

DEMOGRAPHIE FONDS DÉMOGRAPHIE

Aperçu des actions dans les plans démographiques approuvés jusqu'au 28/09/2021

Les mesures reprises dans les plans ne découlent pas d'obligations légales.

ENTREPRISE	DOMAINE D'ACTION 1 : TRAVAIL	DOMAINE D'ACTION 2 : SANTÉ	DOMAINE D'ACTION 3 : COMPÉTENCES	DOMAINE D'ACTION 4 : GESTION DE CARRIÈRE
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé d'ancienneté supplémentaire : à partir de 20 années d'ancienneté ou plus. ○ 1 jour de congé payé supplémentaire lié à l'âge à 50 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ massage shiatsu et autres massages durant les heures de travail. ○ participation gratuite à des événements sportifs. ○ activité ludique toutes les deux semaines l'été, et ce, pendant les heures de travail. ○ séance d'informations sur les comportements sédentaires. ○ podomètre gratuit pour le personnel. ○ programme de sensibilisation « bouger plus ». ○ fruits gratuits. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ réalisation d'entretiens de carrière.
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutement de collaborateur(s) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ examen de la glande thyroïde et de la prostate payé par l'employeur 		

	<p>supplémentaire(s) pour le travail en équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ climat motivant dans l'équipe : formation de base en gestion des collaborateurs pour les supérieurs + initiatives de coaching d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport de 92 euros par travailleur 		
3	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les compétences de gestion des individus en matière de dialogue et de suivi de la charge de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ergonomie : installation de bureaux réglables. 		
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ accroissement de l'autonomie et des possibilités de décider. Passage d'une « organisation de commandement et de contrôle » à une organisation du travail où les travailleurs auront plus de pouvoir de décision, plus d'autonomie et plus de possibilités de décider 	<ul style="list-style-type: none"> ○ installation d'équipements ergonomiques 		
5	<ul style="list-style-type: none"> ○ accroissement de l'autonomie et des possibilités de décider. Passage d'une 	<ul style="list-style-type: none"> ○ cours de conduite défensive pour les représentants 		

	« organisation de commandement et de contrôle » à une organisation du travail où les travailleurs auront plus de pouvoir de décision, plus d'autonomie et plus de possibilités de décider.			
6	<ul style="list-style-type: none"> ○ lancement d'un projet de parrainage pour que les jeunes travailleurs puissent mieux s'intégrer. ○ mutation à un autre poste pour qui avait un poste trop stressant. Travail adapté pour raisons médicales. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ activités sportives le midi. ○ cours de yoga donné par une professionnelle une fois par semaine. ○ corbeilles de fruits gratuites 2 x par semaine. ○ séance d'informations « gérer son stress ». ○ examen médical gratuit tous les trois ans pour les plus de 45 ans 		
7	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction d'un congé lié à l'âge : 1 jour à 50 ans, 1 jour à 53 ans, 1 jour à 57 ans 			
8	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutements supplémentaires pour compenser l'octroi de crédit-temps. ○ complément financier en cas de crédit-temps 	<ul style="list-style-type: none"> ○ participation gratuite à des événements sportifs. ○ soutien pour améliorer le bien-être psychosocial. ○ optimiser les postes de travail à l'écran. 		

	pour les plus de 50 ans (234 € pour les mi-temps, 59 € pour les 1/5)			
9	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction d'un projet de parrainage pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ exercice sportif (20 minutes) pour les collaborateurs pendant les heures de travail. ○ adaptations ergonomiques du poste de travail des travailleurs sur écran. Réalisation d'une analyse de risques et mise en place de mesures de prévention par l'intermédiaire de formations pour améliorer le poste et la posture de travail. Élaborer des mesures ergonomiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ favoriser l'échange de connaissances et d'expériences. Donner la possibilité aux collaborateurs de relever un autre défi dans le groupe. 5 collaborateurs ont la possibilité d'accompagner un jour des travailleurs d'une autre entreprise au sein du groupe. Ce faisant, ils peuvent découvrir différentes possibilités. 	
10, 11, 12	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction du congé lié à l'âge pour les plus de 45 ans 			<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching des collaborateurs
13	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi mensuel d'une heure supplémentaire de congé à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de fruits et de boissons 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi mensuel d'une heure et demi supplémentaire de congé à partir de 55 ans ○ octroi d'une prime mensuelle brute de 75€ pour les collaborateurs bénéficiant d'une interruption de carrière à 80% 			
14	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi mensuel d'une heure supplémentaire de congé pour les travailleurs les plus âgés à prendre le vendredi 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'une contribution de 100€ pour activité culturelle ou sportive ○ mise en place d'un check-up médical volontaire ○ -octroi de fruits de saison 		
15	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les 50 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un chèque sport et culture de 55€ 		
16	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un demi jour de congé supplémentaire en cas d'ancienneté de minimum 10 ans ○ octroi d'un demi jour de congé supplémentaire en cas d'ancienneté de minimum 10 ans et d'un âge de 55 ans minimum 	<ul style="list-style-type: none"> ○ frais d'inscription et d'utilisation d'un club de fitness en dehors des heures de travail 		
17	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement de 2 collaborateurs pour renforcer le travail en 2 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un chèque sport de 50€ 		

	équipes et octroi à ces 2 collaborateurs d'un prime de 150€ brute par mois			
18	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement anticipé de 21 opérateurs supplémentaires pour supporter le travail en continu ○ octroi d'heures de congé supplémentaire via le budget démographie ○ engagement anticipé de 23 opérateurs supplémentaires pour supporter le travail en continu ○ mesures favorisant la transition vers un autre job ○ adaptation de la politique salariale pour des collaborateurs appartenant à des groups particuliers (travailleurs âgés, travailleurs avec restrictions médicales) qui évoluent vers une fonction plus légère 	<ul style="list-style-type: none"> ○ diverses initiatives en matière de santé : ○ mise en place des différentes actions pour arrêter de fumer ○ mise en place d'une campagne pour favoriser les mouvements ○ mise en place d'une campagne pour manger sainement ○ offre d'un contrôle médical de santé ○ mise en place de table assis-debout pour certains collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un programme de formation en Leadership pour des nouveaux dirigeants (cadres et employés) ○ mise en place d'un programme à formation de gestion d'équipe pour des collaborateurs n'ayant pas de responsabilité hiérarchique ○ mise en place d'une formation pour soutenir les collaborateurs partants en retraite ○ mise en place d'un programme permettant de gérer et développer les compétences ○ mise en place d'atelier talent pour certains collaborateurs ○ formation pour les dirigeants concernant la politique de soins 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un programme visant de développement de certaines catégories de personnel

	<ul style="list-style-type: none"> ○ règle de réduction de la prime d'équipe pour des collaborateurs qui souhaitent passer d'un travail d'équipe vers une fonction plus légère 		<ul style="list-style-type: none"> ○ formation pour des collaborateurs qui gèrent occasionnellement d'autres collaborateurs ○ formation pour les nouveaux collaborateurs en équipe concernant le sommeil ○ formation en coaching de sommeil pour les travailleurs en équipe ○ formation à la réanimation ○ formation sur le lieu de travail pour mettre les connaissances pratiques en application 	
19	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction d'une heure de congé d'ancienneté par année de service à la place des jours d'ancienneté précédemment en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> ○ support à la participation à des activités sportives 		
20	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé pour les 55+ ○ élargissement du contenu de la fonction et du support accordé par la mise en place de parrain/marraine 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coach mental pour la prévention de burn out et stress ○ matelas anti-fatigue ○ mise en place de moyens facilitant le levage de boîte 	<ul style="list-style-type: none"> ○ accompagnement /formation parrain/marraine 	<ul style="list-style-type: none"> ○ gestion de carrière spécifique pour les 55+

	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures concrètes en matière de charge de travail et jobcrafting 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruits hebdomadaires gratuits ○ Événement santé 		
21	<ul style="list-style-type: none"> ○ adaptation des conditions de travail ○ octroi de fonctions plus légères à des collaborateurs qui sont eux-mêmes remplacés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions au sujet de la promotion de la santé et des modes de vie 		<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans la mise en place et l'amélioration du climat d'entreprise et d'équipe par une journée d'équipe visant à faire connaître les activités des différentes divisions et donc d'avoir une meilleure compréhension du travail de chacun
22	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé d'ancienneté pour les 60+ ○ stage afin de mieux connaître les autres départements + remplacement par des intérim ○ formation peoplemanagement pour le personnel de direction 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation afin de gérer le stress ○ workshops bimensuels concernant la relaxation, la gestion des émotions ○ offre de boissons plus saines 		
23	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé d'ancienneté pour les 60+ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation afin de gérer le stress 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ stage afin de mieux connaître les autres départements + remplacement par des intérim ○ formation peoplemanagement pour le personnel de direction 	<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops bimensuels concernant la relaxation, la gestion des émotions ○ offre de boissons plus saines 		
24	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation peoplemanagement pour le personnel de direction ○ assouplissement du travail d'équipe et introduction d'une gestion autonome des horaires 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque vita ○ activités et facilités de détente dans la zone verte de l'entreprise (pétanque, pique-nique, ping-pong) 		
25	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour d'ancienneté à partir de 15 ans de service ○ possibilité de prendre un jour d'ancienneté en heures ○ définition des tâches en tenant compte de l'âge et de la situation physique 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions d'infos sur le bien-être personnel ○ organisation de programme fitbees ○ possibilités de faire du sport à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise ○ développer une offre d'activités sportives ○ plan d'action en matière de santé après enquête ○ corbeilles de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions de coaching 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place parrainage/marrainage/mentor-ship

	<ul style="list-style-type: none"> ○ variation dans l'exercice des tâches dans les équipes de 12 heures ○ automatisation des états de jour ○ possibilité pour les opérateurs polyvalents de nuit de travailler en journée 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offre de boissons plus saines ○ installation de matériel de bureau et d'aide ergonomique au-delà de la loi 		
26	<ul style="list-style-type: none"> ○ prime de 500 € pour le travailleur qui prestera un 4/5e temps (dans le cadre d'un emploi d'un crédit temps fin de carrière ou pas) à la fin de sa carrière et consacra le temps ainsi libéré à du bénévolat. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeilles de fruits 		<ul style="list-style-type: none"> ○ remboursement jusqu'à 150 € brut des frais de garde d'enfants malades. Maximum 5 jours par enfant par an.
27	<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation adaptée du travail améliorant la motivation et l'engagement par la création de « responsables de tâches/d'équipes » sous encadrement externe ○ introduction et encadrement d'un projet pilote de flexibilité du lieu de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ participation collective à une (des) course(s) à pied ○ fruits gratuits ○ douches et vestiaires pour les activités sportives le midi et après les heures de travail Bon d'achat pour la tenue de sport ○ équipements ergonomiques pour les travailleurs sur écran 	<ul style="list-style-type: none"> ○ apprentissage sur le lieu de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse et mise en œuvre d'un système de valorisation pour les travailleurs âgés justifiant d'une longue carrière

	travail (cadre conventionnel, matériel et logiciels, investissements ergonomiques extralégaux)			
28	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour d'ancienneté supplémentaire pour les travailleurs ayant 15 ans de service ○ recrutement supplémentaire dans le régime de travail posté continu pour faciliter la prise de vacances et alléger la charge de travail 			
29	<ul style="list-style-type: none"> ○ des collaborateurs expérimentés se voient confier la mission de reformuler et de simplifier les instructions de travail ; suite à un nouveau recrutement, ils sont remplacés dans leur fonction. ○ diminution de la complexité et de la charge des conditions 	<ul style="list-style-type: none"> ○ questionnaire en ligne assurant au travailleur un aperçu de sa situation de bien-être pour faciliter l'accès à l'aide psychosociale ○ projet pilote concernant des lunettes de luminothérapie ○ examen médical unique d'aptitude à la pratique du sport 	<ul style="list-style-type: none"> ○ apprentissage des techniques d'interview afin d'identifier les causes réelles lors de l'analyse d'incidents ○ apprentissage sur le lieu de travail à l'aide d'un simulateur afin d'enseigner certaines opérations aux travailleurs dans un environnement moins stressant 	<ul style="list-style-type: none"> ○ « Talent Fit Center » mise en place de mesures à supprimer les freins à l'accès. ○ rendre disponible les tendances et les évolutions au sein des entreprises dans l'optique de carrières durables

