



**Logisticity.brussels**

Pôle Formation Emploi pour le Transport  
et la Logistique et le Port de Bruxelles

# RAPPORT ANNUEL

2024



RAPPORT D'ACTIVITÉS VALIDÉ À L'OA DU 18.02.25

UNE INITIATIVE DE



**RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE  
BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

AVEC LA PARTICIPATION ET LE SOUTIEN DES PARTENAIRES PRIVÉS ET PUBLICS



## Table des matières

INTRODUCTION .....	8
AXE 1 – OBJECTIFS ET ACTIONS .....	13
1. MISE A DISPOSITION DES INFRASTRUCTURES.....	13
1.1 Stratégie.....	13
1.2 Objectifs.....	13
1.3 Actions .....	13
1.4 Publics concernés .....	15
1.5 Tableau de synthèse (tableau – chiffres) .....	15
1.6 Cadastre des équipements (matériel pédagogique) .....	15
2. FORMATION – VALIDATION DES COMPETENCES.....	16
2.1 Stratégie.....	16
2.2 Objectifs.....	17
2.3 Actions de formation par public (dont nouveautés) .....	17
2.3.1 Chercheurs d’emploi.....	17
2.3.2 Travailleurs.....	18
2.3.3 Élèves, Etudiants et Enseignants.....	19
2.3.4 Apprentis & Chefs d’entreprise.....	19
2.4 Actions de validation des compétences.....	20
2.4.1 Métiers et UC mis en œuvre .....	20
2.5 Actions du centre d’examen .....	20
3. EMPLOI .....	20
3.1 Stratégie.....	20
3.2 Objectifs.....	21
3.3 Actions .....	21
3.4 Suivi des Chercheurs d’emploi .....	22
3.4.1 Accompagnement des CE - Plan d’action individualisé (PAI) .....	22
3.4.2 Matching – méthodologie LINK.....	24
3.5 Gestion et suivi des offres d’emploi.....	26
3.6 Screening .....	30
3.7 Services Select – prospection .....	31
3.8 Actions Collectives de Matching (ex : job IT, job dating).....	31
3.9 Autres actions en lien avec les missions du Pilier Emploi.....	32
3.10 Moyens .....	33
3.11 Tableau de synthèse .....	33

4.	VEILLE SECTORIELLE ET VEILLE THEMATIQUE.....	33
4.1	Stratégie.....	33
4.2	Objectifs.....	34
4.3	Actions .....	34
4.3.1	Projet de veille thématique et Rapport.....	34
4.3.2	Etudes et analyses ponctuelles .....	35
	Green Deal.....	35
	Commission Régionale de Mobilité.....	35
	Etude de faisabilité pour le développement d'un hub logistique trimodal « zéro émission » sur le site de Schaerbeek Formation (au Port de Bruxelles) .....	35
	Mise à jour et suivi des profils métiers transport et logistique (profils SFMQ) .....	36
	Etude de l'OCDE : améliorer la production et l'utilisation des profils de formation en Belgique francophone .....	36
	RAP IBEFE BXL : formation, enseignement et validation des compétences.....	37
4.3.3	Analyse du marché de l'emploi & évolution du secteur (monitoring) .....	38
4.3.4	Besoins exprimés (développement d'outils, de formations, recommandations, demandes...) en interne et par les secteurs membres du PFE.....	40
4.3.5	Comités d'experts (table ronde sectorielle).....	40
4.4	Tableau de synthèse .....	42
	RECAPITULATIF CHIFFRÉ DES OBJECTIFS ET ACTIONS.....	43
	AXE 2 – COMMUNICATION – MARKETING .....	45
5.	COMMUNICATION .....	45
5.1	Stratégie.....	45
5.2	Objectifs.....	45
5.3	Communication externe .....	45
5.3.1	Outils.....	45
5.3.2	Actions .....	45
5.3.3	Réalizations complémentaires en matière de communication .....	46
5.4	Communication interne .....	47
5.4.1	Outils.....	47
5.4.2	Actions .....	47
5.5	Synthèse .....	47
6.	MARKETING .....	47
6.1	Stratégie.....	47
	Plan d'approche du marché.....	47
	Problématique du positionnement de la marque PFE Logisticity.brussels et services assimilés .....	48
6.1.1	Objectifs.....	48

<b>Promotion des services</b> .....	<b>48</b>
6.1.2 Outils.....	48
6.1.3 Actions .....	49
6.1.4 Synthèse .....	49
<b>7. SENSIBILISATION – PROMOTION – DIFFUSION</b> .....	<b>49</b>
7.1 Stratégie.....	49
7.2 Objectifs.....	49
7.3 Actions par public : .....	50
7.3.1 Chercheurs d’emploi.....	50
7.3.2 Enseignement .....	50
7.3.3 Entreprises – Professionnels.....	50
7.3.4 OISP.....	51
7.3.5 Grand public .....	51
7.4 Synthèse .....	52
<b>AXE 3 – ENVIRONNEMENT- RESEAUX - PARTENARIAT</b> .....	<b>54</b>
1. Stratégie.....	54
2. Objectifs.....	54
3. Actions par partenaire : .....	54
3.1 Synergies interpilliers.....	54
3.1.1 Plan de Reprise et de Résilience (PRR).....	54
3.1.2 Evénements .....	56
3.1.3 Renforcement de la synergie Link.....	56
3.1.4 Actions emploi – formation sectorielle .....	56
3.2 Réseaux des opérateurs.....	56
3.3 Partenariat Entreprises .....	57
3.4 Fonds sectoriels .....	57
3.5 Instances Académiques .....	58
3.5.1 Enseignement de plein exercice .....	58
3.5.2 Enseignement pour adultes (anc. de promotion sociale) .....	58
3.5.3 Enseignement supérieur .....	59
3.5.4 IBEFE .....	59
3.6 Cité des métiers .....	59
3.7 Autres partenaires .....	61
3.7.1 Port de Bruxelles.....	61
3.7.2 OISP.....	62
4. Tableau de synthèse .....	62
<b>AXE 4 – SUPPORTS</b> .....	<b>64</b>

1. Services Facilities .....	64
2. IT .....	64
3. Outils de gestion – CRM – reporting.....	64
4. Infrastructures – aménagement & travaux.....	64
5. Investissements .....	65
6. Conclusions .....	65
AXE 5 – GESTION ET FINANCEMENT .....	67
1. Organes de gestion et de décision.....	67
2. Groupes de travail.....	67
3. Conventions .....	67
4. Ressources Humaines .....	67
5. Organigramme fonctionnel.....	68
6. Financement .....	68
6.1 Ressources financières.....	68
6.2 Budget de fonctionnement.....	68
6.3 Budget multipartenaire.....	68
7. Tableau de synthèse .....	69
CONCLUSIONS GENERALES & PERSPECTIVES .....	71
1. Accomplissements et objectifs atteints .....	71
2. Collaboration et partenariats.....	71
3. Réussite des participants .....	71
4. Les réalisations concernant l’emploi.....	71
5. Tendances du marché de l’emploi à l’horizon 2030 .....	71
6. Défis et apprentissage continu .....	72
7. Perspectives.....	72



**Logisticity.brussels** 

Pôle Formation Emploi pour le Transport  
et la Logistique et le Port de Bruxelles

# INTRODUCTION



## INTRODUCTION

Le **Pôle Formation Emploi (PFE) Logisticity.brussels** a pour but de favoriser l'organisation, le développement et la promotion de la formation, de l'emploi et de l'information dans le domaine du transport, de la logistique et du Port de Bruxelles.

### GÉNÉRALITÉS

Le PFE Logisticity.brussels a été créé le 15.07.2020 au départ de l'ancien CDR Iris TL.

Il est constitué en asbl avec un Organe d'Administration (OA) à 50% d'administrateurs issus des secteurs privés et à 50% d'administrateurs issus d'organismes publics.

L'association a pour but de favoriser l'organisation, le développement et la promotion de l'emploi, de la formation et de la validation des compétences dans le domaine du transport, de la logistique et au Port de Bruxelles, en soutien au développement économique et social bruxellois. A ce titre, elle poursuivra notamment :

- L'augmentation du niveau de qualifications dans les secteurs donnés ;
- L'accompagnement et la formation des chercheurs d'emploi ;
- La formation continuée des travailleurs, y compris leur requalification technique dans un objectif de maintien à l'emploi ;
- La formation des élèves/étudiants et professeurs de l'enseignement secondaire et supérieur, en ce compris de l'enseignement de promotion sociale et de l'alternance ;
- L'insertion des chercheurs d'emploi sur le marché de l'emploi bruxellois et au-delà ;
- Le renforcement des services de conseil aux entreprises dans les secteurs visés (dont la captation des offres d'emploi, le "matching", l'organisation des formations à la demande etc.) et l'amélioration du retour à l'emploi ;
- La mise à disposition d'infrastructures et d'équipements de pointe pour les établissements d'enseignement et tous les opérateurs de formation ;
- La validation des compétences des travailleurs et des chercheurs d'emploi ;
- L'organisation d'événements, d'animation et/ou d'actions de promotion liés aux secteurs visés ;
- La promotion des métiers et des qualifications des secteurs visés ainsi que des formations qui y conduisent ;
- La valorisation de l'image des métiers concernés ;
- Le développement de la veille sectorielle ;
- Le développement de l'expertise technico-pédagogique assurant une meilleure connaissance des métiers des secteurs, une anticipation de leur évolution à moyen et long terme et une adaptation des programmes et des méthodes de formation à cette évolution.

La mise en œuvre sectorielle de ces missions se base sur les Accords-Cadres Sectoriels :

- FSTL : 28/2/2018 pour une durée de 4 ans (en phase de prolongation)
- LOGOS : 19/6/2019 pour une durée de 4 ans (en phase de prolongation)
- FS Déménagement : 24/05/2019 pour une durée de 4 ans (en phase de prolongation)
- FS Bus car : 24/5/2019 pour une durée de 4 ans (en phase de prolongation)
- FS du commerce de Combustibles : 24/05/2019 - pour une durée de 4 ans (en phase de prolongation)



- FSAA : 07/12/2020 pour une durée de 4 ans (en phase de prolongation)

Liste et détails : <https://www.brupartners.brussels/fr/service-de-facilitation-sectorielle/accords-cadres>

## OBJECTIFS ET PRIORITÉS

L'objectif global de Logisticity.brussels reste la réalisation d'actions concrètes en matière de formation, d'emploi, de promotion et de développement de l'enseignement, de validation des compétences et de R&D pour les secteurs du transport et de la logistique et pour le Port de Bruxelles. Ceci doit se faire à travers l'opérationnalisation du Plan d'action (PA) validé par l'AG sur proposition de l'OA. Chaque année, l'AG du PFE valide ce PA et ces actions concrètes qui permettent de rencontrer l'objectif global du PFE tel que décrit plus haut et ceci en fonction des ressources qui lui sont consacrées.

Les conventions entre les partenaires consolident ce PA et permettent la mise en place d'un budget de fonctionnement.

Une approche budgétaire multipartenaire peut être construite dans les AC afin d'apprécier l'apport des ressources et contributions de chaque organisation.

Indépendamment des actions prévues dans le PA, nous avons continué à œuvrer ensemble pour la réussite d'un fonctionnement multisectoriel et multi partenarial et ce malgré des contextes internes et externes difficiles et des ressources humaines et financières fortement limitées.

Nous continuons à travailler à une concertation, une organisation et une vision commune et cohérente au sein du Comité de Direction (ComDir), organe de mise en œuvre des actions concrètes et des priorités concertées.

Le ComDir veille à la continuité de la mise en place de Logisticity en tant que PFE multisectoriel dans le domaine Transport & Logistique. Il veille également à la coopération des différents partenaires et à la création de synergies dans le cadre d'objectifs communs et prioritaires pour la RBC, les secteurs et l'emploi des Bruxellois. Ceci malgré la difficulté de différence de vision stratégique et de priorités parfois différentes de la part de chaque partie prenante.

## CHAMP D'APPLICATION DE LOGISTICITY.BRUSSELS

Logisticity est la structure qui vise la mise en œuvre des Plans d'Action des Accords-Cadres Sectoriels et les missions emploi-formation dans le domaine du transport et de la logistique et du Port de Bruxelles.

Dans ce cadre, Logisticity est :

- Le SPOC pour les secteurs TL signataires (FS) en RBC.
- Le SPOC pour les entreprises des secteurs représentés (multi métiers, TL ou non) en RBC et périphérie.
- Le SPOC pour les entreprises du cluster portuaire bruxellois.
- Couvre pour l'emploi une cinquantaine de métiers du domaine Transport & Logistique dont le travail est réalisé par le Pilier Emploi (Actiris) sur base des codes professionnels qui sont détaillés dans le tableau ci-après (codes professionnels - base de données Actiris). Cette liste des codes professionnels est mise à jour régulièrement pour offrir un service pertinent et de qualité à un maximum de chercheurs d'emploi en lien avec les secteurs et les entreprises visées par Logisticity.brussels.

Le PFE est subdivisé en 3 départements – appelés piliers - responsables de la mise en œuvre des actions et missions de Logisticity.Brussels.

### 1. Le Pilier Formation – Validation des compétences

Le Pilier Formation – Validation des compétences a en charge la mise en œuvre de toutes les actions de formation et de validation des compétences du PFE, sous la coordination fonctionnelle de la Direction Générale du PFE ; il est pris en charge par une équipe de Bruxelles Formation en collaboration étroite avec le VDAB Brussel. Il comprend :

- L’offre de formation pour les chercheurs d’emploi
  - Francophones
  - Néerlandophones
- L’offre de validation des compétences
- L’offre de formation pour les travailleurs
- L’offre de formation pour l’enseignement

### 2. Le Pilier de Coordination Sectorielle

Le Pilier de Coordination Sectorielle a en charge les actions de promotion et partenariats sectorielles du PFE ; il est pris en charge par une équipe du PFE, sous la coordination fonctionnelle et hiérarchique de la Direction générale du PFE.

Les activités à mettre en œuvre par le Pilier de Coordination Sectorielle sont :

- Le développement de la promotion des métiers
- Le développement de la promotion des services du PFE
- La prise en charge du marketing et de la communication interne et externe : réseaux sociaux, site web, capsules vidéo, fiches métiers, brochures ...
- La coordination pour la participation aux événements tels que salons, journées portes ouvertes de nos partenaires
- La mise en place de veille :
  - Monitoring des actions du PFE en rapport avec l’analyse du marché de l’emploi Bruxellois
  - Etudes et analyses sectorielles thématiques ou spécifiques
- Le développement de partenariats sectoriels et enseignement.
- La coordination des actions et contacts sectoriels et est à ce titre le point de contact pour les secteurs (fédérations patronales et syndicales)

### 3. Le Pilier Emploi

Le Pilier Emploi a en charge la mise en œuvre de toutes les actions emploi du PFE, en ce compris les contacts avec les employeurs, sous la coordination fonctionnelle de la Direction générale du PFE. Le Pilier Emploi est coordonné par Actiris en collaboration avec le Pilier Formation – VDC et le Pilier de Coordination Sectorielle.

Les activités à mettre en œuvre dans le Pilier Emploi de Logisticity sont mentionnées dans le Contrat de Gestion 2023-2027 d’Actiris, à savoir :

CODES PROFESSIONNELS	
	Emballages
8-61.54	Emballeur à la main (grosses pièces)
8-61.58	Conditionneuse à la main
<b>Gestion- Direction d'entreprises/de services</b>	
1-37.10	Directeur/responsable d'une société de transport
1-37.11	Directeur/resp. de la chaîne logistique- manager de la chaîne logistique
<b>Gestion- Responsabilités d'entreprises / de projet / de service</b>	
1-30.10	Responsable entrepôt et plateforme
1-30.20	Responsable approvisionnement, stock et flux production
<b>Réassortisseurs- Manutentionnaires (Logistique)</b>	
2-36.07	Préparateur d'expéditions en logistique
2-36.10	Réceptionniste en logistique
2-37.20	Chef magasinier/superviseur en entrepôt
2-37.22	Inventoriste
2-37.23	Opérateur de stock en logistique
2-37.24	Préparateur de commande en logistique
2-37.25	Gestionnaire des approvisionnements et des stocks
2-37.26	Gestionnaire des flux en production
8-82.05	Magasinier
8-82.06	Conducteur de chariot élévateur
8-82.26	Chargeur – déchargeur
8-82.70	Manutentionnaire bagages aéroport
8-82.75	Manutentionnaire fret aéroport
8-82.85	Déménageur
8-82.90	Manutentionnaire
<b>Transports- Eau, Air, Rail</b>	
2-36.20	Personnel de préparation du vol
2-36.65	Affréteur
2-36.70	Déclarant en douane
2-36.80	Contrôleur aérien
6-01.00	Officier maritime
6-01.01	Matelot
6-21.05	Pilote d'avion
6-21.10	Pilote hélicoptère
6-31.20	Conducteur de locomotive (traction électrique ou diesel)
6-51.20	Contrôleur de circulation ferroviaire (Traffic Controller)
6-93.20	Eclusier
<b>Transports- Route</b>	
1-30.30	Responsable transport
2-36.08	Gestionnaire de parc de véhicules
2-36.85	Dispatcheur
6-41.20	Chauffeur de taxi (permis b et sélection médicale)
6-41.22	Chauffeur permis b, be (transport de marchandises)
6-41.23	Chauffeur permis b, be (transport de personnes)
6-41.27	Chauffeur de bus pour transport spécialisé (permis d et sélection médicale)
6-41.30	Chauffeur de bus de ligne (permis d et sélection médicale)
6-41.32	Chauffeur d'autocar tourisme (permis d et sélection médicale)
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)



Pôle Formation Emploi pour le Transport  
et la Logistique et le Port de Bruxelles

# AXE 1 OBJECTIFS ET ACTIONS



## AXE 1 – OBJECTIFS ET ACTIONS

### 1. MISE A DISPOSITION DES INFRASTRUCTURES

#### 1.1 Stratégie

En vertu de ses missions, le PFE met à disposition gratuitement son infrastructure et son matériel pédagogique au service des opérateurs de formation publics et d'enseignement bruxellois.

#### 1.2 Objectifs

Malgré des sollicitations de plus en plus fréquentes à cause du boom du marché de l'emploi dans le domaine TL depuis 2021, la volonté de plusieurs réseaux et établissements de l'enseignement de développer des filières TL et par conséquent, des plannings de plus en plus compliqués à cause de ressources infrastructures trop limitées, Logisticity a pu continuer à accueillir gratuitement l'ensemble des demandeurs conformément à cette mission PFE.

Des projets de développement de l'enseignement sont en cours de discussion non seulement en Logistique mais également, et pour la première fois, en Transport. Vu notre marge de manœuvre limitée au niveau ressources matérielles et budgétaires, des accords clairs et concrets avec la RBC, l'enseignement, et la FWBE en particulier, devront aboutir si nous voulons développer et pérenniser cette opportunité (cfr métiers en pénurie).

#### 1.3 Actions

##### Bruxelles Formation

En tant qu'organisme de formation francophone incontournable et primordial à Bruxelles, e.a. pour la formation des chercheurs d'emploi à Bruxelles, il est normal de constater que la grande majorité de la capacité d'utilisation lui est destinée.

