

**PLAN D'ACTION DE L'ACCORD – CADRE
BRUXELLOIS**

**OUVRIERS SECTEUR DU TRANSPORT ET DE
LA LOGISTIQUE (CP 140.03)**

PREAMBULE

Conformément à l'accord-cadre sectoriel (AC) signé en date du 29 février 2018 entre les exécutifs régionaux bruxellois et les interlocuteurs sociaux de la sous-commission 140.03 représentés par le biais du Fonds Social Transport & Logistique (FSTL), le plan d'actions comprend :

- 1) Les démarches et phases de création d'une ASBL PFE (Pôle Formation Emploi) comme outil prioritaire et central de mise en œuvre des missions et actions qui y sont intégrées.

Après la phase de création de l'ASBL PFE T&L, le développement de l'ASBL PFE s'orientera vers d'autres missions comme notamment la mise en place d'une coupole multi-partenaire des acteurs liés au domaine Transport et Logistique à Bruxelles.

- 2) Les objectifs des missions et actions à atteindre par le PFE sur la durée de cet AC.

Les missions et actions et missions décrites et rassemblées en 5 catégories :

- Les missions et actions liées à l'analyse sectorielle (2.1) ;
 - Les missions et actions liées à l'emploi (2.2.) ;
 - Les missions et actions liées à la formation - VDC – Ervaringsbewijs/Erkenning van verworven competenties (2.3.) ;
 - Les missions et actions liées à la promotion et au développement sectoriel (2.4.) ;
 - Les missions et actions liées à la diversité (2.5.) ;
- 3) L'inventaire des actions et leurs démarches qui font partie de l'accord-cadre mais qui ne seront pas intégrées dans le PFE T&L :
 - Collaboration intersectorielle & travail en réseau
 - Economie, écologie et la mobilité

1) **Les phases de mise en place de l'AC**

La première phase a été celle des négociations entre le FSTL et les exécutifs régionaux bruxellois. Ces négociations ont débouché sur la signature de l'accord-cadre, en date du 29 février 2018.

La seconde étape est celle du présent document, à savoir le plan d'actions. Celui-ci comprend les missions et actions qui incombent à chacune des parties prenantes.

Enfin, la troisième étape consiste en la mise en place du PFE T&L par :

- Des GT et des réunions du futur Comité de Direction du PFE traitant avec les membres fondateurs des aspects opérationnels du PFE afin de trouver un consensus et de remettre au COMAC AC ou à l'organe d'administration du PFE un livrable sur :
 - L'organigramme fonctionnel
 - Une uniformisation transversale de fonctionnement
 - La répartition des compétences et activités sur base du modèle de la note de gouvernance.
 - Utilisation d'infrastructure et règlement interne.
 - Budget multi-partenarial PFE
 - ...
- La mise à jour et la transformation juridique de l'asbl Iris TL en asbl PFE
 - Statuts & ROI
 - Remplacements des membres AG et administrateurs du CA pour obtenir un PFE multisectoriel dans le domaine T&L

Par ailleurs, un suivi annuel aura lieu afin de veiller au bon respect de l'accord-cadre ainsi qu'à la bonne exécution de ces missions, comme prévu par l'accord-cadre. Dans cette optique, le Service de Facilitation organisera des Comités d'accompagnement sectoriels.

2) **Les objectifs des actions et missions (PA AC)**

2.1 Les missions et actions liées à l'analyse sectorielle

Dans le cadre de sa mission de veille, le PFE devra fournir annuellement des données de la réserve de main d'œuvre disponible pour chaque métier, des personnes formées à ces métiers et des personnes insérées par l'intermédiaire du pilier emploi PFE dans le secteur 140.03.

Le PFE suit les débats en matière de la transition économique (notamment au niveau de la COM) et suit proactivement les évolutions technologiques à cet égard.

La transmission des données par le secteur, Actiris, Bruxelles Formation et le VDAB devra se faire dans la mesure du possible dans un format transversal aux PFE.

