twee opleidingen voor deze vzw's en een conferentie vonden al plaats. - Opstart van het project om van het BHG een fairtraderegio te maken en overheidsopdracht betreffende een studie over fair trade; studie is lopende.</p>	<p>Er waren aanpassingen nodig naar aanleiding van de gezondheids crisis: - de opvolging van de projecten van de projectoproep solidair wereldburgerschap ondervond de impact van de crisis. Met name de onmogelijkheid om bijeenkomsten te organiseren heeft de uitvoering van deze projecten bemoeilijkt. - in het kader van Soliris werden bepaalde evenementen georganiseerd in de vorm van videoconferenties; - het fairtrade- evenement kon niet georganiseerd worden, maar het team ontwikkelingssamenwerkin g is niet bij de pakken blijven zitten en heeft een nieuw fairtrade project voorgesteld (van het BHG een fairtraderegio maken en een studie rond fair trade in het BHG opstarten).</p>
--	----	--	--	----	--	--	--	--

O.S.1 0	NL	IMPORTATION ET EXPORTATION DES ARMES ET BIENS A DOUBLE USAGE	O.O. 10.1	Coördineren van humanitaire hulp bij rampen	NL	AB 29 003 08 01 1211	Armes : 1. Elaboration de critères permettant de mieux définir la délégation accordée au Secrétaire général et au Secrétaire général adjoint en matière de licences d'armes et produits liés à la Défense, prévue à l'article 6 de l'Arrêté du 3 avril 2014 portant exécution de l'Ordonnance armes du 20 juin 2013 (ordonnance armes). Armes : 2. Elaboration du mécanisme de sanctions pénales et administratives prévues par l'Ordonnance armes. Double usage : 1. publication d'un arrêté portant délégation de pouvoir et de signature au secrétaire général ou	50	75	55	- Toekenning van financieringen voor humanitaire hulp in het kader van responsacties tegen de COVID-19-crisis aan Wereld solidariteit/ Solidarité mondiale voor de levering van basisbenodigdheden voor werknemers in informele sectoren in Chennai, en aan Enabel voor de levering van beschermingsmateriaal tegen COVID-19 in de regio Rabat Salé Kénitra en in Kinshasa. - Videofilm gemaakt over de geboden humanitaire hulp in Chennai.	Tijdsgebrek om de denkoefening over het toekenningproces van humanitaire hulp op te starten.	100
							Armes : 1. les critères ont déjà été élaborés mais la procédure juridique doit encore être mise en oeuvre. Armes : 2. Un contact avec le Parquet a déjà été établi mais le projet n'a pas connu d'évolution significative durant l'année 2020. Double usage : 1. Le projet d'arrêté est prêt et doit être soumis au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale. Double usage: 2. le Règlement (CE) n° 428/2009 étant appelé à évoluer en 2021, il est préférable d'attendre la publication du nouveau Règlement. Double usage: 3. Le texte est prêt et doit suivre l'ensemble de la procédure juridique d'adoption.				Armes : 1. Essentiellement lié à un problème d'effectif. Armes : 2. Essentiellement lié à un problème d'effectif. Double usage : 1. nihil. Le processus suit son cours. Double usage: 2. adoption imminente nouveau Règlement. Double usage: 3. Les 4 premiers éléments étant prioritaires, celui-ci sera traité lorsque les 4 premiers points seront finalisés.		

INVOER EN UITVOER VAN WAPENS EN GOEDEREN VOOR TWEEËRLEI GEBRUIK	Reglementering	<p>Wapens: 1. Uitwerking van criteria om de aan de Secretaris-generaal en de Adjunct-secretaris-generaal verleende delegatie inzake vergunningen voor wapens en defensiegerelateerde producten beter te omschrijven, zoals bepaald in artikel 6 van het Besluit van 3 april 2014 tot uitvoering van de Wapenordonnantie van 20 juni 2013 (Wapenordonnantie).</p> <p>Wapens: 2. Uitwerking van het mechanisme van strafrechtelijke en administratieve sancties waarin de Wapenordonnantie voorziet.</p> <p>Tweeërlei gebruik : 1. Bekendmaking van een besluit tot delegatie van bevoegdheid en ondertekening aan de Secretaris-generaal of Adjunct-secretaris-generaal van de GOB in verband met de toekenning van vergunningen voor de invoer, de uitvoer en de doorvoer van goederen.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 2. Publicatie van een ministerieel besluit ter</p>			<p>Wapens: 1. De criteria zijn al opgesteld, maar de juridische procedure moet nog worden uitgevoerd.</p> <p>Wapens: 2. Er werd al contact gelegd met het Parket, maar het project heeft in 2020 geen significante evolutie gekend.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 1. Het ontwerpbesluit is klaar en moet worden voorgelegd aan de Brusselse Hoofdstedelijke Regering.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 2. Aangezien de Verordening (EG) 428/2009 aangepast zal worden in 2021, is het beter te wachten tot de nieuwe Verordening gepubliceerd is.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 3. De tekst is klaar en moet de hele Juridische goedkeuringsprocedure doorlopen.</p>	<p>Wapens: 1. Hoofdzakelijk te wijten aan een personeelsgebrek</p> <p>Wapens: 2. Hoofdzakelijk te wijten aan een personeelsgebrek</p> <p>Tweeërlei gebruik: 1. nihil.</p> <p>Het proces is lopende.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 2. Nakende goedkeuring van de nieuwe Verordening.</p> <p>Tweeërlei gebruik: 3. Aangezien de eerste vier elementen prioritair zijn, zal dit behandeld worden wanneer de eerste vier punten afgerond zijn.</p>
---	----------------	--	--	--	---	--

NL	Participatie van het bedrijfsleven en de academische wereld	O.O. 10.3	1. Organisatie van voorlichtings- en bewustmakingsseminars over de regelgeving inzake wapens en goederen voor tweeërlei gebruik. 2. Opstelling van richtsnoeren voor de overdracht van technologie voor tweeërlei gebruik aan universiteiten en onderzoekscentra.	50	75	80	1. De presentatie voor de bedrijven is klaar. 2. De richtlijnen zijn opgesteld en werden al meermaals besproken tijdens vergaderingen met de universiteiten.	1. Voor de bedrijven zou een fysieke vergadering geschikter zijn gezien het grote aantal deelnemers. 2. Geen koersverandering: het proces is lopende.	100
FR	Communication et sensibilisation	AB 29 003 08 01 1211	1. Développement et mise à jour du site internet de la Cellule. 2. Elaboration de mails plus spécifiques	50	75	80	1. Le site internet fait l'objet de mise à jour régulières et doit encore être adapté en anglais. 2. Des mails plus spécifiques sont adressés aux entreprises.	1. La version anglaise du site doit encore être implémentée. 2. Aucune déviation : le processus suit son cours.	100
NL	Communicatie en sensibilisering		1. Ontwikkeling en bijwerking van de website van de eenheid. 2. Uitwerking van meer specifieke e-mails	50	75	80	1. De website wordt regelmatig bijgewerkt en moet nog worden aangepast in het Engels. 2. Er werden specifiekere mails naar de bedrijven gestuurd.	1. De Engelse versie van de website moet nog geïmplementeerd worden. 2. Geen koersverandering: het proces is lopende.	100

3. Bruxelles ConnectIT – Brussel ConnectIT

3.1 Rapport annuel objectifs opérationnels - Jaarverslag operationele doelstellingen

TABLEAU DE BORD SAE (Easy)					
Objectif opérationnel	Description du résultat atteint	Description de la déviation et de ses causes	Impact de la déviation	Actions futures	Résultat final
Nom de l'objectif opérationnel	Ce qui a été fait	Ce qui n'a pas été fait OU ce qui a été fait en plus et pourquoi	Conséquences	Indiquer, le cas échéant, les actions futures associées à un objectif opérationnel non clôturé.	
Plan de simplification administrative 2020-2025	Le Plan a été préparé et a reçu la validation du Gouvernement, et sa diffusion a commencé auprès des administrations.	N/A	N/A	Accompagnement des administrations à la mise en oeuvre du plan, et monitoring de suivi des actions prévues par celui-ci.	75%
Structurer la dynamique régionale de simplification	Les 4 réunions prévues du Comité d'Accompagnement de la Simplification Administrative ont eu lieu le 18 février, 12 mai, 15 septembre, et 24 novembre 2020. La pertinence d'accords de collaboration supplémentaires a été examinée ; à ce stade, aucun accord pertinent n'a été identifié. La collaboration avec les entités fédérées s'est poursuivie, notamment dans le cadre de la transposition de directives européennes relatives aux données et à l'accès aux procédures administratives en ligne. Le rapport d'activités 2019 d'easy.brussels a été publié, et le rapport 2020 est en cours de préparation.	N/A	N/A	N/A	100%
Mener des actions de communication et de sensibilisation	En raison de la crise sanitaire de 2020, les actions de communication et de sensibilisation prévues n'ont pas pu être mises en oeuvre.	La crise sanitaire a rendu impossible l'organisation d'actions de communication et de sensibilisation lors d'événements publics.	Les ressources prévues pour ces actions ont été réaffectées à d'autres projets.	Organisation d'actions à partir de 2021 si les conditions sanitaires le permettent.	0%

Stratégie web régionale	Le catalogue des démarches est accessible en ligne via l'application MyBrussels. Le travail d'implémentation sur le portail be.brussels se poursuit. Les actions nécessaires au respect des obligations relatives au SDG pour l'année 2020 ont été implémentées. Une première version du cadastre régional des dépenses publiques a été mise en ligne.	N/A	N/A	N/A	Le travail se poursuit en 2021 pour améliorer le cadastre des dépenses publiques, au point de vue de l'accessibilité des données mises en ligne.	92%
Renforcer le principe Once Only en Région bruxelloise	L'ordonnance "Once Only" a été adoptée le 17 juillet 2020. Un accord de collaboration a été conclu avec le CIRB pour le développement et la maintenance d'une interface web permettant l'accès aux sources authentiques. easy.brussels a assuré sa mission d'analyse des formulaires bruxellois tels que prévue par l'ordonnance du 17 juillet 2020.	N/A	N/A	N/A	L'interface web sera pleinement opérationnelle en 2021.	100%
Poursuivre la dématérialisation des processus administratifs bruxellois	easy.brussels a organisé des sessions d'information à l'attention des administrations et des entreprises bruxelloises, dans le but de favoriser le recours à la facturation électronique. Le reporting trimestriel réalisé par easy.brussels indique une poursuite de la dématérialisation des marchés publics en Région bruxelloise. Au plan de l'eBox, easy.brussels a concentré ses efforts sur l'implémentation d'une solution externe permettant une dématérialisation de la préparation des envois de courriers. Des projets d'envoi dans leBox ont également été initiés, notamment avec Bruxelles Logement. easy.brussels a identifié de nouvelles opportunités de dématérialisation de procédures et d'implémentation d'e-guichets, grâce à la mission d'analyse des formulaires administratifs soutenue par la Commission européenne (mission "Top 30").	N/A	N/A	N/A	Poursuite de l'accompagnement des administrations dans les différentes thématiques (mise en œuvre des recommandations de la mission "Top 30", info-sessions relatives à la facturation électronique, etc.)	100%
Identifier les externalités environnementales négatives potentielles de la simplification administrative	L'identification des facteurs pertinents n'a pas été réalisée.	N/A	Manque de données statistiques pertinentes permettant de lier les thématiques d'easy.brussels (charges administratives, numérisation, etc.) à des impacts environnementaux précis.	N/A	Collecte des informations et données statistiques nécessaires.	0%

Formation des fonctionnaires aux enjeux de l'inclusion numérique	Un programme de formation a été préparé en 2020 en collaboration avec talent.brussels.	Les formations n'ont pas été lancées en 2020. Suite à la crise sanitaire et au manque de ressources humaines d'easy.brussels, l'organisation concrète des formations a été fortement ralentie.	Les formations n'ont pas été lancées en 2020.	N/A	50%
--	--	--	---	-----	-----

3.2 Rapport annuel par indicateur - Jaarverslag per indicator

TABLEAU DE BORD ITCO

Réf. OS	Réf. OO	Titre de l'OO	Priorité	Gestionnaire	Référence du KPI	Nom du KPI	Seuil rouge	Seuil vert	Final 2020
OSD 1	POP2020ICT1	Een innovatieve en efficiënte algemene leiding van de directie IT-Coördinatie	2	kjacsens@gob.brussels	KICT001	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	100%
OSD 1	POP2020ICT2	Meerjarenplan-IT	1	ehiel@gob.brussels	KICT002	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	100%
OSD 1	POP2020ICT3	Masterplan-IT	1	kjacsens@gob.brussels	KICT003	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	33%	66%	100%
OSD 1	POP2020ICT4	Beheer bureautica	2	pbartsoen@sprb.brussels bsalembier@sprb.brussels	KICT004	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	93%
OSD 1	POP2020ICT5	IT-ondersteuning aanbieden aan de verschillende besturen van de GOB	2	kjacsens@gob.brussels	KICT005	% gerealiseerde acties ten opzichte van het totaal te realiseren acties	60%	90%	90%
OSD 1	POP2020ICT6	Ontwikkelen van SAP .regionaal	1	bmichel@sprb.brussels	KICT006	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	75%

DT 7	POP2020ICT7	Budgettaire planification	2	rhemroulle@sprb.brussels	KICT007	% gebruik van het budget	85%	95%	95%
OSD 2	POP2020ICT8	Be-Connected	1	kjacxsens@gob.brussels	KICT008	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	100%

TABLEAU DE BORD Arch										
Auteur	Julien Vanderstichel									
Réf. OS	Réf. OO	Titre de l'OO	Priorité	Début	Fin	Gestionnaire	Seuil rouge	Seuil vert	Résultat	Commentaires complémentaires
OS 6	POP2020ARD1	Gouvernance de l'information. Mettre en œuvre les projets "gestion des archives" du stream gouvernance de l'information (be connected).	1	1/01/2020	31/12/2020	jvanderstichel@sprb.brussels	25%	85%	87%	
OS 6	POP2020ARD2	Mettre en oeuvre le plan global de classement et d'archivage.	1	1/01/2020	31/12/2020	jvanderstichel@sprb.brussels	25%	85%	53%	
OS 6	POP2020ARD3	Gérer les archives. Former les producteurs d'archives régionaux. Assurer le bon déroulement des versements d'archives. Contrôler les conditions de conservation des documents. Disposer du matériel d'archivage pour aider les producteurs d'archives. Rapporter au Parlement en respect de l'article 9 de l'ordonnance relative aux archives.	1	1/01/2020	31/12/2020	jvanderstichel@sprb.brussels	25%	85%	87%	
OS 6	POP2020ARD4	Rédiger des textes cadres. Adapter la proposition de remplacement de l'ordonnance relative aux archives du 19/03/2009. Finaliser la proposition d'arrêt d'exécution et l'adapter en fonction des demandes.	1	1/01/2020	31/12/2020	jvanderstichel@sprb.brussels	0%	100%	20%	
OS 6	POP2020ARD5	Organiser l'accès aux archives. Gérer les emprunts de pièces d'archives au sein du SPRB sans perte de documents.	1	1/01/2020	31/12/2020	jvanderstichel@sprb.brussels	0%	100%	89%	
OS 6	POP2019ARD6	Support aux clients. Traiter les demandes des clients de l'unité administrative en respect du catalogue des services et fournir des conseils professionnels corrects.	1	1/01/2020	31/12/2020	jvanderstichel@sprb.brussels	0%	100%	98%	

TABLEAU DE BORD DTO												
Auteur	Natascha Mertens											
Réf. OS	Réf. OO	Titre de l'OO	Priorité	Début	Fin	Gestionnaire	Référence du KPI	Nom du KPI	Seuil rouge	Seuil vert	Résultat	Commentaires complémentaires
OS 1	POP2020DTO1	Een innovatieve en efficiënte algemene leiding van de directie digital Transformation Office	1	1/01/2020	1/09/2020	nmertens@gob.brussels	KDTO001	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	100%	
OS 3	POP2020DTO2	Masterplan-IT	1	1/01/2020	31/12/2020	nmertens@gob.brussels	KDTO002	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	50%	75%	80%	
OS 4	POP2020DTO3	Data driven organisation	2	1/01/2020	31/12/2020	nmertens@gob.brussels	KDTO003	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	50%	75%	54%	
OS 2 et OS 3	POP2020DTO4	Informatieveiligheid	1	1/01/2020	31/12/2020	mcusters@gob.brussels	KDTO004	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	60%	90%	92%	
OS 4	POP2020DTO5	Invoeren van innoverende technologieën	1	1/01/2020	31/12/2020	nmertens@gob.brussels	KDTO005	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	50%	75%	67%	
OS 4	POP2020DTO6	Be Connected	1	1/01/2020	31/12/2020	nmertens@gob.brussels	KDTO006	% gerealiseerde prestaties ten opzichte van het totaal aantal te realiseren prestaties	50%	75%	77%	