##### VDAB Brussel

Le formateur du VDAB Brussel bénéficie de toutes les infrastructures et du matériel pédagogique de Logisticity pour la formation des chercheurs d'emploi néerlandophones suivant des formations logistiques.

Les formations transport ne sont cependant pas dispensées par le VDAB Brussel sur le site de Logisticity, mais bien sur les sites du VDAB en périphérie bruxelloise.

##### Efp

Depuis 2019, l'efp, en collaboration avec les secteurs et Logisticity, met en place de plus en plus de formations en alternance dans le domaine du transport et de la logistique. Ces formations données en soirée nécessitent des locaux, mais aussi un environnement logistique adapté pour les cours pratiques.

Pour les cours théoriques et les cours pratiques, Logisticity met gratuitement ses infrastructures et son matériel pédagogique, ainsi que des ressources humaines (accueil, permanence, organisation, ...) à disposition des formateurs de l'efp.

## L'enseignement

Logisticity met également à disposition gratuitement son infrastructure pour les cours pratiques aux partenaires de l'enseignement bruxellois proposant des filières transport et logistique (FR & NL).

Ci-dessous les écoles qui en bénéficient :

Formations	Opérateurs	Types de formations
Gestionnaire en logistique et transport	Institut Redouté Peiffer (COCOF)	Secondaire de plein exercice
Kantoor met optie logistiek/Retail voor 5 + 6 de jaar Business Support 7 <sup>e</sup> jaar met vorkheftrুকopleiding	Imelda Instituut	Beroeps secundair onderwijs
Attest hef/reachtruck	Don Bosco Instituut	Secundair onderwijs
Magasinier	Ecole "La Cime"	Enseignement secondaire spécialisé

### Institut Redouté Peiffer

L'institut Redouté Peiffer organise l'option « Gestionnaire en logistique et transport ». Cette formation est construite sur 3 années scolaires : 4<sup>ème</sup> - 5<sup>ème</sup> – 6<sup>ème</sup> secondaires. Ce cycle comprend des compétences de magasinier et de conducteur de chariot élévateur pour lesquelles, en 2024, l'institut Redouté Peiffer a utilisé :

- Des zones de magasinage et le matériel pédagogique : 20 jours
- Des zones de conduite et les engins : 30 jours

### Imelda Instituut

Imelda Instituut est une école bruxelloise néerlandophone qui utilise l'infrastructure et le matériel pédagogique de Logisticity dans le cadre de leur filière « werkplekieren in de afdeling Kantoor retail/logistiek BSO» en 5<sup>ème</sup> – 6<sup>ème</sup> – 7<sup>ème</sup> du secondaire.

Au total un groupe de +- 40 élèves est présent 4 jours par semaine dans les locaux annexes au bâtiment Hermès appelé « bâtiment Papillon ».

Lorsque les disponibilités de l'infrastructure le permettent, des cours pratiques sont donnés dans l'entrepôt du bâtiment Hermès du site de Logisticity.

8 fois par an, d'autres écoles de Bruxelles et de Flandre sont invitées à faire connaissance avec leur concept et le monde de la logistique.

### CDO Don Bosco Instituut Woluwé-St-Pierre

Don Bosco Instituut Woluwé-St-Pierre est une école libre néerlandophone d'enseignement en alternance dans l'enseignement professionnel en sciences et techniques. Cette école propose en

2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> cycle une section logistique. En 2024, Don Bosco a utilisé les zones de conduite et les engins durant 8 jours.

#### Ecole « La Cime »

L'école « La Cime » est une école d'enseignement secondaire spécialisé de forme 3 située à Forest. L'enseignement est axé sur la préparation des jeunes, tant sur le plan social que sur le plan professionnel, en vue de favoriser leur intégration sociale et leur avenir dans le métier de magasinier/équipier logistique.

#### Nouveauté

Depuis 2024, une journée des partenaires est organisée annuellement par le pilier formation-validation des compétences en début d'année académique. Cet événement rassemble les partenaires extérieurs qui utilisent les infrastructures de Logisticity.brussels. C'est l'occasion de les informer des changements liés à l'utilisation des bâtiments, ainsi que de leur rappeler le respect des règles sur base du guide des utilisateurs actualisé par le Comité de Direction en juillet 2024.

### 1.4 Publics concernés

Les publics concernés par le partage de nos infrastructures et de matériel pédagogique sont l'enseignement (élèves, étudiants, enseignants), les autres organismes publics de formation, les travailleurs et les chercheurs d'emploi bruxellois.

### 1.5 Tableau de synthèse (tableau – chiffres)

Public	Nbre places 2024	Nbre heures 2024	Répartition par public 2024 places	Répartition par public 2024 heures
Enseignement NL/FR	122	47110	16,27%	34,84%
Travailleurs	65	1128	8,67%	0,83%
Chercheurs d'emploi	563	86990	75,07%	64,33%
<b>Total</b>	<b>750</b>	<b>135228</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### 1.6 Cadastre des équipements (matériel pédagogique)

**Indicateur de réalisation :** Le tableau de cadastre des équipements

**Réalisation :** Non

Une réunion de la Task force pour le cadastre des équipements s'est tenue le 8 septembre 2021. En résumé, il a été décidé lors de cette réunion que :

La Task force convient de mettre en place un outil transitoire consistant en un fichier Excel dans lequel sera cadastré le matériel / les infrastructures des centres de formation partenaires des accords de coopération.

La question de l'encodage du matériel des établissements d'enseignement qualifiant dans cette base de données centralisée doit encore être tranchée.

- La Task force convient d'augmenter le montant minimum du matériel / des infrastructures devant être cadastré. Il a été proposé de porter ce montant minimum à 30.000 euros.

- Seul le matériel / les infrastructures partageables doivent être cadastrés.

Une nouvelle réunion de la Task force administrative permanente doit être organisée afin d'approfondir les discussions évoquées en séance, dont la mise en place de l'outil transitoire (définition des champs d'encodage, mise en œuvre, hébergement, etc). Il y a peu, voire pas, d'avancées dans ce dossier.

Les raisons pourraient s'expliquer par la difficulté de la révision des accords de collaborations croisées FWB – RW – RBC de 2016:

1/ concernant l'AC wallon (FWB-RW) : la révision du texte législatif était bien avancée, mais la révision a été mise à l'arrêt mi-2024.

2/ concernant l'AC bruxellois (COCOF-RBC-FWB) :

- Contrairement à l'AC wallon, il n'y a aucune date de fin, donc aucune obligation de révision malgré un besoin de répondre aux évolutions constatées.
- Contrairement à l'AC wallon, aucun budget « enseignement » comme pour les centres Forem, n'est prévu dans la subvention Actiris des PFE bruxellois en 2024 et Bruxelles Formation n'a pas légalement la vocation à former des élèves et des enseignants, contrairement à la Wallonie.

L'objectif de la FWB était pourtant de le réviser également pour qu'il soit plus en accord avec l'AC wallon et éviter de devoir gérer 2 dispositifs différents mentionnant des accords de collaborations croisées.

Sans clarification et homogénéité RBC-RW dans ce domaine, il est compliqué d'avancer dans cette mission.

## 2. FORMATION – VALIDATION DES COMPETENCES

### 2.1 Stratégie

La stratégie 2024 du Pilier formation - Validation des Compétences était de maintenir l'offre de formation structurelle et d'être réactif à toute demande spécifique du secteur.

Bruxelles Formation a mis en œuvre les formations de son catalogue (conducteur poids lourds, magasinier, cariste, conducteur d'autobus et d'autocar, chauffeur-livreur, conducteur de chariots élévateurs, dispatcher, superviseur en entrepôt, déclarant en douane, gestionnaire des approvisionnements et des stocks, manager de la chaîne logistique, ADR, FCO).

Bruxelles Formation a, par ailleurs, participé à la mise en œuvre de nouveaux projets en synergie avec les 2 autres piliers :

- Formations aéroportuaires – Check in et Manutentionnaire de bagages et de fret aérien
- Livreur à vélo
- Obtention du permis CE pour des chercheurs d'emploi disposant du permis C dans le cadre du projet PRR

Bruxelles Formation ne produit pas d'objectifs de certification. Cette dernière est conçue comme un outil qui facilite l'accès en formation, à la profession, à l'emploi, et non comme une fin en soi.

Le dispositif complet de certification, publique ou privée, dans le domaine de formations techniques est identifié une fois par an dans le tableau de l'offre de Bruxelles Formation, par la Division Etudes et Développement.



Le dispositif est conçu de manière que les stagiaires aient accès à la certification dont ils ont besoin pour leur projet professionnel :

- Titres de compétences qui ouvrent des effets de droit et l'accès à la profession, par 2 biais :
  - o L'épreuve de VDC en elle-même.
  - o Le dispositif de RAF (reconnaissance des acquis de formation) qui acte la correspondance entre le CECAF (certification de compétences acquises en formation) et le Titres de compétences.
- Certification de compétences acquises en formation (CECAF) : ouvre des effets de droit et permet la lisibilité de l'offre de formation, car il permet l'emploi des intitulés métiers du SFMQ pour nommer les actions de formations.
  - o Les formations de BF pour ouvriers sont en majorité sous CECAF.

## 2.2 Objectifs

- Initiatives numériques/digitales : lancement d'un marché public et acquisition des licences pour la formation des chercheurs d'emploi à l'utilisation d'un WMS.
- Mise en place d'une journée multipartenariale d'échange des bonnes pratiques dans l'entrepôt.
- Développement des stages d'achèvement et FPIE :  
Peu de stages et de FPIE en 2024. Peu de demandes des entreprises.

## 2.3 Actions de formation par public (dont nouveautés)

### 2.3.1 Chercheurs d'emploi

Chercheurs d'emploi francophones :

Réalisé : places, heures, stagiaires distincts et profils :

Rapport complet :  [Données chiffrées formations PFE Logisticity 2024.xlsx](#)

A1 : Offre où Bruxelles Formation logistique agit en tant qu'opérateur et qui se déroule en tout ou partie sur le site de Logisticity								
Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Formations			Total		
			Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Formation des chercheurs d'emploi</b>			<b>495</b>	<b>83.040</b>	<b>783</b>	<b>496</b>	<b>83.110</b>	<b>786</b>
3K120000	ESSAI PROFESSIONNEL - CHAUFFEUR POIDS LOURDS	BF logistique	114	2.753	114	114	2.753	114
DK120000	STAGE D'ACCULTURATION POIDS LOURDS	BF logistique	1	35	1	1	35	1
QK110000	CHAUFFEUR-LIVREUR	BF logistique	8	1.571	8	8	1.571	8
QK111000	Chauffeur/Chauffeuse de courrier express	BF langues	10	324	10	10	324	10
QK111000	Chauffeur/Chauffeuse de courrier express	BF logistique	10	1.437	10	10	1.437	10
QK120Q01	CONDUCTEUR POIDS LOURDS - PRATIQUE C	BF logistique	72	8.397	77	72	8.418	78
QK120Q03	CONDUCTEUR POIDS LOURDS - PRATIQUE CE	BF logistique	40	4.745	43	40	4.745	43
QK120R00	CONDUCTEUR POIDS LOURDS - THEORIE	BF logistique	83	12.762	85	83	12.762	85
QK130Q00	CHAUFFEUR BUS-CAR - PRATIQUE	BF logistique	35	4.128	35	35	4.128	35
QK130R00	CHAUFFEUR BUS-CAR - THEORIE	BF logistique	40	4.692	40	40	4.692	40
QK210000	CARISTE/CLARKISTE/COND.ENGIN MANUTENTION	BF logistique	72	5.296	73	72	5.296	73
QK220000	MAGASINIER	BF logistique	60	7.425	65	61	7.453	66
QK227000	DISPATCHER	BF logistique	9	3.617	9	9	3.617	9
QK245000	SUPERVISEUR EN ENTREPOT	BF logistique	11	3.095	11	11	3.095	11
QK246000	DECLARANT EN DOUANE	BF logistique	11	2.968	11	11	2.968	11
QK260000	GESTIONNAIRE DES APPROVISIONNEMENTS - DES ST	BF logistique	37	6.371	37	37	6.371	37
QK270000	MANAGER/EUSE DE LA CHAINE LOGISTIQUE	BF logistique	20	6.267	20	20	6.267	20
ZK101000	ADR	BF logistique	39	1.271	39	39	1.271	39
ZK104000	FORMATION CONTINUE OBLIGATOIRE CHAUFFEUR/f	BF logistique	70	3.196	75	70	3.196	75
ZK111000	Préparation à l'examen permis de conduire C+E	BF logistique	2	32	2	2	32	2
ZK112000	Coursier-ière à vélo	BF logistique	12	1.385	12	12	1.406	13
ZS115000	Gérer un projet logistics supply chain	BF logistique	15	1.280	16	15	1.280	16

**A2 : Offre où Bruxelles Formation logistique agit en tant qu'opérateur et qui se déroule entièrement hors site de Logisticity**

Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Formations			Total		
			Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Formation des chercheurs d'emploi</b>			<b>74</b>	<b>6.035</b>	<b>74</b>	<b>74</b>	<b>6.035</b>	<b>74</b>
ZK209000	MANUTENTION BAGAGES ET FRET AÉRIEN	BF logistique	46	4.355	46	46	4.355	46
ZK251000	CHECK IN - SURETÉ ET SÉCURITÉ	BF logistique	28	1.680	28	28	1.680	28

**B1 : Offre où un autre pôle de Bruxelles Formation agit en tant qu'opérateur et qui se déroule en tout ou partie sur le site de Logisticity**

Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Nom partenaire	Formations			Total		
				Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Formation des chercheurs d'emploi</b>				<b>152</b>	<b>5.250</b>	<b>153</b>	<b>152</b>	<b>5.250</b>	<b>153</b>
LK122000	Néerlandais professionnel Transport de marchandises	BF logistique	Bruxelles Formation	4	72	4	4	72	4
QK110000	CHAUFFEUR-LIVREUR	BF langues	Bruxelles Formation	8	274	8	8	274	8
QK120R00	CONDUCTEUR POIDS LOURDS - THEORIE	BF langues	Bruxelles Formation	54	1.825	54	54	1.825	54
QK130R00	CHAUFFEUR BUS-CAR - THEORIE	BF langues	Bruxelles Formation	36	1.166	36	36	1.166	36
QK220000	MAGASINIER	BF langues	Bruxelles Formation	51	1.914	51	51	1.914	51

**B2 : Offre où un autre pôle de Bruxelles Formation agit en tant qu'opérateur et qui se déroule entièrement hors site de Logisticity**

Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Nom partenaire	Formations			Total		
				Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Formation des chercheurs d'emploi</b>				<b>536</b>	<b>-</b>	<b>596</b>	<b>536</b>	<b>-</b>	<b>596</b>
7K120R0L	PREPA. PERMIS DE CONDUIRE CAMION C-C1 THEORIE	BF espaces numériques	Bruxelles Formation	20	-	23	20	-	23
7K130R0L	PREPARATION PERMIS D THEORIE	BF espaces numériques	Bruxelles Formation	11	-	11	11	-	11
7K140R0L	PREPARATION PERMIS B THEORIE	BF espaces numériques	Bruxelles Formation	510	-	562	510	-	562

**C2 : Offre où Bruxelles Formation agit en tant que régisseur et qui se déroule entièrement hors site de Logisticity**

<b>Formation des chercheurs d'emploi</b>				<b>24</b>	<b>5.739</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>5.739</b>	<b>24</b>
DK130A23	DC Chauffeur Bus et Car	Partenariat ISP	MISSION LOCALE D'ANDERLECHT	8	863	8	8	863	8
PK220000	PREFORMATION MAGASINIER	Partenariat ISP	PROFORAL	7	893	7	7	893	7
PK220000	PREFORMATION MAGASINIER	BF logistique	BF LOGISTIQUE	9	3.983	9	9	3.983	9

Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Nom partenaire	Formations			Total		
				Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Stages et formations en entreprise</b>				<b>49</b>	<b>819</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>819</b>	<b>50</b>
EK108000	Livreur à vélo FPIE	FPIE réalisées après une formation professionnalisant		2	355	2	2	355	2
EK220000	MAGASINIER FPIE	FPIE réalisées après une formation professionnalisant		1	464	1	1	464	1
XK100000	TRANSPORT/LOGISTIQUE - TRANSPORT	FPIE réalisées à partir du service FPIE/CIP		10	-	10	10	-	10
XK110000	CHAUFFEUR-LIVREUR FPI-E	FPIE réalisées à partir du service FPIE/CIP		3	-	3	3	-	3
XK140000	CHAUFFEUR DE TAXI	FPIE réalisées à partir du service FPIE/CIP		1	-	1	1	-	1
XK200000	TRANSPORT/LOGISTIQUE - LOGISTIQUE	FPIE réalisées à partir du service FPIE/CIP		31	-	32	31	-	32
XK300000	TRANSPORT/LOGISTIQUE - MANOEUVRE ET TERRASS	FPIE réalisées à partir du service FPIE/CIP		1	-	1	1	-	1

### 2.3.2 Travailleurs

Réalisé : places, heures, stagiaires distincts :

PFE Logisticity (2024)	Bloc	Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Formations			Total		
					Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Travailleurs</b>					<b>51</b>	<b>888</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>888</b>	<b>51</b>
		KK210QB6	CARISTE-CHARIOT FRONTAL	BF logistique	31	604	31	31	604	31
		KK210QC4	CARISTE-NACELLE	BF logistique	17	221	17	17	221	17
		ZK101000	ADR	BF logistique	3	63	3	3	63	3

### 2.3.3 Élèves, Etudiants et Enseignants

Réalisé : places, heures, stagiaires distincts

PFE Logisticity (2024)	Code formation	Produit	Centre BF / Type partenaire	Formations			Total		
				Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
	ZK207000	Cariste - manipulation d'engins	BF logistique	27	1.265	43	27	1.265	43

Tableau de synthèse FR / Bruxelles formation Logisticity:

Synthèse	Formations			Total		
	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées	Stagiaires distincts	Heures prestées	Places occupées
<b>Total</b>	<b>1.412</b>	<b>104.025</b>	<b>1.980</b>	<b>1.412</b>	<b>104.095</b>	<b>1.983</b>
Testing	75	153	77	75	153	77
Validations et screenings	122	837	206	122	837	206
Formation des chercheurs d'emploi	1119	100.063	1522	1120	100.133	1525
Formations en centre	588	98.307	911	589	98.377	914
Formations chez les partenaires	15	1.756	15	15	1.756	15
e-learning/autoformation	536	-	596	536	-	596
Stages et formations en entreprise	49	819	50	49	819	50
Travailleurs	51	888	51	51	888	51
Elèves et enseignants	27	1.265	43	27	1.265	43
Autre	30	-	31	30	-	31

### 2.3.4 Apprentis & Chefs d'entreprise

Grâce à la collaboration avec Logisticity, l'efp-SFPME, centre de formation en alternance à Bruxelles, développe au sein de ses locaux trois formations :

- Chef.fe magasinier
- Gestionnaire des approvisionnements
- Responsable d'entrepôt

Ces parcours visent à répondre aux besoins croissants en compétences logistiques dans la région bruxelloise.