Les piliers (formation-validation des compétences, emploi, sectoriel) du PFE devront tenir compte des éléments factuels et des recommandations du rapport de veille, y compris les éléments concernant les évolutions écologiques, techniques, ainsi que les normes édictées. Les constats du rapport de veille devront être utilisés afin de permettre une adéquation entre les demandes du marché de l'emploi, l'offre et les besoins de formation. Le rapport de veille du PFE est piloté par le pilier sectoriel du PFE sur base du groupe de travail prévu dans le Plan d'actions annuel du PFE, et se fera en concertation et collaboration avec view.brussels, Banspa, l'Instance Bassin, les secteurs, ...

Des actions spécifiques – soit « ponctuelles » soit « récurrentes » - devront également être mises en place pour accompagner ce processus. Si les recommandations du rapport de veille ne sont pas suivies, le pilier concerné devra l'expliquer lors de sa présentation en C.A. de l'asbl PFE ou dans le Rapport d'activités.

Afin de garantir une meilleure mise à l'emploi et d'avoir une offre de formation en adéquation avec le marché de l'emploi, il faut également veiller dans l'intérêt commun (services publics, chercheurs d'emploi, entreprises, travailleurs, les élèves et stagiaires en formation), à mettre en place une clarification des intitulés des métiers et des compétences attendues (savoir, savoir-faire et savoir être). A cet effet, il convient de suivre et d'appliquer les développements et mises à jour des profils métiers et formations développés par le SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications) et le VKS (Vlaamse Kwalificatiestructuur).

Afin de développer l'analyse sectorielle, le FSTL :

- Participera à développer la veille sectorielle du PFE afin d'anticiper les évolutions du marché bruxellois de l'emploi (Bruxelles et périphérie)
 - En participant au GT veille organisés par le pilier sectoriel (composition précisée dans le plan d'actions annuel du PFE) ;
 - En amenant les données statistiques de la SCP 140.03 sur Bruxelles et la périphérie ainsi que son évolution sur plusieurs années. Le point de départ pourra être une thématique spécifique que le pilier sectoriel propose à l'organe d'administration ;
 - En collaborant sur des études et enquêtes ciblées auprès des entreprises ;
 - En alimentant le travail de veille des données qualitatives permettant au PFE de faire évoluer et d'adapter si nécessaire son approche au niveau de l'emploi et les contenus de ses formations (Cf. p. ex. étude « poids socio-économique des entreprises du cluster portuaire bruxellois ») ;
 - En communiquant au Gouvernement les besoins financiers et en termes de matériel pour les employeurs afin de conserver les travailleurs âgés.
- Continuera à développer et à soutenir "Competent", les qualifications professionnelles (QP) et la Vlaamse Kwalificatiestructuur (VKS)
- Continuera à développer et à soutenir les travaux du SFMQ et la mise en œuvre auprès des opérateurs de formation et d'enseignement des profils métiers et de formation.

2.2. Les principes stratégiques afin de favoriser la mise à l'emploi dans la SCP 140.03

Des principes stratégiques doivent guider la mission du PFE. Dans ce cadre, le PFE doit :

- Pouvoir garantir un accompagnement systématique et de qualité tout au long du parcours des candidats (chercheur d'emploi) en adaptant les ressources en priorité sur les métiers en pénurie dans le secteur et aiguiller les chercheurs d'emploi intéressés par le domaine transport et logistique vers les formations des opérateurs de formation (guidance), en ce compris les formations en alternance.
- Favoriser l'emploi des Bruxellois vers les entreprises en RBC et en périphérie bruxelloise « hinterland » via une offre spécifique sectorielle, des formations en langues et des formations professionnelles adaptées.
- Développer le « screening administratif » (positionnement, intérêts, motivation) ainsi que le screening des compétences des candidats afin d'améliorer le lien (« *matching* ») vers le marché du travail. Le but est d'assurer une meilleure employabilité et de mettre en place une réserve de main d'œuvre répertoriée, qualifiée pour des emplois durables et donc anticiper les demandes du marché de l'emploi.
- Stimuler, dans le cadre de sa politique de diversité, la promotion de l'inclusion dans les formations T&L de groupes cibles spécifiques : les personnes de nationalité et/ou d'origine étrangère, les personnes avec en situation de handicap, les jeunes (moins de 26 ans), les personnes expérimentées (plus de 45 ans), les personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail ou de l'entreprise/organisme, les personnes sans CESS c'est-à-dire qui ne sont pas titulaires d'un diplôme ou document reconnu comme équivalent supérieur à l'enseignement secondaire inférieur.