S1	Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	O.1.1	Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »	<p>AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »</p> <p>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) »</p>	50%	80%	100 %	<p>Veille et prospective: Analyse de l'évolution du marché du travail bruxellois et en périphérie flamande pour recenser les besoins à court et moyen termes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle édition 2020 sur la détermination des besoins en emploi et formation - Analyses d'impact de la crise Covid-19 sur le marché de l'emploi bruxellois : Développement de baromètres et production de rapports d'analyse et de prospective (une première production et 2 actualisations) ainsi que de focus sectoriels (commerce et Horeca) <p>Un accord de coopération entre la Région bruxelloise et la Région Flamande en vue de favoriser la mobilité des chercheurs d'emploi et de formaliser les collaborations entre Actiris et VDAB. Une proposition d'accord de coopération a été soumise aux ministres compétents qui fixe les principes et la procédure que doivent suivre Actiris et le VDAB pour le réaliser. L'objectif est de conclure une nouvelle convention de collaboration entre Actiris et le VDAB en 2021, conformément aux dispositions du nouvel accord de coopération.</p> <p>Développement d'outils et d'analyses par view.brussels: recommandations conjointes dont la liste des métiers et secteurs prioritaires, spécifiquement intéressants dans le cadre du 'mandatement' (trajets pour les CE vers un emploi en région flamande - mandatering).</p> <p>Inventaire et analyse de faisabilité pour structurer les collaborations enseignement – emploi en distinguant les opportunités de collaboration avec les institutions et les opportunités de collaboration opérationnelles: Etats des</p>	<p>Veille et prospective:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nouvelle édition 2022 du rapport conjoint sur la détermination des besoins en emploi et en formation - Poursuite des analyses traitant des impacts de la crise COVID-19. <p>Accord de coopération:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Finalisation du processus d'approbation du nouvel accord de coopération RF-RBC. - Nouvelle convention de collaboration entre Actiris et le VDAB conformément aux dispositions du nouvel accord de coopération. - Développement d'outils et d'analyses par une approche conjointe sur l'analyse du marché du travail ; produire des indicateurs stratégiques et échanger les données et analyses sur le marché de l'emploi bruxellois. <p>Commande de formation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Révision de la note 'détermination des besoins en emploi et formation' grâce aux analyses produites par view.brussels, dont les trajets d'insertion vers l'emploi. - Renforcer et structurer la collaboration entre Actiris, Bruxelles Formation et VDAB vers des politiques réellement croisées afin de garantir des formations accessibles, adaptées et en suffisance vers les métiers porteurs. <p>Développement d'indicateurs de transition formation-emploi, pour des dispositifs/bénéficiaires non encore couverts comme les formations en alternance des classes moyennes de l'EFP et la validation des compétences.</p>
----	---	-------	--	--	-----	-----	-------	--	--

S1	Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	O.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	AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens	50%	80%	100%	analyses door view.brussels: gezamenlijke aanbevelingen met inbegrip van een lijst van prioritaire beroepen en sectoren die van specifiek belang zijn in het kader van "mandatering" (trajecten voor werkzoekenden naar een job) in het Vlaams Gewest. Inventarisatie en haalbaarheidsanalyse voor het structureren van de samenwerkingen tussen onderwijs- en werkgelegenheid door een onderscheid te maken tussen demogelijkheden voor samenwerking met instellingen en de mogelijkheden voor operationele samenwerking: er werd een stand van zaken opgesteld, zowel op intern als extern niveau en de geformuleerde aanbevelingen werden uitgevoerd en gecommuniceerd. Ontwikkeling van selectieinstrumenten, een sectorale aanpak en de prioriteiten om de opleidingsbestelling te bepalen. Opmaak van de nota over de werkgelegenheids- en opleidingsbehoeften door view.brussels Inauguration des Pôles Formation Emploi relatifs aux secteurs « Transport et Logistique », « Industrie technologique », « ICT », « Construction » et « Horeca », respectivement « Logisticity », « Technicity », « Digitalcity », « Constructivity »	kansrijke beroepen te garanderen. Ontwikkeling van indicatoren voor de overgang van opleiding naar werk, voor nog niet bestreken maatregelen/begunstigden zoals alternerende opleiding voor de middenklassen van beroepsonderwijs (EFP) en de validering van competenties.	Trouver une solution logistique (bâtiment) pour le secteur de la « Construction ». Renforcement des collaborations avec les PFE dans l'accompagnement, la formation et la reconversion des chercheurs d'emploi. Clarification du rôle d'appui et de support méthodologique de view.brussels par rapport aux activités de veille des PFE et optimisation de la coordination.
----	---	-------	---	---	-----	-----	------	---	---	---

De gekruiste beleidsinitiatief en werk-opleiding-onderwijs versterken	O.1.3	De opleidings- en tewerkstellingspool en oprichten als partnerschapsinstument bij uitsteking en de sectorale benadering inzake tewerkstelling en beroepsopleiding voortzetten.	matériels et services) » AB 16.005.15.07. 4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour les cofinancements en matière de centres de référence »	50%	80%	100%	Inauguratie van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen in de sectoren "Vervoer en logistiek", "Technologische industrie", "ICT", "Bouw" en "Horeca", respectievelijk, « Logisticsity », « Technicity », « Digitality », « Constructivity ».	Logistieke oplossing (gebouw) voor de sector "bouw". Beslissingen om de OTP "Constructivity" te lanceren. Versterking van de samenwerking met de OTP's bij de begeleiding, opleiding en omscholing van werkozoekenden. Verduidelijking van de ondersteunende en methodologische rol van view.brussels met betrekking tot de monitoringactiviteiten van de OTP's en optimalisering van de coördinatie.
S1	Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	Rédiger et mettre en œuvre un plan d'actions visant à endiguer les vacances d'emploi	AB 16.005.15.01. 4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunération ; moyens matériels et services) »	50%	80%	100%	Identification des métiers porteurs pour les chercheurs d'emploi bruxellois grâce aux analyses quantitatives et qualitatives de View.brussels sur les secteurs et métiers porteurs. Elaboration d'un plan d'actions visant à délimiter le focus sur les métiers porteurs dans les activités d'Actiris et de la Cité des métiers.	Mise en œuvre du plan d'action portant sur: - l'orientation prioritaire des chercheurs d'emploi vers les secteurs et métiers porteurs en termes d'emploi (informations, formations, dispenses...) - l'augmentation des compétences des chercheurs d'emploi dans les métiers porteurs (techniques--pénuries, compétences relationnelles, savoir être...) - la prospection prioritaire des entreprises porteuses - l'analyse prospective. Préparation du développement pour le calcul des TSE pour les métiers porteurs. Les premiers résultats seront disponibles en 2022
De gekruiste beleidsinitiatief en werk-opleiding-onderwijs versterken		Een actieplan opstellen en uitvoeren om het tekort aan arbeidskrachten in te dijken					Identificatie van kansrijke beroepen voor de Brusselse werkozoekenden dankzij de kwantitatieve en kwalitatieve analyses over de sectoren en beroepen met toekomstmogelijkheden van view.brussels Uitwerking van een actieplan om de focus van de activiteiten van Actiris en het Beroepenpunt op de beroepen met toekomstmogelijkheden te leggen	Uitvoering van het actieplan inzake: - De prioritaire oriëntatie van werkozoekenden naar de sectoren en kansrijke beroepen op het gebied van de werkgelegenheid (informatie, opleidingen, vrijstellingen, ...) - Verbetering van de vaardigheden van werkozoekenden in kansrijke beroepen (tekort aan technische vaardigheden, relationele vaardigheden, knowhow, enz.) - De prioritaire prospectie van de kansrijke ondernemingen - Prospectieve analyse. Voorbereiding van de ontwikkeling voor de berekening van de uitstroompercentages naar werk voor

S1	Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	O.1.4	Développer la formation en entreprise	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	50%	80%	100%	Prospection et sensibilisation de nouveaux employeurs intéressés à engager des jeunes en alternance.	Crise Covid: Beaucoup d'employeurs n'ont pas pu s'investir tant qu'ils avaient des employés en chômage temporaire, ou que tout leur personnel était en télétravail, rendant impossible un accompagnement qualitatif de stagiaire...	kansrijke beroepen. De eerste resultaten zullen in 2022 beschikbaar zijn
	De gekruiste beleidsinitiatieven en werk-opleiding-onderwijs versterken		De opleiding in de onderneming ontwikkelen					Prospectie en sensibilisation van nieuwe werkgevers die geïnteresseerd zijn in het aanwerven van jongeren in alternerende opleiding.	Covid-crisis: veel werkgevers konden niet investeren zolang zij werknemers in tijdelijke werkloosheid hadden, of al hun personeel telewerkten, waardoor het onmogelijk werd om stagiaires kwalitatief hoogwaardige ondersteuning te bieden.	Voortzetting en versterking van de prospectie van nieuwe werkgevers die zich inzetten voor alternerende opleidingen voor jongeren.

	De gekruiste beleidsinitiatieven en werk-opleiding-onderwijs versterken		Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.	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 »			Volledigheid van het bestaande aanbod van 'Taalcheques - Doorstroming naar werk' via twee nieuwe modules 'Niveau B2'. Maatregel 'Taalcheques Matching': uitbreiding van het doelpubliek (tot alle kandidaten met het Select Actiris-label) en een nieuwe formule van collectieve Matching-cursussen om te voldoen aan het geval van meerdere aanwervingen. 'Brilingua' applicatie ontwikkeld voor smartphone; aanpassing van de inhoud op basis van microlearning en focus op de opstelling van cv's en de voorstelling tijdens het gesprek; ontwikkeling van een functionaliteit 'sociaal netwerk' om de taal te oefenen. Talenpunt: start van drie werkgroepen ter voorbereiding van de oprichting van een talentpunt dat toegankelijk is voor alle gebruikers die taalinformatie/opleiding zoeken: Oriëntatiewerkgroep, Certificeringswerkgroep, Bestuurswerkgroep.	De projecten zijn nog lopende en worden voortgezet in 2021.	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.
--	---	--	--	---	--	--	---	---	--

S2		O.2.1	Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.	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 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) »	50%	80%	100,00 %	Garantie solution 2.0: Elargissement aux partenaires garants: - Formation de 250 conseillers (collaborateurs des partenaires) au dispositif de la Garantie solution et aux outils. - Optimisation de l'adressage/orientation des chercheurs d'emploi vers les partenaires: mise en place d'un dispatching manuel et préparation de la mise en place du dispatching automatique. Customer care: Définition de standards de qualité pour la gestion des contacts avec le chercheur d'emploi et optimisation du processus d'enquête de satisfaction client. Contrôle de la disponibilité : - Création d'un guichet d'information (support team), de soutien et d'orientation afin d'apporter un soutien spécifique pour les CE fragilisés visant à améliorer la qualité des dossiers et à aider à la création d'orientations alternatives pour trouver un emploi. - Identification d'amélioration du cadre réglementaire organisant le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi. - Opérationnalisation de la nouvelle réglementation sur le contrôle adapté des 60+	Les projets sont en cours et se poursuivent en 2021.	Garantie solution 2.0 : - Entrée effective des partenaires garants (Missions locales, locale werkinkels et Atelier Recherche Active Emploi) dans les différents accompagnements. Développement d'un accompagnement 100% digital, d'un plan d'action individualisé automatique. - Construction d'un monitoring pour le suivi régulier des différents indicateurs concernant la Garantie Solution appliquée aux Partenaires Garants. - Suivi et adaptation des objectifs à atteindre en fonction des besoins. Customer care : Réflexion sur la transition de la « gestion de plainte » vers les concepts nouveaux et centrés sur la performance en termes de résolution des problèmes structurels. Finalisation de la mise en place effective du système de collecte d'expérience client dans chaque service. Contrôle de la disponibilité : Poursuite de l'amélioration du cadre réglementaire. Statut temporaire de DE non mobilisable : Implémentation des outils informatiques et stratégie de communication. Développement et implémentation de l'outil de screening ICF dans l'environnement IT d'Actiris. Appel à projet pour les partenaires qui rentreront dans la nouvelle convention (à partir de 2022). Analyse métiers avec les partenaires APS. Dossier Unique du Chercheur d'emploi : Enrichissement des modules destinés aux chercheurs d'emploi (inscription, clarification), aux employeurs (My Select Actiris) et aux partenaires ; Refonte de l'accompagnement et création d'un canal digital ; Renforcement de l'articulation « Contrôle de la Disponibilité » ; Accès à tous les partenaires d'Actiris pour enrichissement des données. Modélisation de la réforme des ALE.
----	--	-------	--	---	-----	-----	----------	---	--	---

<p>Co-construction avec les 19 CPAS d'un nouveau cadre de Partenariat 2022-2027 qui devra intégrer les enseignements de l'évaluation à mi-parcours ainsi que de nouveaux enjeux, notamment liés à la réforme du dispositif emploi d'insertion art. 60, à la situation socio-économique de la RBC, aux priorités du Contrat de gestion, aux engagements de la déclaration de politique générale 2019-2024 et aux principes de la nouvelle programmation du Fonds Social Européen. Le nouveau cadre visera également à améliorer les relations entre les partenaires dans un souci d'efficacité et d'efficience dans l'accompagnement des CE relevant des CPAS. L'objectif étant l'accès à un emploi durable pour ce public.</p>	<p>Oplossingsgarantie 2.0: - Effectieve toetreding van de garantieparters (Missions locales, locale werkwinkels en de Ateliers voor het actief zoeken naar werk) in de verschillende begeleidingen. Ontwikkeling van een 100% digitale begeleiding, van een automatisch geïndividualiseerd actieplan. - Opzetten van een monitoringstelsel voor de regelmatige opvolging van de diverse indicatoren inzake de oplossingsgarantie, van toepassing op de garantieparters. - Opvolging en aanpassing van de te bereiken doelstellingen naar gelang van de behoeften. Customer care: reflectie op de overgang van "klachtenbeheer" naar nieuwe en prestatiegerichte concepten in termen van structurele probleemoplossing. Afronding van de effectieve invoering van het systeem voor het verzamelen van klantervaringen in elke afdeling. Controle van de beschikbaarheid: voortzetting van de verbetering van het wetgevend kader.</p>
<p>- Enrichissement des modules destinés aux chercheurs d'emploi (inscription, clarification) et aux employeurs (My Select Actiris) ; - Accès aux partenaires garants - Formation des partenaires garants dans le cadre de la garantie solution pour tous les chercheurs d'emploi inscrits Réforme des ALE: Phase exploratoire avec la réalisation d'un état des lieux : Projet en attente suite à la crise Covid. Cadre de partenariat avec les CPAS: Prolongation du cadre 2015-2020. Préparation de l'avenant au cadre et adaptation des conventions avec les CPAS. Concertation en vue de la préparation du nouveau cadre 2022-2027.</p>	<p>De projecten zijn nog lopende en worden voortgezet in 2021.</p>
<p>- Enrichissement des modules destinés aux chercheurs d'emploi (inscription, clarification) et aux employeurs (My Select Actiris) ; - Accès aux partenaires garants - Formation des partenaires garants dans le cadre de la garantie solution pour tous les chercheurs d'emploi inscrits Réforme des ALE: Phase exploratoire avec la réalisation d'un état des lieux : Projet en attente suite à la crise Covid. Cadre de partenariat avec les CPAS: Prolongation du cadre 2015-2020. Préparation de l'avenant au cadre et adaptation des conventions avec les CPAS. Concertation en vue de la préparation du nouveau cadre 2022-2027.</p>	<p>Oplossingsgarantie 2.0: Uitbreiding tot de garantieparters: - Opleiding van 250 begeleiders (medewerkers van de partners) inzake de maatregel oplossingsgarantie en de instrumenten - Optimalisering van de oriëntatie van werkkzoekenden naar de partners: uitvoering van handmatige dispatching en voorbereiding van de invoering van automatische dispatching. - Customer care: Definieren van de kwaliteitsnormen voor het beheer van de contacten met de werkkzoekende en optimalisering van het proces van klanttevredenheidsonderzoek. Controle van de beschikbaarheid: - Oprichting van een informatie-, ondersteunings- en begeleidingsloket (support team) om specifieke steun te verlenen aan kwetsbare werkkzoekenden met het oog op de verbetering van de kwaliteit van de dossiers en de totstandbrenging van</p>
<p>Een oplossing garanderen voor alle werkkzoekenden</p>	<p>De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.</p>

<p>alternatieve oriëntaties voor het vinden van werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificatie van verbeteringen van het regelgevend kader betreffende de organisatie van de controle van de beschikbaarheid - Operationalisering van de nieuwe regelgeving betreffende de aangepaste controle van 60-plussers. <p>Tijdelijk statuut van werkzoekenden die niet kunnen worden gemobiliseerd: Kwalitatieve en kwantitatieve evaluatie van de tenuitvoerlegging en de invoering van instrumenten (informatica, procedures, opleiding van personeel en partners).</p> <p>Uniek dossier voor werkzoekenden: in 2020 zijn regelmatig nieuwe functies uitgebracht:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verrijking van modules voor werkzoekenden (inschrijving, verduidelijking) en werkgevers (My Select Actiris); - Toegang tot garantiepartners - Opleiding van garantiepartners in het kader van de oplossingsgarantie voor alle ingeschreven werkzoekenden <p>Hervorming PWA: verkennende fase met de realisatie van een stand van zaken project opgeschort ten gevolge van de Covid-crisis.</p> <p>Partnerschapskader met de OCMW' s: verlenging van het kader 2015-2020. Voorbereiding van het avenant en aanpassing van de overeenkomsten met de OCMW' s. Overleg met het oog op de voorbereiding van het nieuwe kader 2022-2027.</p>																																																																																																																																																																																																																																																																																																				