Filière	Intitulé de formation	PFE associé	Pratique professionnelle obligatoire?	Année	Nbe inscrits	Nbe actifs en fin d'année	Nb certifiés	Nb alternants actifs	Nb non alternants actifs ayant validé la pratique professionnelle
Chef d'entreprise	RESPONSABLE D'ENTREPOT	Logisticity	Oui	1-CE	7	6	6	5	1
Chef d'entreprise	SUPERVISEUR EN ENTREPOT - GESTIONNAIRE DES STOCKS	Logisticity	Oui	1-CE	28	15		10	2
Chef d'entreprise	SUPERVISEUR EN ENTREPOT - GESTIONNAIRE DES STOCKS	Logisticity	Oui	2-CE	8	6	4	3	1

Le système de l'alternance efp-SFPME fonctionne par année académique. L'efp propose des formations longues (un an minimum) et la rentrée a lieu en septembre de chaque année. Les chiffres indiqués portent sur le nombre d'inscriptions : si une même personne suit deux formations en parallèle, deux inscriptions seront comptabilisées. Par ailleurs, il est possible de suivre deux types de formations, pour des métiers variés :

- En apprentissage : pour les auditeurs en obligation scolaire partielle (entre 15 et 18 ans), mais également les auditeurs entre 18 et 23 ans.
- En chef d'entreprise : pour les auditeurs de plus de 18 ans, pour autant qu'ils répondent aux conditions d'admission de la formation en alternance.

## 2.4 Actions de validation des compétences

Offre prévisionnelle : places, heures, métiers et unités de compétences

Réalisé

	2020	2021	2022	2023	2024
Inscriptions	75	117	44	67	135
Épreuves	74	114	44	62	120
Titres	56	87	31	51	80
Sessions	70	114	44	62	120

### 2.4.1 Métiers et UC mis en œuvre

Ensemble des épreuves réalisées (c'est-à-dire les épreuves pour lesquelles des candidats étaient présents)

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Conducteur(rice) de chariot élévateur</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>101</b>	<b>36</b>	<b>59</b>	<b>93</b>
<b>Magasinier(ère)</b>					
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>27</b>

Rapport complet / Centre de validation Bruxellois des métiers de la logistique : [Rapport - Centre de validation bruxellois des métiers de la logistique 2024.pdf](#)

## 2.5 Actions du centre d'examen

Rapport complet / Centre d'examen transport : [Rapport d'activités 2024 et FCO du centre d'examen](#)

## 3. EMPLOI

### 3.1 Stratégie

Le pilier emploi est pris en charge par une équipe d'Actiris qui œuvre de manière étroite avec le VDAB Brussel, le Pilier Formation – VDC et le pilier de Coordination Sectorielle.

Le contrat de gestion 2023-2027 d'Actiris structure et guide les actions du Pilier Emploi des PFE, assurant une réponse adaptée aux besoins des chercheurs d'emploi et des employeurs bruxellois.

A travers son objectif stratégique d' "Orientation des chercheurs d'emploi vers des parcours d'accompagnement sur mesure afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi notamment dans les métiers qui recrutent", Actiris s'engage entre autre à :

- Identifier, en étroite collaboration avec les interlocuteurs sectoriels, les compétences nécessaires pour répondre aux métiers qui recrutent afin d'orienter en conséquence la commande de formation et permettre ainsi aux chercheurs d'emploi de se former en adéquation avec les besoins actuels et à venir des entreprises en Région bruxelloise et dans sa périphérie.
- Mettre en œuvre un parcours d'accompagnement individualisé et sur-mesure à partir d'un catalogue de formations (plateforme Brulingua, chèques langues, chèques TIC, immersion

linguistique, etc.) afin d'améliorer leurs compétences linguistiques, numériques et métiers des jeunes chercheurs d'emploi et chercheurs d'emploi de longue durée, et ce, quel que soit leur niveau de départ.

- Adapter les procédures de suivi dévolues à la participation active des chercheurs d'emploi dans ce parcours d'accompagnement dédié à l'acquisition et au développement des compétences.
- Encourager les employeurs et les interlocuteurs sectoriels à augmenter l'attractivité des métiers pour lesquels existent des difficultés de recrutement.
- Renforcer la collaboration avec les communautés et les partenaires dans le cadre des équivalences de diplômes et également les centres de validation de compétences. Améliorer et augmenter l'orientation des chercheurs d'emploi vers ces dispositifs.
- Concourir aux processus de collaboration soutenant Shifting.brussels et les stratégies sectorielles Alliance Renolution et GoodFood. Produire et soutenir des évaluations et des études prospectives sur les métiers d'avenir et la transition de l'économie, afin de faire évoluer les offres de formation et d'orientation en conséquence.

Le Pilier Emploi du PFE veille à accompagner les chercheurs d'emploi afin de leur permettre de renforcer leurs compétences et ainsi mieux rencontrer les besoins des employeurs bruxellois. Actiris s'engage donc à continuer à renforcer ses liens avec les employeurs pour mieux appréhender et anticiper l'évolution du marché de l'emploi en particulier quant aux métiers qui recrutent.

### 3.2 Objectifs

Les objectifs spécifiques d'Actiris, notamment en matière d'accompagnement des chercheurs d'emploi et de collaboration avec les employeurs sont intégrés dans la stratégie du PFE pour garantir une mise à l'emploi efficace et durable.

### 3.3 Actions

Afin de faciliter le parcours vers l'emploi du CE, les conseillers PFE disposent des leviers suivants :

- Information (droits et devoirs, dispositif PFE, marché de l'emploi...)
- Orientation et réorientation vers des partenaires
- Orientation vers la (pré)formation
- Orientation vers la validation des compétences
- Check cv et lettre de motivation
- Coaching en vue du placement en fin de formation qualifiante (actions Link)
- Coaching pour le matching avec les offres d'emploi
- Labellisation et proposition d'emploi Select
- Test de seconde langue
- Mandatering
- Screening via relevé des attitudes, des connaissances et compétences (pré)requis pour les métiers du domaine du transport et de la logistique
- (Base : dossier CE et déclaratif) ; envoi éventuel vers des screening techniques (examen théorique, test pratique, mise en situation...).

Les actions ainsi que leur planification sont basées sur les besoins et attentes du CE.

### 3.4 Suivi des Chercheurs d'emploi

#### 3.4.1 Accompagnement des CE - Plan d'action individualisé (PAI)

**Définition :**

Le PAI est un plan d'action individualisé sectoriel co-construit par le CE et son conseiller du Pilier Emploi de Logisticity dans le cadre d'un accompagnement de 12 mois.

Il est mis en place dans le but de permettre au CE d'atteindre son objectif professionnel, sa (ré)insertion sur le marché de l'emploi et donc de progresser vers l'emploi.

**Public cible :**

Le public cible est défini juste après l'inscription du CE et répond aux conditions suivantes :

- Habiter la région de Bruxelles-Capitale
- Être demandeur d'emploi inoccupé
- Avoir un projet professionnel dans un métier repris dans la liste des codes professionnels couverts par le Pilier Emploi de Logisticity
  - o Être un jeune de moins de 30 ans (Youth Garantie)
  - o Ou être nouvellement inscrit chez Actiris (New Joiner)
  - o Ou être réinscrit après au moins 3 mois de radiation (Senior Joiner).

**Méthodologie :**

Un conseiller Logisticity prend contact avec les CE du public cible afin de planifier un premier rendez-vous durant lequel, ensemble, ils réalisent le 'bilan professionnel'.

Lors de cet entretien, ils conviennent et contractualisent un PAI sectoriel qui tient compte d'une part, de la situation sociale et du profil (personnel et professionnel) du CE et d'autre part, de la situation du marché de l'emploi. Différents types d'actions sont envisagés : réaliser un CV, une lettre de motivation, chercher une formation, participer à des séances d'information, avoir un coaching intensif avec le service Guidance et Recherche Active d'Emploi d'Actiris ou d'un des partenaires, ... Le PAI sert d'agenda / d'échéancier au CE. Il comporte les démarches déjà réalisées, ainsi que les démarches à entreprendre, les moyens pour atteindre les objectifs fixés et les délais pour les réaliser.

En fin d'entretien, une copie de ce PAI est remise au CE.

Le suivi de l'accompagnement (et donc de ces actions) est organisé par le conseiller en fonction des besoins des CE et des ressources disponibles.

Il prend contact avec le CE dans un délai planifié avec lui en respectant également les délais imposés par Actiris (1 mois après inscription) et la procédure d'objectivation.

Ces rendez-vous de suivi s'effectuent dans le cadre d'entretiens individuels, que ce soit en face à face, par vidéoconférence, par téléphone et courriel.

Tout au long du parcours, le conseiller favorise l'autonomie et la responsabilisation du CE. Il conseille et coache en vue de démarches de recherche d'emploi, comme pour la consultation d'offres ou le ciblage d'employeurs.

L'accompagnement dit « Garantie solution » - qui était réservé aux publics South Garantie et New Joiner - garantit à ce public l'accès à une solution de type emploi, stage, formation, validation des compétences, reprise d'études endéans les 6 mois pour les CE de moins de 30 ans et de 12 mois pour les CE de plus de 30 ans. Depuis le 01/06/2021, le public cible de la « garantie solution » a été élargi au public Senior Joiner dans le cadre de la « Garantie solution pour tous » qui garantit désormais aussi à ce public l'accès à une solution de type emploi, stage, formation, validation des compétences, reprise d'études endéans les 12 mois.

L'accompagnement Universel Volontaire ne comporte pas d'objectif de résultat, mais bien un objectif de moyens. Il s'adresse à tous les CE bruxellois qui souhaitent initier un accompagnement sur base volontaire. L'accompagnement Universel Volontaire débute par un bilan professionnel comme l'accompagnement Garantie Solution Pour Tous, mais s'initie sur demande du CE et peut se clôturer à tout moment.

## Accompagnement – Vue synthétique



### Résultats pour la période considérée :

Indicateur de réalisation : statistiques des résultats PAI

	Réalisé 23	Réalisé 24
Nombre de PAI ouverts	1776	1420
Nombre de PAI actifs	2258	2162
Nombre de PAI actifs au 31/12	1239	866
Nombre de PAI en garantie solution	1711	1376
Nombre de PAI avec solutions	915	1098

	Réalisé 23	Réalisé 24	Prévisionnel 24
Travail	581	617	1210
Formation	309	427	
Stage	15	18	
VDC	10	36	
Total général	915	1098	

Dans les solutions trouvées à la suite d'un accompagnement, nous avons 617 mises à l'emploi, 427 reprises de formations, 18 entrées en stages et 36 validations des compétences.

Il y a donc eu une belle progression pour l'ensemble des solutions fournies aux CE.

Il est à noter que la solution VDC a plus que triplé. Cette belle progression peut s'expliquer cette solution grâce à une belle collaboration entre le pilier formation, validation des compétences et notre pilier. En effet, suite à une séance d'information animée par le PFVDC, les conseillers du pilier emploi ont fait un voisiage auprès de notre collègue de BF lors de validation de compétences. Cela leur a permis d'avoir une meilleure vision de la VDC et donc de mieux orienter les CE

Il est à noter que ces chiffres ne traduisent pas l'ensemble des solutions qui ont été trouvées durant les accompagnements :

- Certains CE peuvent avoir trouvé, au cours de leur accompagnement sur une année, plusieurs solutions (par exemple : une formation puis un travail) mais seule la première (dans l'exemple ci-dessus : la formation) a été comptabilisée
- Les solutions trouvées par les CE qui ont commencé leur accompagnement en 2023, qui ont continué à être accompagné en 2024 et ont trouvé une ou plusieurs solutions en 2024 ne sont pas comptabilisés non plus
- Certains CE faisant partie du public cible peuvent avoir trouvé une solution par eux-mêmes avant même d'avoir été convoqués pour un bilan professionnel sectorialisé.

**Travail** = 28 jours de travail non-consécutifs (addition de la durée des actions travail depuis le début de la dernière segmentation), avec arrivée aux 28 jours en 2024.

**Formation** = action « formation » ayant débuté en 2024.

**Stage** = action « stage South Guarantee » ou « action mise en stage à l'étranger » avec prise d'effet en 2024.

**Etudes** = action « Etudes » avec prise d'effet en 2024.

**VDC** = action « certification des compétences » avec prise d'effet en 2024.

**Prévision du PA 2024** : 1210

**Réalisation de la mission** : oui – 1420 PAI

### 3.4.2 Matching – méthodologie LINK

#### **Définition :**

La méthodologie Link est un accompagnement intensif des chercheurs d'emploi au terme de leur formation.

#### **Méthodologie :**

L'accompagnement débute par une séance d'information, organisée en collaboration avec le gestionnaire pédagogique ou le formateur.

Elle est animée par les conseillers du pilier emploi et présente les modalités pratiques de la méthodologie Link ainsi qu'une présentation des différents services d'Actiris utiles à leur recherche d'emploi.

Les séances d'information se déroulent à la fin de chaque mois avec les stagiaires terminant leur formation (toutes formations confondues).

Tous les stagiaires sont convoqués à un premier entretien individuel par BF.

Après un premier entretien avec leur conseiller pour mettre à jour leur dossier et les différents outils de recherche d'emploi (cv, lettre de motivation, ciblage des employeurs).



L'accompagnement a une durée de 12 mois maximum.

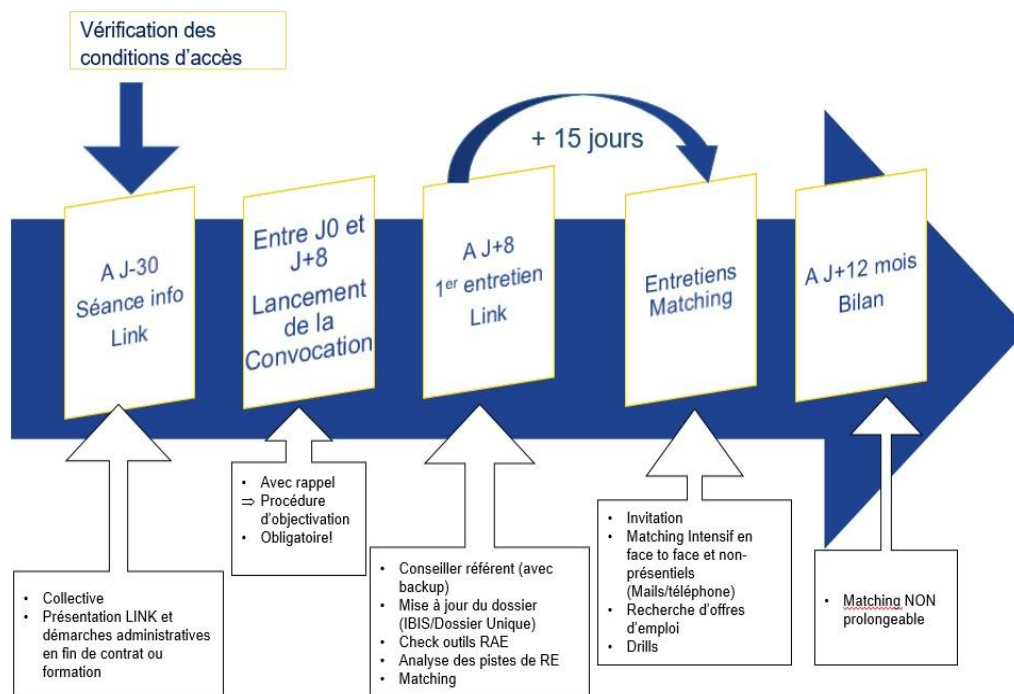
Cet accompagnement consiste en un coaching et matching intensif à raison d'un rendez-vous tous les 15 jours.

Les conditions pour un suivi Link sont :

- Avoir réussi la formation qualifiante de BF
- Habiter la région bruxelloise
- Être motivé

Ne sont pas admissibles les CE

- Sous convention INAMI
- Suivis par la mission locale ou Werkwinkel dans le cadre de l'ordonnance
- Suivis par le VDAB dans le cadre du mandatring
- En accompagnement APS (Accompagnement 'public spécifique')



### Résultats pour la période considérée :

Indicateur de réalisation : statistiques des résultats LINK

	Réalisé 23	Réalisé 24	Prévisionnel 24
Nombre de CE ayant participé à une séance d'info LINK	137	229	200
Nombre de CE en cours d'accompagnement au 31/12/	78	9	
Nombre d'actions LINK clôturées	78	243	

Motifs clôture						
Formations BF	TRAVAIL	REPRISE FORMATION	REORIENTATION	MALADIE	FIN ACCOMPAGNEMENT	Total
Réalisé en 2023	26	10	9	1	32	78
Réalisé en 2024	90	15	68	2	68	243

Les actions clôturées et les accompagnements Link en cours reprennent tous les accompagnements, également ceux qui ont débuté en 2023 et qui ont continué en 2024. Ainsi 229 CE distincts ayant terminé une formation qualifiante à Logisticity ont reçu au moins une action « LINK » ou « Clôture LINK » pendant l'année 2024.

**Prévision du PA 2024 :** 200 chercheurs d'emploi en fin de formation en suivi Link

**Réalisation de la mission :** oui – 229 CE

Fin 2023, une nouvelle collaboration avec le Pilier Formation avait été réfléchi. Elle consistait en 1 atelier d'une demi-journée animé le dernier jour de formation.

Cette collaboration s'est concrétisée cette année. Cet atelier vise, l'acquisition des bases du CV et de la manière d'aborder un entretien d'embauche.

Ainsi, 14 ateliers ont été organisés avec les fins de formations cariste, magasinier, dispatcher, manager de la chaîne logistique, gestionnaire de stock, livreur vélo cargo et chauffeur livreur (permis B).

### 3.5 Gestion et suivi des offres d'emploi

La gestion des offres d'emploi est un service de soutien aux employeurs pour le recrutement. Le recrutement vise la satisfaction des besoins des employeurs en matière de personnel.

En collaboration étroite avec le service Select d'Actiris, le Pilier Emploi se charge de la gestion des offres Select.

Méthodologie

Un employeur qui veut faire un recrutement en collaboration avec Select Actiris ou avec le Pilier Emploi à deux possibilités pour la gestion de ses offres d'emploi : le mode Direct online et le mode Select .

- **Direct online**

L'employeur choisit de gérer lui-même son recrutement et utilise My Select Actiris, la plateforme en ligne, pour créer et diffuser des offres d'emploi. Ainsi, son offre d'emploi est publiée sur le site web d'Actiris et il profite du matching automatique

- **Gestion d'offres Select**

- Quand l'employeur demande de gérer la présélection de son recrutement dans un code professionnel lié à Logisticity, l'offre est dispatchée vers un conseiller du Pilier Emploi.
- Le/la conseiller(ère) prend contact avec l'employeur dans les 48h.

- L'offre est publiée sur le site web.
- Ensuite un screening des CV est effectué sur les candidatures reçues ou via une recherche dans la base de données.
- Le conseiller envoie 6 candidats maximum à l'employeur, dans un délai de 10 jours si possible.
- L'employeur les rencontre pour un entretien.

Le résultat final est conditionné par le choix de l'employeur.