2.2.1 Inventaire des métiers liés à la SCP 140.03

CP	codes professionnels et intitulés
2-36.07	Préparateur d'expéditions en logistique
2-36.10	Réceptionniste en logistique
2-37.20	Chef magasinier/superviseur en entrepôt
2-37.23	Opérateur de stock en logistique
2-37.24	Préparateur de commande en logistique
6-41.22	Chauffeur permis b, be (transport de marchandises)
6-41.59	Conducteur de poids lourd permis c
6-41.63	Conducteur de poids lourd permis ce
6-41.71	Chauffeur véhicule motorisé permis a, a3 ou non motorisé (coursier vélo)
8-82.05	Magasinier
8-82.06	Conducteur de chariot élévateur

2.2.2 Besoins sectoriels par an et par métier.

Pour la fin de la durée de cet AC, le PFE T&L doit atteindre à minima annuellement pour nos métiers listés ci-dessus et dans notre secteur les objectifs d'insertion suivants :

C Pro	Intitulé	Nbre d'insertions par an
2-36.07	Préparateur d'expéditions en logistique	10
2-36.10	Réceptionniste en logistique	10
2-37.20	Chef magasinier/superviseur en entrepôt	10
2-37.23	Opérateur de stock en logistique	10
2-37.24	Préparateur de commande en logistique	10
6-41.22	Chauffeur permis B, BE (transport de marchandises)	20
6-41.59	Conducteur de poids lourd permis C	25
6-41.63	Conducteur de poids lourd permis CE	50
6-41.71	Chauffeur véhicule motorisé permis a, a3 ou non motorisé (coursier vélo)	10
8-82.05	Magasinier	20
8-82.06	Conducteur de chariot élévateur	20

Il est à noter que ces objectifs sont liés au nombre d'offres d'emploi et de FPIE/IBO transmises par les entreprises. Il est souhaitable de distinguer dans les offres d'emploi reçues, le type ainsi que la durée (CDI vs. CDD, temps plein vs. temps partiel, intérim).

Dans le cadre du PFE et afin de favoriser l'emploi dans le secteur du transport et de la logistique, le FSTL :

- Développera le soutien aux missions d'Actiris et du VDAB Brussel en matière de vacances d'emplois
 - En communiquant aux entreprises de transmettre systématiquement leurs postes vacants à Actiris et au VDAB, sur base du système-Competent
 - Lors de salons
 - Lors de visites d'entreprises
 - Via des mailings et des publications dans les revues sectorielles, patronales spécialisées
 - Sur les réseaux sociaux du FSTL
 - En collaborant plus activement avec le service « Select » d'Actiris et les consultants employeurs
 - En organisant des séances d'information conjointes sur les aides à l'embauche
 - En collaborant avec le pilier sectoriel pour l'organisation de jobdating/ salon emploi etc.

- Mettra en place une vraie politique en matière de formation en :
 - Sollicitant les employeurs afin que ces derniers proposent des stages ;
 - Proposant des formations pour les élèves et les personnes en formation continue ;
 - Continuant à soutenir une formation en entreprise de qualité.

Pour ce faire, le PFE veillera concrètement à :

- Communiquer aux entreprises les avantages de l'apprentissage sur le lieu de travail et de la formation en alternance.
 - Lors de salons
 - Lors de visites d'entreprises
 - Via mailings et revues sectorielles et patronales spécialisées
 - Collaborer plus activement avec le service select d'Actiris et les consultants spécialisés.
 - Organiser des séances d'information conjointes
-
- Développera et accentuera dans le cadre du PFE les actions de promotion (voir point 2.2)

2.3 Les missions et actions liées à la formation – Validation des compétences – Ervaringsbewijs

Les trois publics cibles - chercheur d'emploi, enseignement (élèves, professeurs)/formation (apprenants, formateurs) et travailleurs - sont concernés.