S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.2	Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable	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 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 - 6e	50%	50%	Automatisation de la délivrance des cartes activa.brussels ; Accès direct pour la plupart des CE à leur attestation via My Actiris dès qu'ils sont dans les conditions et ce, sans devoir introduire de formulaire de demande au préalable. Mise à l'emploi de 15.300 personnes grâce au dispositif. Refonte du site internet d'Actiris. Stratégie « marketing » de l'offre de services d'Actiris aux employeurs : Présentation d'une note de mise en place d'une stratégie marketing vers la cible Employeurs. Cartographie des services et produits proposés selon les besoins, étude quantitative évaluant l'attractivité de cette offre de services, segmentation des employeurs définissant la stratégie d'approche. Fluidification du parcours d'un chercheur d'emploi dans un trajet intégré recrutement – formation via notamment l'élaboration et la mise en place d'un cadre de travail collaboratif entre Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB Brussel permettant une concertée à des demandes de recrutement et de formation d'importants employeurs souhaitant engager des Bruxellois. Développement d'un nouvel outil intégré (CRM) de gestion améliorant l'expérience client des employeurs auprès d'Actiris. Plan interrégional de mobilité : Automatisation de la publication des offres d'emploi du VDAB sur le site internet d'Actiris ; Campagne de sensibilisation ; Identification des processus de traitement conjoint d'une offre ou d'une demande de formation	Plusieurs mesures sont encore en cours pour augmenter l'offre de solution et se poursuivent en 2021.	Poursuite du développement de la stratégie « marketing » de l'offre de services d'Actiris à destination des chercheurs d'emploi : - Mise en place de comités sectoriels internes permettant de poser les choix de secteurs à prioriser ou non (diagnostics sectoriels). - Réalisation d'une analyse SWOT, d'une cartographie actuelle des services pour la détection des opportunités et des axes de croissance, d'un plan d'actions Covid (gestion de crise) et post Covid. - Mise en place de panels employeurs permettant d'opérer un meilleur matching entre l'offre de solutions d'Actiris et les attentes/besoins réelles des employeurs. - Mise en place du 'product management'. - Mise en place d'une communication sectorisée et ciblée (notamment via le CRM) : marketing à destination des Chercheurs d'emploi: définitions des procédures de travail (prévu pour 2022). Poursuite de la stratégie de développement autour du nouvel outil intégré (CRM) de gestion améliorant l'expérience client des employeurs. Plan interrégional de mobilité : travail réflexif autour de la reconnaissance pour une dispense du chercheur d'emploi qui entame un parcours de formation conjoint VDAB – Bruxelles Formation ; outil de géolocalisation des offres d'emploi ; renforcement de l'automatisation des échanges d'une offre en gestion conjointe ACTIRIS-VDAB. Mise en place d'un outil de géolocalisation des offres d'emploi. Poursuite du travail administratif en vue de la mise en place d'un projet pilote inspiré du modèle français « Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée ». Fluidification du parcours du chercheur d'emploi : élaboration d'une stratégie convergente entre Actiris et les partenaires
----	---	-------	--	---	-----	-----	---	--	---

Een oplossing garanderen voor alle werkoekenden	Over voldoende passende oplossingen beschikbaar met het oog op een duurzame tewerkstelling.				<p>Automatisering van de uitgifte van activa.brussels-kaarten: Directe toegang voor de meeste werkoekenden tot hun attest via My Actiris zodra ze aan de voorwaarden voldoen, zonder dat ze vooraf een aanvraagformulier moeten indienen. Tewerkstelling van 15.300 mensen dankzij het systeem.</p> <p>Herwerking van de Actiris-website</p> <p>'Marketingstrategie' van het dienstenaanbod van Actiris voor de werkoekers: presentatie van een nota voor de tenuitvoerlegging van een marketingstrategie ten aanzien van de werkoekersdoelgroep. Het in kaart brengen van de aangeboden diensten en producten volgens de behoeften, kwantitatieve studie ter evaluatie van de aantrekkelijkheid van dit dienstenaanbod, segmentering van de werkoekers ter bepaling van de benaderingsstrategie.</p> <p>Vlotte doorstroming van een werkoekende in een geïntegreerd rekruterings- en opleidingstraject, onder meer door de uitwerking en de implementatie van een samenwerkingskader tussen Actiris, Bruxelles Formation en VDAB Brussel, om een gecoördineerd antwoord te kunnen geven op de rekruterings- en opleidingsaanvragen van grote werkoekers die Brusselsaars in dienst willen nemen</p> <p>Ontwikkeling van een nieuwe geïntegreerde managementtool (CRM) ter verbetering van de klantervaring van werkoekers bij Actiris</p> <p>Intergewestelijk mobiliteitsplan: automatisering van de publicatie van de VDAB-vacatures op de Actiris-website;</p>	Diverse maatregelen om het aanbod van oplossingen uit te breiden zijn nog steeds aan de gang en zullen in 2021 worden voortgezet.	<p>Voorzetting van de ontwikkeling van de "marketing"-strategie van het dienstenaanbod van Actiris voor werkoekenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Oprichting van interne sectorale comités om te beslissen welke sectoren al dan niet voorrang moeten krijgen (sectorale diagnostiek). - Realisatie van een SWOT-analyse, het in kaart brengen van de huidige dienstverlening voor het opsporen van kansen en groei-assen, een Covid-actieplan (crisismanagement) en een post-Covid-actieplan. - Oprichting van werkoekerspanels om de oplossingen van Actiris beter af te stemmen op de reële behoeften en verwachtingen van de werkoekers. - Implementatie van productmanagement. - Invoering van een sectorale en gerichte communicatie (met name via CRM): marketing voor werkoekenden: vaststelling van de werkprocedures (gepland voor 2022). <p>Voorzetting van de ontwikkelingsstrategie rond de nieuwe geïntegreerde managementtool (CRM) ter verbetering van de klantervaring van werkoekers.</p> <p>Intergewestelijk mobiliteitsplan: denkoefening rond de erkenning voor een vrijstelling van de werkoekende die een gezamenlijk opleidingstraject VDAB – Bruxelles Formation start: Geolocalisatie-instrument voor werkoekers; versterking van de automatisering van de uitwisseling van een aanbidding in gezamenlijk beheer ACTIRIS-VDAB. Implementatie van een geolocalisatie-instrument voor werkoekersaanbiddingen.</p> <p>Voorzetting van de administratieve werkzaamheden met het oog op de uitvoering van een proefproject geïnspireerd op het Franse model 'Territoire Zéro Chômeur de Longue Durée'.</p> <p>Vlotte doorstroming van een werkoekende: ontwikkeling van een convergerende strategie</p>
---	---	--	--	--	---	---	--

Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.4	Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptées et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi	<p>AB 16.003.34.03. 3300 « Subventions de fonctionneme nt aux associations privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale »</p> <p>AB 16.003.38.02. 3132 « Subventions de fonctionneme nt aux entreprises privées liées à l'ordonnance concernant l'économie sociale »</p> <p>AB 16.003.27.03. 4352 « Subvention de fonctionneme nt aux services publics agréés comme Initiatives Publiques d'Economie Sociale et mandatés dans le cadre de</p>	50%	80%	100%	<p>Dispositif d'emploi d'insertion visé à l'article 60§7 : 1) Circulaire ministérielle du 24 janvier 2020 relative à la répartition pour l'année 2020 des moyens issus de la 6ème Réforme de l'Etat en application de l'article 60, §7 de la loi organique des CPAS du 8 juillet 1976 – Subvention majorée en économie sociale, 2) Réalisation de l'état des lieux des mises à disposition des travailleurs article 60 §7 – subvention majorée en économie sociale le 24 janvier 2020, 3) Important travail de concertation et de coordination en vue d'implémenter les nouvelles dispositions de l'arrêté, 4) Circulaire relative à l'interprétation et l'harmonisation de la mise en œuvre de l'arrêté du 23 mai 2019 5) Elaboration et publication au Moniteur Belge des premiers modèles de formulaire, 6) Inauguration du Comité de suivi, 7) Mise en place des modalités relatives au soutien financier octroyé par la Région au CPAS selon le nombre moyen annuel de mise à l'emploi via ce dispositif, 8) Elaboration, approbation et communication de la première synthèse relative à la mise en œuvre de l'ordonnance et son arrêté d'exécution, 9) Approbation et publication de l'arrêté modificatif du 27 aout 2020 visant à élargir la liste des bénéficiaires susceptibles de bénéficier d'une exonération dans le montant de l'intervention à leur charge aux sociétés immobilières de service public visées au chapitre II du Titre Ier du Code bruxellois du logement.</p> <p>Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion : 1) 73 entreprises sociales agréées en 2020, 2) Lancement de l'appel à candidature pour l'octroi d'un mandat en vue de réaliser un programme d'insertion pour</p>		<p>Entreprises sociales et démocratiques – Economie sociale d'insertion : 1) Premiers renouvellements des agréments octroyés en 2019, 2) Evaluation, en concertation avec Actiris et le Conseil Consultatif de l'Entrepreneuriat Social, de la première procédure de mandat, 3) Mise en place des dispositifs de promotion des entreprises sociales, incluant notamment l'appel à projets annuel pour projets innovants, 4) Développement de la synthèse jointe au rapport d'évaluation annuel 5) 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.</p> <p>Dispositif d'emploi d'insertion visé à l'article 60§7 : 1) Travail réflexif et concerté autour des points d'amélioration de la nouvelle réglementation en vue d'assurer une plus grande lisibilité et rapprocher au plus près l'harmonisation souhaitée par la réforme, 2) Organisation de demi-journées thématique à destination des services ISP des CPAS, 3) Mise en œuvre de l'avenant relatif au cadre de partenariat 2021 et concertation et élaboration du nouveau cadre de partenariat.</p> <p>Evaluation des dispositifs réformés : 1) Concertation avec les partenaires sociaux pour définir le périmètre de l'évaluation et des recommandations attendues et 2) Elaboration du Cahier Spécial des Charges (CSC).</p> <p>Préparation de la réforme des ACS Loi Programme : 1) Finalisation du cadastre complet des ACS, 2) Identification des agréments octroyés aux structures bénéficiaires, 3) Lancement de la consultation juridique.</p>
---	-------	---	---	-----	-----	------	---	--	--

Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden	De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetting en hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën.	le cadre de l'appel à projets en matière d'économie sociale »	<p>Inschakelingsbetrekking, zoals bedoeld in artikel 60, § 7: 1) Ministeriële omzendbrief van 24 januari 2020 betreffende de verdeling voor 2020 van de middelen die voortvloeien uit de zesde staatsvorming 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, 2) Opstelling van een stand van zaken over de terbeschikkingstelling van werknemers artikel 60, § 7 - verhoogde subsidie in de sociale economie op 24 januari 2020, 3) Belangrijke werkzaamheden op het gebied van overleg en coördinatie om de nieuwe bepalingen van het besluit uit te voeren, 4) Omzendbrief over de interpretatie en de harmonisatie van de uitvoering van het besluit van 23 mei 2019, 5) Uitwerking en publicatie van de eerste formuliermodellen in het Belgisch Staatsblad, 6) Inauguratie van het opvolgingscomité, 7) Invoering van de modaliteiten met betrekking tot de financiële steun van het Gewest aan het OCMW op basis van het gemiddelde jaarlijkse aantal nieuwe tewerkstellingen dat door dit systeem wordt gecreëerd, 8) Opstelling, goedkeuring en ter kennisbrenging van de eerste samenvatting met betrekking tot de uitvoering van de ordonnantie en het uitvoeringsbesluit, 9) Goedkeuring en publicatie van het wijzigingsbesluit van 27 augustus 2020 tot uitbreiding van de lijst van begunstigden die in aanmerking komen voor een vrijstelling in het bedrag van de tussenkomst te kunnen laste tot de openbare vastgoedmaatschappijen, bedoeld in hoofdstuk II van titel I van de Brussels Huisvestingscode.</p>		<p>Sociale en democratische ondernemingen - Sociale inschakelings economie: 1) Eerste hernieuwingen van de in 2019 toegekende erkenningen, 2) Evaluatie, in overleg met Actiris en de Adviesraad voor sociaal ondernemerschap, van de eerste mandaatprocedure, 3) Invoering van bevorderingsmaatregelen voor sociale ondernemingen, waaronder de jaarlijkse projectoproep voor innoverende projecten, 4) Opstelling van de synthese die bij het jaarlijkse evaluatieverslag wordt gevoegd 5) 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.</p> <p>Inschakelingsbetrekking, zoals bedoeld in artikel 60, § 7: 1) 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, 2) Organisatie van halve themadagen voor de SPI-diensten van de OCMW's, 3) Tenuitvoerlegging van het aanhangsel bij het partnerschapskader 2021 en overleg en opstelling van het nieuwe partnerschapskader.</p> <p>Evaluatie van de hervormde instrumenten : 1) Overleg met de sociale partners om de perimeter van de evaluatie en de verwachte aanbevelingen te bepalen en opstelling van het bestek.</p> <p>Voorbereiding van de hervorming van de GEKO - programmawet: 1) Afronding van het volledige kader van de GEKO, 2) Identificatie van de aan de begunstigde structuren verleende erkenningen, 3) Lancering van de juridische consultancy.</p>
				Sociale en democratische	

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.5	Intensifier les initiatives dédiées à l'accompagnement des jeunes bruxellois	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 destinée à financer la garantie jeune »	50%	80%	100%	Coordination et articulation des différents services internes d'Actiris et des partenaires spécifiques pour accompagner au mieux ce public-cible. Conclusion des conventions partenariales (11) prévoyant un accompagnement annuel de 600. Réalisation d'une enquête auprès des partenaires et d'une évaluation intermédiaire. Lancement en août 2020 d'un appel à projet restreint (partenaires actuels) afin de renforcer l'accompagnement de jeunes NEET dans le cadre de l'Initiative Emploi Jeunes (FSE). Suivi et contribution aux avancées européennes en matière de Garantie pour la Jeunesse. Soutien au développement continu du projet Trec-One de Bruxelles-J. Soutien à la Plateforme « Service Citoyen ».	Soutenir les initiatives spécifiques à destination des jeunes. Accompagner les jeunes sur le marché de l'emploi en mobilisant les aides à l'emploi dédiés à cet effet (classiques et de crise). Transposer la stratégie européenne en matière de Garantie pour la Jeunesse en concordance avec les spécificités bruxelloises. Analyser les améliorations permettant une meilleure accessibilité à l'Incitant Formation activa.brussels. Préparer l'évaluation du contrat d'insertion.
---	-------	--	---	-----	-----	------	--	---

<p>Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden</p>	<p>De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden</p>	<p>AB 16.004.15.04. 4140 « Dotation à Actiris pour missions - 6e Réforme de l'Etat »</p> <p>AB 16.006.15.06. 4140 « Subvention de fonctionne- ment à Actiris pour les initiatives transversales en matière d'emploi »</p> <p>AB 16.004.15.03. 4140 « Subvention de fonctionne- ment à Actiris pour le développe- ment d'une politique de partenariat dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessi- onnelle et en matière de recherche active d'emploi (quote-part régionale) »</p>	<p>Coördinatie en articulering van de verschillende interne diensten van Actiris en specifieke partners om deze doelgroep zo goed mogelijk te ondersteunen.</p> <p>Opvolging en bijdrage aan de Europese vooruitgang op het gebied van de Jongeregarantie.</p> <p>Ondersteuning voor de verdere ontwikkeling van het project 'Trec-One' van Bruxelles-1.</p> <p>Steu aan het platform 'Service Citoyen' (Platform voor de samenlevingsdienst).</p>	<p>Ondersteuning van specifieke initiatieven voor jongeren.</p> <p>Begeleiden van de jongeren op de arbeidsmarkt door het inzetten van daartoe bestemde tewerkstellingssteun (klassiek en crisis).</p> <p>Omzetten van de Europese strategie inzake Jongeregarantie in overeenstemming met de specifieke kenmerken van Brussel.</p> <p>Analyseren van de verbeteringen die een betere toegankelijkheid van de aanmoedigingssteun voor opleiding activa.brussels mogelijk maken.</p> <p>Voorbereiden van de beoordeling van het inschakelingscontract.</p>
---	--	---	--	---

S3	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée	O.3.1	Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »	AB 16.006.15.10.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour le financement des contrats d'insertion »	50%	80%	100 %	Analyse sur l'impact de la réforme du « viaams opleidingsverlof » en Région bruxelloise. Réalisation d'un premier benchmark des dispositifs flamands, wallons et bruxellois. Adaptation de l'application "monBEE" permettant aux employeurs d'introduire numériquement leurs demandes de remboursement et les pièces justificatives auprès de l'administration : premier groupe test dédié à l'union des secrétariats sociaux, suivi par la mise en œuvre effective du système pour certains types de demandes (demandes de volume limité).		Poursuite des efforts déployés dans le cadre de la stratégie de digitalisation aux bénéfices des entreprises bruxelloises: optimisation de l'application monBEE pour tous les types de demandes de remboursement de congé-éducation payé. La mise en place de nouvelles fonctionnalités permettra une utilisation optimale de l'application pour tous les types de demandes (notamment pour les dossiers très volumineux et les dossiers introduits par un service tiers). Il est également prévu de développer une procédure d'introduction des demandes d'agrèments au congé-éducation payé pour les organismes de formation via "MonBEE". Appropriation des principes repris dans l'avis d'initiative du Conseil Economique et Social. Modélisation des principes-guides de la future réforme. Élaboration d'une note d'orientation détaillée
----	--	-------	--	--	-----	-----	-------	---	--	---

	Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid		<p>Het systeem van het "betaald educatief verlof" uitwerken en moderniseren</p>		
S3	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adapté	O.3.2	<p>Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail</p>	AB 16.005.15.01.4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à	50%
				80%	
				100%	
	Analyse van de impact van de hervorming van het "Vlaams opleidingsverlof" in het Brussels Gewest. Eerste benchmarking van Vlaamse, Waalse en Brusselse instrumenten. Aanpassing van de applicatie 'MijnBEW' waarmee werkgevers hun terugbetalingsaanvragen en de verantwoordingsstukken digitaal bij de administratie kunnen indienen: eerste testgroep die aan de Unie van erkende sociale secretariaten is gewijd, gevolgd door de effectieve implementatie van het systeem voor bepaalde soorten aanvragen (aanvragen van een beperkt volume).		<p>et concertée autour des principes intrinsèques de la future réforme.</p> <p>Voortzetting van de inspanningen in het kader van de digitaliseringsstrategie ten behoeve van de Brusselse ondernemingen: optimalisering van de applicatie mijnBEW om alle soorten aanvragen tot terugbetaling van betaald educatief verlof mogelijk te maken. Via de invoering van nieuwe functionaliteiten zal er optimaal gebruik kunnen gemaakt worden van de applicatie voor alle soorten aanvragen (met name voor zeer volumineuze dossiers en dossiers die door een derde worden ingediend). Er wordt ook gewerkt aan de ontwikkeling van een procedure voor de indiening van erkenningsaanvragen door opleidingsorganisaties via "MonBE" in het kader van het betaald educatief verlof.</p> <p>Toe-eigening van de in het initiatiefadvies van de Economische en Sociale Raad genoemde beginselen.</p> <p>Modellering van de leidende beginselen van de toekomstige hervorming.</p> <p>Opstelling van een gedetailleerde en gecoördineerde oriënteringsnota rond de intrinsieke beginselen van de toekomstige hervorming.</p>	Les projets sont en cours et se poursuivent en 2021.	Initier la concertation sociale autour de la définition de « qualité de l'emploi ». Aboutir à une définition partagée. Identifier les indicateurs mobilisables à cet effet.

S3	Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid	O.3.3	Instrumenten ontwikkelen waarmee de "arbeidskwaliteit" bepaald, gemeten en gemonitord kan worden.	Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »	50%	80%	100%	Analyse van bestaande indicatoren die door view.brussels kunnen worden ingezet.	De projecten zijn nog lopende en worden voortgezet in 2021.	Het sociaal overleg over de definitie van "arbeidskwaliteit" op gang brengen. Het bereiken van een gedeelde definitie. Identificeren van de indicatoren die voor dit doel kunnen worden ingezet. Bestaande indicatoren scheiden van de te ontwikkelen indicatoren.
	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adapté		Favoriser un emploi durable et de qualité	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 -				Malgré la crise sanitaire, le travail pour assurer la qualité et l'emploi durables des travailleurs dans le secteur des titres-services c'est poursuivi. Les entreprises de titres-services ont été sensibilisées à l'élaboration d'une vision stratégique de leurs besoins en formation. En complément, grâce au Fonds de formation, de nouvelles formations ont été agrées pour le secteur, et les travailleurs ont suivi des formations pour lesquelles les entreprises titres-services agrées ont bénéficié d'un soutien financier. Par ailleurs, dans le cadre de la crise COVID-19, des formations spécifiques a été organisées pour assurer la sécurité des aide-ménagères (et des utilisateurs) pendant leur travail pour prévenir le risque de contamination (voir infra). Concertation à l'œuvre pour la mise en place du projet pilote « Fonds Rebonds » né dans le cadre du plan de relance et de redéploiement du Gouvernement bruxellois. Lancement d'un appel à projet et sélection des bureaux d'outplacement et convention de collaboration avec les syndicats et les acteurs externes impliqués dans l'accompagnement.		Adaptation du cadre réglementaire dévolu au Fonds de Formation Titres-services au regard de la stratégie de digitalisation. Mise en œuvre des processus digitaux de gestion du Fonds de Formation Titres-services. Campagne de communication et d'information auprès de la stratégie digitale mise en place. Finalisation des modalités opérationnelles du Fonds Rebond. Reporting détaillé des faillites dans le cadre du Fonds Rebond. Evaluation concertée du Fonds Rebond en vue d'ajuster les procédures au plus près du contexte bruxellois.

	<p>Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen met een aangepast overheidsbeleid</p>		<p>Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen.</p>	<p>6e Réforme de l'Etat »</p>			<p>Desondanks de gezondheidscrisis werd er gewerkt aan de duurzame kwaliteit en tewerkstelling van werknemers in de sector van de dienstenecheques. Dienstenechequebedrijven werden gesensibiliseerd voor de ontwikkeling van een strategische visie op hun opleidingsbehoeften. Daarnaast werden er door middel van het opleidingsfonds nieuwe opleidingen erkend voor de sector en volgende dienstenechequewerknemers opleidingen waarvoor erkende dienstenechequeondernemingen financiële steun genoten. Bovendien werd er in het kader van de COVID-19 crisis voorzien in een specifieke opleiding met het ook op de veiligheid van de huishoudhulpen (en de gebruikers) tijdens het uitoefenen van hun werkzaamheden ter preventie van het risico van besmetting (zie infra).</p> <p>Overleg aan de gang voor de uitvoering van het proefproject 'Opveringsfonds', dat in het kader van het relance- en herontwikkelingsplan van de Brusselse Regering is ontstaan. Lancering van een projectoproep en selectie van outplacementbureaus en opstellen van de samenwerkingsovereenkomst met de vakbonden en externe actoren die bij begeleiding betrokken zijn.</p>		<p>Anpassing van het regelgevingskader voor het Opleidingsfonds dienstenecheques met betrekking tot de digitaliseringsstrategie.</p> <p>Implementatie van de digitale processen voor het beheer van het Opleidingsfonds Dienstenecheques.</p> <p>Communicatie en informatiecampagne in verband met de ingevoerde digitale strategie.</p> <p>Voltooiing van de operationele modaliteiten van het Opveringsfonds.</p> <p>Gedetailleerde rapportage van faillissementen in het kader van het Opveringsfonds.</p> <p>In overleg uitgevoerde evaluatie van het 'Opveringsfonds' om de procedures zo goed mogelijk aan de Brusselse context aan te passen.</p>
--	---	--	---	-------------------------------	--	--	--	--	--

S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.1	Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations	<p>AB 16.007.34.02. 3300 « Subsidés facultatifs aux associations privées dans le cadre de l'appel à projets en matière d'anti-discrimination »</p> <p>AB 16.007.38.01. 3132 « Subventions de fonctionnement facultatives aux entreprises privées pour la promotion de l'emploi dans les entreprises »</p> <p>AB 16.005.15.01. 4140 « Subvention de fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »</p> <p>AB</p>	50%	80%	100,00 %	<p>Tenue d'un appel à projets innovants pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi : 18 projets sélectionnés et subventionnés.</p> <p>Inauguration du Service anti-discrimination d'Actiris et renforcement de ses missions.</p> <p>Finalisation du Vademecum relatif à l'application des clauses sociales dans les marchés publics.</p> <p>Elaboration d'un cadre méthodologique pour mener des analyses sectorielles de la diversité et des discriminations à l'œuvre en emploi.</p> <p>Opérationnalisation de la réforme des nouveaux instruments de la diversité.</p> <p>Développement d'un projet visant la mise en place d'une « plateforme pour primo-arrivants » regroupant les différentes parties prenantes et visant leur meilleure intégration sur le marché de l'emploi.</p> <p>Arrivée de conseillers référents « primo-arrivants » dans les antennes d'Actiris.</p> <p>Modification de l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'emploi de travailleurs étrangers, notamment pour supprimer la limitation de l'emploi d'une personne hautement qualifiée et ouvrir à cette catégorie pour obtenir le permis unique sans restriction.</p> <p>Participation active au groupe de travail inter-fédéral « Guichet unique – Permis unique » en vue de développer un portail unique et partagé par les différents</p>	<p>Les projets sont en cours et se poursuivent en 2021.</p>	<p>Lancement d'un nouvel appel à projet 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.</p> <p>Première évaluation du fonctionnement du guichet anti-discrimination d'Actiris en vue de formuler des recommandations pour ajuster le dispositif au plus près des besoins des chercheurs d'emploi bruxellois. Elargir le réseau des référents anti-discriminations à l'ensemble des acteurs insertion socioprofessionnelle. Travail de sensibilisation : Développer des campagnes trimestrielles de sensibilisation thématique sur base des recommandations. Formulation de recommandations : Programmer des lunchs thématiques à destination du grand public sur des sujets liés aux enjeux de la discrimination à l'embauche. Rédiger des rapports thématiques, plus spécifiques sur la discrimination à l'embauche.</p> <p>Elaboration d'un cadre méthodologique pour les analyses diversité sectorielles:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Composition d'un groupe de travail (Service Diversité, View.brussels, Unia, Brupartners) - Cadre méthodologique: identification des secteurs visés prioritairement (avec un accord-cadre) - Elaboration du canevas structurel pour les analyses diversité sectorielle - Demandes Banque Carrefour de la Sécurité Sociale - Présentation des premiers résultats au conseil de non-discrimination et de diversité. <p>Diffusion et application du Vademecum relatif à l'application des clauses sociales dans les marchés publics.</p> <p>Réalisation des premières analyses sectorielles sur les phénomènes à l'œuvre.</p> <p>Processus de digitalisation entamé pour la</p>
----	--	-------	---	--	-----	-----	----------	--	---	---

				<p>16.007.15.02.4140 « Subvention de fonctionnement à Actiris pour la campagne de lutte contre la discrimination à l'embauche »</p> <p>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) »</p>			<p>acteurs.</p> <p>La politique de la migration économique continu à être 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.</p>		<p>gestion des instruments de la diversité.</p> <p>Poursuite de la mise en œuvre du projet de « Plateforme Primo-arrivants »</p> <p>Elaboration d'une note d'orientation sur la législation bruxelloise relative à la migration économique, visant une première évaluation du volet « autorisation de travail » du permis unique et une modernisation de la réglementation des cartes professionnelles.</p>	<p>Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid</p>	<p>Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden</p>		<p>Lancering van een oproep voor vernieuwende projecten ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt: 18 geselecteerde en gesubsidieerde projecten.</p> <p>Inauguratie van de dienst antidiscriminatie van Actiris en versterking van haar missies.</p> <p>Voltooiing van het Vademecum over de toepassing van sociale clausules bij overheidsopdrachten.</p>	<p>De projecten zijn nog lopende en worden voortgezet in 2021.</p>	<p>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.</p> <p>Eerste evaluatie van de werking van het antidiscriminatieklok van Actiris met het oog op aanbevelingen om het systeem zo goed mogelijk af te stemmen op de behoeften van de Brusselse werkzoekenden.</p> <p>Verspreiding en toepassing van het</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	--	---	---	---	--	---	--	--

S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.2 .	Evaluer le cadre juridique de lutte contre les discriminations en optimisant les possibilités réglementaires	/	50%	80%	100%	<p>Collaboration de l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE), UNIA et l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) pour identifier les pistes permettant d'augmenter le nombre de dossiers transmis et traités par l'IRE, via les possibilités offertes par la technologie du datamining (croisement des bases de données pour cibler les situations potentielles de discrimination). De-là, une expérience pilote a été initiée via l'analyse d'une série de dossiers d'UNIA datant de 2017.</p> <p>Cette expérience pilote vise : 1) La possibilité pour l'inspection régionale de l'emploi d'initier des tests de discrimination sur la base de signalements et de présomptions suffisantes, c'est-à-dire sans attendre le dépôt de plaintes de la part d'une victime clairement identifiée et 2) La possibilité d'infliger directement une amende administrative en cas de constatations de faits pouvant être qualifiés de discriminant.</p> <p>Formation des inspecteurs par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale concernant le cadre réglementaire accélérant la transmission des dossiers entre niveaux de pouvoir et clarifiant le champs de compétence de chacun d'eux.</p> <p>Collaboration pour élaborer un flyer de l'IEFH concernant les test anti-discrimination.</p>	<p>En raison de la pandémie de Covid-19, l'élaboration d'un flyer a été repoussée à une date ultérieure.</p>	<p>Poursuite de l'expérience pilote via l'analyse de dossiers de discrimination d'UNIA.</p> <p>Poursuite du travail sur le projet de datamining en coopération avec les partenaires.</p> <p>Elaboration de note de principes relative au renforcement de la portée du cadre réglementaire.</p>
----	--	---------	--	---	-----	-----	------	--	--	--

<p>Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid</p>		<p>Evaluatie van het juridische kader voor de bestrijding van discriminatie door de regelgevingsmogelijkheden te optimaliseren.</p>			<p>Samenwerking tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI), UNIA en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) om manieren te vinden om het aantal dossiers dat door de GWI wordt doorgestuurd en verwerkt te verhogen, via de mogelijkheden die de dataminingtechnologie biedt (kruising van databanken om potentiële situaties van discriminatie aan te pakken). Van daaruit werd een pilootproject opgestart via de analyse van een reeks dossiers van UNIA die van 2017 dateren. Dit pilootproject heeft tot doel: 1) De mogelijkheid voor de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie om op basis van voldoende meldingen en vermoedens discriminatietests te starten, d.w.z. zonder te wachten tot een duidelijk geïdentificeerd slachtoffer een klacht indient en 2) De mogelijkheid om onmiddellijk een administratieve boete op te leggen in geval van vaststelling van feiten die als discriminerend kunnen worden aangemerkt.</p> <p>Opleiding van de inspecteurs door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg over het regelgevingskader om de overdracht van dossiers tussen de verschillende bevoegdheidsniveaus te versnellen en het bevoegdheidsdomein van elk ervan te verduidelijken.</p> <p>Samenwerking met het oog op de ontwikkeling van een IGVM-flyer over antidiscriminatietests.</p>	<p>Door de Covid-19 pandemie werd de ontwikkeling van een flyer naar latere datum verschoven.</p>	<p>Voortzetting van het proefexperiment via de analyse van de discriminatiedossiers van UNIA.</p> <p>Voortzetting van de werkzaamheden inzake het project datmining in samenwerking met de partners.</p> <p>Opstelling van een principenota over de versterking van de reikwijdte van het regelgevingskader.</p>
---	--	---	--	--	--	---	--

<p>S4</p>	<p>Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée</p>	<p>O.4.3</p>	<p>Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi</p>	<p>AB 16.007.34.02.3300 « Subsidés 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</p>	<p>50%</p>	<p>80%</p>	<p>100,00 %</p>	<p>Intégration de la dimension genre et de l'égalité des chances dans le règlement concernant les Appels à projets 2020 « Projets innovants développés par des entreprises sociales et démocratiques » et « Lutte contre les discriminations à l'embauche et Promotion de la diversité sur le marché de l'emploi » Réculte de données relatives au critère « genre » pour les subsides dont le montant est supérieur ou égal à 30.000€. Réculte de données relatives au critère « genre » via les rapports d'activité obligatoires, inclus dans les conventions fixant les modalités d'octroi des subventions : 1) 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, 2) 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, et 3) Une analyse genre succincte. Lancement de l'implémentation progressive du principe de genderbudgetting dans le budget d'Actiris</p>	<p>Poursuite de la récolte de données relatives au critère « genre ». Analyse des données genrées récoltées. Poursuite de l'implémentation du genderbudgetting.</p>
-----------	---	--------------	--	---	------------	------------	-----------------	---	---

	<p>Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellings beleid</p>		<p>Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten.</p>	<p>fonctionnement générale accordée à Actiris (rémunérations ; moyens matériels et services) »</p>			<p>Integratie van de gender- en gelijkheidsdimensie in het reglement betreffende de projectoproepen 2020 'Vernieuwende projecten van sociale en democratische ondernemingen' en 'Discriminatiebestrijding op de werkvloer en bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt'.</p> <p>Verzameling van gegevens met betrekking tot het "gender"-criterium voor subsidies waarvan het bedrag groter is dan of gelijk is aan 30.000 euro.</p> <p>Verzameling van gegevens met betrekking tot het 'gendercriterium' via de verplichte activiteitenverslagen die zijn opgenomen in de overeenkomsten waarin de modaliteiten voor de toekenning van subsidies zijn vastgelegd: 1) 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, 2) 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 en 3) Een beknopte genderanalyse.</p> <p>Lancering van de geleidelijke toepassing van het genderbudgetteringsprincipe de begroting van Actiris.</p>		<p>Voortzetting van de verzameling van gegevens met betrekking tot het "gender"-criterium.</p> <p>Analyse van de verzamelde gendergegevens.</p> <p>Voortzetting van de implementatie van de genderbudgettering.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	--	---

S5	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	O.5.1 . et 5.2	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	AB 16.005.15.01. 4140 « Subvention de fonctionneme nt générale accordée à Actiris (rémunératio ns ; moyens matériels et services) »	50%	80%	100%	Initiation de la collaboration entre Actiris et Bruxelles Environnement pour initier la stratégie relative à l'intégration de la dimension climatique dans la lettre d'orientation: - Formalisation de l'accompagnement entre Actiris et Bruxelles Environnement (octobre 2020) concernant l'intégration des objectifs climatiques dans ses missions 'coeur de métiers'.	Les projets sont en cours et se poursuivent en 2021.	Identification des possibilités et opportunités qui contribuent à l'intégration des engagements régionaux en matière climatique dans la lettre d'orientation : lancement en mars 2021 de l'accompagnement externalisé sous la houlette de Bruxelles Environnement dans l'identification de la dimension climatique avec pour objectifs la fixation et/ou l'actualisation de leviers favorables à la concrétisation de la politique climatique dans les actions liées aux missions existantes de l'organisme, l'identification de nouvelles actions prioritaires pour 2022-2023-2024 et l'élaboration d'indicateurs de performance liés.	De projecten zijn nog lopende en worden voortgezet in 2021.	Identificatie van mogelijkheden en opportuniteiten die bijdragen tot de integratie van de gewestelijke klimaatverbintenissen in de beleidsbrief: lancering in maart 2021 van de externe ondersteuning onder leiding van Leefmilieu Brussel bij de identificatie van de klimaatdimensie met als doelstellingen het vastleggen en/of actualiseren van hefboomen voor de uitvoering van het klimaatbeleid in de acties die verband houden met de bestaande opdrachten van de organisatie, de identificatie van nieuwe prioritaire acties voor 2022-2023-2024 en de ontwikkeling van gerelateerde prestatie-indicatoren.