### Résultats pour la période considérée :

Indicateur de réalisation : statistiques des résultats Select / online

Offres d'emploi			
	Réalisé 23	Réalisé 24	Prévisionnel 24
Nombre d'offres d'emploi <u>Select traitées dans le PFE</u>	393	316	620
Nombre d'offres d'emploi <u>Select métiers PFE global (PFE + autres services Actiris)</u>	423	693	1080
Nombre d'offres emploi <u>Direct on line métiers PFE</u>	10896	3693	6837

### Quelques détails sur les offres gérées à Logisticity

Détail sur le nombre d'offres d'emploi gérées à Logisticity		Réalisé 23	Réalisé 24
Nombre d'offres d'emploi Select actives au 31/12		45	15
Nombre d'offres d'emploi Select suspendues au 31/12		12	5
Nombre d'offres d'emploi passives	Satisfaites	339	226
	Clôturées	389	304
Nombre total d'offres emploi dispatchées		407	316

### Diffusion d'offres

Les offres gérées par le Pilier Emploi sont réparties sur 36 métiers énumérés ci-dessous, par ordre de leur importance relative.

Les métiers n'apparaissant pas dans la liste n'ont pas été l'objet d'une demande de sélection

Métiers	Nombre d'offres
Chauffeur permis b, bé (transport de personnes)	62
Magasinier	54
Conducteur de poids lourd permis c	50
Conducteur de poids lourd permis ce	40
Chauffeur véhicule motorisé permis a, a3 ou non motorisé (coursier vélo)	23
Chef magasinier/superviseur en entrepôt	18
Chauffeur de bus de ligne (permis d et sélection médicale)	8
Responsable transport	8

Directeur/responsable de la chaîne logistique - manager de la chaîne logistique	6
Déménageur	5
Ambulancier - secouriste	4
Trieur de courrier (tri postal)	4
Dispatcheur	4
Chauffeur d'autocar tourisme (permis d et sélection médicale)	3
Responsable achats	2
Conducteur de chariot élévateur	2
Manutentionnaire	2
Agent services commerciaux (contact clients, service achats, support vente)	2
Employé de secrétariat	2
Assistant - logistique (brevet)	1
Ouvrier polyvalent en maintenance du bâtiment	1
Office manager	1
Responsable approvisionnement, stock et flux production	1
Emballeur à la main (grosses pièces)	1
<b>Total général</b>	<b>304</b>

#### Top 15 des métiers pour lesquels il y a eu le plus de changement entre 2023 et 2024

Employeurs	Nombre d'offres
SOLUTION MOBILITE	22
ADÉQUAT BELGIUM	20
MOL-TAX	13
CDS TRANS-LOG	12
ROCK THE CITY	12
BD LOG	11
BAYDU TRANSPORT	10
NEW COURCELLOIS	10
M-D LOGISTIQUE.COM	9
ISOTOPES SERVICES INTERNATIONAL	8
EUROSPEED GROUP	6
GLOBAL NEGOCE CORPORATION	6
GATE GOURMET BELGIUM	6
LES PETITS RIENS	6
ENTREPRISE DE LOUAGE DE VEHICULES AUTOMOBILES	5
MICROFLAVOURS	5

#### Top 10 des entreprises qui nous ont confié le plus d'offres en 2024

Employeurs	Nombre de Postes
RD BELGIUM	30
MANOH	20
COGEPART BELGIQUE	20
MICROFLAVOURS	18

ROCK THE CITY	16
ISOTOPES SERVICES INTERNATIONAL	15
MOL-TAX	13
SOLUTION MOBILITE	12
MEDI TRANSPORT	10
LES PETITS RIENS	9

Top des entreprises qui nous ont confié le plus d'offres en 2024 :

Employeurs	Nbre de Placements
SOLUTION MOBILITE	19
ROCK THE CITY	11
BD LOG	7
GATE GOURMET BELGIUM	4
FOODSPRINT	4
EUROSPEED GROUP	3
LISAP	1
SOLUMOB VOLONTAIRES	1
GOURMART	1
HET KINDERMUSEUM / LE MUSÉE DES ENFANTS	1
SINT-GOEDELE BRUSSEL	1
OXFAM SOLIDARITE - OXFAM SOLIDARITEIT	1
BOULOT	1
ELMER	1
SOCIAAL VERVOER BRUSSEL	1
PROXIMITÉ SANTÉ	1
SERVICE SOCIAL JUIF (AIDE AUX ISRAELITES, VICTIMES DE LA GUERRE)	1
RELIEVE GROUP	1
ROZAK	1
WIMCOM	1
FLEURS DIFFUSION	1
CASABLANCO	1
MISSION LOCALE DE SAINT-JOSSE-TEN-NOODE	1
PROTESTANTS SOCIAAL CENTRUM - CENTRUM VOOR ALGEMEEN WELZIJSWERK	1
DOUBLE YOU LOGISTICS	1
PALAIS DES BEAUX-ARTS	1
NINATRANS	1
DH FIELD SECURITY	1
RIO-CARS	1
MOL-TAX	1

**Prévision du PA 2024** : 620 offres Select et 6837 Direct Online.

**Réalisation de la mission Select** : non puisque seulement 316 offres ont été gérées en sélect, ce qui correspond à 51 % de la prévision

**Réalisation de la mission On Line** : non puisque seulement 3693 offres ont été publiées sur le site d'Actiris (direct online), ce qui correspond à 54 % de la prévision.

Une explication possible de la baisse importante du nombre d'offres d'emploi dans le secteur du transport et de la logistique en Région Bruxelloise pourrait être liée à la pandémie de COVID-19. Pendant cette période, un besoin urgent de main-d'œuvre est apparu dans ce secteur, ce qui a conduit les entreprises à embaucher massivement pour répondre à la demande accrue. De nombreuses entreprises ont ainsi atteint leur capacité maximale en termes de personnel, et les postes vacants ont été pourvus.

Aujourd'hui, la situation a évolué. Le besoin de main-d'œuvre a diminué. Par ailleurs, la reprise économique postpandémie a conduit à une rationalisation des effectifs et à une optimisation des ressources humaines, réduisant ainsi le nombre de nouvelles offres d'emploi publiées.

Cette diminution se reflète tant dans la gestion de présélection que dans les offres d'emploi publiées en ligne.

### 3.6 Screening

Le screening est une vérification des compétences du CE .

Ceci est important pour un matching optimum correspondant aux besoins exprimés par l'employeur au travers de son offre d'emploi.

Actuellement, les screenings réalisés le plus fréquemment sont des screenings administratifs, via les bilans professionnels lors des entretiens d'accompagnement.

Cette année le PFE Logisticity a mis en place un projet d'appel téléphonique dans le but de réaliser un screening des CE inscrit dans un code professionnel de magasinier. Les objectifs de ce projet étaient de s'assurer que les codes professionnels des CE soient toujours en adéquation avec leur volonté, ainsi que de pouvoir réorienter vers les antennes les CE qui n'avaient pas un projet dans le transport et la logistique.

Ce projet a été mené sur une période de deux mois (septembre et octobre) en 2024. Un total de 9 conseillers se sont relayés en 2 équipes afin de contacter 643 personnes.

TOTAL de personnes contactées : 643 CE

Un changement d'antenne a été effectué pour :

- 221 CE (34.37%)
  - 124 personnes ont confirmé par téléphone qu'elles ne recherchaient pas dans le secteur du transport ou de la logistique
  - Pour les 97 autres, le changement d'antenne s'est fait via une analyse de leurs dossiers Ibis ou DU.
  -

Intérêt pour le secteur Transport & Logistique :

- 280 CE (43.54%)
  - 79 CE ont confirmé leur intérêt via un contact téléphonique
  - 130CE ont été gardé via une analyse de dossier
  - 63 CE n'ont pas rappelé mais leurs dossiers laissent supposer leur appartenance à ce secteur
  - 8 CE n'ont pas pu être contactés (absence de message vocal ou d'email)

Pas de traitement :

- 108 CE n'ont pas été contactés car ils étaient soit passifs, soit déjà convoqués (16.79%)

Cas sans résultat (pas été contacté) :

- 34 CE restent sans résultat, soit 5.28%

Le code professionnel des CE voulant se réorienter a été mis à jour. Ils seront accompagnés en antenne.

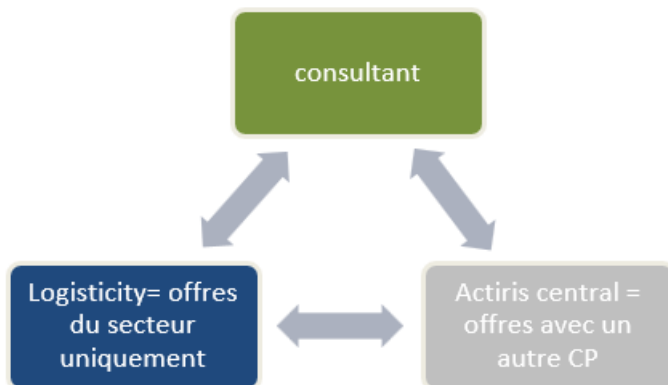
### 3.7 Services Select – prospection

Le Pilier Emploi possède un consultant employeur. Sa mission est double :

- Être la personne de contact privilégiée pour les entreprises des secteurs de Logisticity.
- Prospecter et accompagner les entreprises Bruxelloises pour informer et proposer les services du PFE, notamment les services liés au recrutement.

Le consultant accompagne les entreprises de son portefeuille (qui reprend l'ensemble des entreprises bruxelloises des secteurs concernés en fonction des codes NACE identifiés) pour les aider à recruter et à bénéficier des informations nécessaires sur les aides à l'embauche.

Le consultant employeur assure l'interface proactive entre Logisticity et les employeurs bruxellois dans le but de récolter des offres d'emploi et de stages. Il promeut les services proposés par Actiris aux employeurs et accompagne ces derniers dans leurs recrutements. De ce fait, le consultant employeur est chargé de maximiser les contacts et de prospecter de manière différenciée les employeurs bruxellois présents dans son portefeuille de clients. D'un autre côté, il doit fidéliser les clients existants en leur fournissant des explications claires, détaillées et complètes des incitants à l'embauche et des services d'Actiris et en les accompagnant dans leurs démarches de recrutement. Par ailleurs, le consultant employeur transmet aux conseillers en charge de la présélection les offres d'emploi relatives aux métiers qui y sont suivies afin d'y établir les présélections de candidats et de parvenir à un matching entre l'offre et la demande. Les offres d'emploi pour des métiers non suivis par le Pilier Emploi du PFE sont quant à elles gérées au sein d'Actiris. Enfin, le consultant employeur joue également le rôle d'ambassadrice des services aux employeurs de Logisticity lors d'événements et/ou de séances d'information internes ou externes. Il bénéficie de formations et d'un update continu sur les outils d'Actiris et les plans d'aides à l'embauche.



### 3.8 Actions Collectives de Matching (ex : job IT, job dating)

Des actions collectives de matching peuvent être organisées à la demande en fonction des besoins des secteurs et des entreprises, des possibilités de candidats qualifiés disponibles et de moyens suffisants.

3 jobdating ont été organisés en 2024.

### **Magasinier pour la société BD Logistics**

A la demande de la société BD logistique, un jobdating a été organisé en août.

BD logistique recherchait 7 magasiniers, dont 1 qui pour lequel un niveau avancé en néerlandais était nécessaire

Côté Actiris :

- 57 CE ont postulé à l'offre d'emploi, dont plusieurs qui terminaient une formation de magasinier auprès de Bruxelles Formation.
- 39 CE se sont présentés à l'entretien de présélection et 21 ont été labellisés.
- 23 candidats ont participé au Jobdating chez l'employeur
- À la suite de la réussite d'un test écrit, 15 CE (dont 8 qui terminaient une formation BF) ont été reçu en entretien avec l'employeur.
- Parmi eux, 7 CE dont 3 sortants d'une formation BF ont été engagés.

Côté VDAB :

- 8 CE ont été labellisés. Parmi eux, 3 candidats se sont présentés chez l'employeur
- 1 CE a été reçu en entretien auprès de l'employeur mais n'a pas été retenu

### **Magasiniers caristes pour la société options 'CDS TRANS-LOG'**

A la demande de la société options 'CDS TRANS-LOG', un jobdating a été organisé en mars

Options 'CDS TRANS-LOG' recherchait 8 magasiniers

- 47 candidats ont postulé.
- Parmi eux, 21 candidats ont été invités au jobdating.
- 14 candidats se sont présentés et ont été vus par l'employeur
- 2 candidats ont été retenus.
- À la suite de la visite de l'entrepôt les 2 candidats ont retiré leur candidature.

### **Caristes pour la société options 'CDS TRANS-LOG'**

A la demande de la société options 'CDS TRANS-LOG', un jobdating a été organisé en mars

Options 'CDS TRANS-LOG' recherchait 2 caristes

- 22 candidats ont postulé.
- 18 candidats ont été invités
- 12 candidats sont venus au jobdating et ont été vus par l'employeur
- 5 candidats ont été retenus,
- À la suite de la visite de l'entrepôt les 2 candidats ont retiré leur candidature.

## **3.9 Autres actions en lien avec les missions du Pilier Emploi**

- **Batellerie**

Cette année, aucune collaboration n'a eu lieu avec le Forem de Huy concernant la formation de bateliers (SI et sélection de candidats bruxellois) car le Forem n'a tout simplement pas repris contact.



## - Port de Bruxelles

En 2024, le Port de Bruxelles n'a pas souhaité promouvoir la prime à l'embauche des Bruxellois. En effet, il préfère d'abord gérer les concessionnaires ayant déjà demandé des primes, mais ne les ayant pas encore reçues, et prendre le temps de vérifier leur situation budgétaire.

Une concertation entre le Port et la consultante employeur du Pilier Emploi se fera dans le courant du 1er semestre 2025 afin d'envisager la suite.

### 3.10 Moyens

- 1 responsable du pilier emploi (Actiris)
- 12 conseillers PFE (Select, Link, PAI) (Actiris)  
Les agents sont formés à la connaissance du secteur, des métiers, des employeurs et de l'offre de formation et de VDC en lien avec le secteur.
- 1 consultant employeurs SPOC (Actiris)
- 1 agent administratif (Actiris)
- 1 bemiddelaar (VDAB)

Maximiser les collaborations avec les collègues de Bruxelles Formation en charge du Pilier Formation et de la Validation des Compétences, du VDAB Brussel et du Pilier de Coordination Sectorielle sera une des priorités du Pilier Emploi.

### 3.11 Tableau de synthèse

Indicateurs	Réalisé 2023	Réalisé 2024	Prévisionnel	Diff par rapport au prévisionnel	
				Delta	%
PA PAI	2258	2162	1210	852	179
PA LINK	201	278	200	78	139
PA SELECT PFE (traitées dans le PFE)	393	316	620	-304	-51
PA SELECT PFE (Global)	423	693	1080	-387	-64
PA DOL PFE	10896	3693	6837	-	-54
				2144	

## 4. VEILLE SECTORIELLE ET VEILLE THEMATIQUE

### 4.1 Stratégie

**Veille Thématique** : Développer ou participer à des études ciblées en lien avec notre domaine de compétence et d'activité.

Les travaux de veille thématique sont principalement effectués en groupes de travail (GT).

Les GT sont composés à minima de View - du Bassin Bxl - d'Actiris - de Bruxelles Formation - du VDAB Brussel en fonction du sujet. Tout autre partenaire concerné par le sujet analysé est convié à participer.

**Veille Sectorielle** : La veille sectorielle consiste à collecter et analyser des informations relatives à l'environnement économique, technologique, réglementaire et politique dans le domaine TL.

## 4.2 Objectifs

L'**objectif** de la veille thématique est de fournir une analyse détaillée et pertinente sur un sujet spécifique, lié à notre secteur d'activité, à la technologie ou à d'autres domaines d'intérêt. Les objectifs peuvent varier en fonction des besoins spécifiques des entreprises, de nos secteurs, de nos partenaires.

L'**objectif de la veille sectorielle** est de comprendre les tendances et d'anticiper les évolutions possibles et/ou nécessaires au niveau Emploi-Formation-Enseignement dans le domaine Transport & Logistique en RBC.

Elle permet également de mettre en perspective les réalisations, capacités et visions stratégiques des organismes qui composent le PFE en termes d'emploi, de formation, de promotion des métiers et de développement de partenariats (monitoring PFE) et de proposer des adaptations et des priorités d'actions.

## 4.3 Actions

### 4.3.1 *Projet de veille thématique et Rapport*

**Sujet de veille** : « Les changements dans la logistique urbaine : impacts, contraintes et opportunités pour la formation et l'emploi bruxellois ».

**Indicateur de réalisation** : fiche de départ – travail en cours de réalisation :

**Réalisation de la mission** : partiellement

Notre projet de veille sur ce sujet a pris du retard pour différentes raisons :

- Nous rencontrons des difficultés à obtenir des collaborations de la part des partenaires sollicités dans la fiche de départ.
- Nous sommes fortement sollicités pour participer à des projets de veille soit en transport et logistique soit emploi-formation.
- Il y a énormément de projets/études entamés par des organismes bien plus grands que le nôtre sur la même thématique que nous avons choisie et avec lesquels nous collaborons déjà activement.

Au 21.02.24, une discussion en OA s'est tenue sur le bien-fondé de maintenir la mission de veille thématique et la réalisation de celle-ci conformément à la procédure et la méthodologie mise en place par View.brussels.

La décision de l'OA a été de demander au ComDir de continuer à participer en priorité aux divers projets et études pour lesquels le PFE est sollicité dans le cadre de sa mission de veille sectorielle en fonction des ressources disponibles.

L'OA a statué que la mission ne doit pas être abandonnée, mais que l'étendue ainsi que la méthodologie de la mission doivent être clarifiées et évoluer au niveau des négociations du prochain accord cadre des PFE et coordonnée avec View.

Un rapport provisoire a donc été rédigé en 2024. Cependant, l'appui des secteurs, entreprises et partenaires de Logisticity.brussels sera indispensable pour étoffer ce rapport de veille. Le rapport est à consulter via le lien suivant [Rapport de veille provisoire 2024](#) .

#### 4.3.2 Etudes et analyses ponctuelles

##### Green Deal

Dans le cadre de sa stratégie « Shifting economy » et du Plan « Good Move », la Région a lancé en avril 2023 le Green Deal Logistique Urbaine, une alliance public-privé visant à accélérer la transition du secteur de la logistique vers une mobilité moins polluante. Des acteurs publics et privés de toute taille et de secteurs différents s'engagent, ensemble, à mettre en œuvre des mesures ambitieuses dans ce domaine.

Objectifs :

- Inspirer à travers l'échange de bonnes pratiques pour réduire les émissions de CO2 et se diriger vers une mobilité et économie moins polluantes et circulaires.
- Soutenir dans la réalisation des engagements et projets pilotes, et à travers les engagements de la Région (ex: appels à projets, primes, labels, etc.).
- Valoriser la réalisation d'actions concrètes et réalisables d'ici 2025.

Logisticity est signataire de la charte et s'engage dans cette démarche dans le cadre du Green Deal en collaboration avec Bruxelles Environnement en établissant une série d'objectifs à atteindre d'ici 2025. [Rapport 2023 Green Deal logistique urbaine vers un approvisionnement zéro émission](#)

L'entretien et l'évaluation finale des implications et collaborations de Logisticity.brussels se tiendra fin mars 2025.