La formation et la validation des compétences sont des moyens incontournables et essentiels pour favoriser l'emploi dans le secteur.

Différentes options sont primordiales et/ou à développer par le PFE dans le cadre de son champ d'action :

2.3.1 Les missions et actions liées à la formation

- Se basant sur les monitorings et les rapports de veille, le PFE devra proposer une offre complète de formation qualifiante pour – notamment - des chercheurs d'emploi, modulaire et cohérente en termes d'employabilité par rapport aux besoins exprimés par le secteur.
- Se basant sur les besoins du pilier emploi en termes de screening (main d'œuvre qualifiée), le PFE devra développer des outils de screening adaptés et organiser en fonction des besoins de la réserve de main d'œuvre (RMO) à atteindre les screening nécessaires.
- Le PFE doit veiller et s'impliquer activement dans la formation des élèves et des professeurs afin de respecter le contenu de l'accord-cadre.
- Le PFE doit proposer et développer les formations destinées à renforcer les compétences des enseignants/formateurs.
- Le PFE devra proposer une offre de formation adéquate, suffisante et de qualité pour la formation continue des travailleurs du secteur, c'ad qui répond aux besoins exprimés par les entreprises au niveau langue, contenu, prix, durée, ...
- A terme et afin de développer d'autres filières de formation, le PFE devra atteindre un nombre annuel récurrent de 20 FPIE et IBO/an.
- Le PFE doit accentuer le développement et la gestion de la FPIE comme piste de formation et d'accès à l'emploi.
- Le PFE doit développer des outils et des formations permettant d'accroître des compétences d'encadrement et de management pour les personnes en vue de développer leurs propres activités (Formation PME).
- Le PFE doit rechercher et développer des pistes d'accès complémentaires et innovantes pour être formé par le biais d'apprentissages sur le lieu de travail.
- Le PFE doit soutenir et promouvoir les formations en alternance de Syntra et sfpme/efp
- Le PFE doit développer, notamment en collaboration avec les Missions Locales, des apprentissages pour les métiers de la logistique pour le secteur.

Afin de développer et de soutenir les formations liées au transport et à la logistique, le FSTL :

- Continuera à soutenir les partenaires de formation e.a. sur le plan didactique en fonction de besoins bien définis.
- Fera la promotion des filières de formations pour tous les publics cibles.
- Favorisera les FPIE, les stages en entreprise et la formation en alternance PME.

- Recherchera et développera, avec les opérateurs partenaires, des pistes d'accès complémentaires et innovantes pour être formé par le biais d'apprentissages sur le lieu de travail.
- Participera avec le pilier sectoriel et le pilier emploi à l'évaluation des résultats et propositions de pistes d'améliorations.
- Participera au GT veille dans le cadre du monitoring annuel.

2.3.2 Les actions et missions liées à la VDC - Ervaringsbewijs

- Le PFE devra en fonction du monitoring et du rapport de veille garantir des épreuves de validation de compétences hors certification de fin de formation dans les métiers du Transport et de la Logistique.

Dans le cadre du PFE et afin de favoriser le développement de la VDC- ervaringsbewijs/erkenning van verworven competenties, le FSTL s'engage :

- A participer à la mise en place et aux travaux dans le cadre de groupe de travail du Consortium de VDC.
- A continuer d'accompagner les opérateurs compétents pour les Titres de validation des compétences / Ervaringsbewijzen pour les métiers de la logistique.
- En tant que partenaire du VDAB, à assurer un accompagnement de qualité pour les candidats aux Ervaringsbewijzen/erkenning van competenties de la logistique.
- En tant que partenaire du CVDC, à assurer un accompagnement de qualité pour les candidats aux Titres de compétences de la logistique avant, pendant et après l'épreuve de validation des compétences.
- A développer la promotion des outils emploi-formation-validation auprès des entreprises du secteur et encourager la validation en entreprise, notamment dans le cadre d'un partenariat avec le Port de Bruxelles.
- Participer, en concertation avec le CVDC, à la promotion du dispositif auprès des entreprises, des demandeurs d'emploi et des travailleurs au travers d'un plan de communication.
- A développer avec le CVDC tout nouveau développement et mise à jour de titres de compétences dans les métiers du Transport et de la Logistique en tenant compte des besoins exprimés par les entreprises (par exemple conducteur de chariot embarqué, nacelle à ciseaux, nacelle à mât amovible et préparateur de commande).
- Contribuer au renforcement de la valeur d'usage du Titre de compétence notamment par une reconnaissance sectorielle accrue.
- A collaborer avec les autres opérateurs qui développeraient une offre de validation complémentaire.