S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	AB 16.009.38.01.3131 « Subvention d'exploitation à l'entreprise privée émettrice des titres-services - 6e Réforme de l'Etat » AB 16.009.38.02.3132 « Subventions d'exploitation aux entreprises titres-services pour l'organisation de formations pour leur personnel - 6e Réforme de l'Etat » AB 16.003.34.02.3300 « Subventions de fonctionnement aux associations privées relatives à des initiatives d'économie sociale » AB 16.007.38.01.3132 « Subventions	50%	80%	100%	Aide forfaitaire de 4.000 aux entreprises agréées titres-services ayant leur siège social en Région de Bruxelles-Capitale. Aide en faveur des travailleurs des entreprises agréées titres-services d'un montant brut de 2,50€ par heure de chômage temporaire déclarée pour la période du 18/03/2020 au 30/06/2020. Augmentation du montant de l'intervention régionale de 2 euros par titre-service remboursé pour les prestations effectuées au cours de la période du 18 mars 2020 au 30 juin 2020 inclus. Formation obligatoire COVID-19 sous forme de webinaires à destination des encadrants des entreprises titres-services qui remettent des titres bruxellois et la mise en œuvre de formations facultatives pour les aideménagères, destinées à protéger les travailleurs titres-services et celles des utilisateurs face aux risques de contaminations virales avec une compensation salariale forfaitaire pour les participants. Prime exceptionnelle de 4.000 euros par unité d'établissement situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale et pour un maximum de cinq unités d'établissement visant des entreprises sociales agréées actifs en certains secteurs. Prime compensatoire de 2.000 euros pour soutenir les entreprises sociales agréées qui connaissent une baisse de leurs activités et qui n'ont pu bénéficier des aides déjà mises en place par le Gouvernement dans le cadre des mesures visant à lutter contre les effets	Fonds de formation titres-services : Certaines entreprises n'ont pas rempli leurs obligations, malgré les rappels de l'administrati on. Prime compensatoire économie sociale : 38 bénéficiaires potentiels n'ont pas introduit de demande, malgré l'envoi aux entreprises d'un e-mail contenant des informations et un lien vers le formulaire de demande.
----	--	-------	--	---	-----	-----	------	--	---

				<p>de fonctionnement facultatives aux entreprises privées pour la promotion de l'emploi dans les entreprises »</p> <p>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</p>			<p>de la propagation du coronavirus COVID-19.</p> <p>Prime destinée aux organisations culturelles et créatives à caractère non lucratif qui ont été impactées par la crise sanitaire:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prime de 2.000 €: Arrêté de pouvoirs spéciaux n° 2020/42 du 18 juin 2020 relatif à l'octroi d'une prime pour les organisations culturelles et créatives à caractère non lucratif impactées par la crise Covid-19. - Prime de 4.000 €: Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 12 octobre 2020 relatif à une aide en vue de l'indemnisation des organisations culturelles et créatives à caractère non lucratif affectées par les mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19. <p>Arrêté de pouvoirs spéciaux du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale n° 2020/018 relatif aux diverses dispositions prises en matière d'emploi et d'insertion socioprofessionnelle, en ce compris dans le champ de l'économie sociale.</p> <p>Assimilation de tous les cours en ligne organisés de mars à fin juin 2020 aux cours en présentiel pour le congé-éducation payé.</p> <p>Digitalisation de la procédure de demande du « permis unique ».</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.	Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.	n°2020/042) » AB 16.006.15.13.4140 « Subvention de fonctionneme nt à ACTIRIS pour le financement de l'accompagne ment des travailleurs en cas de faillite (Covid-19) » AB 16.006.15.14.4140 « Subvention de fonctionneme nt à ACTIRIS pour le financement des primes 'aides aux travailleurs intermittents du secteur culturel (COVID-19) » AB 16.006.15.15.4140 « Subvention de fonctionneme nt à ACTIRIS pour le renforcement		Forfaitaire steun van €4.000 aan de erkende dienstencheque-ondernemingen met een maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Steun aan werknemers van erkende dienstencheque-ondernemingen voor een brutobedrag van 2,50 euro per uur aangegeven tijdelijke werkloosheid voor de periode van 18/03/2020 tot 30/06/2020. Verhoogde regionale interventie van 2 euro per terugbetaalde dienstencheque voor prestaties geleverd in de periode van 18 maart 2020 tot en met 30 juni 2020. Verplichte COVID-19-opleiding in de vorm van webinars voor het omkaderende personeel van dienstenchequebedrijven die Brusselse dienstencheques uitgeven en de invoering van facultatieve opleidingen voor huishoudhulpverleners, werknemers uit de dienstensector en gebruikers van dienstencheques te beschermen tegen de risico's van virusbesmetting, met een forfaitaire looncompensatie voor de deelnemers. Uitzonderlijke premie van 4.000 euro per vestigingseenheid op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en dit voor maximaal vijf vestigingseenheden voor erkende sociale ondernemingen die actief zijn in bepaalde sectoren. Compensatiepremie van 2.000 euro ter ondersteuning van erkende sociale ondernemingen die hun activiteiten zien afnemen en die niet hebben kunnen profiteren van de steun die de Regering reeds heeft ingevoerd in het	Opleidingsfondsdienstencheques: Bepaalde ondernemingen en zijn hun verplichtingen niet zijn nagekomen, desondanks de herinneringen van de administratie. Compensatiepremie sociale economie: 38 potentiële begunstigen hebben geen verzoek ingediend, niettegenstaande dat de onderneming en een email gekregen hebben met informatie en met een link naar het aanvraagformulier.
---	---	--	--	--	--

				<p>d'une politique partenariats et de l'offre de formations (Covid-19) »</p>				<p>kader van de maatregelen ter bestrijding van de gevolgen van de verspreiding van het COVID-19-virus.</p> <p>Premie van 4.000 euro voor verenigingen zonder winstoogmerk uit de culturele en creatieve sector die door de gezondheidscrisis zijn getroffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Premie van 2.000 euro: Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 18 juni 2020 nr. 2020/42 betreffende de toekenning van een premie voor de creatieve en culturele instellingen zonder winstoogmerk getroffen door COVID-19-crisis - Premie van 4.000 euro: Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 12 oktober 2020 betreffende de steun tot vergoeding van de creatieve en culturele instellingen zonder winstoogmerk getroffen door de dringende maatregelen om de verspreiding van het COVID-19-virus te beperken. <p>Gelijkschikking van alle onlinecursussen georganiseerd van maart tot eind juni 2020 met fysieke cursussen voor betaald educatief verlof.</p> <p>Digitalisering van de aanvraagprocedure voor de "gecombineerde vergunning".</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.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.	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 partnership beleid 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	50%	80%	100%	<p>Mobilisation des politiques d'activation pour contrer la hausse du chômage. Prime Phoenix: une prime versée à l'employeur en contrepartie de l'engagement d'un chercheur d'emploi correspondant au public visé par la mesure. Préparation de la mise en œuvre de la mesure.</p> <p>Soutien à l'autocréation d'emploi</p> <p>Nouvelle convention signée visant à renforcer les compétences des chercheurs d'emploi accompagnés dans leur création d'emploi ainsi que l'accompagnement post création d'emploi. Pistes à l'étude pour renforcer la collaboration d'Actiris avec hub.brussels.</p> <p>Renforcement de l'accompagnement des chercheurs d'emploi: Mise en place d'un comité d'accompagnement « DEFI Chercheurs d'emploi 2021 » afin de résorber les retards pris dans l'accompagnement suite à la crise Covid avec une double mission : premièrement, la Résolution rapide des questions et problèmes opérationnels liés à la gestion des flux des chercheurs d'emploi vers les entretiens d'accompagnement présentiel, par visioconférence ou téléphone outbound, et leurs demandes (mails, appels 0800, séances d'information). Deuxièmement, le soutien au projet de la Garantie Solution pour les aspects de mise en œuvre.</p> <p>Soutien au secteur Social/Santé par l'octroi de 108 nouveaux postes ACS. - en date du 18/12/2020, envoi de la note ministérielle pour l'attribution de 108 postes ACS à durée limitée. Après la répartition des postes entre la Cocom, la Cocof et la VGC, les différents</p>	<p>Les projets sont en cours et se poursuivent en 2021.</p>	<p>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. Avec cette mesure, l'activation de 6250 chercheurs d'emploi est prévu.</p> <p>Soutien à l'autocréation d'emploi : - Accessibilité de la coopérative de repreneuriat et du portage entrepreneurial.</p> <p>Renforcement de l'accompagnement des chercheurs d'emploi : Partenaires: réalisation des 7.500 accompagnements supplémentaires via les partenaires lauréats de l'appel à projets « Atelier vers Recherche Active d'Emploi » (ARAE) : - Poursuite de l'action du Comité Défi - Leviers d'amélioration de l'ensemble des métiers d'Actiris: inscriptions, GRAE, Consultation sociale - Accompagnement digital et présentiel pour les publics fragiles sur les sites de Saint-Josse-Ten-Noode, Bruxelles et Ixelles sur base volontaire et ouverture de deux autres sites si la situation sanitaire le permet.</p> <p>Soutien aux secteurs Social/Santé par l'octroi de 108 nouveaux postes ACS: rédaction de 36 conventions ACS à durée déterminée avec les ASBL du secteur non marchand et fédérations identifiées. Les premiers engagements sont prévus en 03/2021.</p> <p>Booster le dispositif d'Emploi d'insertion visé à l'article 60§7, notamment pour les entrepreneurs bruxellois victimes de faillite : financement des accompagnateurs dédiés et formés à ce public au sein de chaque CPAS afin de booster la mise à l'emploi via le dispositif.</p> <p>« Fonds Rebond » Fonds régional d'accompagnement des travailleurs en cas de faillite : accessibilité du dispositif, monitoring</p>
--	-------	--	--	-----	-----	------	---	---	---

				<p>16.006.15.17. 4140 « Werkingsubs idie aan ACTIRIS voor de versterking van artikel 60-posten - premies (COVID-19) HORECA- referentietien trum (relanceplan) » BA 16.006.15.18. 4140 « Werkingsubs idie aan ACTIRIS voor de financiering van de GECCO- posten in de sociale en gezondheids ector (relanceplan, COVID-19) » BA 16.006.15.19. 4140 « Werkingsubs idie aan ACTIRIS voor de versterking van de premie voor zelfstandigen (COVID-19) »</p>			<p>ministres fonctionnellement compétents ont transmis au Cabinet EE les associations/institutions qu'ils souhaitent soutenir en leur octroyant des postes ACS. Booster le dispositif d'Emploi d'insertion visé à l'article 60§7, notamment pour les entrepreneurs bruxellois victimes de faillite. « Fonds Rebond » : Fonds régional d'accompagnement des travailleurs en cas de faillite : Concertation à l'œuvre pour la mise en place du projet pilote « Fonds Rebonds » né dans le cadre du plan de relance et de redéploiement du Gouvernement bruxellois qui consiste en : - Le lancement d'un appel à projet et la sélection des bureaux d'outplacement. - Une convention de collaboration avec les syndicats et les acteurs externes impliqués dans l'accompagnement. Renforcement de la formation : Bruxelles Formation: budget 2020 alloué pour les mesures suivantes pour 274 places de formations: - Augmentation de l'offre de formation à distance pour chercheurs d'emploi et travailleurs (E-learning) - Mise en place de formations dans le secteur de la santé en partenariat avec l'ULB (testeurs Covid et technicien de laboratoire) et en stratégie marketing digital - Mise en place de formations en développeur d'application, data analyst, sécurité informatique, etc.. Prise en charge des coûts supplémentaires engendrés par le confinement, quarantaine et par les fermetures des autres lieux d'adressage des candidats vers la formation. VDAB: budget 2020 alloué à l'achat</p>		<p>des faillites, concertation et adaptation du projet-pilote. Renforcement de la formation : - Avec Bruxelles Formation: Analyse de la proposition conjointe Actiris – Bruxelles Formation de octobre 2020 sur les mesures prioritaires à développer en 2021 telles que la gratuité de la formation, le développement de l'e-learning, d'un call center Bruxelles Formation, les offres de formation pour les métiers du digital, le secteur social, la Formation Professionnelle individuelle en entreprise et l'accompagnement retour à l'emploi. - Avec VDAB: Validation du budget 2021 par le SOC et Comité de gestion conjoint prévu pour le 31/03/21. 80% du budget 2021 sera alloué au financement du nouveau projet LAB (Laagdrempelig Aanbod voor Brusselaar). Le financement sera complété par un financement équivalent par Actiris. L'objectif est de développer des nouvelles formations qualifiantes, intégrées et accessibles pour les métiers en pénurie à Région de Bruxelles- Capitale et en Flandre, destinées aux chercheurs d'emploi Bruxellois peu qualifiés et aux chercheurs d'emploi non- néerlandophones. Un Appel à projet est en cours. La décision sur les nouvelles formations sélectionnées sera connue en avril/mai 2021. 20% du budget sera alloué au cofinancement d'une campagne de communication conjointe Actiris-VDAB sur 'travailler en néerlandais / travailler en Flandre en 2021'.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

		<p>d'ordinateurs portables pour les partenaires de formation reconnus par le VDAB (204 ordinateurs achetés pour 9 partenaires).</p> <p>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.</p>			
<p>BA 16.006.15.20. 4140 « Werkingsubs die aan ACTIRIS voor de versterking van de activering (COVID-19) »</p>	<p>Invoeren van een relanceplan en het hoofd bieden aan een aanzienlijke toename van het aantal werzoekenden en een inkrimping van het arbeidsaanbod als gevolg van de COVID-19-pandemie.</p>	<p>Mobiliseren van het activeringsbeleid om de stijgende werkloosheid tegen te gaan: Phoenix Premie: een premie die aan de werkgever wordt betaald in ruil voor het in dienst nemen van een werzoekende die behoort tot de doelgroep van de maatregel. Voorbereiding van de uitvoering van de maatregel.</p> <p>Ondersteuning van het zelf creëren van tewerkstelling: Nieuwe overeenkomst ondertekend ter versterking van de vaardigheden van werzoekenden die worden begeleid bij het creëren van een job, en ter ondersteuning na het creëren van een job. Er worden acties bestudeerd om de samenwerking tussen Actiris en hub.brussels te versterken.</p> <p>Versterking van de begeleiding van werzoekenden: oprichting van een begeleidingscomité "UJTDAGING Werzoekenden 2021" om de vertragingen in de begeleiding ten gevolge van de Covid-crisis te beperken, met een tweeledige opdracht: enerzijds een snelle oplossing van de operationele vragen en problemen in verband met het beheer van de stroom van werzoekenden naar persoonlijke begeleidingsgesprekken, via</p>	<p>De projecten zijn nog lopende en worden voortgezet in 2021.</p>	<p>Mobiliseren van het activeringsbeleid om de stijgende werkloosheid tegen te gaan: toegankelijkheid van de relancepremie voor de aanwerving van een Brusselse werzoekende. Met deze maatregel wordt de activering van 6250 werzoekenden beoogd.</p> <p>Steun voor het zelf creëren van tewerkstelling: toegankelijkheid van de verhoogde premie voor zelfstandigen - toegankelijkheid van de overnemerscoöperatieve en het ondernemerschap.</p> <p>Versterking van de begeleiding van werzoekenden: uitvoering van 7.500 extra ondersteuning via de winnende partners van de projectoproep 'Ateliers voor het actief zoeken naar werk' (AAZW):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Voortzetting van de actie van het Comité Uitdaging - hefboomen voor verbetering voor alle activiteitssectoren van Actiris: registratie, actieve begeleiding bij het zoeken naar werk (GRAE), sociaal overleg. - Digitale en persoonlijke begeleiding van kwetsbare groepen in de vestigingen van Sint-Joost-Ten-Node, Brussel en Elsene op vrijwillige basis en opening van twee andere vestigingen indien de gezondheidssituatie het toelaat. <p>Ondersteuning van de sociale/gezondheidssector door toekenning van 108 nieuwe GECO-posten: redactie van 36</p>	

videoconferentie of uitgaande telefoon, en hun verzoeken (e-mails, 0800-oproepen, informatiesessies). Ten tweede, steun aan het project "Oplossingsgarantie" voor de uitvoeringsaspecten.																																																																																																																															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.																																																																																																			Versterking van de opleiding : Bruxelles Formation: het budget 2020 is uitgetrokken voor de volgende maatregelen voor 274																									
GECO-overeenkomsten voor bepaalde duur met de non-profitsector en geïdentificeerde federaties. De eerste aanwervingen zijn gepland voor 03/2021.																																																																																																																																																																																																																																																											