	<p>de travail par la mise à disposition de documents simplifiés et d'outils</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ création d'un « rôle volant » avec une charge moins importante pour les collaborateurs expérimentés ○ adaptation et flexibilisation du système de travail en équipe : choix d'une équipe fixe/pour moins de rotation/pour d'autres rotations/pour moins de changements ○ réexamen de la structure de l'organisation et du programme pour les équipes autonomes par le biais de coaching internes ○ encouragement de la mobilité horizontale en permettant l'observation en situation de travail (jobshadowing) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offre individuelle de conseils diététiques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation d'ateliers sur le thème de l'autonomie, de la résilience et de la confiance 	
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ établissement d'un réseau d'apprentissage ○ réseau d'apprentissage pour les gestionnaires de personnes et trajet de coaching pour les dirigeants 			
30	<ul style="list-style-type: none"> ○ possibilité de quitter le travail 1h15 plus tôt une fois par an 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Investissements ergonomiques extralégaux 		
31	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire lié à l'âge à 51 ans et à 57 ans ○ suppression progressive du système de primes par équipes en cas de passage à un travail de jour pour raison médicale ○ analyse et projet pilote concernant l'adaptation du système du travail en équipe ○ élargissement du système d'horaire variable avec une possibilité plus large d'épargner des heures et de les prendre en blocs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ conseils personnalisés dispensés par un ergonome ○ offre de contrôles médicaux extralégaux supplémentaires ○ sensibilisation à un mode de vie sain 	<ul style="list-style-type: none"> ○ incitation à l'échange de connaissances et d'expériences en mettant régulièrement un département à l'honneur 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ modification de l'organisation du travail pour encadrer la demande croissante de prestations à temps partiel et éviter une augmentation de la charge de travail 			
32	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutement d'un technicien supplémentaire pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits ○ offre d'un coach sportif individuel ○ participation à des activités sportives 	<ul style="list-style-type: none"> ○ possibilité d'accompagnement individuel ○ journée de teambuilding 	
33	<ul style="list-style-type: none"> ○ journée de l'employabilité durable pour les plus de 50 ans ○ extension des possibilités de répartition des congés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ intervention dans l'examen médical extralégal ○ achat d'un siège 24h/24 ○ achat de tapis antifatigue ○ investissement ergonomique extralégal dans du matériel 		
34	<ul style="list-style-type: none"> ○ deux jours de congé supplémentaires pour les plus de 60 ans ○ faciliter le travail à domicile par l'achat d'un grand écran d'ordinateur supplémentaire pour le travailleur utilisant un PC portable 	<ul style="list-style-type: none"> ○ incitation à une meilleure activité physique ○ démarrage d'un programme nutritionnel dans le cadre d'une alimentation saine ○ offre d'une corbeille de fruits ○ offre d'un smoothie chaque lundi 	<ul style="list-style-type: none"> ○ accompagnement de carrière professionnel axé sur les lacunes en matière de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ○ accompagne-ment de carrière professionnel et suivi

	<ul style="list-style-type: none"> ○ coût salarial du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séminaires sur le stress ○ séances de massage ○ prévention des maux de dos ○ stage de conduite défensive pour les représentants 		
35	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagements supplémentaires dans le système d'équipe pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching gestion du stress 		
36	<ul style="list-style-type: none"> ○ maintenir la motivation des travailleurs plus âgés (45+) en leur octroyant un jour de congé payé supplémentaire lié à l'âge, ce qui leur offre une possibilité supplémentaire de récupération. ○ introduction d'un jour d'ancienneté supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne pour promouvoir un style de vie sain 	<ul style="list-style-type: none"> ○ amélioration des aptitudes de people management des responsables (contremaîtres, experts, managers et managers intermédiaires) ○ formation de sécurité utilisation de produits dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un modèle parrain/marraine **
37	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé lié à l'âge à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 75 euros par an 		

	<p>et 2 jours de congé liés à l'âge à partir de 55 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail ○ donner la priorité au personnel travaillant en équipe pour passer à un autre horaire 			
38	<ul style="list-style-type: none"> ○ exemption de prestations à l'âge de 50 ans (12 heures sur base annuelle) et de 55 ans (18 heures sur base annuelle) 			
39	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en people management pour le personnel dirigeant 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse de sang approfondie pour détecter plus rapidement d'éventuels problèmes de santé ○ meilleure ergonomie grâce à l'achat d'une banderoleuse 		
40	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 46 ans ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 56 euros par an 		

41	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 46 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits 		
42	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans et de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 			
43	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans et de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesure ergonomique par l'achat d'un gerbeur électrique à conducteur accompagnant et de nouvelles chaises de bureau 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation de parrain/marraine dans l'entreprise 	
44	<ul style="list-style-type: none"> ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ intervention dans un abonnement de fitness et/ou à un club de sport de 100 euros par an 		
45	<ul style="list-style-type: none"> ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 			
46	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroyer aux travailleurs un demi-jour de congé supplémentaire pour les vacances de Noël 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de tables debout réglables et de chaises ballon ○ 		

47	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 1,5 heure plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Nouvel An, avec maintien du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne pour promouvoir un style de vie sain 		
48	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 1,5 heure plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Nouvel An, avec maintien du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ plan de forme et de santé, tests de forme sur vélo afin d'établir un schéma d'alimentation et un programme d'entraînement sur mesure 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations dans le cadre de la sécurité 	
49	<ul style="list-style-type: none"> ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs ○ jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans pour les ouvriers/employés sous un régime non continu ○ jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans pour tous les ouvriers/employés ○ engagement supplémentaire pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans une politique relative à la prévention de burn-out/dépressions ○ mesures relatives à l'accompagnement de la santé (coaching du sommeil, conseil alimentaire, conseils pour bouger) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ offre de formation relative à la politique de transition en permettant aux collaborateurs de passer d'un service de jour vers un système d'équipes de début ou de fin de journée

	réduire la charge de travail			
50	<ul style="list-style-type: none"> ○ aménagement de la flexibilité du temps et du lieu de travail ○ aménagement du régime des congés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ équipements ergonomiques par l'achat de bureaux réglables et de chaises ergonomiques ○ formation pour les dirigeants dans le cadre du bien-être au travail ○ achat de vêtements de sport afin de stimuler les exercices physiques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ apprendre aux travailleurs à travailler avec un programme statique via un cours en ligne 	<ul style="list-style-type: none"> ○ définir des trajets de carrière en identifiant le potentiel de carrière des jobs ○ -coaching pour encourager les travailleurs à développer des compétences de carrière ○ et à les mettre effectivement en pratique ○ -formation de parrain/mar-raine dans l'entreprise**
51	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans ○ faire découvrir l'élargissement des tâches aux travailleurs en variant les métiers ○ jour de congé supplémentaires pour les travailleurs ayant 15 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesure ergonomique par l'achat d'équipements permettant de soulager le dos 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un groupe de travail 'Travail réalisable' pour investir dans la partage de connaissances et expériences 	

<p>52</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôles médicaux à partir de 45 ans ○ sessions d'information sur le bien-être personnel, notamment la prévention de burn-out, de la consommation d'alcool et de drogues ○ campagne d'information visant à inciter les travailleurs à vivre plus sainement et à bouger davantage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions de coaching relatives au travail réalisable 	
<p>53</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans ○ possibilité d'échanger des shifts de nuit contre des shifts de jour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de max. 100 euros/an ○ corbeilles de fruits ○ formations en matière d'ergonomie (Comment travailler sur écran de manière ergonomique ?) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ entretiens de carrière pour ouvriers
<p>54</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires liés à l'âge, 1 à 50a, 1 à 53a et 1 à 57a 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture 		
<p>55</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs ○ congé supplémentaire pour le personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical à partir de 50 ans ○ corbeilles de fruits 		

	travaillant la nuit et avec 5 ans d'ancienneté			
56	<ul style="list-style-type: none"> ○ instauration de la flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) ○ créer un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée en examinant avec le travailleur comment le travail peut être organisé de manière plus flexible 		<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en matière de communication afin d'améliorer l'efficacité du travailleur 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans le coaching de carrière et dans le soutien des dirigeants dans leur rôle en tant que coach de carrière
57	<ul style="list-style-type: none"> ○ l'attribution d'un jour de congé après 20 ans et d'un jour de congé supplémentaire après 25 ans ○ d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport de max. 100 euros/an 		
58	<ul style="list-style-type: none"> ○ l'attribution d'un jour de vacances aux 31 travailleurs les plus âgés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de max. 100 euros/an 		
59	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 1,5 heure plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne sur le thème d'une vie plus saine en proposant un colis santé à chaque travailleur 		

	jour ouvrable avant le Nouvel An			
60	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne sur le thème d'une vie plus saine (alimentation équilibrée, exercices physiques suffisants, arrêt du tabac, etc.) ○ 		
61	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail ○ parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 45 euros par an ○ composer une équipe afin de participer à des événements sportifs pour favoriser les exercices physiques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations aux collaborateurs dans des fonctions spécifiques en vue d'améliorer leurs capacités 	
62	<ul style="list-style-type: none"> ○ attribution d'un jour de vacances aux travailleurs les plus âgés de l'entreprise ○ diminution du temps de travail pour les travailleurs à partir de 50 ans en leur permettant de passer d'un temps plein à un 4/5e afin d'initier leur fin de carrière ○ organiser des ateliers pour les travailleurs qui 	<ul style="list-style-type: none"> ○ encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un Fitbit (podomètre) ○ ateliers sur le thème du travail réalisable (Comment réduire la charge de travail ? Comment gérer le stress ?) ○ corbeilles de fruits ○ contrôle médical à partir de 55 ans 		

	souhaitent aménager eux-mêmes leur fonction et la rendre plus efficace (job crafting)			
63	<ul style="list-style-type: none"> ○ soutenir le travail réalisable en développant un outil permettant d'adapter l'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical à partir de 45 ans 		
64	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé d'ancienneté supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté 			
65	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire : 52 ans : 1 jour payé, 54 ans : 2 jours payés, 56 ans : 3 jours payés, 58 ans : 4 jours payés ○ jour de congé supplémentaire : à partir de 58 ans ○ jour d'ancienneté supplémentaire : <ul style="list-style-type: none"> ○ • 3 ans : 1 jour ○ • 5 ans : 2 jours ○ • 7 ans : 3 jours ○ • 9 ans : 4 jours ○ • 12 ans : 5 jours 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers sur le thème de la santé et du bien-être ○ formations relatives à l'augmentation de la résilience pour les travailleurs, d'une part, et les dirigeants, d'autre part ○ sessions d'information sur l'offre de leasing de vélos ○ proposer une formation en matière d'ergonomie au 		<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en matière de mentorat avec ○ des explications sur les techniques et les modèles de mentorat** ○ groupe d'intervision dans lequel différents dirigeants de différents départements se réunissent à intervalle régulier afin d'échanger des expériences et d'apprendre les uns des autres en matière de people management

	<ul style="list-style-type: none"> ○ • 15 ans : 6 jours ○ • 20 ans : 7 jours ○ analyse de l'horaire des équipes afin d'identifier les avantages et les inconvénients et de garantir la faisabilité des fonctions 	<ul style="list-style-type: none"> ○ groupe d'ingénieurs afin qu'ils puissent en tenir compte lors ○ de la conception de nouvelles installations ○ groupe de travail sur le stress et le burn-out 		<ul style="list-style-type: none"> ○ formation pour renforcer les compétences en people management des cadres*** ○ atelier pour échanger des expériences entre parrains, afin d'améliorer leurs compétences de parrainage ○ proposer un accompagnement de carrière ○ en vue de soutenir les travailleurs dans leurs choix et décisions de carrière ○ politique en matière d'e-mails qui définit des règles claires pour l'envoi d'e-mails en vue de favoriser l'équilibre travail-vie privée
66	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ groupe de travail en vue d'améliorer le climat au travail ○ corbeille de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations parrainage/marrain-age 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse en vue de parvenir à des mesures ergonomiques 		
67	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 2 heures plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le Nouvel An ○ jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans ○ implémenter une politique en matière de télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ intervention de 50 euros pour un abonnement sportif ○ corbeille de fruits ○ composer une équipe afin de participer à des événements sportifs, notamment les 20 km de Bruxelles ○ contrôle médical à partir de 50 ans ○ mesures en vue d'améliorer l'environnement de travail 		<ul style="list-style-type: none"> ○ donner la possibilité aux travailleurs de plus de 50 ans de changer de fonction en interne
68	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs (au prorata du régime de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits 		
69	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours d'ancienneté pour les collaborateurs avec une ancienneté supérieure à 20 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport et culture pour tous les collaborateurs 		

<p>70</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ donner l'opportunité aux collaborateurs expérimentés d'évoluer vers une nouvelle fonction en tant que coach sécurité 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagnes en matière de santé : ○ campagne « vos poumons, votre vie » ○ campagne « exercices physiques » ○ campagne en matière d'alimentation saine ○ campagne contrôle médical global ○ mesures ergonomiques en installant des bureaux réglés sur mesure en vue de réduire les problèmes physiques ○ achat d'écrans ergonomique ○ formation pour réduire l'effort physique pendant des travaux avec des tractopelles 		
<p>71</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement des aptitudes de people management par des formations, des exercices pratiques et des moments de coaching individuel ○ mise en place de groupes de travail pour permettre aux 	<ul style="list-style-type: none"> ○ atelier sur le stress et le burn-out ○ coaching en perfectionnisme destiné à soutenir les travailleurs et à mieux équilibrer leurs moyens et leur charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations, coaching pour les travailleurs, adaptés à leurs ambitions et à leurs compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ○ moments d'apprentissage pratique en matière de communication, de changement, de feedback et d'aptitudes de coaching ○ élaboration d'une matrice de compétences en vue de