2.3.3 Les actions et missions liées à l'enseignement et à la formation en alternance

Le FSTL a souhaité développer, en français, pour compléter l'offre en langue néerlandaise (4 écoles), une formation en alternance et une formation dans l'enseignement de plein exercice dans les métiers de la logistique et du transport. Des accords et conventions ont été signés en ce sens avec les instances compétentes.

Il est essentiel que ces filières de formation obtiennent de tous un soutien que ce soit du Banspa et du IBEFE-Bxl mais surtout du PFE en matière pédagogique, matériel et infrastructure.

Pour le PFE et le pilier formation, il est donc nécessaire de mettre en place avec l'enseignement et la formation en alternance (apprentissage) :

- Des formations et un accompagnement adapté pour les enseignants dans les domaines techniques et pratiques.
- De permettre aux écoles et aux centres de formation d'utiliser leurs supports et outils didactiques.
- De soutenir le FSTL avec le concours de la Cité des métiers / Beroepenpunt pour faire la promotion des filières de formation dans les domaines du Transport et de la Logistique.
- Dans cette optique, de favoriser la concertation et la collaboration avec l'IB EFE de Bruxelles.

Le secteur favorise la conclusion d'un avenant à l'accord-cadre avec les ministres compétents de l'enseignement francophone, ainsi qu'un avenant avec l'enseignement flamande.

2.4. Les actions et missions liées à la promotion et au développement sectoriel

- Le PFE est la porte d'entrée (« *single point of contact* ») pour les entreprises de la SCP 140.03 en Région bruxelloise et sa périphérie « hinterland ».
- Dans le cadre de ces missions et en complément des instances existantes, le PFE envisage la possibilité de créer un département de gestion pour l'obtention et la formation du certificat de capacité professionnelle au transport de marchandise par route.

Dans le cadre du pilier sectoriel du PFE et afin de favoriser le développement de l'asbl et le développement sectoriel sur Bruxelles, le FSTL :

- Communiquera activement auprès des entreprises de son secteur sur les services proposés par le PFE.
- Relayera les demandes qui lui parviennent et qui concernent le champ d'action du PFE afin de favoriser le développement de celui-ci.

2.4.1 Les missions et actions liées à la promotion

La promotion et l'amélioration de l'emploi est un des axes prioritaires dévolus au FSTL par les partenaires sociaux du secteur.

Le PFE vient en soutien du FSTL dans différents domaines comme :

- Développer la promotion de l'engagement de personnes moins valides et la non-discrimination.
- Développer la promotion des formations qualifiantes du PFE (VDAB Brussel et Bruxelles Formation Logistique) pour chercheurs d'emploi bruxellois.
- Développer la promotion des formations langues orienté métier du PFE (VDAB Brussel et Actiris et Bruxelles Formation) pour chercheurs d'emploi bruxellois et notamment la formation VDAB "Nederlands op de Werkvloer +" ou offres similaires.