##### Commission Régionale de Mobilité

Logisticity a participé aux débats et échanges de la Commission Régionale de Mobilité. Dans ce cadre, Logisticity a également participé aux études et réunions spéciales de la Commission Régionale Mobilité, section Transport de Marchandises, organisée conjointement par Bruxelles Mobilité et Bruxelles Environnement avec le soutien de Mobilise de la VUB et The New Drive (Plan Good Move) [Micro Hubs in the Brussels Capital Region](#)

##### Etude de faisabilité pour le développement d'un hub logistique trimodal « zéro émission » sur le site de Schaerbeek Formation (au Port de Bruxelles)

Cette étude, commandée par le Port de Bruxelles, est menée par la VUB en collaboration avec une équipe multi disciplinaire de consultants possédant de nombreuses compétences théoriques et pratiques, ainsi que l'expérience dans la création et le développement de hubs logistiques multi modaux zéro émission carbone, ainsi que les connaissances régionales nécessaires.

- Site de 17 hectares situé en RBC.
- Entre la chaussée de Vilvorde et ligne de chemin de fer L25N.
- Adjacent au terrain appartenant à Infrabel et SNCB.

Objectifs :

- Définir la faisabilité de la création d'un hub logistique multi modal émission zéro carbone sur le site de Schaerbeek Formation.
- Contribuer à la transition écologique 2030-2050 de la RBC.

Logisticity participe aux réunions et est membre du Comité d'accompagnement du projet.

Le rapport final a été présenté en décembre 2024 au colloque « développement durable de Schaerbeek-Formation » organisé par la Communauté Portuaire Bruxelloise sur le site de Sibelga.  
[Rapport Final Schaerbeek Formation executive summary.pdf](#)

*Rapport d'étude complémentaire de perspective.brussels* : [Schaerbeek Formation Enjeux économiques et logistiques sur base des entretiens avec des acteurs institutionnels](#)

### Mise à jour et suivi des profils métiers transport et logistique (profils SFMQ)

En collaboration avec les secteurs, nous avons continué à développer et soutenir les travaux du SFMQ (profil métiers) et la mise en œuvre auprès des opérateurs de formation et d'enseignement des profils métiers et de formation pour l'ensemble des métiers de la grappe métiers T&L.

Concernant la grappe de la logistique et du transport, il y a eu quelques changements à la suite de la révision du profil de conducteur de chariot élévateur. Ce profil métier est subdivisé en 2 : « conducteur de chariot élévateur avec poste de conduite au sol » et « conducteur de chariot élévateur avec poste de conduite élevable ».

Les métiers de conducteur poids lourd et magasinier ont également été développés et/ou révisés. En collaboration avec le secteur, Logisticity.brussels et le SFMQ, l'ensemble des développements sur les métiers définis dans la grappe métiers et débutés il y a quelques années sont maintenant terminés.

Le secteur TL est le seul secteur dont l'ensemble des travaux métiers - SFMQ sont terminés.

Lien : [SFMQ Les profils classés par grappe-métiers](#)

**Indicateur de réalisation** : les descriptifs Coref/Coprofor SFMQ

**Réalisation de la mission** : oui

### Etude de l'OCDE : améliorer la production et l'utilisation des profils de formation en Belgique francophone

Conscients qu'il y a encore beaucoup de freins, de contraintes et de travail dans le process du SFMQ, les Cabinets compétents et le SFMQ ont chargé l'OCDE de mener un projet de concertation individuellement avec chaque acteur potentiel ou passé pour définir les difficultés pour élaborer un dossier de recommandations.

Objectifs :

- L'évaluation de la production des profils SFMQ est prévue par la NOSTRA du SFMQ
- A cette fin, les Cabinets ont fait appel au service d'appui technique de la Commission européenne via une candidature
- Le projet a été accepté et fait l'objet d'une prise en main conjointe de l'UE et de l'OCDE
- L'objectif est d'améliorer la production des profils, mais aussi leur utilisation
- Volonté unanime des différents cabinets d'obtenir un retour complet et global sur la façon dont le SFMQ produit ses profils, mais aussi sur la façon dont ces profils sont perçus au niveau de l'utilisation (mise en œuvre par les opérateurs, mais aussi pertinence et adéquation par rapport aux réalités sectorielles).

Dans le cadre de cette étude, le Cabinet du ministre de l'Emploi et de la Formation a sollicité les PFE à collaborer activement. Logisticity a donc participé à tous les séminaires, réunions, webinaires et analyses quantitatives et qualitatives de cette étude.

La conférence finale du projet pour « l'amélioration de la production et de l'utilisation des profils de formation du SFMQ » a été organisée le 14 octobre 2024 à Namur.

Une vidéo de présentation des recommandations pour l'amélioration du système de formation des adultes a été élaborée. Vous trouverez cette vidéo sur la [page web du projet](#), ainsi que d'autres documents préparés dans le cadre du projet.

### RAP IBEFE BXL : formation, enseignement et validation des compétences

Le PFE Logisticity participe activement annuellement à l'élaboration du Rapport analytique et prospectif (RAP) de [l'Instance Bassin Bruxellois](#).

#### *Historique :*

Le travail a débuté en 2020 par la mise en commun de documents et publications des différents acteurs en vue de réaliser le RAP.

4 groupes de travail (GT) se sont tenus en cours d'année 2022, lors desquels a été définie une liste de métiers prioritaires et une fiche périmètre.

Les **métiers prioritaires** sont des métiers pour lequel l'Instance Bassin recommande la création ou bien le maintien de l'offre pour assurer la continuité des parcours de formation, l'équilibre géographique de l'offre et pour couvrir les besoins socio-économiques identifiés dans le bassin.

La recommandation vise la formation initiale, c'est-à-dire l'enseignement qualifiant et la formation en apprentissage à l'efp/SFPME, et/ou la formation pour adulte, c'est-à-dire la formation professionnelle (Bruxelles Formation, OISP, efp/SFPME chef d'entreprise...) ainsi que l'enseignement pour adultes. La **fiche périmètre** « offre de formation, enseignement et VDC » est un document qui recense, par familles professionnelles, l'offre d'enseignement qualifiant, de formation professionnelle et de VDC en Région bruxelloise.

Une **liste de recommandations complémentaires** a été ajoutée à ces 2 documents à la suite de 2 GT supplémentaires. Ces recommandations de diverses natures peuvent concerner la sécurisation des parcours, des demandes d'adaptation de l'offre afin que celle-ci corresponde au mieux aux besoins du marché, les stages, le SFMQ... Le but est de relayer des besoins, de pointer des enjeux, d'appuyer des demandes et actions des secteurs.

Ce travail en commun de longue haleine entamé en 2020 a permis de présenter et faire valider les 2 premiers documents (liste des métiers prioritaires et fiche périmètre). Le 3<sup>ème</sup> document (recommandations complémentaires) a, quant à lui, été validé lors de la séance plénière de l'IBEFE Bruxelles du 7 décembre 2021.

#### *En 2024 :*

La mise à jour annuelle de la liste des métiers prioritaires a permis de compléter et affiner la liste des recommandations complémentaires. Des échanges structurels, ainsi que des réunions de concertation ont eu lieu pour permettre de faire évoluer le document et être au plus proche de la réalité.

Liens vers les 3 documents finalisés en 2024 :

- Fiche périmètre : [fiche périmètre IBEFE](#)
- Liste des métiers prioritaires transport et logistique : [Liste des métiers prioritaires 2024](#)
- Recommandations complémentaires : [recommandations complémentaires RAP 2024](#)

**Indicateur de l'action :** rapports et PV

**Réalisation de l'action :** oui

#### 4.3.3 Analyse du marché de l'emploi & évolution du secteur (monitoring)

Nous possédons peu de données statistiques communes et intégrées. Cela est dû à la diversité des organisations concernées et dont les données quantitatives sont non reliées entre-elles.

Cependant, annuellement, nous recevons et analysons les données officielles de View concernant le nombre d'OE et de DEI par métier attribuées au PFE et la mise en corrélation avec l'offre annuelle des filières de formation et d'enseignement en RBC.

Ces données nous permettent de cibler les métiers en forte demande et les catégories de métiers dans lesquels nous avons beaucoup de main d'œuvre potentielle ainsi que l'évolution du marché de l'emploi dans notre domaine d'activité.

Ceci nous permet de proposer les priorités d'actions emploi, formation, communication et de promotion des métiers et formation au sein du PFE et également d'établir des recommandations dans le cadre d'études ciblées et/ou plus générales dans notre domaine d'activité (entre autres Focus TL View – RAP de l'IBEFÉ).

**En 2023**, Le domaine TL représentait 11.613 OE sur les 63.137 OE reçues par Actiris, soit 18,39%. Cette tendance à la hausse des dernières années, amorcée par des changements d'habitudes de consommation en période Covid et l'explosion du e-commerce, n'avait pas fléchi.

Les métiers en forte demande et en pénurie restent les mêmes d'année en année malgré une volonté claire et affirmée en RBC d'opérer une mutation socio-économique vers des circuits de consommation et de distribution circulaire, durable et plus locale via d'autres moyens de transport.

**En 2024**, le domaine TL a représenté 5.669 OE sur les 46.102 OE reçues par Actiris soit 12,3% des besoins du marché de l'emploi.

Soit pour Actiris une diminution de 27% et pour notre domaine une diminution de 51.2% !

En 2024, 11.067 entreprises ont été déclarées en faillite en Belgique. Cela représente une augmentation de 8,0% par rapport à 2023 (10.243 faillites) et le résultat le plus élevé observé depuis 2013 (11.740).

Etant un secteur de service, le domaine Transport & Logistique ne fait certainement pas exception à la tendance de certaines fermetures. Van Hool, Rhenus Automotive Brussels (sous-traitant d'Audi), ...

Pour exemple le secteur transport routier et logistique pour compte de tiers (CP 140.03) a connu en 2024 le plus haut taux de faillites jamais atteint avec 307 fermetures.

Pour autant, notre domaine d'activité étant transversal et multisectoriel, la situation ne se résumant pas uniquement aux secteurs TL, mais également à tous les métiers TL en RBC pour tous les types d'entreprises, la situation est loin d'être aussi catastrophique au niveau OE qu'il n'y paraît.

Lorsque l'on analyse en détail le type d'offres et le type de gestion d'OE, il est clairement identifié que :

En 2023, 906 OE ont été proposées à la gestion des services Actiris (select) et 10.899 OE publiées directement en ligne (DOL).

En 2024, 752 OE en Select Actiris et 4.917 OE en ligne.

En OE select, c'est une diminution importante certes (17%) , mais moindre que la diminution globale de 27% chez Actiris.

Pour les OE on-line publiées directement par les entreprises, la chute est de 54,9%. Cependant, l'on peut clairement analyser que les statistiques en contrats CDI et CDD n'ont pas diminué en proportion, que du contraire, elles sont restées relativement stable vu la conjoncture : 3.235 contrats en 2023 et 2.957 en 2024, soit une diminution de « seulement » de 8,86%.

En revanche, l'énorme écart vient du secteur Intérimaire qui en 2023 publiait 7.700 OE contre 1.988 en 2024, soit une diminution de 74% !

Les changements observés sur le marché de l'emploi dans le domaine du transport et de la logistique entre 2020 et 2024 peuvent être attribués à plusieurs facteurs clés :

- Pandémie de COVID-19 : la pandémie a perturbé les chaînes d'approvisionnement mondiales, augmentant la demande pour les services de transport et de logistique, mais aussi entraînant des restrictions et des perturbations.
- Reprise économique : la reprise économique a entraîné une augmentation de la demande pour les services de transport et de logistique, obligeant les entreprises à s'adapter rapidement.
- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée : la pénurie de main-d'œuvre qualifiée a persisté, certainement avec l'explosion du E-commerce, touchant tous les secteurs et restant un défi majeur en Belgique et en RBC.

La forte augmentation et ensuite la brutale diminution du nombre d'OE en intérim peut s'expliquer par une forte demande soudaine du besoin en ressources humaines en « période Covid » et ensuite une régulation de la situation économique dans notre domaine d'activité entraînant un « lissage » du marché de l'emploi. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant de voir les contrats « les plus précaires et temporaires » être les premiers visés par cette stabilisation.

L'analyse des données démontrent que malgré la diminution du nombre d'OE en RBC les profils TL comme nous les connaissons aujourd'hui, (métiers en demande et métiers en pénurie) sont toujours autant recherchés par les entreprises.

Et qu'à l'heure actuelle, l'offre de formation (fréquence, diversification réseaux, quantité...) reste donc toujours largement insuffisante en RBC pour combler les besoins totaux en OE.

Au niveau des DEI ( Demandeur d'Emploi Indemnisée ), la situation est sensiblement la même qu'en 2023.

Le nombre total DEI dans le domaine TL en 2023 est de 9779 DEI et de 9933 DEI en 2024.

La grande complexité supplémentaire et l'inquiétude grandissante du pôle est d'anticiper les options et les conséquences pour les 4892 DEI inscrits dans nos codes professionnels, soit 50%, qui ont plus de 2 ans de durée de chômage et qui seront irrémédiablement impactés par les mesures décidées par le nouveau Gouvernement Fédéral « Arizona ».

Lien spécifique [Tableaux statistiques Monitoring marché de l'emploi Logisticity.brussels 2024](#)

### *Tendances prévisionnelles 2025 – 2030*

Les tendances prévisionnelles pour le marché de l'emploi dans le domaine du transport et de la logistique entre 2025 et 2030 sont influencées par plusieurs aspects. Voici quelques-unes des principales tendances à surveiller :

- Automatisation et Intelligence Artificielle (IA) : l'adoption croissante de l'IA pour optimiser les processus logistiques, notamment grâce à l'analyse prédictive et à la robotisation des entrepôts. Les véhicules autonomes et les drones de livraison deviendront de plus en plus courants.
- Durabilité et écologie : les pressions réglementaires et les attentes des consommateurs pour des pratiques plus vertes pousseront les entreprises à adopter des véhicules électriques et des carburants alternatifs, ainsi qu'à optimiser les itinéraires de transport pour réduire l'empreinte carbone.
- Logistique du dernier kilomètre : L'essor du commerce en ligne continuera à augmenter les exigences en matière de livraison rapide, ce qui nécessitera des solutions innovantes pour répondre à cette demande accrue.

- Pénurie de main-d'œuvre qualifiée : la pénurie de talents qualifiés dans le secteur logistique persistera, ce qui incitera les entreprises à investir dans la formation et les programmes de développement pour attirer et retenir les meilleurs profils.
- Flexibilité et travail temporaire : la flexibilité deviendra une priorité, avec une augmentation des embauches temporaires pour gérer les périodes de pointe et s'adapter aux marchés incertains.
- Développement durable : les entreprises adopteront de plus en plus de pratiques logistiques écologiques, telles que l'utilisation de matériaux d'emballage respectueux de l'environnement et la mise en œuvre de technologies à haut rendement énergétique.

Ces tendances sont motivées par des avancées technologiques, des nouvelles attentes des consommateurs, des défis environnementaux et des réglementations gouvernementales. Elles offrent des opportunités pour les entreprises de rester compétitives et durables dans un secteur en constante évolution.

**Indicateur de réalisation** : collecte et analyse des données

**Réalisation de la mission** : oui

#### **4.3.4** *Besoins exprimés (développement d'outils, de formations, recommandations, demandes...) en interne et par les secteurs membres du PFE*

En collaboration avec les secteurs, recherche et développement :

- De pistes d'accès complémentaires et innovantes pour former des chercheurs d'emploi par le biais d'apprentissage sur le lieu de travail.
- De canaux alternatifs d'apprentissage pour contribuer à une augmentation de la capacité de formation.
- Développement et innovation des moyens en outils pédagogiques pour la formation qualifiante et l'enseignement.

**Indicateur de réalisation** : rapport de collaboration (PV – convention)

**Réalisation de la mission** : partiellement

#### **4.3.5** *Comités d'experts (table ronde sectorielle)*

Le 6 octobre 2022 s'est tenue, au sein du site de Logisticity, la Table Ronde sectorielle, initiée par le Cabinet Clerfayt, au sujet des métiers en pénurie. De cette Table Ronde ont été extraites plusieurs pistes d'actions concrètes à débiter en 2023 en faveur des métiers en pénurie en termes de formation, mise à l'emploi et communication selon les 5 thématiques suivantes :

- Attractivité et image des métiers du Transport et de la logistique
- Révision de l'offre de formations selon diverses stratégies (réglementation, durées des formations, focus sur les langues, réalité du marché de l'emploi, localisation des entreprises, difficultés de mise en stage, compétences utiles à l'entrée...)
- Travail sur le screening et réflexion sur les compétences minimums en vue d'une mise à l'emploi
- Sensibilisation des employeurs à d'autres pratiques de recrutement (diversité, faible mobilité, conditions de travail...)
- Adaptation du secteur aux évolutions technologiques (e-commerce, automatisation, ubérisation, avenir des hubs...)

Des pistes de réflexions et d'actions ont été relevées par les différents groupes de travail. Après avoir analysé les propositions, Logisticity s'est adressé au cabinet Clerfayt pour obtenir les financements



nécessaires en vue de la mise en œuvre de ces actions s'étalant de 2023 à fin 2024, entre temps prolongé au 31 décembre 2026.

A la suite de cela, des subsides ont été attribués dans le cadre du PRR pour répondre à une partie de ces problématiques. Le détail de ces actions est à lire dans le chapitre consacré aux synergies/PRR.

De manière régulière, des échanges ont lieu avec les secteurs concernant les actions, les évolutions et les besoins attendus au niveau promotion-emploi-formation.