	<p>collaborateurs de travailler mieux et plus efficacement</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques 		<p>motiver les travailleurs et de les stimuler à apprendre d'autres rôles et à poursuivre leur évolution au sein de l'organisation</p>
72	<ul style="list-style-type: none"> ○ programme de coaching pour les nouveaux collaborateurs en vue d'optimiser leur intégration dans l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ initiatives en matière de santé : ○ Activités sportives le midi ○ Cours de yoga ○ Corbeilles de fruits ○ Contrôles médicaux à partir de 45 ans ○ Sessions sur la gestion du stress 		
73	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur la pleine conscience afin de favoriser le bien-être psychosocial et prévenir les burn-out 		
74	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires : ○ Un jour par année civile à partir de l'âge de 55 ans, ○ Un jour par année civile à partir de l'âge de 60 ans, 	<ul style="list-style-type: none"> ○ amélioration de l'ergonomie par l'installation d'un système automatique de nettoyage pour les réacteurs ○ amélioration de l'ergonomie par 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching pour les dirigeants en matière de découverte de talents et de compétences ○ contribuer à la formation des opérateurs par le biais de vidéos expliquant les instructions 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de trois ans d'ancienneté ○ octroi d'une prime pour les travailleurs plus âgés qui ○ passent d'un travail en équipe à un service de jour 	l'installation de bureaux réglables en hauteur		
75	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse de l'organisation du travail en vue de rendre le travail plus agréable et plus efficace pour le travailleur 	<ul style="list-style-type: none"> ○ évaluation des postures lors du travail afin de mettre en place des moyens ergonomiques pour améliorer ces postures ○ sensibilisation en matière d'exercices physiques par l'octroi d'un chèque sport d'une valeur de 50 euros 		
76	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les aptitudes en people management en vue d'apprendre aux dirigeants à gérer les changements au sein de l'organisation ○ engagement supplémentaire pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans une politique relative à la prévention des burn-out/dépressions ○ distributeur de fruits ○ sessions d'information sur l'amélioration de l'ergonomie au travail 		<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions d'information sur l'accompagnement de carrière

	<p>réduire la charge de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires à partir de 53 ans 			
77	<ul style="list-style-type: none"> ○ suppression progressive du travail de nuit pour les travailleurs de plus de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching gestion du stress ○ corbeille de fruits 		
78	<ul style="list-style-type: none"> ○ élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs ○ jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour tous les travailleurs de plus de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de max. 100 euros/an ○ massages qui offrent un moment de détente aux collaborateurs pendant les heures de travail 		
79	<ul style="list-style-type: none"> ○ programme de développement spécial pour les jeunes diplômés sans expérience professionnelle afin de rendre plus réalisable le travail des collaborateurs impliqués ○ et de tenir parfaitement compte de tous les 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers consacrés à la santé (comment se détendre par la respiration) ○ proposition de sessions sportives « total body workout » ○ contrôle médical à partir de 35 ans ○ leasing de vélos ○ corbeille de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -formations parrainage/marrain-age 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -soutien et accompagnement de collaborateurs qui souhaitent faire appel ○ à un coach externe qui les accompagne dans certaines situations ou dans leurs ○ tâches quotidiennes

	<p>éléments démographiques qui peuvent avoir un impact sur la charge de travail de ces collaborateurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de tables assis-debout 		
80	<ul style="list-style-type: none"> ○ actions en vue d'optimiser le temps de travail en encourageant le travail à domicile ○ actions visant à alléger la charge de travail en engageant un collaborateur supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôles médicaux à partir de 45 ans ○ encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un vélo de leasing ○ mise à disposition de fruits frais ○ mesures ergonomiques par l'achat de tables assis-debout et de chaises de bureau adaptées ○ soutien auditif en proposant aux personnes avec des difficultés auditives des dispositifs qui leur permettent d'assister à des réunions ou à des congrès ○ programme de prévention des maux de dos et du stress 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation parrainage/marrain-age pour accueillir les nouveaux travailleurs ○ ateliers sur la prise de conscience de l'importance d'exploiter ses points forts pour une satisfaction professionnelle optimale ○ ateliers sur la gestion productive des conflits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers de carrière pour amener les travailleurs à réfléchir sur leurs projets de carrière (et de vie) ○ moment de développement de 2,5 jours spécifiquement axé sur les possibilités d'évolution/qualités de leadership des jeunes collaborateurs pour leur fournir des leviers qui leur permettent de développer/façonner leur carrière

		<ul style="list-style-type: none"> ○ politique de retour pour faciliter le retour après une maladie de longue durée ○ organisation d'un Safety day en matière de sécurité au travail et dans la vie de tous les jours 		
81	<ul style="list-style-type: none"> ○ élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching gestion du stress 		
82	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 et 55 ans ○ investir dans la flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching en gestion du temps et du stress ○ création d'un lieu de travail plus sain et plus ergonomique pour les collaborateurs par l'achat de bureaux réglables ○ coaching dans le cadre de la prévention du burn-out 		
83	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un système de parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs ○ pour veiller à un leadership, une ambiance d'équipe et 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation relative à l'amélioration de la conduite et de la sécurité de nos chauffeurs ou ○ des collaborateurs qui conduisent une voiture ou un camion d'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement d'une politique de formation pour développer davantage encore les aptitudes et compétences des collaborateurs 	

	<p>un contenu de fonction motivants, introduction d'un entretien afin de recueillir les intérêts de chacun et de</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sonder les attentes des collaborateurs en ce qui concerne la rotation, l'évolution, la satisfaction et le plaisir au travail ○ amélioration des aptitudes de communication, des compétences de management et ○ people management de nos « jeunes » cadres débutants pour ○ mieux gérer les équipes avec plus d'interaction, de coaching et de communication. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical à partir de 45 ans ○ promotion de la santé par la mise à disposition d'outils pour aider les travailleurs à arrêter de fumer ○ campagne de prévention sur la sécurité au travail 		
84	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures relatives à l'optimisation de l'organisation du personnel (opérateurs et superviseurs de shift) en vue de réduire les heures supplémentaires, 		<ul style="list-style-type: none"> ○ promotion et renforcement des compétences techniques par la mise en place de ○ vidéos d'e-learning, en complément du programme de formations 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers ciblés pour renforcer les aptitudes en people management

	<p>d'améliorer la planification des congés et la planification des formations</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ jours d'ancienneté supplémentaires : ○ entre 50 et 55 ans : 3 jours ○ entre 55 et 60 ans : 4 jours ○ au-delà de 65 ans : 5 jours 		<ul style="list-style-type: none"> ○ techniques existant. 	
85	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs** ○ aménagement de l'organisation afin d'offrir aux travailleurs plus de flexibilité et de liberté pour planifier leur travail et déterminer leur équilibre travail-vie privée ○ leadership et climat motivants en offrant un soutien aux dirigeants pour motiver et diriger leur équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ création d'un lieu de travail plus sain et plus ergonomique pour les collaborateurs par l'achat de bureaux réglables ○ campagne de prévention des burn-out 		

86	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en people management pour les dirigeants en vue de créer un climat de travail motivant 	<ul style="list-style-type: none"> ○ actions de sensibilisation en matière d'exercices physiques, d'alimentation et de stress 		
87	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail ○ développement d'une vision de leadership efficace pour soutenir les dirigeants dans leur rôle ○ atelier sur le travail en équipe afin de renforcer et d'optimiser la collaboration dans et entre les différentes équipes ○ investir dans une politique en matière de flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions d'information sur la prévention du stress, des conflits au travail, des dépressions et de la consommation d'alcool ○ corbeille de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement de la politique de formation 	
88	<ul style="list-style-type: none"> ○ aménagement de l'organisation afin d'offrir aux travailleurs plus de flexibilité et de liberté pour planifier leur travail et 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques ○ par le biais d'un coaching, élaborer une politique de 		

	déterminer leur équilibre travail-vie privée	gestion des risques psychosociaux		
89	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ élaboration d'une politique de prévention du stress et du burn-out 		
90	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail ○ développement d'une vision de leadership efficace pour soutenir les dirigeants dans leur rôle ○ investir dans une politique en matière de flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers sur le stress, l'enthousiasme et la résilience saine 	<ul style="list-style-type: none"> ○ former les travailleurs à stimuler leur croissance et à ○ établir un Plan individuel de développement en vue ○ d'améliorer l'adéquation entre leurs forces/leur fonctionnement et le contenu de leur fonction, et de leur permettre de travailler plus longtemps 	<ul style="list-style-type: none"> ○ projet Entretiens de carrière : donner aux travailleurs, par le biais d'un entretien de carrière interne ou externe, un aperçu des questions relatives à l'orientation de leur carrière afin de trouver une adéquation ○ entre leurs intérêts et valeurs personnels et le contenu de leur fonction, à chaque ○ phase de leur carrière
91	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 56 ans ○ Jour complet pour les travailleurs qui travaillent plus de 80 % 		<ul style="list-style-type: none"> ○ sessions de coaching pour les nouveaux dirigeants en vue d'affûter leurs compétences de leadership 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demi-jour pour les travailleurs qui travaillent moins de 80 % ○ jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans ○ Jour complet pour les travailleurs qui travaillent plus de 80 % ○ Demi-jour pour les travailleurs qui travaillent moins de 80 % ○ instauration d'un plan de mobilité en vue d'étendre le régime d'horaire flottant ○ sessions de coaching pour les nouveaux dirigeants en vue d'affûter leurs compétences de leadership et ○ leurs aptitudes de people management 			
92	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction d'un système de parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ étude et réalisation d'améliorations ergonomiques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en parrainage/marrainage 	

	pour accueillir les nouveaux travailleurs		<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer de meilleures instructions de travail visuelles afin de renforcer ○ l'accessibilité et la culture de développement 	
93	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction du télétravail structurel et temporaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits 		
94	<ul style="list-style-type: none"> ○ la transformation d'un leadership autrefois hiérarchisé ○ en leadership engageant, orienté sur l'envie de travailler, grâce à la reconnaissance, ○ à l'information (notamment par le biais d'instructions), à une culture de justice et de soutien, ainsi qu'à l'autonomie, par le biais des actions suivantes : ○ 1. un soutien et une sensibilisation actifs du management et HR ○ 2. un ensemble de formations communes de 6 jours pour chaque dirigeant 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne de promotion de l'arrêt du tabac et d'une alimentation plus saine au travail ○ mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables ○ électriquement et de chaises de bureau ergonomiques ○ prévention en matière de santé ○ par le biais d'une assistance psychologique proposée à tous nos collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ élaboration d'un plan de développement stratégique pour permettre aux collaborateurs de se développer, d'apprendre et d'évoluer 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3. des sessions d'intervision accompagnées par des collaborateurs internes et des consultants ○ externes ○ 4. suivi et accompagnement individuels ○ 5. coaching individuel ○ 6. trajets de suivi et de développement individuels 			
95	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans pour les ouvriers et les employés de l'entreprise ○ formation de base en people management/teamcoaching pour ○ les brigadiers/chefs d'équipe/responsables de zone afin d'améliorer la ○ collaboration et de réduire la distance entre exécutants et dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> ○ installation d'outils ergonomiques par l'achat d'équipements de levage et d'un manipulateur industriel ○ encourager les travailleurs sur écran à bouger par l'achat de bureaux assis-debout ○ analyse des risques ergonomiques par poste de travail (p. ex. méthode KIM) afin de déterminer quelles activités doivent être ○ considérées comme légères ou lourdes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations qui favorisent les compétences ○ et la qualification des travailleurs 	

<p>96</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en leadership pour une meilleure ambiance au travail en améliorant les aptitudes de leadership des dirigeants. ○ réduire la pénibilité du travail pour les ouvriers à partir de 54 ans en leur permettant 1 fois par mois de commencer à travailler 2 heures plus tard 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de chaises et de tables ergonomiques ○ corbeille de fruits 		
<p>97</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ instauration d'un moment de concertation entre tous les ouvriers dans le cadre de l'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat d'un flip mécanique ○ sessions d'information pour adopter une meilleure posture devant un ordinateur 		
<p>98</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ étude d'évaluation de la réorganisation du travail dans le département production 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical à partir de 55 ans ○ campagne de promotion des exercices physiques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation parrainage/marrainage ○ formation dans le cadre du développement personnel en matière de communication, de leadership et de créativité 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement d'une politique relative à l'échange des connaissances des personnes qui arrivent en fin de carrière