							<p>opleidingsplaatsen: - Vergroting van het aanbod van afstandsonderwijs voor werkzoekenden en werkenden (E-learning) - Opzetten van opleidingen in de gezondheidssector in samenwerking met de ULB (Covid-testers en laboranten) en in digitale marketingstrategie. VDAB: het budget 2020 is uitgetrokken voor de aankoop van laptops voor de door de VDAB-erkende opleidingspartners (204 computers aangekocht voor 9 partners).</p> <p>Rekening houden met de situatie van vrouwen in het kader van de heractivering en zorgen voor bijzondere aandacht voor vrouwen in een eenoudergezinnen.</p>		<p>Vlaanderen, gericht op laaggeschoolde Brusselse werkzoekenden en anderstalige werkzoekenden. Momenteel loopt er een oproep tot het indienen van projecten. Het besluit over de geselecteerde nieuwe opleidingen zal in april/mei 2021 bekend zijn. 20% van het budget wordt uitgetrokken voor de cofinanciering van een gezamenlijke Actiris-VDAB-communicatiecampagne over "werken in het Nederlands / werken in Vlaanderen in 2021". - Uitvoering van opleidingen op het gebied van applicatieontwikkeling, data analyst, IT-beveiliging, enz. Het opvangen van extra kosten veroorzaakt door lockdown, quarantaine en sluitingen van andere plaatsen waar kandidaten worden doorverwezen voor opleiding.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	--	--

4.2 Rapport annuel par indicateur - Jaarverslag per indicator
<u>Economie - Economie</u>

Emploi - Werkgelegenheid

Référence	Titre de l'objectif stratégique	Référence O.O. Référence O.D.	Titre de l'objectif opérationnel	Référence KPI	Description KPI	Seuil rouge	Seuil vert	Résultat atteint	Description résultat atteint	Facteurs explicatifs	Poids KPI dans résultat
S1	Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	O.1.1	Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »	KPI-1.1.1	Développement d'outils prospectifs pour adapter l'offre de formation aux opportunités d'emploi	N	O	100 %	Veille et prospective: - élaboration et publication de la nouvelle édition 2020 du rapport conjoint entre Actiris et les partenaires de la formation sur la détermination des besoins en emploi et formation, - élaborations de plusieurs rapports sur l'impact de la crise COVID-19 sur le marché du travail bruxellois: production d'analyses et focus sectoriels.		25%

S1	De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding- onderwijs versterken	O.1.1	Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »	KPI-1.1.2	Révision des accords de coopération.	N	O	100%	Monitoring en prospective : - Ontwikkeling en publicatie van de nieuwe editie 2020 van het gezamenlijk rapport van Actiris en de opleidingspartners betreffende de bepaling van de werkgelegenheden- en opleidingsbehoeften. - ontwikkeling van verscheidene rapporten over de gevolgen van de COVID-19-crisis voor de Brusselse arbeidsmarkt: ontwikkeling van sectorale analyses en focussen. Projet d'accord de coopération entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région flamande et la Communauté flamande portant sur l'articulation de la politique du marché de l'emploi, de la formation et de la promotion de la mobilité des chercheurs d'emploi : approbation en seconde lecture le 17/12/2020, Recommandations conjointes pour le développement d'outils et d'analyses par view.brussels.	25%
S1	De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding- onderwijs versterken	O.1.1	Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »	KPI-1.1.3	Développement de projets pour renforcer les synergies emploi-formation-enseignement.	N	O	100%	Ontwerp van samenwerkingsakkoord tussen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, het Vlaams Gewest en de Vlaamse Gemeenschap inzake de aansluiting van het arbeidsmarktbeleid, de opleiding en de bevordering van de mobiliteit van werzoekenden: goedkeuring in tweede lezing op 17/12/2020, Gezamenlijke aanbevelingen voor de ontwikkeling van instrumenten en analyses door view.brussels. Elaboration d'outils de sélection, d'approche sectorielle et de priorisation pour établir la commande de formation: définition de la nouvelle commande de formation Bruxelles Formation et VDAB 2020 en lien avec les objectifs de la garantie solution 2020 et les besoins sectoriels. Proposition d'un programme de travail pour les Comité Direction stratégique Actiris - Bruxelles Formation 2020.	25%

S1	De gekruiste beleidsinitiatieven werkw-opleiding- onderwijs versterken	O.1.1	Orienter les politiques croisées emploi-formation sur la notion de « qualification professionnelle orientée sur les besoins du marché du travail »	KPI-1.1.4	Ontwikkeling van projecten om de synergiën tussen werk, opleiding en onderwijs te versterken	N	O	100%	Ontwikkeling van selectieinstrumenten, een sectorale aanpak en de prioriteiten om de opleidingsbestelling te bepalen: bepaling van de nieuwe opleidingsbestelling van Brusselles Formation en VDAB 2020 in overeenstemming met de doelstellingen van de oplossingsgarantie 2020 en de sectorale behoeften. Voorstel van een werkprogramma voor het strategisch directiecomité Actiris – Bruxelles Formation 2020.	25%
	De gekruiste beleidsinitiatieven werkw-opleiding- onderwijs versterken		De gekruiste beleidsinitiatieven werkw-opleiding- toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”		Inventaire et analyse de faisabilité pour structurer les collaborations enseignement – emploi				Inventaire et analyse des opportunités de développer des collaborations structurées enseignement - emploi au niveau de la Région bruxelloise en distinguant les opportunités de collaboration avec les institutions et les opportunités de collaboration opérationnelles. Réalisation de l'état des lieux tant en interne qu'au niveau externe. Formulation des recommandations sous la forme d'une note.	
	De gekruiste beleidsinitiatieven werkw-opleiding- onderwijs versterken		De gekruiste beleidsinitiatieven werkw-opleiding- toespitsen op het vraagstuk van de “beroepskwalificatie gericht op de noden van de arbeidsmarkt”		Inventarisatie en haalbaarheidsanalyse voor het structureren van samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en werk te ontwikkelen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen mogelijkheden voor samenwerking met instellingen en mogelijkheden voor operationele samenwerking.				Inventarisatie en analyse van de mogelijkheden om op het niveau van het Brussels Gewest gestructureerde samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en werk te ontwikkelen, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen mogelijkheden voor samenwerking met instellingen en mogelijkheden voor operationele samenwerking.	
S1	Reinforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	O.1.2	Réaliser les Pôles Formation Emploi comme outil exemplaire de partenariat et poursuivre l'approche sectorielle de l'emploi et de la	KPI-1.2.1	Réalisation de Pôles Formation Emploi	N	O	100%	Realisatie van de stand van zaken, zowel intern als extern. Formulering van aanbevelingen in de vorm van een nota. Début de l'activité des Piliers Emploi des Pôles Formation Emploi relatifs aux secteurs « Transport et Logistique », « Industrie technologique », « ICT », respectivement « Logistics », « Technicity », « Digitalcity ».	100%

S1	De gekruiste beleidsinitiatieven werk- opleiding- onderwijs versterken	O.1.3	Renforcer les politiques croisées emploi- formation- enseignement	De opleidings- en tewerkstellingspol en oprichten als partnerschapsinstrument bij uitstek en de sectorale benadering inzake tewerkstelling en beroepsopleiding voortzetten	KPI- 1.3.1	Realisatie van de opleidings- en tewerkstellingspolen	N	O	100,00%	Begin van de activiteit van de Opleidings- en Tewerkstellingspolen in de sectoren "Vervoer en logistiek", "Technologische industrie", "ICT", "Bouw" en "Horeca", respectievelijk, « Logisticsity », « Technicity », « Digitalcity », « Constructructy ».	Liste des métiers porteurs finalisée et plan d'action élaboré visant à décliner le focus sur les métiers porteurs dans les activités d'Actiris et de la Cité des métiers.	100%
S1	Renforcer les politiques croisées emploi- formation- enseignement	O.1.4	Renforcer les politiques croisées emploi- formation- enseignement	Développer la formation en entreprise	KPI- 1.4.1	Prospection auprès des employeurs et sensibilisation quant à l'engagement d'un jeune en alternance	N	O	50%	Une prospection et sensibilisation de nouveaux employeurs intéressés à engager des jeunes en alternance à été effectué.	100%	

S1	De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken	O.1.5	De opleiding in de onderneming ontwikkelen	KPI-1.5.1	Prospectie bij werkgevers en sensibilisatie van het belang van het aannemen van een jongere in alternerende opleiding	N	O	50%	Er werd een prospectie en sensibilisatie uitgevoerd bij nieuwe werkgevers die geïnteresseerd zijn om een jongere in alternerende opleiding aan te werven.	100%
	Renforcer les politiques croisées emploi-formation-enseignement	O.1.5	Développeur et renforcer, en collaboration avec les Commissions communautaires, l'offre de formation en langues dans un réseau cohérent autour d'une Cité des langues	KPI-1.5.1	Augmentation de l'offre de formations langues chez Actiris	N	O	50%	Complétude de l'offre existant « Chèques langues Transition vers l'emploi » via deux nouveaux modules « Niveau B2 » « Chèques langues Matching » : extension du public-cible (à tous les candidats labellisés Select Actiris) et nouvelle formule de cours Matching collectif conçu pour répondre au cas des engagements massifs Application « Brulingua » développée pour Smartphone avec des fonctionnalités supplémentaires Participation à la mise en place de la Cité des langues Volledigheid van het bestaande aanbod van 'Taalrijdcheques - Doorstroming naar werk' via twee nieuwe modules 'Niveau B2'. Maatregel 'Taalcheques Matching': uitbreiding van het doelpubliek (tot alle kandidaten met het Select Actiris-label) en een nieuwe formule van collectieve Matching-cursussen om te voldoen aan het geval van meerdere aanwervingen. 'Brulingua' applicatie ontwikkeld voor smartphone met bijkomende functionaliteiten. Deelname aan de oprichting van het Talenpunt	100%
	De gekruiste beleidsinitiatieven werk-opleiding-onderwijs versterken		Het aanbod aan taalopleidingen ontwikkelen en versterken in een samenhangend netwerk rond een Talenpunt, en dat in samenwerking met de Gemeenschapscommissies.		Uitbreiding van het aanbod aan taalopleidingen bij Actiris					

S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.1	Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.	KPI-2.1.1	Elaboration d'un nouveau cadre de partenariat avec les CPAS	N	O	100%	Elaboration d'un avenant pour 2021 et concertation autour du futur cadre de partenariat 22-27 initiée.	50%
	Une opération garantissant pour tous les chercheurs d'emploi		De l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.		Ontwikkeling van een nieuw partnerschapskader met de OCMW's				Opstelling van een avenant voor 2021 en raadpleging over het toekomstige partnerschapskader 22-27.	
S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.1	Renforcer l'efficacité des dispositifs d'accompagnement, en assurant la complémentarité entre les services d'Actiris et ses partenaires.	KPI-2.1.2	Opérationnalisation garantie solution 2.0	N	O	100%	Définition du rôle des « partenaires garants », tels les Missions Locales/Locale WerkWinkel et les Ateliers Recherche Active Emploi (ARAE) dans les différents accompagnements, intensif et universel. Opérationnalisation du nouvel accompagnement des Chercheurs d'Emploi et de la mise en œuvre de la Garantie solution : Le Support team est opérationnel. Nouvelle procédure mise en place pour la Disponibilité adaptée. Mise à disposition des outils d'accompagnement et de monitoring pour les partenaires garants et formations. Optimisation de l'adressage des CE vers les partenaires.	50%

S2	Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden	O.2.2	De doeltreffendheid van de begeleidingsinstrumenten vergroten door de complementariteit tussen de diensten van Actiris en zijn partners te verzekeren.	KPI-2.2.1	Operationalisering oplossingsgarantie 2.0	6805	100 %	<p>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, intensief en universeel.</p> <p>Operationalisering van de nieuwe begeleiding van werkzoekenden en de implementatie van de oplossingsgarantie: het Support team is operationeel.</p> <p>Nieuwe procedure ingevoerd voor de controle van de beschikbaarheid.</p> <p>Beschikbaarheid van begeleidings- en opvolgingsinstrumenten voor 'garantiepartners' en opleidingen.</p> <p>Optimalisering van de toeleiding van werkzoekenden naar de partners.</p> <p>Placements gjobaux: 497</p> <p>Sur base des chiffres opérationnels au 31/12/20, les placements de CE suite à une pré-selection par Actiris ont baissé de 27% comparé à 2019. Les emplois en RBC et en Flandres non subsidiés ont baissé respectivement de 26% et de 25%. La baisse est particulièrement marquée pour les emplois et stages à l'étranger (- 49%).</p> <p>Globale plaatsingen: 497</p> <p>Op basis van de operationele cijfers op 31/12/20 zijn de plaatsingen van werkzoekende na een voorselectie door Actiris met 27% gedaald ten opzichte van 2019.</p> <p>De niet gesubsidieerde jobs in het BHG en in Vlaanderen daalden met respectievelijk 26% en 25%. De daling is bijzonder uitgesproken voor jobs en stages in het buitenland (-49%).</p>	<p>100%</p> <p>Sur base des premières analyses, la crise du Covid est déterminant dans cette évolution négative.</p> <p>Op basis van de eerste analyses is de Covid-crisis de bepalende factor in deze negatieve ontwikkeling.</p>
	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.2	Disposer d'un nombre suffisant de solutions adéquates en vue d'une mise à l'emploi durable	KPI-2.2.1	Augmentation du nombre de placements en emplois et stages.	4083	100 %	<p>Optimalisering van de toeleiding van werkzoekenden naar de partners.</p> <p>Placements gjobaux: 497</p> <p>Sur base des chiffres opérationnels au 31/12/20, les placements de CE suite à une pré-selection par Actiris ont baissé de 27% comparé à 2019. Les emplois en RBC et en Flandres non subsidiés ont baissé respectivement de 26% et de 25%. La baisse est particulièrement marquée pour les emplois et stages à l'étranger (- 49%).</p> <p>Globale plaatsingen: 497</p> <p>Op basis van de operationele cijfers op 31/12/20 zijn de plaatsingen van werkzoekende na een voorselectie door Actiris met 27% gedaald ten opzichte van 2019.</p> <p>De niet gesubsidieerde jobs in het BHG en in Vlaanderen daalden met respectievelijk 26% en 25%. De daling is bijzonder uitgesproken voor jobs en stages in het buitenland (-49%).</p>	<p>100%</p> <p>Sur base des premières analyses, la crise du Covid est déterminant dans cette évolution négative.</p> <p>Op basis van de eerste analyses is de Covid-crisis de bepalende factor in deze negatieve ontwikkeling.</p>
Een oplossing garanderen voor alle werkzoekenden	Een voldoende passende oplossingen beschikken met het oog op een duurzame tewerkstelling								

S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	0.2.3	Augmenter le nombre et la qualité des formations	KP-2.3.1	Augmentation du nombre de chercheurs d'emploi en formation	14533	18166	100%	Le nombre de chercheurs d'emploi distincts en formation auprès de Bruxelles Formation, VDAB ou Actiris en 2019 à augmenté de + 5,6% comparé à 2018 (View Solutions 2018-2019).	Les chiffres de 2020 seront disponibles au courant 2021 et mobilisés dans le cadre du prochain rapport annuel. Un kpi relatif à la qualité des formations devra être élaboré pour cet OO.	100%
	Een oplossing garanderen voor alle werknemers		Het aantal en de kwaliteit van de opleidingen verhogen		Stijging van het aantal werknemers in opleiding				Het aantal afzonderlijke werknemers in opleiding bij Bruxelles Formation, VDAB of Actiris steeg in 2019 met + 5,6% ten opzichte van 2018 (View Solutions 2018-2019).	De cijfers voor 2020 zullen in de loop van 2021 beschikbaar zijn en zullen in het volgende jaaverslag worden opgenomen. Voor deze OO zal een kpi met betrekking tot de kwaliteit van de opleiding moeten worden opgesteld.	