**Indicateur de réalisation** : PV de tables rondes sectorielles

**Réalisation de la mission** : oui en 2023 pour actions 2023-2026

#### 4.4 Tableau de synthèse

Veille sectorielle			
Action	Thème	Indicateurs	Réalisation
Veille	Les changements dans la logistique urbaine : impacts, contraintes et opportunités pour la formation et l'emploi bruxellois	<a href="#">Rapport de veille provisoire</a>	Rapport provisoire
Etudes et analyses ponctuelles	Green Deal	<a href="#">Rapport Green Deal</a>	Partiellement – en cours
Etudes et analyses ponctuelles	Commission Régionale de Mobilité	<a href="#">Micro Hubs in the Brussels Capital Region</a>	Partiellement – en cours
Etudes et analyses ponctuelles	Réseau interconnexion du transport fluvial	Rapports de présentation	Partiellement – en cours
Etudes et analyses ponctuelles	Etude de faisabilité pour le développement d'un hub logistique trimodal « zéro émission » sur le site de Schaerbeek Formation (au Port de Bruxelles).	<a href="#">SCHAERBEEK FORMATION Enjeux économiques et logistiques</a>	Partiellement – en cours
Etudes et analyses ponctuelles	Impact de la transition économique verte sur les métiers/professions, formations et compétences en Région de Bruxelles-Capitale dans le secteur de la mobilité	Rapports de présentation	Partiellement – en cours
Etudes et analyses ponctuelles	Mise à jour et suivi des profils métiers transport et logistique (profils SFMQ)	<a href="#">SFMQ Les profils classés par grappe-métiers</a>	Oui
Etudes et analyses ponctuelles	Etude de l'OCDE : améliorer la production et l'utilisation des profils de formation en Belgique francophone	<a href="#">Vidéo du projet</a>	Oui
Etudes et analyses ponctuelles	RAP IBEFE BXL : formation, enseignement et validation des compétences	<a href="#">Liste des métiers prioritaires 2024</a> <a href="#">Recommandations complémentaires RAP 2024</a>	Oui
Analyse du marché de l'emploi et évolution du secteur	Monitoring	Analyse chiffres de View	Oui
Besoins en	Recherche et développement avec les secteurs	PV de collaboration	Oui

interne et par les secteurs			
Tables rondes sectorielles	PRR : actions ciblées métiers en pénurie	PV de tables rondes et rapport PRR	Oui

## RECAPITULATIF CHIFFRÉ DES OBJECTIFS ET ACTIONS

Objectifs et actions			
Objectifs	Actions	Chiffres	
		Stagiaires	Heures prestées
Formation, validation des compétences			
	Testing	75	153
	Validations et screenings	122	837
	Formation des chercheurs d'emploi	1.119	100.063
	Formations en centre	588	98.307
	Formations chez les partenaires	15	1.756
	E-learning/autoformation	536	-
	Stages et formations en entreprise	49	819
	Travailleurs	51	888
	Elèves APPRENTIS ET CHEFS D'ENTREPRISE DE L'EFP	27 30	1.265 7.720
Emploi	PAI	2.162	
	LINK	278	
	OE Select	316	
	OE DOL	3.693	
Veille sectorielle	Projets, études ponctuelles, analyse du marché de l'emploi, besoins, tables rondes ...	12 actions	



**Logisticity.brussels** 

Pôle Formation Emploi pour le Transport  
et la Logistique et le Port de Bruxelles

# AXE 2 COMMUNICATION & MARKETING



## AXE 2 – COMMUNICATION – MARKETING

### 5. COMMUNICATION

#### 5.1 Stratégie

En 2024, notre équipe a tenu à ce que la stratégie de communication se concentre sur des objectifs clairs, une meilleure compréhension de nos publics cibles et une exécution cohérente à travers divers canaux de communication. Elle se veut évolutive pour s'adapter aux changements dans le paysage de la formation et de l'emploi et aux différents besoins de nos partenaires .

#### 5.2 Objectifs

Les objectifs en matière de communication sont divers et variés : promouvoir la compréhension des métiers et des formations qui y mènent, favoriser l'attrait pour certaines professions (notamment les métiers en pénurie), faire la publicité des événements auxquels Logisticity.brussels participe, diffuser certaines infos de nos partenaires ...

#### 5.3 Communication externe

##### 5.3.1 Outils

Site web, réseaux sociaux, supports promotionnels tels que fiches métiers, vidéos, brochures.

##### 5.3.2 Actions

Accentuer la promotion de Logisticity et de ses services en développant les outils et supports de communication nécessaires afin d'initier une dynamique visant à faire connaître Logisticity.brussels et son domaine d'actions aux entreprises.

Les projets suivants ont été privilégiés en 2024 :

- Organisation d'une conférence en collaboration avec l'UPTR en présences d'entreprises TL sur le thème suivant : « Les points d'attention de la gestion salariale pour les entreprises et les aides à l'embauche et à l'emploi en RBC »
- Mailings et contacts entreprises via les fonds sectoriels
- Mise à jour et uniformisation du site web [www.Logisticity.brussels](http://www.Logisticity.brussels)
- Mise à jour des pages réseaux sociaux
- Création de nouveau supports de promotion et de communication
- Distribution de brochures de présentation de Logisticity et de ses services
- Contacts presse et articles revues spécialisées
- Participation à des événements et salons

**Indicateur de réalisation** : les développements ou mises à jour de supports de promotion et communication PFE.

**Réalisation de la mission** : oui

### Site web Logisticity.brussels

Les phases réalisées depuis 3 ans pour la création de notre [site web www.logisticity.brussels](http://www.logisticity.brussels) permettent à celui-ci de reprendre les événements et les informations générales sur les services du PFE et de ses partenaires.

En octobre 2024, une relecture approfondie de notre site web a été réalisée et quelques adaptations sont prévues dans les prochains mois : refonte de pages, meilleure visibilité de certains thèmes ...

### Réseaux sociaux Logisticity.brussels

Nous sommes également visibles sur les réseaux sociaux à travers le lancement de notre page [LinkedIn](#). Le mois de décembre a vu la préparation d'une campagne publicitaire pour attirer de nouveaux abonnés qui sont aujourd'hui au nombre de 725, notre objectif à court terme est d'atteindre les 1000 followers. Notre page [Facebook](#) a également été revue sur certains aspects. Toutes les [publications postées sur nos réseaux sociaux](#) sont automatiquement relayées sur notre site web.

### Supports de communication

Une [brochure de présentation des services](#) de Logisticity existe en suivant le modèle du PFE Technicity. Des supports de communication ont été développés : pupitres, rollups, ... pour favoriser la visibilité du PFE et de ses partenaires.

**Indicateur de la mission** : Lien supports ci-dessus

**Réalisation de la mission** : oui

### **5.3.3 Réalisations complémentaires en matière de communication** <sup>1</sup>

- Tournage et la réalisation d'une capsule vidéo mettant en valeur le métier de dispatcheur, en partenariat avec la société de transport Jacobs [capsule chauffeur poids lourd](#)
- Vidéo sur le métier de chauffeur poids lourds pour le commerce de combustible a été réalisée au sein de l'entreprise Octa+ [capsule chauffeur poids lourd combustibles](#)
- Réalisation d'une capsule relative au métier de chauffeur bus & car [capsule chauffeur bus & car](#)
- Création d'un film vidéo concernant la fonction de dispatcheur [capsule dispatcheur](#)
- Tournage en interne de 2 vidéos sur l'écoconduite poids lourd et bus avec la participation de deux de nos collègues formateurs [capsule écoconduite bus & car](#) et [capsule écoconduite poids lourd](#)
- Adaptation à nos secteurs de la brochure de l'efp présentant le principe de formation en alternance pour lancer le plan d'action "coup de poing" pour la recherche de places de stage en entreprise pour les apprenants de l'efp.
- 1 post par semaine est réalisé sur nos réseaux sociaux selon l'actualité du moment et 1 publication par mois sur LinkedIn vers les entreprises et sur Facebook vers les chercheurs d'emploi.

---

<sup>1</sup> Les réalisations complémentaires sont des actions non prévues dans le plan d'action initial. Elles constituent des initiatives supplémentaires entreprises afin de soutenir ou de renforcer les objectifs du plan principal. Ces actions d'opportunité peuvent soit être élaborées en interne soit réalisées à la demande d'un partenaire.

## 5.4 Communication interne

### 5.4.1 Outils

La diffusion d'une newsletter et la création d'un intranet ont été évoqués lors des groupes de travail participatifs (GTP) fin 2022.

### 5.4.2 Actions

Ces projets n'auront finalement pas vu le jour par manque de ressources humaines, financières, matérielles et de temps. Nous avons, malgré tout, pu réaliser 2 vidéos de formateurs (écoconduite) et l'interview d'un conseiller emploi, expliquant son rôle au quotidien. Ces projets ont ensuite été diffusés en interne, au personnel du PFE Logisticity.brussels, ainsi que sur nos réseaux sociaux.

**Indicateur de la mission :** PV de réunions GTP

**Réalisation de la mission :** en partie

## 5.5 Synthèse

Thème	Action	Résultats
Site web	Nombre de vues	14.302
Site web	Nombre de visiteurs	2.688
Réseaux sociaux	Nombre d'abonnés	725
Vidéos	Nombre	6
Interview	Nombre	1

## 6. MARKETING

### 6.1 Stratégie

#### Plan d'approche du marché

Le service employeur d'Actiris a sollicité Logisticity pour un projet intitulé « Plan d'approche du marché ». L'objectif principal de cette initiative est de mettre l'accent sur deux secteurs prioritaires : le transport et la logistique, ainsi que la construction.

Actiris constate que les indicateurs de performance dans ces domaines sont légèrement inférieurs par rapport à d'autres secteurs. Ces échanges proposent d'élaborer un plan marketing pour 2025-2026, avec le soutien et la collaboration des secteurs concernés, pour atteindre les objectifs fixés. Il a été souligné l'importance de toucher un maximum d'entreprises dans les secteurs concernés, y compris au sein du code NACE transport et logistique, afin qu'elles connaissent le PFE et les services d'Actiris. Les secteurs sont invités à collaborer de manière concrète pour améliorer ces indicateurs vis-à-vis des entreprises.

## Problématique du positionnement de la marque PFE Logisticity.brussels et services assimilés

### La vision d'Actiris en matière de communication :

Le PFE communique principalement son offre de services sous la marque Logisticity.brussels vers les employeurs en RBC selon une approche par commissions paritaires (mono- ou plurisectorielles), mais il peut aussi communiquer par code Nace de niche. Il promeut l'ensemble de ses services offerts vers les employeurs et vers les travailleurs concernés par ces commissions paritaires. Par ailleurs le PFE peut communiquer sur l'attractivité du secteur pour inciter des chercheurs d'emploi à se former dans certains métiers précis.

Actiris communique sous la marque Actiris vers les employeurs en RBC uniquement dans le cadre de recrutement de talents selon une approche par secteur, indépendamment de toute CP. Actiris promeut l'ensemble de ses services offerts vers les employeurs en RBC et peut moduler son message dans le cadre d'actions spécifiques conjointes avec le PFE.

Il n'y a donc pas de délimitation de niches pour la prospection par les uns ou par les autres. Il y a donc en réalité des communications en parallèle.

Comme les 2 approches ne se recouvrent pas, il y a lieu de reprendre une communication des 2 côtés, soit principalement par approche CP (PFE), mettant en évidence la plus-value du PFE, soit par approche secteur (Actiris), soulignant que le PFE représente un partenaire de poids.

Actiris peut mettre sur pied des campagnes de communication croisées dans laquelle Actiris intervient en soutien de la campagne initiée par le PFE. Les chargés de COMM Actiris / BF et PFE ont mis en place pour ce faire un Vademecum.

Actiris, dans le scope qu'il lui est dédié (recrutement et parcours formation-emploi), va donc réintégrer dans son plan d'approche 2025 des actions opérationnelles de communication et de prospection afin de renforcer la notoriété et la familiarité d'Actiris dans les secteurs avec PFE. Ceci n'exclut pas de mentionner l'existence du PFE et de souligner toute sa plus-value.

Concernant Bruxelles Formation Logistique, la communication se fait sans faire systématiquement mention des collaborations multisectorielles au sein du PFE.

Nous en concluons que les positionnements marketing du PFE, d'Actiris et de Bruxelles Formation sont incohérents et difficilement conciliables en termes de communication claire et efficace à destination des entreprises des secteurs représentés au sein du PFE **ET** des entreprises (multisectorielles) potentiellement intéressées par les services PFE pour leurs métiers transport et logistique.

### 6.1.1 Objectifs

#### Promotion des services

Accentuer la promotion de Logisticity et de ses services en développant les outils et supports de communication nécessaires afin d'initier une dynamique visant à faire connaître Logisticity.brussels et son domaine d'actions aux entreprises.

### 6.1.2 Outils

Créer et diffuser les outils nécessaires à la promotion du PFE Logisticity.brussels et ses services auprès des chercheurs d'emploi, travailleurs, entreprises et acteurs de l'enseignement, de la formation et de l'orientation. Brochures, vidéos, réseaux sociaux, sites web, magazines professionnels.



### 6.1.3 Actions

Une campagne publicitaire a été lancée pour attirer de nouveaux abonnés qui sont aujourd’hui au nombre de 725, notre objectif est d’atteindre les 1000 followers.

Une [brochure de présentation des services](#) de Logisticity existe en suivant le modèle du PFE Technicity. Des supports de communication ont été développés : pupitres, rollups, ... pour favoriser la visibilité du PFE et de ses partenaires.

Une vidéo a été réalisée pour aider les visiteurs à [s’orienter entre les différents bâtiments du site](#) du Charroi.

**Indicateur de la mission** : Lien supports ci-dessus

**Réalisation de la mission** : oui

### 6.1.4 Synthèse

Marketing		
Thème	Action	Résultats
Présentation des services du PFE	Brochures	1.000
Présentation des services du PFE	Site web	14.302 vues
Présentation des services du PFE	Réseaux sociaux	725 abonnés
Orientation sur le site	Vidéo	6 capsules

## 7. SENSIBILISATION – PROMOTION – DIFFUSION

### 7.1 Stratégie

Logisticity.brussels oriente sa stratégie en matière de promotion à travers un ensemble d’actions planifiées et coordonnées visant à promouvoir et à valoriser les métiers et les formations dans nos secteurs. L’objectif principal de cette stratégie est d’attirer l’attention de nos publics cibles, de susciter leur intérêt pour des carrières particulières et de les encourager à envisager ces métiers comme des options pérennes et attrayantes en renvoyant une image positive de notre domaine.

### 7.2 Objectifs

Améliorer la connaissance, l’image et l’intérêt d’étudiants et de chercheurs d’emploi bruxellois pour les métiers, fonctions et qualifications des différents secteurs concernés afin de favoriser et d’augmenter le potentiel de candidats prêts à travailler à Bruxelles et en périphérie dans les entreprises de ces secteurs.

### 7.3 Actions par public :

#### 7.3.1 Chercheurs d'emploi

Les séances d'information transversales ont été réalisées à la Cité des métiers toutes les 6 à 8 semaines au cours de l'année 2024.

**Indicateur de réalisation** : le nombre de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

En 2024, 2 séances d'info pour le métier de chauffeur bus & car ont été organisées par le secteur au sein des bâtiments du PFE. Celles-ci ont drainé environ 30 personnes au total et permis ensuite de mettre les chercheurs d'emploi directement en contact avec des employeurs.

**Indicateur de réalisation** : le nombre de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

#### 7.3.2 Enseignement

Les journées portes ouvertes de l'Institut Redouté Peiffer ont rencontré un franc succès en avril 2024. Notre participation, sur invitation du FSTL (simulateurs, ateliers didactiques et ludiques ...), a atteint son objectif de faire découvrir les filières d'enseignement TL à 250 jeunes.

**Indicateur de réalisation** : le nombre de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

25 élèves de 5ème et 6ème de l'Institut Redouté Peiffer ont pu assister à une séance d'info orientée sur les possibilités d'études supérieures et les débouchés professionnels en fin d'études dans le domaine transport et logistique.

**Indicateur de réalisation** : le nombre d'élèves participants

**Réalisation de la mission** : oui

Novembre a vu la participation de Logisticity aux Startechday's au WEX de Marche-en-Famenne (collaboration Forem – Logisticity – FSTL) avec la création d'un village métiers Transport et Logistique en collaboration avec le FSTL, le Forem, le VDAB et la FWB. Le salon permet de prendre des infos sur les filières d'enseignement et de formation, ainsi que sur les métiers. [Selon le communiqué de presse des organisateurs](#), plus de 10.500 visiteurs ont arpenté les allées des 28.000 m<sup>2</sup> du salon sur 3 jours. Nous estimons à 2.500 le nombre de visiteurs sur notre village TL dédié à la promotion des métiers. Il y a eu 26 participants (4 écoles) aux épreuves TL.

**Indicateur de réalisation** : le nombre de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

#### 7.3.3 Entreprises – Professionnels

Organisation d'une conférence de l'UPTR en présence d'entreprises TL sur le thème suivant : « Les points d'attention de la gestion salariale pour les entreprises et les aides à l'embauche et à l'emploi en RBC ».

2 séances d'info pour le métier de chauffeur bus & car ont été organisées au sein des bâtiments du PFE. Celles-ci ont drainé environ 30 personnes au total et permis ensuite de mettre les chercheurs d'emploi directement en contact avec des employeurs.

Une présentation des services du PFE, en collaboration avec Actiris et le Département ESG de BECI, devait se tenir le 15/10/2024. Celle-ci a été annulée faute d'inscriptions et d'intérêt de la part des entreprises (multisectorielles TL). Cela montre toute la difficulté d'organisation de ce type d'événements pour lesquels il est très compliqué de solliciter la présence d'entreprises sectorielles et multisectorielles.

**Indicateur de réalisation** : le nombre de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

#### 7.3.4 OISP

Logisticity.brussels continue à collaborer avec la Mission locale d'Anderlecht par l'organisation d'une détermination ciblée des métiers TL au sein du site Mercure pour 12 chercheurs d'emploi.

#### 7.3.5 Grand public

Des discussions ont abouti avec la Cité des métiers sur l'organisation de séances d'information collectives à destination des chercheurs d'emploi.

Les séances d'information sont bimestrielles. Elles accueillent chacune une vingtaine de personnes en moyenne, se déroulent à la Cité des métiers et sont coordonnées par Logisticity. Ces séances en présentiel ont la forme de présentations standards et pourraient se multiplier à l'avenir en journées ou en semaines thématiques.

En outre, Logisticity fournit régulièrement à la Cité des Métiers différents supports assurant la promotion des métiers TL tels que des fiches métiers pour l'ensemble de la grappe T&L (CP 140.03), des capsules vidéo à diffuser sur les écrans et lors des séances d'information.

**Indicateur de réalisation** : le nombre estimé du public et des personnes touchées.

**Réalisation de la mission** : oui

Les nouvelles fiches métiers Français/Néerlandais avec QR code pour les métiers de la logistique ont été finalisées et diffusées à la Cité des métiers et auprès de tous nos partenaires. Elles permettent de toucher plusieurs milliers de personnes chaque année.

**Indicateur de réalisation** : les développements et mises à jour de supports de promotion métiers

**Réalisation de la mission** : oui

Lien fiches : [Fiches métiers Français](#), [Fiches métiers Néerlandais](#), [Capsule vidéo CDM Français](#), [Capsule vidéo CDM Néerlandais](#) .

Le Pilier de Coordination Sectorielle a participé, en compagnie du FSTL, aux journées portes ouvertes de l'Efp sous forme d'ateliers de présentation des métiers pour environ 750 visiteurs.

**Indicateur de réalisation** : le nombre de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

Au 1er trimestre, un plan d'action de communication "coup de poing" a été mis en place pour la recherche de places de stage en entreprise pour les apprenants de l'efp.

**Indicateur de réalisation** : le nombre d'entreprises touchées

**Réalisation de la mission** : oui

## 7.4 Synthèse

Sensibilisation – Promotion – Diffusion		
Thème	Action	Résultats
Chercheurs d'emploi	Séances infos, salons	6 SI 1 salon
Enseignement	Portes ouvertes, SI, Startech's Days, Siep	2150 visiteurs
Entreprises professionnels	SI, journées partenaires	300 visiteurs
Grand public	SI, vidéos, fiches métiers, portes ouvertes	6 SI CDM, 2 jpo



# AXE 3 ENVIRONNEMENT RESEAUX PARTENARIAT



## AXE 3 – ENVIRONNEMENT- RESEAUX - PARTENARIAT

### 1. Stratégie

La stratégie de développement des partenariats de Logisticity.brussels implique la création de collaborations mutuellement bénéfiques avec des organisations ou des entreprises du secteur transport et logistique. Nos secteurs contribuent activement au développement notre réseau en nous mettant en relation avec les organisations et les entreprises faisant partie de leur environnement.