<p>99</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ réorganisation du travail par l'instauration d'une pause de midi flexible ○ investissement dans un climat collégial solidaire via l'instauration d'un système de parrainage système de mentorat ○ jour de congé supplémentaire à partir de 59 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagnes de sensibilisation en vue de la prévention du burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation relative aux processus chimiques liés aux produits 	
<p>100</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs à temps plein ○ jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ formation en leadership pour les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> ○ élaboration d'un programme afin de réduire le stress 		
<p>101</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans ○ investissement dans les aptitudes de people management par le biais de formations consacrées aux facteurs d'implication des employés et à l'employabilité durable 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissements dans l'ergonomie : ○ achats d'équipements/adaptation des postes de travail/ergonomie/attention particulière consacrée au hissage, au levage ○ bureau assis-debout ○ support pour ordinateur portable 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans l'utilisation des nouvelles technologies au moyen de formations ○ gestion du temps ○ formations de coach burn-out, coach ergonomie et coach exercices physiques pour les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans des coachings de carrière ; entretiens de carrière ○ coaching en matière de planification de la réussite

	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans un dialogue et un cycle d'entretiens de qualité, notamment par le biais de nouveaux groupes de travail/formations consacrés au travail faisable* ○ -adaptations individuelles du système d'équipes en dehors des règles déjà existantes ○ -internalisation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chaises ergonomiques ○ lève-fût Servo (I&L) ○ chariots de collecte dans l'imprimerie ○ o chaises dans la zone de déballage du département Logistique ○ o bras articulé TD ○ o table inclinable service de découpe ○ -actions dans le cadre de Bravo (Exercice-Tabac-Alcool-Alimentation-Détente) ○ -contrôle médical supplémentaire pour les plus de 45 ans ○ -investissement dans la politique de retour après une maladie (de longue durée) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement d'une matrice de compétences en investissant dans la détection des besoins en formation et en développement 	
102	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations pour les dirigeants relatives aux différents aspects du leadership ○ coaching en matière de développement individuel et collectif des dirigeants et coaching en planification de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical à partir de 45 ans ○ actions préventives : ○ anticipez le burn-out et ses symptômes ○ pour influencer positivement vos modes de pensée ○ renforcez votre résilience 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans la gestion de projet : ○ 1.autonomie ○ 2.management d'autres personnes (management sans ligne hiérarchique) ○ 3.gestion d'un projet dans une ○ organisation matricielle 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ élargir parrainage/marrainage pour accueillir les nouveaux travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ pour renforcer votre engagement et votre satisfaction au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement d'un système pour améliorer la communication entre les collaborateurs ○ investissement dans la gestion du changement ○ formations consacrées à MS Office pour développer davantage encore les capacités informatiques des travailleurs ○ investissement dans les aptitudes des travailleurs grâce à différentes formations : ○ Découvrir les 6 types de personnalité et leurs qualités ○ Reconnaître les formes de communication par leur couleur ○ Comprendre l'impact de chaque couleur sur la communication ○ Identifier vos leviers en termes de motivation 	
103	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les aptitudes de people 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans l'ergonomie 		

	<p>management pour les dirigeants</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'actions visant à améliorer l'esprit d'équipe 			
104	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse externe et mesures concrètes concernant le travail en équipe ○ introduction de télétravail dans l'entreprise ○ 2 jours de congé supplémentaires à 25 et 30 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ leasing des vélos ○ formation sur l'ergonomie pour les ingénieurs ○ formation sur la prévention du burn-out ○ check-up médical pour les 50 et plus ○ participation à des activités sportives ○ amélioration de l'ergonomie des bureaux ○ mise en place d'une campagne pour arrêter de fumer ○ conscientisation et mise en place d'actions pour manger sain (fruits, adaptation du menu de la cantine) 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place des mesures améliorant la communication ○ coaching en matière de gestion de carrière ○ investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants ○ mise en place d'un système de parrainage/mar-rainage ○ coaching en matière de people mana-gement
105	<ul style="list-style-type: none"> ○ enquête et mesures concrètes en matière de travail réalisable ○ engagement supplémentaire pour simplifier le travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un compteur de pas pour favoriser l'activité physique 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en œuvre des mesures améliorant la communication

	<ul style="list-style-type: none"> ○ amélioration du système d'horaire flexible 			
106	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail ○ élargissement et variation dans les tâches par l'exercice d'autres fonctions ○ investir dans les aptitudes de people management ○ mis en place d'un système de parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de tables, chaises assis-debout ○ actions visant à promouvoir l'exercice physique, la nourriture saine,.. ○ achat d'aide au levage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de matrice de compétence en ligne ○ mise en place de e-learning ○ mise en place de plateforme et méthodique permettant le partage de connaissance ○ workshops pour sensibiliser au bien-être ○ formation en matière de communication 	<ul style="list-style-type: none"> ○ promouvoir par actions concrètes l'employabilité ○ formation pour parrains et marraines ○ workshop sur l'employabilité ○ formation concernant les entretiens de carrière ○ mise en place de roadshow pour accroître la mobilité ○ mise en place d'un instrument permettant de mesurer l'employabilité et coaching en la matière
107	<ul style="list-style-type: none"> ○ adaptation du système d'équipe ○ élargissement et variation dans les tâches par l'exercice d'autres fonctions ○ investir dans les aptitudes de people management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de tables, chaises assis-debout ○ actions visant à promouvoir l'exercice physique, la nourriture saine,.. ○ achat d'aide au levage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de matrice de compétence en ligne ○ mise en place de e-learning ○ mise en place de plateforme et méthodique permettant le partage de connaissance 	<ul style="list-style-type: none"> ○ promouvoir par actions concrètes l'employabilité ○ formation pour parrains et marraines ○ workshop sur l'employabilité ○ formation concernant les entretiens de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ mis en place d'un système de parrainage/marrainage 		<ul style="list-style-type: none"> ○ workshops pour sensibiliser au bien-être ○ formation en matière de communication 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de roadshow pour accroître la mobilité ○ mise en place d'un instrument permettant de mesurer l'employabilité et coaching en la matière
108	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail ○ investir dans les aptitudes de peoplemanagement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de tables ergonomiques assis-debout ○ mise en place d'un programme pour arrêter de fumer ○ octroi d'un compteur de pas ○ octroi de kit pour faire du vélo 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en langue 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de trajet de carrière ○ intervention dans les frais de garde d'enfants malades
109	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ engagements supplémentaires pour alléger le travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ enquête et mesures en matière d'ergonomie ○ check-up médical pour les 45 ans et plus ○ coaching santé pour les travailleurs à pause 		
110	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'heures supplémentaires de repos à partir de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport/culture de 80€ 		
111	<ul style="list-style-type: none"> ○ enquête et mesures concrètes en matière d'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un plan de prévention de stress et du burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de trajet de développement ○ mise en place d'instruments digitaux 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un politique et des mesures concrètes en matière de

	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour alléger le charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de tables/bureaux assis-debout ○ mise en place d'un politique vélo 		développement de carrière
112	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un système de parrainage/marrainage ○ octroi d'un jour de congé pour les travailleurs de 50 ans et plus ayant 1 année d'ancienneté ○ adaptation des règles de congé d'ancienneté ○ engagement supplémentaire pour alléger le charge de travail des collaborateurs âgés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ installation de supports pour un travail ergonomique ○ octroi de soupes et de boissons froides en fonction des circonstances ○ organisation d'une fête du personnel (frais de cantine exclus) 		
113	<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation du travail avec l'objectif d'améliorer la collaboration entre les équipes 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contribution à un abonnement fitness 		
114	<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation du travail avec l'objectif d'améliorer la collaboration entre les équipes 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contribution à un abonnement fitness 		

115	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction de télétravail dans l'entreprise ○ octroi de travail adapté ○ engagement supplémentaire pour réduire le charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ session de coaching sur le stress ○ atelier zen ○ journée manger sain ○ tests cardiovasculaires ○ octroi de tables assis-debout ○ analyse ergonomique et mesures concrètes 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un accompagne-ment de carrière
116	<ul style="list-style-type: none"> ○ renfort de l'équipe dans le cadre d'une réorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport/culture de 80€ 		
117	<ul style="list-style-type: none"> ○ renfort de l'équipe dans le cadre d'une réorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport/culture de 80€ 		
118	<ul style="list-style-type: none"> ○ allègement du travail en équipe ○ investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants et responsables d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits ○ octroi de chaises et tables ergonomiques 		
119	<ul style="list-style-type: none"> ○ allègement du travail en équipe ○ investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants et responsables d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits ○ octroi de chaises et tables ergonomiques 		
120	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place du travail à domicile occasionnel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi des fruits 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de la possibilité de prendre un jour de congé en heures ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire à partir de 15 ans d'ancienneté ○ octroi de la possibilité de passer de nuit en jour avec maintien des conditions salariales pendant une semaine pour les travailleurs en feu continu 	<ul style="list-style-type: none"> ○ check-up médical à partir de 45ans 		
121	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un système de parrainage/marrainage ○ mise en place de mesures visant à améliorer le climat d'équipe ○ investir dans les aptitudes de people management de middle management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical élargi pour le personnel ayant 45 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching des dirigeants pour développer l'autonomie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching de carrière pour les travailleurs ayant au moins 10 ans d'ancienneté
122	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse et mise en place d'actions en matière de travail réalisable (travail adapté, organisation de travail,..) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un plan d'actions : check-up médical, prévention Burn-out,... 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les aptitudes de people management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ accompagnement individuel en cas de remise au travail ○ conseil en matière de via saine ○ mise en place de supports et méthodes de travail ○ formation pour soulever 		
123	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les aptitudes de people management pour les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation prévention burn-out ○ journée à thème sur la santé ○ corbeille de fruits ○ intervention financière dans des activités sportives 		
124	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement interne de 2 instructeurs avec comme tâche d'améliorer les instructions de travail et analyse ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les 51 ans et plus ○ investir dans les aptitudes peoplemanagement pour les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise à disposition de matériel améliorant la santé 	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaires pour octroyer des formations 	
125	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé lié à l'âge pour ouvriers 50+. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissements dans l'ergonomie : 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation aux nouvelles technologies. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching sur le lieu de travail.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les aptitudes en people management. ○ investir dans un dialogue de qualité et des cycles d'entretiens.* ○ formations en fonction du travail réalisable. ○ adaptations (individuelles) du contenu de la fonction ou du système de travail en équipes. ○ internalisation : internaliser des fonctions externes. ○ introduire ou anticiper des jours d'ancienneté supplémentaires pour ouvriers et employés. 	<ul style="list-style-type: none"> équipements, adaptations du poste de travail, manutention manuelle. ○ bouger plus : sponsoring course à pied. ○ augmenter le confort des travailleurs. ○ Bravo : budget sport, moins fumer, fruits gratuits. ○ séances d'information sur le thème Vivre plus sainement. ○ contrôle médical supplémentaire pour les 45+. ○ adaptations des postes de travail oubliés. ○ investir dans la politique de retour au travail après une maladie. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation timemanagement ○ formation pour devenir coach en burn-out. ○ ○ former différentes personnes dans différents départements ergo@work & move@work. ○ ○ investir dans la détection des besoins de formation et de développement. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ○ investir dans les entretiens de coaching de carrière. ○ mener des entretiens sur les attentes.
126	<ul style="list-style-type: none"> ○ prime d'encouragement pour crédit-temps de fin de carrière (diminution des prestations de 1/5). ○ recrutement supplémentaire pour compenser le crédit-temps de fin de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ plan leasing vélo : encourager l'usage du vélo pour se rendre au travail. 		