- Promouvoir les formations préparatoires qui mènent aux métiers du secteur en privilégiant les groupes à risques.
- Développer la promotion des Titres de validation des compétences/Ervaringsbewijzen dans les métiers de la logistique.
- Développer la promotion de la FPIE et le IBO comme pistes de formation et d'accès à l'emploi
- Promouvoir la formation en alternance et sa spécificité pédagogique
- Promouvoir la mise en place d'accompagnateurs en entreprise et tuteurs/tutrices afin
 - De reconnaître et consacrer les compétences d'ouvriers expérimentés.
 - D'encourager le transfert et la garantie de compétences.
- Continuer à promouvoir la possibilité de faire suivre aux travailleurs au sein du PFE, des formations et des recyclages au sein du PFE dans le cadre
 - De la formation continue tout au long de la vie.
 - Comme moyen de compléter les compétences et de rester à l'emploi.
 - En informant les entreprises sur la ligne de crédit disponible au VDAB via le FSTL pour les entreprises de la 140.03.
 - Par le développement de la formation en alternance de reconversion.
- Collaborer avec la Cité des métiers / Beroepenpunt comme lieu central multi-public dédié à l'orientation, à l'insertion et à l'évolution professionnelle de tous les publics (demandeurs d'emploi, travailleurs, étudiants et autres...).
- Promouvoir une image positive de la profession de conducteur poids lourds et des professions T&L en général en organisant e.a. 4 journées/an de découvertes pour les plus jeunes.
- Mettre en place une collaboration avec VIAS afin d'augmenter la conscientisation du public sur les difficultés et la dangerosité de conduire un véhicule poids lourd (angle mort, difficulté de dépassement, distance nécessaire de freinage).

Dans le cadre du pilier sectoriel du PFE et afin de favoriser le développement de l'asbl et le développement sectoriel sur la région de Bruxelles Capitale, le FSTL :

- Développera des actions ciblées
 - En y consacrant des ressources humaines ;
 - En développant et en mettant à disposition des ressources matérielles et didactiques ;
 - En développant et utilisant des outils et canaux de communications appropriés.

2.4.2 Les actions liées au bien-être et la sécurité.

Le nombre des travailleurs âgés augmente toujours de plus en plus. Toutefois, trop peu de jeunes rejoignent les métiers du Transport et de la Logistique.

De multiples actions sont menées par le secteur notamment avec les services publics et des partenaires pour essayer d'attirer de nouveaux candidats de tous les horizons.

Les employeurs du secteur restent très réceptifs à l'afflux de collaborateurs des groupes à risques qui continuent à représenter un réservoir majeur de main-d'œuvre. Dans les efforts consentis en matière de promotion, il convient donc accorder une attention particulière à ces groupes.

Il s'agit d'un travail de longue haleine.

Une campagne innovante nationale de promotion des métiers pour recruter devrait, dès lors, démarrer mi-2020.

Les ouvriers des secteurs sont confrontés à une charge élevée tant sur le plan physique que sur le plan psychologique.

Le vieillissement agit très durement chez les conducteurs de poids lourd.

Les entreprises des secteurs investissent toujours plus dans le recours à des ouvriers expérimentés comme accompagnateurs et tuteurs/tutrices servant de garants au maintien des compétences, à la variété des tâches et à la valorisation de l'expérience, des compétences et du savoir-faire.

Il est important de conserver le plus longtemps possible des travailleurs expérimentés pour transférer leurs compétences et leur assurer un confort de travail maximum. Il faut continuer à soutenir cette tendance en se concentrant également sur les formations.

Le secteur veille à mettre en œuvre les actions concrètes suivantes et mettre en œuvre la CCT 104 :

- Mener une politique de prévention en matière de gaz toxiques.
- Développer la politique de rétention et du travail soutenable.
- Collaborer avec la Vlaamse Stichting Verkeerskunde (VSV) et Rondpunt vzw autour de la sécurité routière et VIAS avec pour but à atteindre d'augmenter la conscientisation sur l'importance de la sécurité routière et le rôle du chauffeur poids lourd à cet égard. Groupe-cible : chauffeurs poids lourds ayant suivi la formation d'accompagnateur en entreprise et du tutorat.
- Inciter les entreprises à investir dans le travail soutenable

2.5 Les missions et actions liées à la diversité

Promouvoir les métiers, les formations et l'emploi auprès des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle et les personnes avec un handicap.

En collaboration avec le Service Diversité d'Actiris, Le FSTL veillera à la mise en œuvre du code de non-discrimination en accompagnant les entreprises si besoin.