S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.4	Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi	KPI-2.4.1	Mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire bruxellois du dispositif « Article 60§7 »	N	O	100%	Poursuite du travail de réforme du dispositif « Article 60§7 » : Assurer la transition 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 conformément au nouveau cadre réglementaire en vigueur en Région. Les objectifs intrinsèques de la réforme visent en outre l'harmonisation des pratiques, le renforcement du volet qualitatif (dont l'aspect formatif) du dispositif et un soutien financier de la Région aux CPAS pour couvrir partiellement les frais dans la gestion administrative et sociale de l'emploi d'insertion.	25%
	Een oplossing garanderen voor alle werzoekenden		De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooiën		Uitvoering van van het nieuwe Brussels regelgevingskader van de maatregel 'Artikel 60, § 7'				Voortzetting van de werkzaamheden voor de hervorming; de overgang waarborgen van artikel 60, § 7 naar de inschakelingsbetrekking bedoeld in artikel 60, § 7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, in overeenstemming met het nieuwe regelgevingskader dat in het Gewest van kracht is. De intrinsieke doelstellingen van de hervorming zijn ook gericht op de harmonisatie van de praktijken, de versterking van het kwalitatieve aspect (met inbegrip van het opleidingsaspect) van de maatregel en 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.	
	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.4	Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi	KPI-2.4.2	Economie sociale: nombre de structures agréées	47	63	100,00%	Depuis l'entrée en vigueur du nouveau cadre réglementaire de l'ordonnance du 23 juillet 2018 relative à l'agrément et au soutien des entreprises sociales, 152 entreprises ont été agréées comme entreprises sociales en Région de Bruxelles-Capitale. En 2020, 73 nouvelles entreprises sociales agréées sont venues s'ajouter aux 79 entreprises qui ont été agréées l'année dernière (un agrément est valable 2 ans).	25%

S2	Een oplossing garanderen voor alle werknemers	O.2.4	De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien	KPI-2.4.3	Sociale economie: aantal erkende structuren	N	O	100%	Sinds de inwerkingtreding van het nieuwe regelgevingskader van de ordonnantie van 23 juli 2018 betreffende de sociale economie met betrekking tot de erkenning en de ondersteuning van de sociale ondernemingen werden er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 152 ondernemingen erkend als sociale onderneming. In 2020 kwamen er 73 erkende sociale ondernemingen bij, naast de 79 die vorig jaar een erkenning ontvingen (een erkenning is 2 jaar geldig). 133 candidatures reçues. Le Gouvernement a accordé le mandat à 125 entreprises sociales agréées. Ces entreprises ont reçu un financement pour un montant total de 13,19 Mio.	25%
S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.4	Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi	KPI-2.4.3	Procédures de mandatement des entreprises sociales d'insertion en vue de réaliser un programme d'insertion pour les travailleurs les plus éloignés du marché du travail initiées et finalisées	N	O	100%	133 candidatures reçues. Le Gouvernement a accordé le mandat à 125 entreprises sociales agréées. Ces entreprises ont reçu un financement pour un montant total de 13,19 Mio.	25%
	Een oplossing garanderen voor alle werknemers		De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien		Procédures voor de mandatering van sociale inschakelingsondernemingen oor de uitvoering van een inschakelingsprogramma voor werknemers die het verst van de arbeidsmarkt afstaan geïnitieerd en voltooid.				133 candidatures ontvangen. De regering heeft het mandaat verleend aan 125 erkende sociale ondernemingen. Deze ondernemingen ontvingen financiering voor een totaal bedrag van 13,19 Mio.	

S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.4	Poursuivre le développement d'une offre de solutions adaptée et finaliser les réformes initiées en matière d'aide à l'emploi	KPI-2.4.4	Appel à projet initié et projets lauréats soutenus	N	O	100,00%	L'appel à projets a été lancé en collaboration avec la Secrétaire d'Etat à la transition économique et 16 projets ont été sélectionnés et subventionnés pour un montant de 1 millions d'euros.	25%
	Een oplossing garanderen voor alle werknemers		De ontwikkeling van een aangepast oplossingsaanbod voortzetten en de opgestarte hervormingen inzake tewerkstellingsondersteuning voltooien		Projectoproepen geïnitieerd en voor winnende projecten ondersteund.				De projectoproep werd gelanceerd in samenwerking met de Staatssecretaris voor economische transitie en 16 projecten werden geselecteerd en gesubsidieerd voor een bedrag van 1 miljoen euro.	
S2	Garantir une solution pour tous les chercheurs d'emploi	O.2.5	Intensifier les initiatives dédiées à l'accompagnement des jeunes bruxellois	KPI-2.5.1	Soutiens à des initiatives spécifiques à destination des jeunes	N	O	100%	Soutien au projet Trec-One de Bruxelles-J et à la Plateforme « Service Citoyen ».	100%
	Een oplossing garanderen voor alle werknemers		De initiatieven voor de begeleiding van de jonge Brusselaars uitbreiden		Steun voor specifieke op jongeren gerichte initiatieven				Ondersteuning aan het project "Trec-One" van Bruxelles-J en aan het platform 'Service Citoyen' (Platform voor de samenlevingsdienst).	
S3	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée	O.3.1	Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »	KPI-3.1.1	Processus d'évaluation et d'analyse initiés	N	O	100%	Le processus d'évaluation a été initié en vue de préparer la modernisation et le développement de ce dispositif de soutien à la formation volontaire du travailleur: - Réalisation d'une analyse du nouveau système "Vlaams opleiding verlof" - Réalisation d'un rapport sur la transposition d'une étude détaillée de Deloitte sur le congé-éducation payé en Wallonie, à la Région bruxelloise (législation de base partagée).	50%
									La rédaction d'une note d'orientation incluant un benchmarking du dispositif flamand n'a pas encore été finalisée.	

S3	Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen en met een aangepast overheidsbeleid	O.3.1	Het systeem van het "betaald educatief verlof" uitwerken en moderniseren	KPI-3.1.2	Evaluatie- en analyseproces gestart	N	O	100%	Er is een evaluatieproces opgestart om de modernisering en de ontwikkeling van dit ondersteuningssysteem voor de vrijwillige opleiding van werknemers voor te bereiden: - Analyse van het nieuwe systeem "Vlaams opleiding verlof" uitgevoerd - Rapport opgesteld over de transitie naar het Brussels Gewest van een gedetailleerde onderzoek van Deloitte betreffende het betaald educatief verlof in Wallonië (gedeelde basiswetgeving).	Het opstellen van een oriëntatienota met een benchmarking van het Vlaamse systeem is nog niet voltooid.	50%
	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée	O.3.1	Développer et moderniser le dispositif du « congé-éducation payé »	KPI-3.1.2	Introduction des dossiers via "Mon BEE"	N	O	100%	La gestion du dispositif du congé-éducation payé a connu une belle avancée en matière de digitalisation avec l'adaptation de l'application "monBEE" permettant aux employeurs d'introduire numériquement leurs demandes de remboursement et les pièces justificatives auprès de l'administration. La plateforme en ligne est opérationnelle et a permis aux employeurs d'introduire leur dossier de remboursement 2019-2020 dans les temps, avec un délai suffisant pour se familiariser à la plateforme et obtenir un suivi personnalisé. Une procédure spécifique temporaire a dû être mise en place pour les gros dossiers et les secrétariats sociaux. 514 dossiers ont été introduits via la plateforme en ligne, soit environ un dossier sur trois.		
	Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen en met een aangepast overheidsbeleid		Het systeem van het "betaald educatief verlof" uitwerken en moderniseren		Indienen van dossiers via "Mijn BEW"				Het beheer van het betaald educatief verlof heeft goede vooruitgang geboekt op het gebied van de digitalisering met de aanpassing van de applicatie 'MijnBEW' waarmee werkgevers hun terugbetalingsaanvragen en de verantwoordingsstukken digitaal bij de administratie kunnen indienen. Het onlineplatform is operationeel en heeft de werkgevers in staat gesteld hun terugbetalingsdossiers voor 2019-2020 tijdig in te dienen, met voldoende tijd om zich vertrouwd te maken met het platform en een gepersonaliseerde begeleiding te krijgen. Voor grote dossiers en de sociale secretariaten moest een specifieke tijdelijke procedure worden ingevoerd. Er werden 514 dossiers ingediend via het onlineplatform, d.w.z. ongeveer één op de drie dossiers.		

S3	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée	O.3.2	Développer des outils permettant de définir, de mesurer et de monitorer la notion de « qualité » du travail	KPI-3.2.1	Développement d'outils partagés	N	O	100 %	Analyse des indicateurs existants et mobilisables par View.brussels	100%
									Duurzame kwaliteitsjors bs ondersteun en met een aangepast overheidsbeleid	Ontwikkeling van gedeelde instrumenten
S3	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée	O.3.3	Favoriser un emploi durable et de qualité	KPI-3.3.1	Action visant à dynamiser l'utilisation du Fonds de Formation Titres-Services	N	O	100%	Campagne de sensibilisation auprès des entreprises titres-services pour le développement d'une vision stratégique de leurs besoins en formation.	50%
									Duurzame kwaliteitsjors bs ondersteun en met een aangepast overheidsbeleid	Actie gericht op het dynamiseren van het gebruik van het opleidingsfonds dienstencheques
S3	Soutenir l'emploi durable et de qualité par une politique publique adaptée	O.3.3	Favoriser un emploi durable et de qualité	KPI-3.3.2	Initiative spécifique en la matière	N	O	100%	Concertation à l'œuvre pour la mise en place du projet pilote « Fonds Rebonds » né dans le cadre du plan de relance et de redéploiement du Gouvernement bruxellois.	50%

S4	<p>Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen en met een aangepast overheidsbeleid</p> <p>Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée</p> <p>Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid</p>	O.4.1	<p>Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen</p> <p>Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations</p> <p>Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden</p>	KPI-4.1.1	<p>Specifiek initiatief ter zake</p> <p>Modification du cadre réglementaire concernant l'emploi de travailleurs étrangers</p> <p>Wijziging regelgevend kader betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers</p>	N	O	100%	<p>Overleg aan de gang voor de uitvoering van het proefproject 'Opveringsfonds', dat in het kader van het relance- en herontwikkelingsplan van de Brusselse Regering is ontstaan.</p> <p>Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 25 juin 2020 modifiant l'arrêté royal du 9 juin 1999 portant exécution de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers.</p> <p>Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 25 juni 2020 tot wijziging van het koninklijk besluit van 9 juni 1999 houdende de uitvoering van de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers.</p>	14,29 %
	S4	<p>Duurzame kwaliteitsjobs ondersteunen en met een aangepast overheidsbeleid</p> <p>Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée</p> <p>Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid</p>	O.4.1	<p>Duurzame en kwaliteitsvolle tewerkstelling bevorderen</p> <p>Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations</p> <p>Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden</p>	KPI-4.1.2	<p>Specifiek initiatief ter zake</p> <p>Mobilisation autour du "guichet unique"</p> <p>Mobilisatie rond het "uniek loket"</p>	N	O	100%	<p>Participation active au groupe de travail interfédéral « Guichet unique – Permis unique » en vue de développer un portail unique et partagé par les différents acteurs: La Direction de la Migration économique et le BEE ont participé à un total de 15 réunions du groupe de travail fonctionnel, 3 réunions du groupe de travail juridique, 2 réunions du groupe de travail technique, 2 réunions du groupe de travail communication, 3 réunions du groupe de travail GDPR et 3 réunions du comité de pilotage du projet. Au total, 28 réunions.</p> <p>Actieve deelname aan de interfederale werkgroep 'Uniek loket - Unieke vergunning' met het oog op de ontwikkeling van één enkel portaal dat door de verschillende actoren wordt gedeeld: De Directie Economische Migratie en BEW namen deel aan in totaal 15 vergaderingen van de functionele werkgroep, 3 vergaderingen van de werkgroep "legal", 2 vergaderingen van de technische werkgroep, 2 vergaderingen van de werkgroep "communicatie", 3 vergaderingen van de werkgroep GDPR en 3 vergaderingen van de stuurgroep van het project. In totaal 28 vergaderingen.</p>

S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.1	Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations	KPI-4.1.3	Appel à projets innovants pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi initié	N	O	100,00%	Lancement d'un appel à projets innovants pour lutter contre les discriminations à l'embauche et promouvoir la diversité sur le marché de l'emploi : 18 projets sélectionnés et subventionnés pour un montant total de 750.000 €.	14,29%
	Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid		Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden		Oproep tot vernieuwende projecten ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt				Lancering van een oproep voor vernieuwende projecten ter bestrijding van discriminatie bij de aanwerving en ter bevordering van de diversiteit op de arbeidsmarkt: 18 geselecteerde en gesubsidieerde projecten voor een totaal bedrag van 750.000 €	
S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.1	Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations	KPI-4.1.4	Redéploiement du guichet anti-discrimination d'Actiris	N	O	50%	Le bureau anti-discrimination a été redéployé et s'appelle désormais Actiris Inclusive. Un numéro de téléphone gratuit et un formulaire en ligne sont désormais accessibles.	14,29%
	Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid		Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden		Herschikking van de antidiscriminatie dienst van Actiris				Het antidiscriminatiebureau werd herschikt en heet nu Actiris Inclusive. Een gratis telefoonnummer en een onlineformulier zijn nu beschikbaar.	
S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.1	Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations	KPI-4.1.5	Arrivée en antenne de conseiller "primo-arrivant"	N	O	50%	Arrivée des conseillers en emploi spécialisés dans l'accompagnement des nouveaux demandeurs d'emploi migrants (primo-arrivants) dans 5 des antennes locales d'Actiris.	14,29%
									Finalisation du cadre méthodologique que est prévue en 2021.	

S4	Inclusie waarborged door een aangepast tewerkstellingsbeleid	O.4.1	Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden	KPI-4.1.6	Komst van referenticonsulenten 'nieuwkomers' in de agentschappen van Actiris	N	O	100%	Aankomst van arbeidsconsulenten gespecialiseerd in de begeleiding van nieuwe gemigreerde werzoekenden (nieuwkomers) in de 5 antennes van Actiris.	De voltooiing van het methodologisch kader is voorzien voor 2021.	14,29 %
	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée		Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations		Opérationnalisation de la réforme des nouveaux instruments de la diversité du secteur privé				Les nouveaux instruments de diversité sont d'application: déclaration d'intention et les 3 types de plans diversité (plan global de diversité, mini-plan diversité et plans de diversité thématiques).		
	Inclusie waarborged door een aangepast tewerkstellingsbeleid		Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden		Operationalisering van de hervorming van de nieuwe diversiteitsinstrumenten in de privésector				Actions de diversité sectorielle implementées dans les accords cadres sectoriels. Elaboration du canevas d'évaluation des plans diversité. De nieuwe diversiteitsinstrumenten zijn van toepassing: intentieverklaring en de 3 soorten diversiteitsplannen (globaal diversiteitsplan, minidiversiteitsplan en thematische diversiteitsplannen).		
S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.1	Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations	KPI-4.1.7	Développement de la plate-forme 'Primo-arrivants'	N	O	100%	Sectorale diversiteitsacties die in de sectorale kaderakkoorden worden geïmplementeerd. Uitwerking van een evaluatiekader voor diversiteitsplannen.		14,29 %
	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée		Promouvoir l'inclusion, la diversité et lutter contre les discriminations						Développement d'un projet visant la mise en place d'une « plateforme pour primo-arrivants » regroupant les différentes parties prenantes et visant leur meilleure intégration sur le marché: - Mise en place du dispositif d'accompagnement - Signature de la convention avec le BAPA Convivial. - Processus de co-création d'une plateforme régionale regroupant les différents acteurs « primo-arrivants », avec le soutien de IOM (projet financé par commission européenne).		