	1 recrutement supplémentaire pour 5 travailleurs qui diminuent leurs prestations de 1/5.			
127	<ul style="list-style-type: none"> ○ heures de vacances supplémentaires : ○ 45 à 54 ans : 4 heures par an. ○ 55 à 59 ans : 8 heures par an. ○ À partir de 60 ans : 12 heures par an. Imputation de ces heures pour travailleurs de week-end. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offre hebdomadaire de fruits frais gratuits. 		
128	<ul style="list-style-type: none"> ○ congé payé supplémentaire pour ouvriers et employés à partir de 55 ans. 			
129	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé payé supplémentaire à condition d'avoir minimum 5 ans d'ancienneté et avoir atteint au minimum l'âge de 52 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ protection auditive supplémentaire. ○ adaptation des postes de travail individuels avec l'aide d'un ergonome. ○ investissements dans l'ergonomie 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ adaptation de l'attribution du congé d'ancienneté : droit au congé d'ancienneté le mois qui suit le mois au cours duquel l'ancienneté est atteinte. 			
130	<ul style="list-style-type: none"> ○ deux jours de congé payés supplémentaires à partir de 55+. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruits gratuits. 		
131	<ul style="list-style-type: none"> ○ complément financier sur le crédit-temps sans motif. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching vivre plus sainement pour travailleurs en équipe. 		
132	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 57 ans. ○ instauration du parrainage /marrainage ○ recrutements supplémentaires pour alléger le travail en équipes au service logistique et emballage. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ programme de sensibilisation contre le stress pour réduire les obstacles psychosociaux. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation et coaching en ergonomie, nouvelles compétences. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ discussion sur les besoins en fin de carrière et assistance par consultant pour des collaborateurs à partir de 55 ans.
134	<ul style="list-style-type: none"> ○ système de travail en 5 à 6 équipes avec recrutements supplémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruits gratuits hebdomadaires. 		
135	<ul style="list-style-type: none"> ○ plus d'autonomie et de plaisir au travail en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans la santé physique et mentale 		

	<p>faisant mieux collaborer les équipes.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ investissements dans les aptitudes en people management. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ adaptations ergonomiques. 		
136	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour ouvriers et employés à partir de 45 ans. 			
137	<ul style="list-style-type: none"> ○ augmenter l'employabilité durable des travailleurs via une enquête et actions à prendre au niveau de l'organisation du travail, du contenu de la fonction et des conditions de travail. ○ instauration du parrainage/marrainage pour accompagner les nouveaux travailleurs. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ augmenter l'employabilité durable des travailleurs par une formation sur le stress et le burn-out, la gestion du stress pour les dirigeants et assistance externe en cas de charge psychosociale liée au travail. ○ proposer une alimentation saine avec soupe chaude pendant les shifts de nuit, un repas thématique plus sain 2 X par an, des snacks sains dans les distributeurs. 		
138	<ul style="list-style-type: none"> ○ prime d'encouragement crédit-temps de fin de carrière (diminution de 1/5). 	<ul style="list-style-type: none"> ○ plan de leasing vélo. 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutements supplémentaires pour compenser le crédit-temps de fin de carrière 			
139	<ul style="list-style-type: none"> ○ améliorer l'organisation de travail par l'instauration de systèmes de concertation au travail. Plus d'autonomie et augmenter l'implication. ○ investir dans les aptitudes en people management. ○ recrutement de collaborateurs supplémentaires pour réaliser la formation de collaborateurs expérimentés et alléger leur travail. ○ enquête sur le système de travail en équipes et prise de mesures pour rendre le travail en équipes actuel plus réalisable. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical. ○ ergonomie : améliorer les techniques de manutention manuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation pour renforcer les compétences. ○ améliorer les connaissances des nouveaux collaborateurs et des collaborateurs expérimentés. ○ training on the job, instauration d'un parrainage/marrainage. ○ améliorer la collégialité via des séances d'information. 	
140	<ul style="list-style-type: none"> ○ abaissement de l'âge à 48 ans pour l'octroi d'un jour lié à l'âge et introduction d'un jour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de solutions ergonomiques dans le département packaging 		

	de congé supplémentaire à 53 ans			
141	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé pour les ouvriers et employés à partir de 55 ans ○ mise en place de parrainage/marrainage pour les débutants et pour les travailleurs qui changent de travail ○ introduction d'un jour de formation interne pour les 45 ans et plus ○ formation pour le personnel dirigeant concernant le leadership motivant et la création d'un climat d'équipe positif ○ formation pour augmenter la variation des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> ○ stimuler un mode de vie sain par des campagnes pour arrêter de fumer, bouger plus et manger sainement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation spécifique pour stimuler l'engagement des collaborateurs et le cycle d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> ○ entretien de carrière
142	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé pour les ouvriers et employés à partir de 55 ans ○ mise en place de parrainage/marrainage pour les débutants et pour les travailleurs qui changent de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ stimuler un mode de vie sain par des campagnes pour arrêter de fumer, bouger plus et manger sainement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation spécifique pour stimuler l'engagement des collaborateurs et le cycle d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> ○ entretien de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction d'un jour de formation interne pour les 45 ans et plus ○ formation pour le personnel dirigeant concernant le leadership motivant et la création d'un climat d'équipe positif ○ formation pour augmenter la variation des tâches 			
143	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 57 ans ○ introduction de parrainage/marrainage ○ engagements supplémentaires pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne de sensibilisation concernant le stress et le bien-être au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations concernant l'ergonomie et le parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les discussions de carrière
144	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un jour supplémentaire de congé pour tous les travailleurs de plus de 60 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de fruits 		
145	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement d'un collaborateur pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de fruits ○ achat de plate-forme de levage pour rendre le travail plus ergonomique 		

		<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures concernant la réintégration de malades de longue durée 		
146	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement d'un collaborateur pour réduire la charge de travail ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de chaises de bureau ergonomiques 		
147	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement d'un collaborateur pour réduire la charge de travail ○ introduction de temps de travail flexible 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat d'une petite voiture motorisée pour rendre le travail plus ergonomique ○ atelier concernant une alimentation saine ○ octroi de fruits ○ octroi de support pour participer à des activités sportives 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de formation pour continuer à développer les compétences 	
148	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaires pour réduire la charge de travail ○ évaluation de la faisabilité de mettre une organisation de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus en production ○ mise en place d'une formation de mentoring pour améliorer le 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures pour favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité ○ activités sportives adaptées pour les 45 ans et plus et les personnes présentant des difficultés physiques ○ octroi d'un budget pour les 55 ans et plus pour formations, conférences ou check-up médical. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation concernant la préparation à la retraite ○ modules de formation pour accroître les compétences ○ accroître les compétences par la création d'une bibliothèque abordant des thèmes de la collaboration, du sommeil, de l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un processus d'accompagnement de fin de carrière ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les cadres de 50 ans et plus

	transfert de connaissance **			
149	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail ○ évaluation de la faisabilité de mettre une organisation de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus en production ○ mise en place d'une formation de mentoring pour améliorer le transfert de connaissance ** 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures pour favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité ○ activités sportives adaptées pour les 45 ans et plus et les personnes présentant des difficultés physiques ○ octroi d'un budget pour les 55 ans et plus pour formations, conférences ou check-up médical. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation concernant la préparation à la retraite ○ modules de formation pour accroître les compétences ○ accroître les compétences par la création d'une bibliothèque abordant des thèmes de la collaboration, du sommeil, de l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un processus d'accompagnement de fin de carrière ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les cadres de 50 ans et plus
150	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagements supplémentaires pour réduire la charge de travail ○ évaluation de la faisabilité de mettre une organisation de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus en production ○ mise en place d'une formation de mentoring pour améliorer le 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures pour favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité ○ activités sportives adaptées pour les 45 ans et plus et les personnes présentant des difficultés physiques ○ octroi d'un budget pour les 55 ans et plus pour formations, conférences ou check-up médical. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation concernant la préparation à la retraite ○ modules de formation pour accroître les compétences ○ accroître les compétences par la création d'une bibliothèque abordant des thèmes de la collaboration, du sommeil, de l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'un processus d'accompagnement de fin de carrière ○ octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les cadres de 50 ans et plus

	transfert de connaissance **			
151	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement d'un collaborateur supplémentaire pour réduire la charge de travail ○ adaptation des horaires pour améliorer l'équilibre vie privée/professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ atelier concernant le sommeil ○ octroi de nourriture saine ○ atelier concernant l'ergonomie ○ mesures extra-légales pour rendre plus frais certains ateliers 		
152	<ul style="list-style-type: none"> ○ règle de réduction de prime d'équipe : passage de travail en équipe en jour pour les collaborateurs qui ne peuvent plus travailler en équipe ○ mesures permettant de garder le travail réalisable pour les travailleurs en équipe en fin de carrière 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de fruits frais ○ octroi de bouchon d'oreilles pour améliorer le repos des travailleurs en équipe 		<ul style="list-style-type: none"> ○ complément versé en cas de congé éducatif payé relevant pour exercer une fonction dans l'entreprise
153	<ul style="list-style-type: none"> ○ élargissement de l'horaire flexible pour les employés ○ engagement d'un collaborateur supplémentaire pour augmenter la possibilité de prendre toute sorte 	<ul style="list-style-type: none"> ○ check-up médical pour les collaborateurs à partir de 50 ans ○ octroi de fruits ○ mesures ergonomiques pour améliorer la protection auditive 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation concernant la gestion des alarmes pour réduire le stress des chefs opérateurs ○ formation en leadership pour les dirigeants 	

	<p>de congé pour les travailleurs en équipe</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ augmentation du nombre de jours de congé qui peuvent être pris en heures ○ formation en leadership des dirigeants ○ augmentation du nombre de jours de congé sur base de l'âge 			
154	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction de télétravail ○ mise en place d'un programme de parrainage et mise en place d'une formation ** pour parrain/marrain afin de faciliter le partage de connaissance entre collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ activité sportive avec le support d'un coach ○ mise à disposition d'un vélo électrique (leasing) ○ campagne de sensibilisation sur le travail de nuit pour les travailleurs de nuit ○ massage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de formation pour parrain/marrain 	
155	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement d'une personne supplémentaire pour alléger le travail ○ octroi d'un jour supplémentaire pour les travailleurs à partir de 52 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement d'un plan pour la prévention du burn-out et stress ○ check-up médical ○ atelier concernant la ménopause et l'andropause 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation pour acquérir de nouvelles compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place d'un système de parrainage/marrainage pour mieux intégrer les nouveaux collaborateurs*** ○ sensibilisation de différentes générations et mentoring

	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement des capacités managériales 			
156	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques pour l'introduction automatique des réservoirs, grâce notamment à l'achat d'un plateau tournant 		
157	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires pour les plus de 50 ans : ○ À partir de 50 ans : 1 jour ○ À partir de 53 ans : 2 jours ○ À partir de 55 ans : 3 jours ○ créer un système de concertation et de participation afin de rendre le fonctionnement des départements plus agréables et plus efficaces 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques grâce à l'achat d'une machine qui évite toute manipulation des ressorts ○ Atelier sur l'ergonomie visant à améliorer la posture de travail derrière le bureau ○ Achat d'outils ergonomiques visant à améliorer la posture de travail derrière le bureau ○ achat d'un flip mécanique destiné à réduire la charge physique des collaborateurs du département Tape. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur la gestion du temps 	
158	<ul style="list-style-type: none"> ○ embauche supplémentaire pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ distribution gratuite hebdomadaire de fruits ○ mesures ergonomiques grâce à l'achat d'un gerbeur. Achat de moniteurs pour 		

		augmenter la visibilité sur les écrans et réduire la fatigue et le stress chez les employés		
159	<ul style="list-style-type: none"> ○ réorganisation du travail grâce à l'introduction de départements semi-autonomes ○ demi-jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur la conduite défensive ○ coaching sportif pour améliorer la condition sportive des travailleurs ○ formation sur la sensibilisation au burn-out ○ chèque sport d'une valeur de 50 euros 		
160	<ul style="list-style-type: none"> ○ réorganisation du travail grâce à l'introduction de départements semi-autonomes ○ demi-jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ atelier sur l'ergonomie visant à améliorer la posture de travail ○ coaching sportif pour améliorer la condition sportive des travailleurs ○ formation sur la sensibilisation au burn-out ○ chèque « sport » d'une valeur de 50 euros 		
161	<ul style="list-style-type: none"> ○ embauches supplémentaires pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures sur la promotion de la santé et le mode de vie (bouger davantage, arrêter de fumer, consommer de l'alcool avec modération, manger 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans ○ octroi d'un jour d'ancienneté supplémentaire après 15 ans de services 	sainement et se relaxer suffisamment)		
162	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans 		<ul style="list-style-type: none"> ○ renforcer les compétences des cadres moyens et des cadres supérieurs grâce à une formation sur le leadership stratégique et la gestion efficace 	
163	<ul style="list-style-type: none"> ○ financement du crédit-temps « fin de carrière » avec un montant mensuel de 71,95 € ○ investissement dans le leadership motivant et le climat d'équipe ○ visite médicale supplémentaire à partir de 40, 45, 50, 53, 56, 59, 62 et 65 ans en dehors des heures de travail. Pour stimuler le personnel, « en dehors des heures de travail » sera remplacé par 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques grâce à l'achat de tables assis/debout réglables en hauteur, de sièges adaptés et de cloisons insonorisantes 		

	« pendant les heures de travail ».			
164	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans un système de parrainage/marrainage pour le personnel intérimaire ○ jours de congé supplémentaires pour les plus de 50 ans ○ À partir de 50 ans : 1 jour ○ À partir de 54 ans : 2 jours ○ À partir de 58 ans : 3 jours ○ formations sur les aptitudes en people management ○ cartographie des problèmes liés au travail en matière de risques psychosociaux et d'épuisement professionnel (les coûts doivent être introduits dans le bon domaine d'action) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat d'outils ergonomiques visant à améliorer la posture de travail dans les départements de conditionnement 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations axées sur l'amélioration des entretiens de fonctionnement ○ développement d'un projet visant à améliorer la mobilité interne des travailleurs et la durabilité de leur travail 	