3) L'inventaire des actions et leurs démarches qui font partie de l'AC mais qui ne seront pas intégrées dans le PFE TL.

3.1 Les actions liées à la synergie intersectorielle et du travail en réseau

Le FSTL met en œuvre les actions concrètes suivantes :

- Développer des synergies au sein du réseau CP 140 et avec les CP 226 et 127 autour de la promotion de l'image et de la promotion des métiers et des formations

Objectif sectoriel visé :

La synergie intersectorielle avec des collègues d'autres secteurs peut être un moyen de générer une plus grande efficacité et de renforcer et amplifier l'effet et la portée des actions menées.

C'est pourquoi il faut poursuivre et promouvoir ces collaborations car tout le monde à apprendre les uns des autres.

- Continuer à tenir les autres secteurs au courant de l'ABC de l'Aptitude professionnelle (Code 95)

Objectif sectoriel visé :

La Directive européenne sur l'aptitude professionnelle est également applicable à bon nombre de chauffeurs poids lourds faisant partie d'un autre secteur.

But à atteindre : Les autres secteurs sont/restent suffisamment informés sur cette matière. Outre les collègues du réseau CP 140, il s'agit concrètement des collègues du commerce de combustible, du secteur automobile et de ses secteurs connexes, du secteur de la construction, du secteur électrique, des secteurs verts, du secteur du bois, des ouvriers du métal, du secteur textile, du secteur intérimaire et de l'industrie de l'alimentation.

- Greffer les Titres de compétence / Ervaringsbewijzen dans les métiers de la Logistique et les convertir en attestations intersectorielles d'Aptitude professionnelle

Objectif sectoriel visé :

Aligner les Ervaringsbewijzen/Titres de compétence en matière de compétences antérieurement acquises (EVC).

- Stimuler le développement d'activités de réseau intégrées avec d'autres secteurs T&L (Cluster)

Objectif sectoriel visé :

Au moyen d'un réseau intégré :

- accroître l'efficacité de fonctionnement ;
- augmenter et renforcer l'effet et la portée des actions.

3.2 Les missions à développer liées à l'économie, à l'écologie et à la mobilité

Les différents acteurs du Transport et de la Logistique souhaitent développer et promouvoir l'économie circulaire notamment en Région bruxelloise dans un cadre concerté et réaliste avec les pouvoirs publics.

L'écologie et la mobilité doivent également être prises en compte. Il faut favoriser et valoriser financièrement l'intermodalité entre les différents modes de transport (route, maritime, rail ...).

Les collaborations internes avec le Port de Bruxelles, au travers de projets tels que les Centres de Distribution Urbaine (CDU) et le réseau des Centres de Transbordement Urbains (CTU) devront également être facilitées, ainsi que la collaboration avec Bruxelles Mobilité.

Le secteur collaborera avec le Port de Bruxelles à la mise en œuvre d'un système logistique métropolitaine intégré comme le prévoit le Plan Régional de Développement Durable (PRDD), en fera partie du groupe de travail y relatif piloté par le Port.

Afin de permettre aux entreprises du transport et de la logistique de pouvoir s'épanouir en Région bruxelloise, ces dernières doivent pouvoir disposer de terrains et de surfaces de stockage suffisantes pour pouvoir se développer intramuros, particulièrement dans les Zones d'Activités Portuaires et de Transport (ZAPT du PRAS, principalement gérées par le Port de Bruxelles) et, dans le futur, sur Schaerbeek-Formation.

Favoriser l'installation et la pérennité des entreprises PME intramuros permet d'offrir des jobs de proximité et sera un vecteur d'emploi important pour la Région bruxelloise.

Le développement de moyens de transport alternatifs doit également être soutenu pour favoriser l'éclosion d'entreprises intramuros.

En collaboration avec hub.brussels, Bruxelles Mobilité, l'efp (formations à l'entrepreneuriat) et des acteurs privés, il convient donc d'organiser la création et le développement d'entreprises de transport en général mais surtout spécialisés LaMiLo (Last Mile Logistics) en particulier avec des moyens de transport adaptées en fonction de la ville.