### 2. Objectifs

Elaborer une stratégie de développement des partenariats efficace en analysant le marché de l'emploi, en identifiant les partenaires potentiels et en évaluant la complémentarité entre ceux-ci et le PFE avant d'établir des accords clairs pour une relation à long terme.

### 3. Actions par partenaire :

#### 3.1 Synergies interpilliers

##### 3.1.1 *Plan de Reprise et de Résilience (PRR)*

Le Plan de Reprise et de Résilience européen (PRR) fait référence à un programme mis en place par l'Union européenne (UE) en réponse à la crise économique et sociale causée par la pandémie de COVID-19. Ce plan vise à soutenir la reprise économique des États membres de l'UE et à renforcer leur résilience face aux défis futurs.

Le PRR est financé par le fonds [Next Generation-EU](#) qui est un instrument de relance de 750 milliards d'euros mis en place par l'UE pour aider les pays membres à surmonter les conséquences économiques de la pandémie. Ce fonds est destiné à financer des investissements dans divers domaines, tels que la transition vers une économie verte et numérique, la création d'emplois, le renforcement des systèmes de santé et d'éducation, ainsi que la promotion de la cohésion sociale et territoriale.

Chaque État membre de l'UE est invité à élaborer son propre plan de reprise et de résilience, en identifiant les réformes et les investissements prioritaires qui contribueront le mieux à la relance économique et à la résilience à long terme. Ces plans doivent être conformes aux priorités stratégiques de l'UE, telles que la transition écologique et numérique, et être soumis à la Commission européenne pour approbation.

Le PRR est donc un outil clé de la stratégie de relance de l'UE visant à garantir une reprise économique durable et inclusive dans toute l'Union européenne. [Plan national belge pour la Reprise et la Résilience](#)

Au sein de Logisticity.brussels, une synergie a été réalisée entre les 3 piliers + les secteurs concernés avec la création d'un groupe de travail PRR, mettant en œuvre les actions décidées et validées préalablement par l'OA.

#### Actions PRR finalisées en 2024 :

- Formation de 10 chercheurs d'emploi en possession d'un permis C après obtention d'un permis CE & CAP avec ADR 1 et 2 + formation NL.
- Achat d'un chariot élévateur à destination de nos formations stagiaires.

### Actions débutées en 2024 et poursuivies 2025 :

- Mise en place un parcours formation - emploi pour des managers de la chaîne logistique.
  - Groupe de projet lancé le 15.09.24
  - Partenaires Logisticity (Pilier Emploi Actiris – Pilier Formation Bruxelles Formation – Pilier de coordination sectorielle) – LOGOS
  - Date de fin action prévue 30.08.25
  - La formation débute le 27.01.25 pour les 13 candidats avec l'intervention d'un comité d'accueil composé de toutes les parties prenantes, à savoir les 3 piliers et le secteur LOGOS avec pour objectif que chaque expert transmette aux candidats les points essentiels à retenir en termes de formation, mise à l'emploi et critères de sélection des entreprises. Chaque candidat s'est vu attribuer un(e) conseiller(e) emploi attiré qui sera la personne de contact pour toute question. Le/la conseiller(e) se renseignera si nécessaire auprès d'un autre pilier si la question posée ne concerne pas l'emploi.
  - Tout comme pour le projet PRR.Permis D + CAP, une rencontre avec des entreprises sera organisée par LOGOS, très impliqué dans le projet, afin de mettre un maximum de candidats à l'emploi dès leur sortie de formation.
  
- Mise en place un parcours formation - emploi pour des superviseurs entrepôt.
  - Groupe de projet lancé le 15.09.24.
  - Partenaires Logisticity (Pilier Emploi Actiris – Pilier Formation Bruxelles Formation – Pilier de coordination sectorielle) – Logos.
  - Date de fin action prévue 30.08.25.
  - La formation débute le 10.02.25 avec les 8 candidats sélectionnés.
  - Une SI a été organisée en 1<sup>ère</sup> heure de formation expliquant le parcours formation-emploi que Logisticity a prévu pour ces candidats.
  
- Formation Professionnelle et Individuelle en entreprise (FPIe) pour conducteur/trice d'autobus/car : permis D + CAP + Néerlandais orienté métier.
  - Groupe de projet lancé le 01.07.24
  - Partenaires Logisticity (Pilier Emploi Actiris – Pilier Formation Bruxelles Formation – Pilier de coordination sectorielle) – FS Bus & Car
  - Date de fin action prévue 30.05.25
  - 15.12.24 : TOUS les candidats sélectionnés ont trouvé un accord avec une des entreprises participantes pour engagement sous contrat FPIe. Nous pouvons donc parler de « matching parfait ». Nous tenons donc à remercier l'équipe du pilier emploi pour avoir réalisé un travail minutieux qui a porté ses fruits concernant la sélection de candidats motivés et répondant aux critères des entreprises
  - 20.01.25 – 31.01.25 : cours NI pour les 10 candidats sélectionnés.
  - 10.02.25 : entrée en formation théorique pour l'obtention du permis D + CAP
  
- Formation de formateurs poids lourd. En effet, le métier de formateur est également un métier en pénurie. Un accord a été trouvé avec Formaform pour un démarrage de cette action courant 2025.
  
- Mise en place des ressources infrastructures et pédagogiques nécessaires pour la mise en œuvre d'actions de formation métiers en pénurie et enseignement. Recherche et négociation d'un terrain supplémentaire d'une zone de manœuvres pour véhicules.  
À la suite des échanges entre Sibelga et le service infrastructure de Bruxelles Formation :
  - Sibelga a contacté le Directeur Général de Logisticity en date du 12.11.24 afin que l'OA se positionne officiellement, par courrier, sur l'intérêt d'une location du terrain adjacent comme futur terrain de manœuvre pour y développer les formations poids lourds.

- Les conditions acceptées verbalement par Sibelga :
  - 20€ htva pour 3000 m2 (minimum 1800m2)
  - Contrat annuel renouvelable

Les discussions avec Sibelga seront continuées et devront aboutir pour permettre certaines actions importantes et développements importants pour le PFE.

**Indicateur de réalisation** : le RA PRR

**Réalisation de la mission** : en cours 2023 - 2026

### 3.1.2 *Événements*

- 6 séances d’information transversales ont été réalisées à la Cité des métiers en 2024.
- Logisticity.brussels continue à collaborer avec la Mission locale d’Anderlecht par l’organisation d’une détermination ciblée des métiers TL au sein du site Mercure pour 12 chercheurs d’emploi.

**Indicateur de réalisation** : nombre d’inscrits et de visiteurs

**Réalisation de la mission** : oui

### 3.1.3 *Renforcement de la synergie Link*

Fin 2023, une nouvelle collaboration avec le Pilier Formation avait été réfléchi. Elle consiste en 1 atelier d’une demi-journée animé le dernier jour de formation.

Cette collaboration s’est concrétisée cette année. Cet atelier vise, l’acquisition des bases du CV et de la manière d’aborder un entretien d’embauche.

Ainsi, 14 ateliers ont été organisés avec les fins de formations cariste, magasinier, dispatcher, manager de la chaîne logistique, gestionnaire de stock, livreur vélo cargo et chauffeur livreur (permis B).

### 3.1.4 *Actions emploi – formation sectorielle*

Des actions emploi-formation ont été réalisées avec Aviato et Urbike dans le cadre de collaborations interpiliers : V. [Objectifs](#)

## 3.2 Réseaux des opérateurs

En collaboration avec l’efp/SFPME, les secteurs concernés et intéressés, continuer soutenir et développer l’apprentissage pour les métiers TL par la formation en alternance en développant de nouvelles formations telles que des formations en alternance en filière COEN (cours du soir) pour les métiers TL priorités par les différents secteurs.

2 nouvelles formations sont dispensées depuis la rentrée académique 2023-2024 au sein de l’Efp, centre de formation de métiers en alternance à Bruxelles. Les travaux ont été réalisés en collaboration avec Logisticity, le FSTL et LOGOS depuis novembre 2020. Les formations en question sont : Responsable en entrepôt et Responsable approvisionnements et stocks et flux de production.

Notre partenariat va de l’avant avec notre participation, notamment, au jury des épreuves de fin d’année académique pour la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> année.

[Référentiel formation Responsable entrepôt et plateforme](#)

[Brochure explicative de la formation Responsable entrepôt et plateforme](#)



**Indicateur de réalisation** : formations dispensées

**Réalisation de la mission** : oui

### 3.3 Partenariat Entreprises

- Dans le cadre du projet PRR, les entreprises Voyages Star, Tootbus et Keolis ont accepté de nous accompagner pour l'action PRR.EF.BUSCAR, consistant à former au permis D et mettre à l'emploi 10 chercheurs d'emploi bruxellois sous contrat FPIe avec pour objectif un engagement en CDD, voire CDI pour certains. La finalisation du projet est prévue pour la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2025.
- Faisant suite à la décision d'AUDI de fermer définitivement son site de production installé sur le territoire bruxellois, une collaboration s'est développée au niveau national avec l'ensemble des organisations publiques (Actiris – Vdab – Forem – Bruxelles Formation) et avec des secteurs et fédérations patronales ( Embuild, Constructiv, Agoria, Cefora... ). Fin 2024, les PFE ont également été sollicités et Logisticity.brussels a décidé de participer en soutien aux actions envisagés:
  1. Participation et collaboration à la « Cellule pour l'emploi » piloté par Actiris, pour les sous-traitants d'AUDI Brussels. Une semaine de séances d'informations, données par Actiris, les agences d'outplacement et les entreprises concernées, est envisagée à Logisticity.
  2. Participation à la mise en place d'une plateforme physique temporaire telle que prévue dans le plan d'urgence social afin d'informer les travailleurs d'Audi sur les possibilités de reconversion, métiers, formations, ... Cette plateforme se tiendra dans la foulée des séances d'info sur la Cellule pour l'emploi qui se tiendra du 03 au 18.02.25. La plateforme se tiendra, près du site d'Audi au Forty Factory, du 17 au 28.02.25 visant à informer les travailleurs sur de multiples domaines grâce à de nombreux partenaires présents.
  3. Organisation fin mars 2025 d'une Bourse à l'emploi avec des entreprises recruteuses (au niveau national). Une enquête a été réalisée au niveau national via les fédérations vers les entreprises pour recruter des anciens travailleurs d'AUDI et leurs anciens sous-traitants.

### 3.4 Fonds sectoriels

6 secteurs participent au développement et au suivi des missions de Logisticity. La mise en œuvre sectorielle de ces missions se base sur les Accords-Cadres Sectoriels :

- FSTL : 28/2/2018
- LOGOS : 19/6/2019
- FS Déménagement : 24/05/2019
- FS Bus car : 24/5/2019
- FS du commerce de Combustibles : 24/05/2019
- FSAA : 07/12/2020

Liste et détails : <https://www.brupartners.brussels/fr/service-de-facilitation-sectorielle/accords-cadres>

### 3.5 Instances Académiques

#### 3.5.1 Enseignement de plein exercice

La filière Gestionnaire en Logistique et Transport organisée par Redouté Peiffer (IRP) se porte mieux année après année. Un nouveau partenariat avec l'établissement scolaire était envisagé à travers le lancement d'une première filière conducteur poids lourd. Les pourparlers avec l'école et les cabinets compétents étaient en cours depuis début 2023.

Cependant, en septembre 2024, l'école a décidé de se rétracter du projet, mentionnant des difficultés d'opérationnalisation, d'incertitudes politiques et d'engagements de ressources humaines adaptées (formateurs).

Néanmoins, une nouvelle demande de programmation est envisagée par la cocof et IRP auprès de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) pour une ouverture de cette option en septembre 2025.

Etant donné l'impasse avec l'IRP en septembre 24, une réunion sectorielle s'est tenue avec l'AGE le 23/10/24 - Bassin Bruxelles sur ce sujet.

**Objet :** consultation du FSTL pour création d'un appel d'offre pour l'OBG « Conducteur.trice de poids lourd » sur l'IBEFÉ Bruxelles.

- L'AGE mettra en œuvre la nouvelle procédure dite « appel d'offre » vers tous les réseaux en date du 15/01/25
- Tous les établissements de tous les réseaux peuvent y prendre part (également l'IRP)

**Délai :**

- Publication le 15/01/2025
- Si une seule école candidate et qui répond à l'ensemble des critères : processus accéléré (décision le 15 mars 2025 et ouverture à **août 2025**)
- Si plusieurs écoles candidates et qui répondent à l'ensemble des critères : processus de concertation dans les chambres (zones) et ouverture à **août 2026**

**Indicateur de réalisation :** PV de réunions

**Réalisation de la mission :** oui

#### 3.5.2 Enseignement pour adultes (anc. de promotion sociale)

Développer les réseaux d'enseignement afin d'augmenter les moyens et possibilités d'apprentissage pour développer la formation des métiers en pénurie. Ceci avec l'Enseignement de plein exercice et de Promotion Sociale et partenaires privés pour élèves et chercheurs d'emploi bruxellois.

Les discussions ont été entamées en 2023 avec pour objectif une ouverture en septembre 2024 par 2 établissements de Promotion sociale pour former des conducteurs/trices poids lourds : l'Institut Marguerite Massart et l'EAFc Uccle. La première pour des cours en soirée (2 ans) et la seconde en journée (1 an).

Le métier de conducteur/trice poids lourd étant en pénurie, le projet est financé par la FWB et sur budget [Plan de Reprise et de Résilience \(PRR\)](#)

L'EAFc Uccle a abandonné le projet pour les mêmes raisons que l'IRP (voir supra). L'Institut Marguerite Massart a débuté les cours théoriques en septembre 2024, les examens étant programmés en juin 2025. Les cours pratiques devront être dispensés à partir de septembre 2025.

**Indicateur de réalisation** : tableau de suivi et rapport PRR

**Réalisation de la mission** : oui

### 3.5.3 Enseignement supérieur

En 2023, des prises de contact et échanges entre Logisticity et l'HEFF ont eu lieu : HEFF est la seule école supérieure à Bruxelles proposant un Master en logistique. Fin 2023, l'école est revenue avec une liste de besoins afin que ceux-ci soient discutés en Comdir pour réfléchir à ce qui peut être développé ensemble à l'avenir.

En 2024 le Comdir a statué sur la faisabilité et le champ d'action dans lequel peut œuvrer Logisticity.

Une centaine d'étudiants est inscrite par an, la plupart d'entre eux terminent leurs études dans la filière et sont directement engagés dès leur sortie. Il y a donc un réel intérêt pour Logisticity en termes de possibilités de mise à l'emploi.

Malheureusement en 2024, l'HEFF n'a pas souhaité poursuivre les discussions sur les collaborations possibles.

### 3.5.4 IBEFE

Collaboration accrue avec l'IBEFE comme intermédiaire pour l'enseignement pour :

- Informer les écoles qualifiantes des actions de Logisticity.
- Informer Logisticity de l'offre des écoles ainsi que des projets futurs.
- Apporter un appui au développement de projets pilotes entre les écoles et Logisticity.
- Participation et soutien de Logisticity aux travaux du RAP (Rapport analytique et prospectif) pour les familles de métiers relevant du Transport et de la Logistique.
- Input sectoriel (documentaire - qualitative - quantitative).
- Output : prise en compte des recommandations du RAP et information du suivi auprès de l'IBEFE.
- Participation de Logisticity à la réalisation et tenue de mise à jour des possibilités d'utilisation de matériel pédagogique et infrastructure (accords croisés de collaboration FWB).

## 3.6 Cité des métiers

Principe de ligne 1 et de ligne 2 :

- Ligne 1 = 1<sup>er</sup> contact avec les usagers = Cité des Métiers de Bruxelles (CDM).
- Ligne 2 = 2<sup>e</sup> contact = contact sectoriel spécialisé = Logisticity.brussels.

La CDM est un lieu central multi partenarial, ouvert à tous les publics en recherche d'information pour la construction de leur avenir professionnel, respectant des principes de libre accès, d'anonymat et de gratuité.

Dans son rôle central de première ligne, la CDM :

- Met à disposition un espace documentaire multimédia en accès libre qui propose des ressources numériques accessibles sur des ordinateurs et des tablettes ainsi que de la documentation imprimée (livres, revues...) à consulter sur place.
- Organise régulièrement avec ses partenaires des événements et des activités collectives : zoom sur les métiers, séance d'information, visite découverte, atelier, conférence ...

- Accueille, oriente et informe sans rendez-vous, grâce à ces 45 conseillers, les chercheurs d'emploi et tous les autres publics sur les métiers porteurs, les possibilités de formations, les partenaires adéquats, ...

Dans le cadre des synergies et des collaborations avec la CDM et les OISP de première ligne, le PFE Logisticity soutient cette première étape essentielle d'information et d'orientation professionnelle en :

- Organisant des formations sectorialisées pour les conseillers et le personnel directement en contact avec les chercheurs d'emploi pour l'information et l'orientation professionnelle.
- Participant aux activités collectives spécifiques et sectorielles.
- Créant et proposant des supports et outils de communication et d'informations sectorialisés.

Passée cette étape, ou directement si le chercheur d'emploi connaît son orientation professionnelle, celui-ci doit impérativement s'inscrire via son Antenne ou via internet (MyActiris). En tant que 2<sup>ème</sup> ligne, le Pilier Emploi du PFE Logisticity.Brussels convoque pour un accompagnement d'un an, tous les CE, YG et NJ qui sont dans les conditions PAI et qui ont un CP (code professionnel) repris dans la liste des CP couverts par Logisticity.Brussels, par l'intermédiaire de son pilier formation - validation, se trouve en soutien de tous les besoins identifiés lors de ces PAI et de leurs suivis. (Screening, formations, validation, FPiE, ...)

En aval de l'intervention du pilier formation - validation des compétences, en vue d'augmenter la mise à l'emploi dans le secteur, le Pilier Emploi convoque systématiquement les CE ayant terminé une formation qualifiante dispensée par BF afin de leur proposer un coaching intensif de 6 mois.

Le PFE Logisticity.brussels est donc, pour les chercheurs emploi bruxellois, un outil de 2<sup>ème</sup> ligne en collaboration avec la CDM et les OISP dont les rôles sont les informations, les orientations professionnelles et les contacts de 1<sup>ère</sup> ligne.

Les chercheurs d'emploi ne sont donc pas autorisés à contacter le PFE ou s'y présenter sans y être invités et/ou convoqués par le Pilier Emploi ou le pilier Formation - Validation dans le cadre d'inscription en formation via Dorifor ou de suivi PAI et LINK.

En résumé, les liens entre Logisticity et la CDM :

- La CDM informe les CE et les oriente vers un code professionnel TL afin d'être pris en charge par un conseiller du Pilier Emploi du PFE.
- Le PFE informe et forme les conseillers de la CDM sur les secteurs et les métiers de la logistique et du transport.
- Le PFE renvoie les CE vers la CDM pour une réorientation.