<p>165</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans les capacités des dirigeants en matière de gestion du changement et afin de renforcer leur capacité de leadership ○ jour de congé supplémentaire : ○ Ouvriers : 1 jour à partir de 53 ans ○ Employés en équipe : 1 jour à partir de 55 ans ○ engager 3 collaborateurs supplémentaires afin d'équilibrer les crédits-temps au sein des départements de production et de diminuer le stress au travail ○ permettre aux ouvriers du département production de mieux répartir leur temps de récupération en scindant un jour RTT en demi-journées ○ investir dans un système de parrainage-marrainage pour les 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations visant la prévention du stress et du burn-out ○ distributeur de fruits ○ séance d'information et coaching individuel pour effectuer le travail de manière ergonomique ○ mesures ergonomiques grâce à l'achat de mobilier ergonomique ○ installation d'écrans antibruit et de meubles acoustiques pour créer un environnement de travail plus calme ○ mise à disposition de journaux et de magazines au réfectoire ○ offre de repas chauds ○ installation d'un revêtement de sol antiallergique dans les espaces de bureau afin d'améliorer la santé des collaborateurs ○ introduction d'actions de santé préventives (politique de désaccoutumance au tabac, visites médicales) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur la gestion du temps et l'organisation de réunions efficaces ○ Formations dans le cadre du parrainage-marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séances d'information dans le cadre de l'accompagnement de carrière ○ élaboration et mise en œuvre d'une politique de carrière
-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>nouveaux collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ recruter un effectif supplémentaire afin de permettre un travail « aménagé » en cas de besoin ○ engager un collaborateur supplémentaire afin d'équilibrer les crédits-temps au sein du département Customer service ○ accorder des jours liés à l'âge à 100 % et non au prorata du taux d'occupation des travailleurs à temps partiel 			
166	<ul style="list-style-type: none"> ○ réorganisation du travail de plusieurs départements au sein de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport et culture d'une valeur de 80 euros 		
167	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bilan de santé à partir de 50 ans ○ proposer une vaccination contre la grippe pour tous les travailleurs 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ indemnité extralégale pour les interruptions de carrière ○ Réduction de 50 % : 125 EUR par mois ○ Réduction de 20 % : 50 EUR par mois ○ améliorer la politique interne relative au parrainage 			
168	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 2 heures plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le nouvel an, avec maintien du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un podomètre gratuit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ améliorer les connaissances linguistiques grâce à l'e-learning. 	
169	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport et culture d'une valeur de 61 euros 		
170	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans les modes de travail sans endroit ni horaire fixes ○ travail adapté pour raisons médicales ○ embauches supplémentaires pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séance de coaching sur la gestion du stress ○ atelier sur le thème « zen » (yoga, taï-chi) ○ atelier sur l'alimentation saine ○ vitacheck 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur les techniques d'interview ○ atelier sur la communication ○ formation sur la pensée créative 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation au people management ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 2 heures plus tôt à des moments importants, avec maintien du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat d'une table assis/debout ○ analyse du poste de travail pour voir quels sont les problèmes ergonomiques ○ formation « bonne nuit » pour améliorer la qualité du sommeil nocturne ○ initiatives pour bouger plus (participation aux 10 miles, action 10 000 pas, promenade pendant l'heure de midi) ○ formation sur la conduite défensive ○ 		
171	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans ○ indemnité extralégale pour les interruptions de carrière pour les plus de 55 ans : ○ Réduction de 50 % : 125 EUR par mois ○ Réduction de 20 % : 50 EUR par mois 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bilan de santé à partir de 50 ans ○ proposer la vaccination contre la grippe à tous les travailleurs 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ améliorer la politique interne relative au parrainage 			
172	<ul style="list-style-type: none"> ○ une demi-journée de congé supplémentaire avant les vacances de Noël ○ engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail ○ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séance sur le fait d'être heureux (prévention du burn-out, du stress) ○ mesures ergonomiques par l'achat de tables assis/debout réglables et de sièges-ballons 		
173	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ optimiser la procédure d'accueil (parrainage) 			
174	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire de 2 Shop Floor Planners pour améliorer la planification des équipes ○ engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise à disposition de fruits frais au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur la gestion du stress et bien-être psychosocial 	
175	<ul style="list-style-type: none"> ○ 6 heures de congé supplémentaires par an 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures relatives au bien-être au travail (yoga, 		

	pour tous les travailleurs	massages, chèques sport et culture)		
176	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires à partir de 50 ans : ○ 1 jour à 50 ans ○ 1 jour à 53 ans ○ 1 jour à 57 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation de semaines cyclistes dans le but de faire venir plus de gens au travail à vélo (distribution d'ensembles cyclistes, test de vélos électriques) 		
177	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté et encore une journée supplémentaire à partir de 25 ans d'ancienneté (l'ancienneté chez d'autres employeurs et les périodes de travail en tant qu'indépendant sont prises en compte) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport d'une valeur de 100 euros par personne 		
178	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires à partir de 55 ans ○ 1 jour à 50 ans ○ 1 jour à 55 ans ○ 1 jour à 60 ans ○ jour d'ancienneté supplémentaire pour les employés à partir de 3 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de chaises ergonomiques, de bureaux réglables en hauteur et d'un système automatique de nettoyage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching pour accompagner les managers dans leur rôle de coach 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'une prime pour les travailleurs plus âgés qui passent d'un travail en équipe à un service de jour

179	<ul style="list-style-type: none"> ○ adaptation de l'organisation du travail pour rendre le régime d'équipe actuel adaptable aux travailleurs âgés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ encourager les collaborateurs à bouger davantage, à arrêter de fumer et à améliorer l'ergonomie 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des formations sur mesure pour le collaborateur/groupe/service. ○ l'assessment est suivi par un projet de formation individuel. Mise en œuvre d'un plan de formation par étapes. 	
180	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ optimiser la procédure d'accueil (parrainage) 			
181	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport et culture d'une valeur de 100 euros 		
182	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 3 heures plus tôt le 21/12/2018 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport d'une valeur de 50 euros 		
183	<ul style="list-style-type: none"> ○ demi-jour de congé supplémentaire par an pour tous les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeilles de fruits ○ offre de repas chauds ○ création d'un programme sur la prévention du bien-être et de la santé au travail 		
184	<ul style="list-style-type: none"> ○ adaptation de l'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ encourager les collaborateurs à bouger 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des formations sur mesure pour le 	

	pour rendre le régime d'équipe actuel adaptable aux travailleurs âgés	davantage, à arrêter de fumer et à améliorer l'ergonomie	collaborateur/groupe/service. L'assessment est suivi par un projet de formation individuel. Mise en œuvre d'un plan de formation par étapes.	
185	○ recrutement supplémentaire pour éviter le travail du week-end pour les pharmaciens au sein de l'entreprise	○ mise à disposition d'un bras d'extraction mobile pour limiter le risque d'exposition à des substances dangereuses		
186	○ permettre aux travailleurs de quitter le travail 2 heures plus tôt le dernier jour ouvrable avant Noël et le dernier jour ouvrable avant le nouvel an, avec maintien du salaire	○ encourager les travailleurs à bouger davantage en leur proposant un podomètre	○ améliorer les connaissances linguistiques grâce à l'e-learning	
187	○ engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail	○ installation d'un distributeur de fruits		
188	○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans	○ chèque sport et culture d'une valeur de 55 euros		

189	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation visant à améliorer le climat d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des fruits et du potage 		
190	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation visant à améliorer le climat d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des fruits et du potage 		
191	<ul style="list-style-type: none"> ○ trois jours de réduction du temps de travail par an à partir de 58 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ évaluation individuelle de la santé à partir de 45 ans 		
192	<ul style="list-style-type: none"> ○ jours de congé supplémentaires pour les cadres et les employés à partir de 45 ans : 3 jours d'absence payés supplémentaires par an. ○ investir dans les modes de travail sans endroit ni horaire fixes ○ formation sur le people management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des vélos en leasing ○ corbeilles de fruits ○ bilan de santé à partir de 45 ans ○ formation sur l'augmentation de la résilience physique et mentale ○ mesures ergonomiques grâce à l'achat de tables élévatrices 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations sur la gestion de projet, les compétences en matière de présentation, les compétences en matière de communication et la gestion du temps et des priorités 	<ul style="list-style-type: none"> ○ lancement du protocole 55+ = projet pour rendre la carrière moins pénible pour les plus de 55 ans
193	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'une journée d'ancienneté pour les 45 et + 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'une formation financière pour non -financier 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'une formation pour développer le potentiel ○ mise en place d'une formation de base ○ mise en place d'une formation de sécurité

194	<ul style="list-style-type: none"> ○ parrainage, marrainage pour les nouveaux engagés ○ octroi de 0.5 à 2 jours de congé à partir de 40 nuits prestées en fonction de l'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ check-up médical à partir de 50 ans ○ corbeille de fruits 		
195	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de fonctions de jour pour les travailleurs âgés travaillant en équipes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ leasing de vélos et formation en matière de santé. ○ création d'un centre fitness ○ mesures ergonomiques : ○ Pour l'achat de chaise assis-debout ○ Pour l'organisation de formations ○ conseils pour arrêter de fumer, pour réduire la consommation d'alcool ○ check-up médical 	<ul style="list-style-type: none"> ○ -mise en place d'un programme de mentoring ○ -mise en place d'un programme de développement pour des groupes spécifiques 	
196	<ul style="list-style-type: none"> ○ parrainage, marrainage pour les nouveaux engagés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 100€/an 		
197	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagements supplémentaires pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport de 50€/an 		
198	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi du vaccin grippe et d'une prise de sang ○ corbeille de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation ou parrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ prise en charge des frais d'accueil d'un enfant malade

	<ul style="list-style-type: none"> ○ réduire la charge de travail ○ ½ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans et à partir de 55 ans 			<ul style="list-style-type: none"> ○ (maximum 150 € par enfant et par travailleur : 10 x 5 jours)
199	<ul style="list-style-type: none"> ○ création d'une nouvelle fonction pour permettre le travail adapté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de distributeur de fruits 		
200	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire : 52 ans : 1 jour payés, 54 ans : 2 jours payés, 56 ans : 3 jours payés, 58 ans : 4 jours payés ○ jour de congé supplémentaire : à partir de 58 ans ○ our d'ancienneté supplémentaire : ○ 3 ans : 1 jour ○ 5 ans : 2 jours ○ 7 ans : 3 jours ○ 9 ans : 4 jours ○ 12 ans : 5 jours ○ 15 ans : 6 jours ○ 20 ans : 7 jours ○ analyse de l'horaire des équipes afin d'identifier les avantages et les inconvénients et de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers sur le thème de la santé et du bien-être ○ formations relatives à l'augmentation de la résilience pour les travailleurs, d'une part, et les dirigeants, d'autre part ○ sessions d'information sur l'offre de leasing de vélos ○ proposer une formation en matière d'ergonomie au groupe d'ingénieures afin qu'ils puissent en tenir compte lors de la conception de nouvelles installations ○ groupe de travail sur le stress et le burn-out ○ campagne en matière de santé 		<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en matière de mentorat avec des explications sur les techniques et les modèles de mentorat ○ groupe d'intervision dans lequel différents dirigeants de différents départements se réunissent à intervalle régulier afin d'échanger des expériences et d'apprendre les uns des autres en matière de people management ○ formation pour renforcer les compétences en people management des cadres ○ atelier pour échanger des expériences entre parrains, afin

	garantir la faisabilité des fonctions et mise en œuvre de mesures concrètes			<p>d'améliorer leurs compétences de parrainage</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ proposer un accompagnement de carrière en vue de soutenir les travailleurs dans leurs choix et décisions de carrière ○ politique en matière d'e-mails qui définit des règles claires pour l'envoi d'e-mails en vue de favoriser l'équilibre travail-vie privée
201	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place du travail à domicile ○ organisation des équipes ○ amélioration du fonctionnement de l'équipe logistique ○ amélioration continue liée au travail réalisable 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille du fruits ○ leasing vélo ○ formation sécurité ○ achat de matériel ergonomique ○ achat de bureaux réglables ○ formation personnel de confiance 	<ul style="list-style-type: none"> ○ définition des besoins de développement des travailleurs en équipe ○ formation équipe autonome ○ formation technique 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de discussion de carrière
202	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour alléger la charge du travail en équipe ○ transfert des jours de congé extra-légaux 	<ul style="list-style-type: none"> ○ corbeille de fruits ○ formation résilience ○ formation conduite défensive ○ achat de mobiliers ergonomiques 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation gestion mails 	<ul style="list-style-type: none"> ○ optimisation du parrainage, marrainage ○

<p>203</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour alléger le travail ○ engagement supplémentaire pour remplacer le temps partiel (formation) ○ team improvement ○ formation en people management ○ octroi d'1 jour de congé supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de semelles ergonomiques ○ mesures pour améliorer l'ergonomie ○ formation réanimation ○ intervention de 25€ dans les frais d'abonnement sportif ○ formation stress, résilience 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'entretiens de carrière
<p>204</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour alléger le travail ○ engagement supplémentaire pour remplacer le temps partiel (formation) ○ team improvement ○ formation en people management ○ octroi d'1 jour de congé supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de semelles ergonomiques ○ mesures pour améliorer l'ergonomie ○ formation réanimation ○ intervention de 25 € dans les frais d'abonnement sportif ○ formation stress, résilience 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place d'entretiens de carrière
<p>205</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire dans le cadre d'une réorganisation 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 80 euros 		