S4	Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid	O.4.2	Inclusie en diversiteit promoten en discriminatie bestrijden	KPI-4.2.1	Ontwikkeling van het platform "nieuwkomers"	N	O	100 %	100%	<p>Ontwikkeling van een project gericht op het opzetten van een "platform voor nieuwkomers" dat de verschillende belanghebbenden samenbrengt en gericht is op een betere integratie op de arbeidsmarkt;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementatie van het begeleidingssysteem - Ondertekening van de overeenkomst met BAPA Convivial (onthaalbureau voor "nieuwkomers") - Co-creatieproces van een regionaal platform dat de verschillende actoren op het gebied van "nieuwkomers" samenbrengt, met steun van de IOM (project gefinancierd door de Europese Commissie). <p>Les premières démarches ont été entreprises concernant le 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 le datamining en collaboration entre l'Inspection Régionale de l'Emploi (IRE), UNIA, l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes (IEFH) et le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.</p> <p>Un rapport a été établi contenant une évaluation et des recommandations sur les tests de discrimination à Bruxelles. En l'état actuel de la législation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'IRE ne peut pas procéder à l'infliction directe d'amendes administratives en cas de constats de faits de discrimination. - En l'état actuel, l'IRE peut mener des tests de discrimination sur la base de signalements et pour autant qu'ils reposent sur la base d'indices sérieux de pratiques susceptibles d'être qualifiées de discrimination directe ou indirecte, même sans l'identification d'une victime. - Les possibilités d'utilisation du datamining en tant qu'indice sérieux de pratiques discriminatoires, font actuellement l'objet de recherches approfondies, en coopération avec l'UNIA et l'IEFH.
----	--	-------	--	-----------	---	---	---	-------	------	---

S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.3	Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi	KPI-4.3.1	Réculte de données relatives au critère "genre" dans les outils régionaux en emploi	N	O	100%	<p>De eerste stappen werden gezet voor 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 dataming in samenwerking tussen de Gewestelijke Werkgelegenheidsinspectie (GWI), UNIA, het het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.</p> <p>Er werd een rapport uitgewerkt met een evaluatie en aanbevelingen inzake de praktijktesten discriminatie te Brussel. krachtens de huidige wetgeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het is niet mogelijk voor de GWI om rechtstreeks een administratieve geldboete op te leggen in bij de vaststelling van discriminatie. - Het blijkt dat de GWI discriminatietests kan uitvoeren op basis van meldingen en op voorwaarde dat deze gebaseerd zijn op voldoende aanwijzingen van praktijken die als directe of indirecte discriminatie kunnen worden gekwalificeerd, zelfs zonder dat een slachtoffer is geïdentificeerd. - De mogelijkheden om gebruik te maken van dataming als een voldoende aanwijzing van discriminerende praktijken, worden momenteel nog uitvoerig onderzocht, in samenwerking met UNIA en het IGVM. <p>Réculte de données relatives au critère « genre »:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les subsides dont le montant est supérieur ou égal à 30.000€ - via les rapports d'activité obligatoires, inclus dans les conventions fixant les modalités d'octroi des subventions. <p>Plus précisément, les données ont été récoltées concernant la répartition d'hommes/femmes dans les projets.</p>	33,33 %

54	Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid	O.4.3	Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten	KPI-4.3.2	Het verzamelen van gegevens met betrekking tot het criterium "gender" in de regionale werkgelegenheidsinstrumenten	N	0	100%	<p>Verzameling van gegevens met betrekking tot het "gender"-criterium:</p> <ul style="list-style-type: none"> - voor subsidies waarvan het bedrag groter is dan of gelijk is aan 30.000 € - via de verplichte activiteitenverslagen die zijn opgenomen in de overeenkomsten waarin de modaliteiten voor de toekenning van subsidies zijn vastgelegd. <p>Concreet werden de gegevens verzameld met betrekking tot de verhouding mannen/vrouwen in projecten.</p> <p>Intégration de la dimension genre et de l'égalité des chances dans le règlement concernant les Appels à projets 2020 "Projets innovants développés par des entreprises sociales et démocratiques" et "Lutte contre les discriminations à l'embauche et Promotion de la diversité sur le marché de l'emploi". Pour l'appel à projets relatifs aux entreprises sociales, chaque candidat a pu fournir des statistiques générées sur les travailleurs occupés par les projets sélectionnés.</p> <p>Nous obtenons, sur les 16 projets sélectionnés en économie sociale, une répartition globale à 50/50 des femmes et des hommes dans les projets.</p> <p>Sur les 18 projets de diversité sélectionnés, nous obtenons une répartition de 64 % de femmes et 36 % d'hommes dans les projets (dans ces projets, l'accent était mis sur le genre).</p>	33,33 %
	Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid		Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten		Integratie van het gendercriterium in de regionale werkgelegenheidsinstrumenten				<p>Integratie van de gender- en gelijkheidsdimensie in het reglement betreffende de projectoproepen 2020</p> <p>'Vernieuwende projecten van sociale en democratische ondernemingen' en 'Discriminatiebestrijding op de werkvloer en bevordering van diversiteit op de arbeidsmarkt'.</p> <p>Voor de projectoproep met betrekking tot sociale ondernemingen kon elke aanvrager naar geslacht uitgesplitste statistieken verstrekken over de werknemers die bij de geselecteerde projecten in dienst waren.</p> <p>Van de 16 geselecteerde projecten sociale economie krijgen we een algemene 50/50 verdeling van vrouwen en mannen in de projecten.</p> <p>Van de 18 geselecteerde projecten diversiteit</p>	

S4	Assurer l'inclusion par une politique d'emploi adaptée	O.4.3	Développer une approche intégrée et transversale du critère genre dans les outils régionaux en emploi	KPI-4.3.3	Implémentation du gender budgetting dans le budget d'Actiris	N	O	100,00%	krijgen we verdeling van 64 % vrouwen en 36 % mannen in de projecten (bij deze projecten lag de focus op gender).	33,33 %
	Inclusie waarborgen door een aangepast tewerkstellingsbeleid		Ontwikkeling van een geïntegreerde en transversale benadering van het gendercriterium in de gewestelijke tewerkstellingsinstrumenten		Implementatie van genderbudgetteringsprincipe de begroting van Actiris				Implementatie van genderbudgettering in de Actiris-begroting - Bijlage aan de Gendemota 2021: analyse van de 3 basis allocaties gemaakt en toegezonden aan Equal.brussels op 20/11/20.	

S5	<p>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</p>	<p>O.5.1 .</p>	<p>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</p>	<p>KPI- 5.1.1 .</p>	<p>Travail initié quant à l'identification des leviers pour une meilleure intégration de la dimension climatique</p>	<p>N</p>	<p>100%</p>	<p>Initiation de la collaboration entre Actiris et Bruxelles Environnement pour initier la stratégie relative à l'intégration de la dimension climatique dans la lettre d'orientation: cahier des charges réalisé pour un accompagnement de Bruxelles Environnement dans l'élaboration de la lettre d'orientation 21-22. Lancement de l'accompagnement prévu en 03/21.</p>	<p>Accompagnement externalisé démarré au 1er trimestre de 2021.</p>	<p>100%</p>	
<p>Bijdragen aan de klimaatverbintenissen van het Gewest om de directe en indirecte uitstoot van broeikasgas te verminderen en de Europese doelstelling</p>		<p>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</p>		<p>Start van de werkzaamheden met betrekking tot de betere identificatie van hefboomen voor een betere integratie van de klimaatdimensie</p>		<p>O</p>		<p>Initiatie van de samenwerking tussen Actiris en Leefmilieu Brussel om de strategie rond de integratie van de klimaatdimensie in de beleidsbrief te initiëren: Bestek opgesteld voor de begeleiding van Leefmilieu Brussel bij het opstellen van de beleidsbrief 2021-2022. Lancering van de begeleiding voorzien voor 03/2021.</p>		<p>Geïnternaliseerde begeleiding gaat van start in het 1e kwartaal van 2021.</p>	

S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19. De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.1	Mise en oeuvre des mesures pour les entreprises agréées titulaires de services ayant bénéficié d'une aide forfaitaire de 4000 €	N	O	100,00%	Montant total de l'aide : 968 000 €. Pour cette mesure en particulier, l'administration avait déjà identifié et estimé le nombre d'entreprises éligibles lors de l'élaboration de la législation : 242 entreprises. Pour cette prime l'administration avait prévu un versement automatique aux entreprises éligibles.	11%
			Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.	Uitvoering van de maatregelen voor de erkende dienstenechtere-ondernemingen die genoten hebben van een forfaitaire steun van 4000 €	Totaal bedrag van de steun: 968.000 €. Specifiek voor deze maatregel werd intern door de administratie bij het opstellen van de wetgeving al nagegaan hoeveel ondernemingen in aanmerking zouden komen en de raming gemaakt: 242 bedrijven. Voor deze premie had de administratie voorzien in automatische betaling aan de in aanmerking komende ondernemingen.					
S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.2	Mise en oeuvre de l'aide en faveur des travailleurs des entreprises agréées titulaires de services en chômage temporaire (2,5 €/heure)	N	O	100%	Octroi d'une aide en faveur des travailleurs des entreprises agréées titulaires de services d'un montant brut de 2,50€ par heure de chômage temporaire déclarée pour la période du 18/03/2020 au 30/06/2020: 9.421.743,87 €.	11%

S6	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.	O.6.1	Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.	KPI-6.1.3	Uitvoering van de steunmaatregel ten voordele van tijdelijk werkloze werknemers van erkende dienstchequebedrijf en (2,5 euro/uur)	N	O	100%	De toekenning van een steun aan werknemers van erkende dienstcheque-ondernemingen voor een brutobedrag van 2,50 euro per uur aangegeven tijdelijke werkloosheid voor de periode van 18/03/2020 tot 30/06/2020: 9.421.743,87 €.	11%
	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.		Mise en oeuvre de l'intervention régionale majorée de 2 euros par titre-service remboursé				l'intervention régionale majorée de 2 euros par titre-service remboursé pour les prestations effectuées du 18 mars 2020 au 30 juin 2020 inclus: 4.470.198 €.	
	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.		Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.		Uitvoering van de verhoogde regionale interventie van 2 euro per terugbetaalde dienstcheque				Verhoogde regionale interventie van 2 euro per terugbetaalde dienstcheque voor prestaties geleverd van 18 maart 2020 tot en met 30 juni 2020: 4.470.198 €.	

S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.4	Mise en oeuvre des formations COVID-19 obligatoires organisés pour les encadrants Titres-services	N	O	100%	Imposition d'une formation obligatoire COVID-19 sous forme de webinaires (organisé par Bruxelles Formation) à destination des encadrants des entreprises titres-services qui remettent des titres bruxellois (minimum 1 formateur interne par entreprise agréée) et la mise en oeuvre de formations facultatives pour les aide-ménagères. 12 formations obligatoires ont été organisés: 9 sessions Francophones (339 inscriptions) , et 3 sessions Néerlandophones (64 inscriptions) pour un coût total de 28.351 €	11%
	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.		Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.		Uitvoering van de verplichte COVID-19 opleidingen georganiseerd voor begeleiders				Verplichting tot het volgen van een COVID-19-opleiding in de vorm van webinars (Georganiseerd door Bruxelles Formation) voor het omkaderende personeel van dienstenebedrijven die Brusselse diensteneques uitgeven (minimum 1 interne opleider per erkende onderneming) en de invoering van facultatieve opleidingen voor huishoudhulpen. Er werden 12 verplichte opleidingen georganiseerd: 9 Franstalige sessies (339 deelnemers) en 3 Nederlandstalige sessies (64 deelnemers) voor een totale kostprijs van 28.351€.	

S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.5	Mise en oeuvre d'une prime exceptionnelle de 4.000 € pour les entreprises sociales agréées	N	O	100 %	Prime exceptionnelle de 4.000 euros par unité d'établissement situé sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capital (max 5 unités d'établissement) visant des entreprises sociales agréées actifs en certains secteurs: 272.000 €.	11%
	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.		Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.		Uitvoering van een uitzonderlijke premie van 4000 € aan erkende sociale ondernemingen				Uitzonderlijke premie van 4.000 euro per vestigingsseenheid op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (max. 5 vestigingsseenheden) voor erkende sociale ondernemingen die actief zijn in bepaalde sectoren: totaalbedrag 272.000 €.	
S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.6	Mise en oeuvre d'une prime compensatoire de 2.000 € pour les entreprises sociales agréées	N	O	100%	Prime compensatoire de 2.000 euros pour soutenir les entreprises sociales agréées qui connaissent une baisse de leurs activités et qui n'ont pu bénéficier des aides déjà mises en place par le Gouvernement dans le cadre des mesures visant à lutter contre les effets de la propagation du coronavirus COVID-19: 29 primes accordées pour un montant de 58.000 € 69 demandes potentielles - 32 demandes - 3 refus. 38 bénéficiaires potentiels n'ont pas introduit de demande.	11%
	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.		Ondersteuning van de Brusselse werkgelegenheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.		Uitvoering van een compensatiepremie van 2000 € aan erkende sociale ondernemingen				Compensatiepremie van 2.000 euro ter ondersteuning van erkende sociale ondernemingen die hun activiteiten zien afnemen en die niet hebben kunnen profiteren van de steun die de Regering reeds heeft ingevoerd in het kader van de maatregelen ter bestrijding van de gevolgen van de verspreiding van het COVID-19-virus: 58.000 €. 69 potentiële aanvragers geïdentificeerd - 32 ontvangen aanvragen - 3 weigeringen. 38 potentiële begunstigden hebben geen verzoek ingediend	

S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.7	Mise en oeuvre de l'aide versée aux organisations culturelles et créatives à caractère non lucratif	N	O	100%	Prime octroyé en 2 périodes: - Juin/juillet 2020 au cours de laquelle le montant de la prime était de 2.000 €; - Novembre 2020: prime augmentée à 4.000 € (et paiement du complément de 2000€ aux asbl de la 1e période). Bilan global : 638 demandes (1e période:299/2e période: 339) 542 octrois (1e période:251/2e période:291) 86 refus (1e période:38/2e période:48) Montant total octroyé: 2.170.000 € Prime toegekend in 2 periodes: - Juni/juli 2020 waarbij het bedrag van de premie € 2.000,- bedroeg, - November 2020: premie verhoogd tot € 4.000 (en betaling van de aanvulling van € 2.000 aan de vzw's van de 1e periode). Algemeen overzicht: 638 aanvragen (1e periode: 299/2e periode: 339) 542 subsidies (1e periode:251/2e periode:291) 86 weigeringen (1e periode:38/2e periode:48) Totaal toegekend bedrag: € 2.170.000	11%
S6	De uitdagingen voor de Brusselse werkelegheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.	O.6.1	Ondersteuning van de Brusselse werkelegheid door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.	KPI-6.1.8	Uitvoering van de uitbetaalde steun aan verenigingen zonder winstgevoel uit de culturele en creatieve sector	N	O	100%	Assimilation de tous les cours en ligne organisés de mars à fin juin 2020 aux cours en présentiel pour le congé-éducation payé.	11%

S6	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegheden na de COVID-19 pandemie aanpakken.	O.6.1	Ondersteuning van de Brusselse door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.	KPI-6.1.9	Geijkschakeling van alle onlinecursussen georganiseerd van maart tot eind juni 2020 met fysieke cursussen voor betaald educatief verlof.	N	O	100%	Geijkschakeling van alle onlinecursussen georganiseerd van maart tot eind juni 2020 met fysieke cursussen voor betaald educatief verlof.	11%
S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.6.1	Soutenir l'emploi bruxellois à travers des mesures d'urgence dans le cadre de la pandémie du COVID-19.	KPI-6.1.9	Numerisation des demandes du "permis unique"	N	O	100%	Depuis le 17 mars 2020, toutes les demandes de permis unique sont reçues numériquement. Environ 75 % ont été transmis entièrement par voie électronique par le demandeur. 25% restants est numérisé par l'administration.	11%
S6	De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegheden na de COVID-19 pandemie aanpakken.	O.6.2	Ondersteuning van de Brusselse door middel van noodmaatregelen in het kader van de COVID-19-pandemie.	KPI-6.2.1	Aantal digitaal ontvangen aanvragen devoor "gecombineerde vergunning".	N	O	100,00%	Sinds 17 maart 2020 werden alle aanvragen tot het bekomen van een gecombineerde vergunning digitaal ontvangen. Ongeveer 75% werd volledig elektronisch overgemaakt door de aanvrager. 25% wordt door de administratie gedigitaliseerd.	11%
S6	Relever les défis posés à l'emploi bruxellois suite à la pandémie du COVID-19.	O.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.	KPI-6.2.1	Elaboration des dispositifs nés dans le cadre du plan de relance et de redéploiement du GRBC	N	O	100,00%	Elaboration, approbation, concertation et opérationnalisation des mesures Emploi telles qu'approuvées le 7 juillet 2020 par le Gouvernement dans le cadre du plan de relance et de redéploiement de la Région de Bruxelles-Capitale: - Mobiliser les politiques d'activation pour contrer la hausse du chômage - Soutien à l'autocréation d'emploi - Renforcement de l'accompagnement des chercheurs d'emploi - Soutien aux secteurs Social/Santé par l'octroi de 108 nouveaux postes ACS - Booster le dispositif d'Emploi d'insertion visé à l'article 6057, notamment pour les entrepreneurs bruxellois victimes de faillite - « Fonds Rebond » : Fonds régional d'accompagnement des travailleurs en cas de faillite	11%

	<p>De uitdagingen voor de Brusselse werkgelegenheid na de COVID-19 pandemie aanpakken.</p>		<p>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.</p>	<p>Uitwerking van de maatregelen ontstaan in het kader van het herstel- en herschikkingsplan van de BBHR.</p>		<p>- Renforcement de la formation : Offre de formation</p>		
<p>Opstelling van, goedkeuring van, overleg over en operationalisering van de tewerkstellingsmaatregelen zoals goedgekeurd op 7 juli 2020 door de Regering in het kader van het relance- en herontwikkelingsplan voor het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mobiliseren van het activiteitsbeleid om de stijgende werkloosheid tegen te gaan - Ondersteuning van het zelf creëren van tewerkstelling - Versterking van de begeleiding van werkzoekenden - Ondersteuning van de sociale/gezondheidssector door de toekenning van 108 nieuwe GECO-posten - 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": Regionaal fonds ter ondersteuning van werknemers in geval van faillissement - Versterking van de opleiding: Opleidingsaanbod 								