Un nouveau partenariat entre Logisticity.brussels et la CDM sous forme de séances d'information transversales ouvertes à tout public. Celles-ci se déroulent bimestriellement à la CDM et sont dispensées en commun par des représentants des 3 piliers du PFE. Les thèmes abordés sont aussi bien liés à l'emploi et la formation qu'à l'approche sectorielle. Les 6 séances de 2024 ont informé quelque 120 personnes.

**Indicateur de réalisation :** nombre de SI et d'inscrits

**Réalisation de la mission :** oui

### 3.7 Autres partenaires

#### 3.7.1 Port de Bruxelles

Depuis plusieurs années, la collaboration avec le Port de Bruxelles s'est principalement traduite sous 3 axes :

- Collaborations sur différents projets de veille dont les détails se retrouvent plus haut dans le document dans notre chapitre consacré à la veille : [Etudes et analyses ponctuelles](#)
- La promotion auprès des entreprises du Port de Bruxelles, Logisticity et l'ensemble de ses services via des communications et participation d'évènements de la CPB.
- La promotion et gestion des dossiers de primes à l'embauche de Bruxellois dont peuvent bénéficier les entreprises disposant d'une concession au Port de Bruxelles effectué par le Pilier Emploi : [Des actions collectives de matching peuvent être organisées à la demande](#) en fonction des besoins des secteurs et des entreprises, des possibilités de candidats qualifiés disponibles et de moyens suffisants.

3 jobdating ont été organisés en 2024.

#### **Magasinier pour la société BD Logistics**

A la demande de la société BD logistique, un jobdating a été organisé en août.

BD logistique recherchait 7 magasiniers, dont 1 qui pour lequel un niveau avancé en néerlandais était nécessaire

Côté Actiris :

- 57 CE ont postulé à l'offre d'emploi, dont plusieurs qui terminaient une formation de magasinier auprès de Bruxelles Formation.
- 39 CE se sont présentés à l'entretien de présélection et 21 ont été labellisés.
- 23 candidats ont participé au Jobdating chez l'employeur
- À la suite de la réussite d'un test écrit, 15 CE (dont 8 qui terminaient une formation BF) ont été reçu en entretien avec l'employeur.
- Parmi eux, 7 CE dont 3 sortants d'une formation BF ont été engagés.

Côté VDAB :

- 8 CE ont été labellisés. Parmi eux, 3 candidats se sont présentés chez l'employeur
- 1 CE a été reçu en entretien auprès de l'employeur mais n'a pas été retenu

#### **Magasiniers caristes pour la société options 'CDS TRANS-LOG'**

A la demande de la société options 'CDS TRANS-LOG', un jobdating a été organisé en mars

Options 'CDS TRANS-LOG' recherchait 8 magasiniers

- 47 candidats ont postulé.
- Parmi eux, 21 candidats ont été invités au jobdating.
- 14 candidats se sont présentés et ont été vus par l'employeur
- 2 candidats ont été retenus.
- À la suite de la visite de l'entrepôt les 2 candidats ont retiré leur candidature.

#### **Caristes pour la société options 'CDS TRANS-LOG'**

A la demande de la société options 'CDS TRANS-LOG', un jobdating a été organisé en mars

Options 'CDS TRANS-LOG' recherchait 2 caristes

- 22 candidats ont postulé.
- 18 candidats ont été invités
- 12 candidats sont venus au jobdating et ont été vus par l'employeur
- 5 candidats ont été retenus,
- À la suite de la visite de l'entrepôt les 2 candidats ont retiré leur candidature.
  
- Autres actions en lien avec les missions du Pilier Emploi.

### 3.7.2 OISP

Logisticity.brussels a augmenté le niveau de collaboration avec plusieurs OISP en collaboration avec la Cité des métiers de Bruxelles dans le cadre de :

- Organisation d'une détermination ciblée des métiers TL.
- SI prérequis métiers pour leur public cible.

## 4. Tableau de synthèse

Environnement – Réseaux – Partenariats		
Thème	Action	Partenaires participants
Synergies interpiliers	PRR	6
Synergies interpiliers	Événements	7
Synergies interpiliers	Renforcement Link	14
Synergies interpiliers	Emploi-formation-sectoriel	2
Opérateurs	Efp/SFPME	2
Entreprises	Actions PRR	4
Fonds sectoriels	Développement missions AC	6
Instances académiques	Enseignement de plein exercice, enseignement pour adultes et supérieur, IBEFE	3
Cité des Métiers	Séances d'info	4
Port de Bruxelles	Veille et promotion	3
OISP	Détermination ciblée et SI métiers	2



Pôle Formation Emploi pour le Transport  
et la Logistique et le Port de Bruxelles

# AXE 4 SUPPORTS



## AXE 4 – SUPPORTS

### 1. Services Facilities

La gestion des services facilities est assurée en partie par Logisticity et en partie par Bruxelles Formation. Pour Logisticity, les règles en matière de marché public doivent être respectées. 2 conventions ont été conclues : 1 avec le paradigm (matériel informatique...) et 1 avec Bruxelles Environnement (économat et petit matériel de bureau).

1 autre convention est en cours (24-25) avec Bruxelles Formation pour la communication et supports promotionnels.

### 2. IT

La gestion IT est confiée à un prestataire externe indépendant.

### 3. Outils de gestion – CRM – reporting

La gestion financière et comptable :

La première ligne (contrôle, validation et enregistrement des factures, paiements ) est effectuée en interne via l’outil comptable Exact on-line.

La deuxième ligne (contrôle de conformité comptable, OD, balance, compte de résultats, bilan, déclarations, ...) est effectuée par un bureau de comptabilité externe.

La gestion des ressources humaines :

Cette gestion est effectuée en interne via l’outil de gestion du secrétariat social.

Les reportings sont établis via les tableaux de monitoring et les rapports d’activités annuels.

### 4. Infrastructures – aménagement & travaux

**Bâtiment HERMES** : rue du Charroi 21-23 – 1190 Bruxelles

Bail : Sibelga (propriétaire) - Bruxelles Formation (locataire contractuel)

Financement intégral sur budget Logisticity.brussels

Type de bail : 12 ans

Métré global du bâtiment : 2.499,17 m<sup>2</sup>

Date de début : 1/01/2017 - Date de fin : 31/12/2028

Coût 2024 indexable : 182.000 €/an

Description d’utilisation :

- Bureaux (gestion accueil, administration, coordination) : 197,66 m<sup>2</sup>
- Locaux pour les activités pratiques (Hall de manœuvre) : 1509 m<sup>2</sup>
- Locaux pour les labos et salles de cours (formation théorique): 363,40 m<sup>2</sup>
- Locaux pour les structures d’accueil (accueil, cafétéria, salles) : 255,81m<sup>2</sup>

**Bâtiment PAPILLON** : rue du Charroi 21-23 – 1190 Bruxelles

Bail : Sibelga (propriétaire) - Bruxelles Formation (locataire contractuel)

Financement intégral sur budget Logisticity.brussels

Type de bail : 12 ans (précaire)

Métré global du bâtiment : 181 m<sup>2</sup>

Date de début : 1/01/2017 - Date de fin : 31/12/2028

Coût 2024 indexable : 30.000 €/an



Description d'utilisation :

- Locaux pour cours (enseignement), réunions, conférences , séances d'info : 181 m<sup>2</sup>

**Bâtiment Mercure + zones de manœuvres + parkings:** rue du Charroi 21-23 – 1190 Bruxelles

Bail : Sibelga (propriétaire) - Bruxelles Formation (locataire contractuel)

Financement intégral sur budget Logisticity.brussels

Type de bail : 12 ans

Métré global du bâtiment : 1800 m<sup>2</sup>

Date de début : 1/01/2017 - Date de fin : 31/12/2028

Coût 2024 indexable : 188000 €/an

Description d'utilisation :

- Bureaux : Accueil gestion, administration, coordination : 423,27 m<sup>2</sup>
- Locaux activités pratiques : 109,13 m<sup>2</sup> + 28,95 m<sup>2</sup> (simulateur) : 138,08 m<sup>2</sup>
- Salles de cours - formation théorique : 598,54 m<sup>2</sup>
- Locaux pour les structures d'accueil (auditoire, cafétéria, Salles de réunions - conférences - séances d'info : 275.43 m<sup>2</sup>

Total infrastructure Logisticity.brussels : **4480.17 m<sup>2</sup>**

Total sur budget Logisticity.brussels 2024 : **400.000€**

## 5. Investissements

Nihil.

La périodicité annuelle, le budget global limité et le mode de financement et de gestion partenariale et l'incertitude socio-politique ne permettent pas actuellement d'investissements conséquents et pluriannuels.

## 6. Conclusions

SUPPORTS	
Facilities	Interne/Externe
IT	Externe
Outils de gestion :	Interne/Externe
Finances	Interne/Externe
RH	Interne
Monitoring	
Aménagements et travaux	Porte d'entrée et espaces vert Insonorisation Mobilier Stores
Investissements	Nihil



# AXE 5 GESTION & FINANCEMENT



## AXE 5 – GESTION ET FINANCEMENT

### 1. Organes de gestion et de décision

L'association Logisticity.brussels asbl est subdivisée en plusieurs organes de contrôle ou de gestion.

- L'Assemblée Générale (AG)
- L'Organe d'Administration (OA)
- Le Bureau / Comité Exécutif
- Le chargé de la gestion quotidienne de l'asbl
- Le Comité de Direction (ComDir)

Leurs compétences, attributions et pouvoirs de décision sont détaillés et approuvés dans les statuts publiés de l'asbl et le ROI validé par l'Assemblée Générale.

[Structure PFE Logisticity.brussels](#)

La Direction Générale de l'association, chargée de la gestion quotidienne de l'asbl :

- Assure au quotidien l'application, la mise en conformité et le suivi de l'asbl :
  - Des obligations sociales ;
  - Des obligations sur la législation du bien-être au travail et de la sécurité en général ;
  - Des obligations administratives ;
  - Des obligations juridiques ;
  - Des obligations en matière d'assurances ;
  - Des obligations comptables et fiscales et du suivi du budget ;
  - Des obligations sur les marchés publics ;
  - Des obligations bancaires ;
- Assure la supervision des Services Généraux du PFE et du Comité de direction.
- Assure la coordination des aspects marketing et communication générale du PFE et de ses services.

### 2. Groupes de travail

Groupe de travail participatif interpilliers PFE sur des sujets communication interne et externe.

Groupe de travail interpilliers pour améliorer le fonctionnement sur site (guide des utilisateurs).

Nombreux groupes de travail dans le cadre des projets PRR (voir rubrique consacrée aux projets PRR).

### 3. Conventions

Les conventions multipartenaires ou bilatérales ont été développées et de nouvelles ont été établies en fonction des actions menées ou à développer.

### 4. Ressources Humaines

Le PFE Logisticity.brussels regroupe une soixantaine de collaborateurs, répartis sur 2 sites : Hermès pour les formations logistiques et Mercure pour les formations transport et l'accueil des chercheurs d'emploi par les conseiller(e)s emploi.

Le PFE est composé de 3 départements appelés « piliers » dont les collaborateurs sont issus de 4 organisations :

- Actiris et VDAB pour le Pilier Emploi : 15,5 ETP
- Bruxelles Formation et VDAB pour le Pilier Formation – Validation : 30 ETP

- Personnel de Logisticity asbl
  - o Pour le Pilier de Coordination Sectorielle : 2,5 ETP
  - o Pour les Services généraux : 3,5 ETP

## 5. Organigramme fonctionnel

[Organigramme Logisticity 2024-25](#)

## 6. Financement

### 6.1 Ressources financières

Quasi la totalité des ressources nécessaires au fonctionnement de Logisticity parviennent de subsides publics. La contribution des secteurs se fait par la valorisation de la mise à disposition de matériel pédagogique et via la collaboration de services (Marketing & communication, RH, R&D ...). Aux subsides publics annuels ont été ajouté 600.000€ de budget européen dans le cadre du Plan de Reprise et de Résilience. 2023-2026.

### 6.2 Budget de fonctionnement

Tableau des comptes provisoires avant vérification par l'expert-comptable et réviseur d'entreprise.

<b>Budget et réalisé provisoire Logisticity 2024</b>			
<b>Canevas financier exercice: 2024</b>		<b>2024</b>	<b>2024</b>
<b>Nom du Partenaire : PFE Logisticity.Brussels</b>		<b>Logisticity.Brussels</b>	<b>Logisticity.Brussels</b>
<b>Type de partenariat : Pole Formation Emploi</b>		<b>Budget PFE</b>	<b>Réalisé PFE</b>
<b>Budget prévisionnel ANNEE: 2024</b>		<b>2024</b>	<b>31.12.2024</b>
<b>Compte</b>	<b>RECETTES</b>	<b>1.022.300,00</b>	<b>902.404,99</b>
737200	Convention subside ACTIRIS	529.000,00	423.200,00
737220	Convention subside Tutelle du Port de Bruxelles	430.000,00	387.000,00
	Recettes	63.300,00	92.204,99
<b>Compte</b>	<b>DEPENSES</b>	<b>1.042.637,01</b>	<b>1.044.448,03</b>
	<b>COUT DES FRAIS DE LOYER ET CHARGES</b>	<b>400.000,00</b>	<b>399.271,00</b>
	<b>COUT DES FRAIS DE FONCTIONNEMENT ET GESTION (SG)</b>	<b>96.900,00</b>	<b>77.255,97</b>
	<b>COUT DES FRAIS D'ACTIONS</b>	<b>105.300,00</b>	<b>103.080,00</b>
	<b>PILIER DE COORDINATION SECTORIELLE</b>	<b>2.500,00</b>	<b>280,00</b>
	<b>PILIER EMPLOI</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
	<b>PILIER FORMATION VALIDATION</b>	<b>102.800,00</b>	<b>102.800,00</b>
	<b>COUT DES FRAIS D'EQUIPEMENTS ET MAT. PEDAGOGIQUE</b>	<b>5.000,00</b>	<b>6.605,13</b>
	<b>COUT DU PERSONNEL</b>	<b>435.437,01</b>	<b>458.235,93</b>
	<b>DEPENSES MIS EN INVESTISSEMENTS</b>	<b>0,00</b>	<b>1.754,50</b>
<b>RESULTAT PREVISIONNEL PROVISoire</b>		<b>-20.337,01</b>	<b>-142.043,04</b>

### 6.3 Budget multipartenaire

Le budget multi partenarial était en cours d'élaboration, mais son utilité, et donc sa rédaction, ne récolte pas l'unanimité des parties concernées.

Celui-ci doit être renégocié et son principe revu dans la discussion des nouveaux accords-cadres avec le nouveau Gouvernement de la RBC

## 7. Tableau de synthèse

<b>CONCLUSIONS</b>	
Organes de gestion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assemblée Générale</li> <li>- Organe d'Administration</li> <li>- Bureau / Comité Exécutif</li> <li>- Chargé de la gestion quotidienne de l'asbl</li> <li>- Comité de Direction (ComDir)</li> </ul>
Groupes de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>GT participatif interpiliers PFE</li> <li>GT interpiliers ComDir</li> <li>GT projets PRR</li> </ul>
Conventions	A reconduire ou créer
RH	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 sites, 3 piliers, 4 organisations</li> <li>60 collaborateurs</li> </ul>
Organigramme fonctionnel	En annexe
Financement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subside Actiris : 529.000€</li> <li>- Subside Port de Bruxelles : 430.000€</li> <li>- Subside PRR (sur 23-26) : 600.000€</li> </ul>



**Logisticity.brussels** 

Pôle Formation Emploi pour le Transport  
et la Logistique et le Port de Bruxelles

# CONCLUSIONS GENERALES & PERSPECTIVES



## CONCLUSIONS GENERALES & PERSPECTIVES

Malgré une évidente instabilité sur le plan politique depuis le second semestre de l'année, le rapport d'activité du Pôle Formation Emploi Logisticity met en évidence plusieurs réalisations majeures ainsi que des perspectives prometteuses pour l'avenir. Les points clés peuvent être résumés comme suit :

### 1. Accomplissements et objectifs atteints

Le Pôle Formation Emploi a réussi à atteindre la majorité des objectifs fixés pour l'année. Des formations ont été dispensées à un grand nombre de stagiaires, permettant une montée en compétences significative et une bonne adaptation aux exigences du marché.

### 2. Collaboration et partenariats

Le Pôle Formation Emploi a renforcé ses partenariats avec des institutions éducatives et les secteurs. Ces collaborations ont permis de répondre aux besoins spécifiques des différentes partenaires de Logisticity.

### 3. Réussite des participants

L'offre de formation (fréquence, diversification réseaux, quantité...) reste toujours largement insuffisante en RBC pour combler les besoins totaux en offres d'emploi (OE). Cependant, les évaluations et les retours des participants aux formations indiquent un haut niveau de satisfaction et une amélioration tangible de leurs performances professionnelles. Les initiatives mises en place ont contribué à une meilleure employabilité.

### 4. Les réalisations concernant l'emploi

En 2023, Le domaine TL représentait 18,39% des OE reçues par Actiris. En 2024, le domaine TL est passé à 12,3% des besoins du marché de l'emploi.

Pour autant, notre domaine d'activité étant transversal et multisectoriel, la situation ne se résumant pas uniquement aux secteurs TL, mais également à tous les métiers TL en RBC pour tous les types d'entreprises, la situation est loin d'être aussi catastrophique qu'il n'y paraît. En revanche, l'énorme écart vient du secteur Intérimaire qui observe une diminution de 74% ! L'analyse des données démontrent que malgré la diminution du nombre d'OE en RBC, les profils TL comme nous les connaissons aujourd'hui, sont toujours autant recherchés par les entreprises.

### 5. Tendances du marché de l'emploi à l'horizon 2030

Les tendances prévisionnelles pour le marché de l'emploi dans le domaine du transport et de la logistique entre 2025 et 2030 sont influencées par plusieurs aspects dont l'automatisation et Intelligence Artificielle (IA), la durabilité et l'écologie, la logistique du dernier kilomètre, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la flexibilité, le travail temporaire et le développement durable et multimodal. Ces tendances sont motivées par des avancées technologiques, des nouvelles attentes des consommateurs, des défis environnementaux et des réglementations gouvernementales.

Elles offrent des opportunités pour les entreprises de rester compétitives et durables dans un domaine en constante évolution.

## 6. Défis et apprentissage continu

Malgré les nombreux défis rencontrés, des solutions efficaces ont été mises en place. Ces expériences ont renforcé la capacité du PFE à innover et à s'améliorer continuellement.

## 7. Perspectives

En se basant sur les échecs et les succès de cette année, le Pôle Formation Emploi prévoit d'explorer de nouvelles voies de collaboration. L'accent sera mis sur le développement de compétences clés pour répondre aux évolutions du secteur logistique et soutenir la croissance de Logisticity.

Les idées sont bien présentes, mais la réalisation des projets futurs passe sans conteste par l'augmentation des ressources humaines et matérielles, ainsi que par un appui financier accru des pouvoirs publics pour les prochaines années, aide indispensable au développement du Pôle Formation Emploi Logisticity.brussels et son cœur de métier, à savoir l'organisation, le développement et la promotion de la formation, de l'emploi et de l'information dans le domaine du transport, de la logistique et du Port de Bruxelles.