<p>206</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ diminution d'un tiers des prestations de nuit, ce qui représente 6 semaines de travail de nuit en moins par an pour les 50+ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ promotion d'une alimentation saine grâce à la mise à disposition de fruits gratuits chaque semaine ○ formation collective axée sur la gestion du stress et la diminution de ses impacts négatifs sur la santé 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation axée sur le coaching visant à introduire le Lean Management ○ Échange de connaissances : formation de collègues par des collaborateurs d'une autre entité 	
<p>207</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation axée sur les aptitudes en People Management par des coachs internes et externes pour les nouveaux cadres ○ ambiance collégiale grâce à des ateliers d'équipe destinés à améliorer la collaboration ○ groupes de travail thématiques : organiser une implication plus bottom-up grâce à la libération du travailleur pour 30 % de cet encadrement ○ introduction d'experts par cellule grâce à l'enrichissement des 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport et culture de 55 euros ○ élaboration d'une politique de santé intégrée 		

	tâches (plus de suivi et de coordination)			
208	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour les plus de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ sensibilisation à l'utilisation et à la conduite de chariot élévateur ○ fitbees : contrôle médical et tests de condition physique 		
209	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en leadership (cadres) ○ congé d'ancienneté : 1 jour supplémentaire par tranche de 5 ans à partir de 15 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ participation gratuite à des activités sportives ○ fruits gratuits en juillet-août et soupe pendant l'hiver 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en leadership pour la direction hiérarchique opérationnelle 	
210	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour les plus de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ déménagement de la machine d'asphalte à froid à l'intérieur et adaptations ergonomiques supplémentaires ○ distribution mensuelle de fruits gratuits ○ adaptation du contenu de la fonction pour raisons de santé : le préparateur de commandes se reconvertit en portier. 		
211	<ul style="list-style-type: none"> ○ heures à prendre de manière flexible à partir de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 45+ : 2 heures supplémentaires ○ 50+ : 4 heures supplémentaires ○ 55+ : 6 heures supplémentaires ○ 60+ : 11 heures supplémentaires 			
212	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un jour de récupération lié à l'âge aux 34 travailleurs les plus âgés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 100 euros 		
213	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un jour Fonds Démographie en 2019 pour les travailleurs ayant 50 ans au plus tard le 31/12/2020 ○ aménagement de fin de carrière pour les plus de 58 ans, qui vont travailler à 90 % et dont 4 heures sont rémunérées par cycle de deux semaines ○ amélioration de l'intégration des nouveaux travailleurs grâce à l'extension du programme d'accueil, qui passe de 1 à 3 jours 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical supplémentaire à partir de 58 ans ○ atelier axé sur la prévention des problèmes liés au stress ○ élargissement de l'offre « alimentation saine » ○ chèques sport et culture 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations techniques visant à renforcer les compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ○ encourager une politique sensible à l'âge : apprendre à prendre conscience des différentes phases de la vie et de l'équilibre entre la charge de travail et la capacité à l'assumer tout au long de la carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement d'une vision globale sur la politique d'accueil (désignation d'un parrain ou d'une marraine) afin d'encourager une ambiance collégiale ○ contrôle médical supplémentaire remboursé pendant le temps de travail (quatre heures par contrôle) à partir de 58 ans 			
214	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un congé payé exceptionnel à la Saint-Sylvestre (quatre heures de réduction du temps de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture de 35 euros 		
215	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement de trois personnes pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ fruits gratuits hebdomadaires ○ achat d'un chariot à plateforme élévatrice ○ réintégration après une maladie de longue durée : possibilité de travailler minimum 1 mois en service de jour et non en équipes 	<ul style="list-style-type: none"> ○ développement des compétences pour cadres 	

<p>216</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ désignation de coachs en sécurité (parrainage) ○ introduction du travail adapté et plus léger ○ séances axées sur l'amélioration de l'équipe et élaboration d'un plan d'action visant une autonomie renforcée 	<ul style="list-style-type: none"> ○ contrôle médical supplémentaire pour l'équipe des pompiers ○ achat de matériel ergonomique (ballons d'assise, repose-pieds, souris ergonomiques) ○ soutien axé sur le bien-être (aide à l'arrêt tabagique, conseils liés à l'alimentation et à l'activité physique) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction d'un nouvel outil de formation ○ formation axée sur le parrainage 	
<p>217</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation axée sur les aptitudes en People Management pour les Team Leaders ○ investir dans l'instauration d'une ambiance collégiale en favorisant la prise de parole lors de réunions d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offre de fruits et de boissons saines (soupe p. ex.) ○ achat de plateaux de bureau réglables 		
<p>218</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans ○ accorder des heures supplémentaires liées à l'âge pour que le collaborateur puisse profiter de temps libre pendant sa carrière 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures visant à améliorer le bien-être psychosocial (fourniture d'une assistance psychologique) ○ mesures pour bouger davantage 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures de soutien dans le cadre du travail à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables en hauteur ○ chèque sport et culture ○ check-up médical ○ campagne de sensibilisation à la sécurité routière 		
219	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans ○ étendre et faciliter la fonction en proposant plus de variété ou un allègement aux parrains/marraines et aux accompagnateurs afin de rendre le travail plus réalisable à long terme ○ prendre des mesures concrètes concernant la charge de travail et la capacité de travail des fonctions et de leurs exécutants avec le soutien d'un cabinet de conseil. Sur cette base, mettre en œuvre les conseils et les 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offrir aux travailleurs la possibilité de consulter un coach mental pour gérer le stress lié à la fonction ou l'équilibre travail-vie personnelle afin d'éviter tout épuisement professionnel. ○ mesures ergonomiques par l'achat de tapis anti-fatigue ○ mesures ergonomiques par l'achat d'équipements de levage afin de rendre le levage des caisses moins pénible pour le travailleur ○ fruits gratuits hebdomadaires ○ organiser chaque année un événement « BE HEALTHY » pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ poursuivre le développement des compétences en organisant des séances de sensibilisation au stress et à l'épuisement professionnel ○ formation dans le cadre du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ créer une politique de carrière appropriée pour les personnes âgées de 55 ans et plus ○ coaching de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ alternatives adaptées correspondantes en matière de contenu de fonctions, d'autonomie, de durée de travail... ○ séances de sensibilisation pour la direction et/ou les collaborateurs. 	promouvoir un mode de vie sain		
220	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire pour les plus de 55 ans ○ étendre et faciliter la fonction en proposant plus de variété ou un allègement aux parrains/marraines et aux accompagnateurs afin de rendre le travail plus réalisable à long terme ○ entreprendre des actions concrètes sur la base des points d'attention détectés en ce qui concerne la charge de travail. Les interventions de groupe pour les cadres et le coaching d'équipe pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offrir aux employés la possibilité de consulter un coach mental pour gérer le stress lié à la fonction ou l'équilibre travail-vie personnelle afin d'éviter tout épuisement professionnel ○ fruits gratuits hebdomadaires 	<ul style="list-style-type: none"> ○ poursuivre le développement des compétences en organisant des séances de sensibilisation au stress et à l'épuisement professionnel ○ formation dans le cadre du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ coaching de carrière

	les collaborateurs dont le but est d'aborder les causes de l'augmentation de la charge de travail en sont un exemple			
221	<ul style="list-style-type: none"> ○ uniformisation des systèmes d'enregistrement du temps ○ mise en place d'une nouvelle fonction pour réduire la charge de travail dans le département de production ○ équivalence des jours d'ancienneté pour les plus de 50 ans nouvellement recrutés : <ul style="list-style-type: none"> ○ De 50 ans à 54 ans inclus : 3 jours ○ De 55 ans à 59 ans inclus : 4 jours ○ À partir de 60 ans : 5 jours ○ mise en œuvre de l'engagement supplémentaire prévue à partir du 1er janvier 2018 		<ul style="list-style-type: none"> ○ formations techniques pour accroître les compétences techniques du personnel d'exploitation et de maintenance ○ promotion et amélioration des compétences techniques grâce à des vidéos d'e-learning 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers sur la compétence en gestion du personnel

<p>222</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ création de nouvelles fonctions telles que celle de coach en sécurité pour garantir la sécurité sur le lieu de travail (coaches d'équipe vers équipe de jour). Des recrutements supplémentaires pour remplacer les coaches en sécurité seront effectués. ○ augmentation du budget démographie (= heures de vacances supplémentaires) pour les collaborateurs en équipe à temps plein ○ mesures (de soutien) accompagnées et outils pour faciliter la transition d'une fonction vers une autre via la réflexion sur la carrière, la reconversion, la poursuite de l'élaboration d'une politique de santé. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ optimisation de la gestion des alarmes pour créer un environnement de travail plus calme ○ prendre des mesures pour améliorer la facilité d'utilisation des « vannes difficiles » ○ investir dans un dosage fixe de talc au département stockage et dosage afin de réduire la charge physique ○ mesures ergonomiques par l'achat d'équipements et d'appareils ergonomiques afin de réduire la charge physique du travail ○ mesures ergonomiques par l'achat de mobilier ergonomique ○ campagnes en matière de santé : ○ campagne « vos poumons, votre vie » ○ campagne « activité physique » ○ campagne consacrée à l'alimentation saine 	<ul style="list-style-type: none"> ○ former 3 collaborateurs expérimentés pour qu'ils deviennent coaches en sécurité ○ formation start to shift pour les collaborateurs postés ○ formation coaching sommeil pour les collaborateurs postés ○ formation « Des héros sauvent des vies » 	
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> ○ politique de rémunération adaptée pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à une fonction plus légère ○ système de suppression progressive de la prime d'équipe pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à un système d'équipes ou à une fonction de jour plus léger/légère 	<ul style="list-style-type: none"> ○ campagne bilan de santé global ○ mesures ergonomiques par l'achat de plans de travail réglables dans la salle de contrôle ○ mesures ergonomiques par l'achat d'écrans ergonomiques ○ formation à la conduite de tractopelles 		
223	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutements supplémentaires de 4 nouveaux formateurs pour alléger la charge de travail 		<ul style="list-style-type: none"> ○ développement des compétences afin de donner la possibilité aux collaborateurs d'occuper un autre poste au sein de l'organisation. ○ mettre en place une gestion des compétences pour repérer et identifier 	

			les besoins des collaborateurs	
224	<ul style="list-style-type: none"> ○ congé supplémentaire à partir de 55 ans, congé lié à l'âge à partir de l'année du 55e anniversaire, moyennant 10 ans d'ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse ergonomique des postes de travail pour améliorer l'ergonomie sur le lieu de travail 		
225	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise à disposition d'une alimentation saine ○ séance de yoga ○ atelier sur la gestion du stress 	<ul style="list-style-type: none"> ○ atelier sur la gestion du changement ○ atelier sur la gestion du temps 	<ul style="list-style-type: none"> ○ activité de réalité virtuelle pour améliorer la cohésion du groupe sur le lieu de travail
226	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutements supplémentaires de 4 nouveaux opérateurs en continu pour alléger la charge de travail ○ recrutements supplémentaires d'un collaborateur logistique pour alléger la charge de travail ○ augmentation du budget démographie (heures de vacances supplémentaires) pour les collaborateurs en équipe à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> ○ aménagement d'une salle de fitness pour que les collaborateurs restent en bonne santé ○ élaboration d'une politique de prévention du stress et du burn-out ○ réduire l'impact physique sur le corps en plaçant une nouvelle plate-forme pour le retrait des balles de caoutchouc coincées ○ mesures ergonomiques par l'achat de « tables réglables en hauteur » et d'un éclairage adapté 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur le stress et le burn-out pour le personnel de direction et les cadres ○ formation des collaborateurs qui doivent diriger occasionnellement d'autres collaborateurs ○ coaching pour améliorer la collaboration entre collègues et la façon de travailler 	

	<ul style="list-style-type: none">○ recrutement d'un préparateur de travaux et technicien supplémentaire pour faire face au vieillissement futur et pour développer et transférer les connaissances○ mesures et outils d'accompagnement pour faciliter la transition d'un poste vers un autre (réflexion sur la carrière, stage d'expérience, reconversion)○ politique de rémunération adaptée pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à une fonction plus légère○ système de suppression progressive de la prime d'équipe pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs	<ul style="list-style-type: none">○ mesures ergonomiques par l'achat d'un système de levage par le vide		
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	déclarés médicalement inaptes) afin de permettre le passage à un système d'équipes ou à une fonction de jour plus léger			
227	<ul style="list-style-type: none"> ○ augmentation du budget démographie (heures de vacances supplémentaires) pour les collaborateurs en équipe à temps plein ○ recrutements supplémentaires d'opérateurs pour alléger la charge de travail ○ mesures et outils d'accompagnement pour faciliter la transition d'une fonction vers une autre (réflexion sur la carrière, stage d'expérience, reconversion) ○ politique de rémunération adaptée pour certains groupes cibles (plus de 55 ans et travailleurs déclarés médicalement inaptes) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation destinée à améliorer les postures afin de prévenir les problèmes de dos ○ budget bien-être pour les collaborateurs en équipe destiné à répondre à leurs besoins en ce qui concerne les troubles du sommeil grâce à un coaching du sommeil, un masque oculaire, un oreiller ergonomique, un traceur d'activité pour évaluer le sommeil 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur le stress et le burn-out pour les cadres ○ coaching pour améliorer la collaboration entre collègues et la façon de travailler 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation start to shift pour les collaborateurs postés pour répondre de manière préventive aux problèmes de sommeil de ces collaborateurs

	afin de permettre le passage à une fonction plus légère			
228	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en œuvre d'une politique en matière de télétravail ○ mise en œuvre d'une politique en matière de parrainage/marrainage ○ permettre aux plus de 55 ans de réduire progressivement leur garde 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bilan de santé à partir de 45 ans ○ corbeilles de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation dans le cadre du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse des compétences de tous les collaborateurs
229	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en œuvre d'une politique en matière de télétravail ○ mise en œuvre d'une politique en matière de parrainage/marrainage ○ permettre aux plus de 55 ans de réduire progressivement leur garde 	<ul style="list-style-type: none"> ○ bilan de santé à partir de 45 ans ○ corbeilles de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation dans le cadre du parrainage et du marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ analyse des compétences de tous les collaborateurs
230	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutement supplémentaire de 3 collaborateurs junior pour améliorer l'organisation du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offre de coaching mental pour prévenir le stress et le burn-out ○ incitation à utiliser le vélo pour se rendre au travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation qui répond de manière innovante aux besoins des travailleurs ○ optimisation des concepts pour améliorer la collaboration entre les travailleurs 	

<p>231</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 heures de congé supplémentaire par an pour tous les collaborateurs ○ investir dans les compétences en gestion des collaborateurs (coaching individuel, suivi et accompagnement individuels) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures concernant la promotion de la santé et le mode de vie consistant à proposer une alimentation saine, des fruits gratuits une fois par semaine pendant 10 semaines et à encourager l'activité physique et l'arrêt du tabac ○ mesures ergonomiques par l'achat d'aides au levage, de claviers et/ou souris ergonomiques et de repose-pieds ○ offre d'assistance psychologique pour tous les collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ élaboration d'un plan de développement stratégique pour l'ensemble des collaborateurs 	
<p>232</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutement supplémentaire dans le département marketing pour permettre à une cadre de travailler à mi-temps pendant 12 mois après son accouchement et son congé de maternité ○ recrutement supplémentaire dans le département maintenance pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séances de groupe sur l'arrêt du tabac ○ mise à disposition de fruits de saison ○ chèque sport et/ou culture d'une valeur de 30 euros ○ organisation d'un safety day consacré à la sécurité au travail et dans la vie de tous les jours 		

	alléger la charge de travail			
233	<ul style="list-style-type: none"> ○ révision des régimes d'équipes afin de les adapter et de faire en sorte qu'ils conviennent aux travailleurs plus âgés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures visant à promouvoir la santé générale par l'achat de bureaux réglables (ajustements ergonomiques) et l'achat de vélos 		
234	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans les compétences en gestion du personnel par la mise en place d'un programme de formation destiné aux cadres supérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ procéder à des améliorations ergonomiques sur le lieu de travail en effectuant une analyse de risques, en achetant des ballons d'assise et en suscitant une prise de conscience active au moyen des directives en matière de sécurité, d'ergonomie et de travail sur écran 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organiser des programmes de formation et des ateliers pour favoriser la gestion d'équipe et la communication 	
235	<ul style="list-style-type: none"> ○ visite médicale externe pendant les heures de travail ○ favoriser le travail à 4/5 chez les travailleurs plus âgés par le biais d'une compensation « fin de carrière » 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures ergonomiques par l'achat de tables et de tables mange-debout réglables électriquement, de sièges adaptés et de cloisons insonorisantes ○ chèques sport et culture 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ projet sur le leadership motivant et le climat d'équipe pour renforcer et améliorer le leadership 			
236	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 heures d'absence rémunérées pour participer à une activité de team-building ○ mise à disposition d'outils (claviers, écrans, casques) pour une meilleure flexibilité du lieu de travail (travail à domicile) ○ investissement dans les compétences en gestion du personnel chez les cadres ○ étude et mesures concernant l'autonomie par la définition des horaires afin d'alléger le travail en équipe et permettre aux collaborateurs de donner leur avis sur la planification de leur travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèque sport et culture d'une valeur de 75 euros ○ vita check pour sensibiliser les collaborateurs à l'importance de l'activité physique pour la santé mentale et physique ○ offre de loisirs (randonnées pédestres, tables de ping-pong, baby-foot) 		

<p>237</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 jours de congé supplémentaires à partir de 58 ans ○ achat d'équipement pour permettre le travail à domicile ○ investissement dans une politique en matière de parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séances de sensibilisation sur l'épuisement professionnel et le stress ○ offre de massage durant la pause de midi pour les travailleurs à partir de 50 ans ○ bon-cadeau « Wellness » pour les travailleurs à partir de 50 ans ○ formation sécurité sur la conduite défensive ○ mise à disposition d'une alimentation saine (fruits et smoothies) ○ formation ergonomique spécifique pour les travailleurs mobiles commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation en matière de parrainage/marrainage ○ coaching sur l'accompagnement professionnel de carrière pour les travailleurs à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ séances sur le coaching consacré à l'accompagnement professionnel de carrière pour les travailleurs à partir de 50 ans
<p>238</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ un jour de congé supplémentaire pour se consacrer à une activité au choix ○ plus grande flexibilité accordée aux employés en régime de jour grâce à l'abandon des horaires de jour fixes ○ séances sur l'amélioration de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise à disposition de fruits frais chaque semaine ○ cours de yoga ○ mesures ergonomiques par l'achat de nouveaux bureaux et de nouvelles chaises de bureau 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans des programmes d'apprentissage en ligne 	

<p>239</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans le travail à domicile ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans + un jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros ○ programme d'aide aux employés : mesures destinées à contribuer à une bonne santé physique et mentale chez tous les collaborateurs (soutien psychosocial, conseils pour adopter un mode de vie sain) ○ offre de séances de massage + fauteuils de massage ○ atelier sur l'employabilité durable ○ formation sur la gestion du temps et du stress ○ mesures ergonomiques par l'achat de bureaux réglables ○ présence d'un conseiller en prévention dans le cadre de la prévention du burn-out 		
<p>240</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ réduire la charge de travail en investissant dans la simplification et l'harmonisation des instructions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ atelier pour les cadres sur la prévention de la santé ○ séances sur l'amélioration du sommeil pour les 	<ul style="list-style-type: none"> ○ recensement des besoins en compétences de tous les collaborateurs afin de pouvoir y répondre 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans des compétences professionnelles et la stratégie de carrière

	<ul style="list-style-type: none"> ○ faire en sorte que le travail soit réalisable pour les employés expérimentés via un rôle de parrain/marraine ○ flexibilisation du travail en équipe en permettant aux 50 ans et + de changer de régime d'équipe ou de fonction ○ simplification des instructions de travail grâce à des engagements supplémentaires ○ investissement dans un environnement de travail moins éprouvant grâce à la diminution de la complexité et de la charge des conditions de travail ○ faire en sorte que le travail soit réalisable pour les employés expérimentés en leur donnant des rôles varies ○ améliorer la faisabilité du travail en équipe via 	<p>travailleurs en équipe et les voyageurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ateliers de promotion de la santé mentale ○ mise en place d'une évaluation du bien-être psychosocial pour permettre une action préventive en cas de problèmes ○ projet pilote consacré aux lunettes de lumphothérapie ○ bilan de santé à partir de 45 ans ○ conseils nutritionnels pour conserver une alimentation saine 	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans des formations qui sont disponible de manière flexible ○ apprendre les techniques d'entretien pour identifier immédiatement la cause du problème lors de l'analyse des incidents ○ apprentissage sur le lieu de travail à l'aide d'un simulateur de formation ○ atelier sur le travail autonome 	<ul style="list-style-type: none"> ○ viser un dialogue de qualité sur les carrières ○ élaboration d'une politique avec une communication transparente concernant les opportunités de fin de carrière
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>l'adaptation des systèmes d'équipes et la flexibilisation du travail en équipe</p> <ul style="list-style-type: none">○ réexamen de la structure de l'organisation et du programme en ce qui concerne les équipes autogérées par le biais de trajets de coaching internes○ créer une mobilité horizontale en encourageant l'observation en situation de travail (découvrir d'autres postes au sein de l'organisation)○ développer un réseau d'apprentissage pour les people managers au moyen de séances sur la résilience et le courage, un meilleur équilibre, l'épuisement professionnel et la gestion des différences			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

<p>241</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ investissement dans une politique relative au parrainage/marrainage ○ offrir davantage de variété dans le travail afin que les collaborateurs puissent continuer à évoluer ○ création d'un groupe de travail afin d'améliorer les procédures de travail ○ jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans ○ passer quelques jours dans un autre service pour améliorer la communication entre les différents services ○ formation sur les compétences en gestion du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur la gestion du stress ○ offrir des séances bimensuelles sur le massage, la méditation, la gestion du stress et la gestion des changements ○ offrir des boissons saines (jus de fruits) ○ offrir de la soupe fraîche 	<ul style="list-style-type: none"> ○ élaborer un plan de formation pour consolider davantage les compétences des collaborateurs ○ système de consultation, de participation et de leadership partagé pour améliorer la communication, l'échange et les obligations de tous les collaborateurs 	
<p>242</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ visite médicale externe pendant les heures de travail ○ formation et coaching pour renforcer les compétences en gestion du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture d'une valeur de 75 euros 		
<p>243</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ recrutement supplémentaire au 		<ul style="list-style-type: none"> ○ séances de coaching pour les nouveaux cadres afin 	

	<p>département marketing pour réduire la charge de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé supplémentaire à partir de 56 ans ○ jour de congé supplémentaire à partir de 58 ans ○ extension du régime d'horaire flexible ○ jour de congé supplémentaire à partir de 56 ans ○ séances de coaching pour les nouveaux cadres afin de renforcer leurs compétences en leadership 		de renforcer leurs compétences en leadership	
244	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire pour alléger la charge de travail ○ jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise à disposition d'un vaccin antigrippe annuel ○ remboursement de 15 euros par an pour chaque travailleur inscrit dans un club sportif ○ mise à disposition de fruits pendant l'hiver 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formations dans le cadre du parrainage/marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ participation financière aux frais d'accueil d'un enfant malade (150 euros par enfant et par travailleur pour une durée maximale de 5 jours)
245	<ul style="list-style-type: none"> ○ extension de la politique relative au parrainage/marrainage 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mettre en œuvre la gestion des compétences pour identifier et développer davantage les 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement supplémentaire dans l'équipe opérationnelle pour alléger la charge de travail 		<p>compétences de tous les collaborateurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ réorienter les collaborateurs d'une activité abandonnée en les rendant disponibles pour d'autres fonctions 	
246	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 heures de congé supplémentaire par an pour tous les travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ check-up médical ○ achat de semelles en gel individualisées pour améliorer le confort des pieds 		
247	<ul style="list-style-type: none"> ○ jour de congé payé supplémentaire à partir de 50 ans ○ parrainage, marrainage pour les nouveaux collaborateurs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros ○ offrir des moments de relaxation en proposant des séances de massage durant les heures de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation pour les plus de 58 ans pour les préparer à leur retraite 	
248	<ul style="list-style-type: none"> ○ rééquilibrage de la charge de travail et des capacités de travail au sein de la fonction grâce au recrutement de nouveaux collaborateurs avec contrat à durée déterminée ou indéterminée 		<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation de formations pour renforcer les compétences au travail et rendre le travail plus réalisable 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur les compétences en gestion du personnel ○ permettre aux travailleurs de prendre 1,5 heure de congé supplémentaire deux fois par année lors de certains jours critiques : ○ Dernier jour de travail avant Noël ○ Dernier jour de travail avant le Nouvel An 			
249	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de prendre 1 heure de congé supplémentaire deux fois par année lors de certains jours critiques : ○ Dernier jour de travail avant Noël ○ Dernier jour de travail avant le Nouvel An ○ rééquilibrage de la charge de travail et des capacités de travail au sein de la fonction grâce au recrutement de nouveaux collaborateurs avec contrat à durée 		<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation de formations pour renforcer les compétences au travail et rendre le travail plus réalisable 	

	<p>déterminée ou indéterminée</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ formation sur les compétences en gestion du personnel 			
250	<ul style="list-style-type: none"> ○ permettre aux travailleurs de prendre 1,5 heure de congé supplémentaire deux fois par année lors de certains jours critiques : ○ Dernier jour de travail avant Noël ○ Dernier jour de travail avant le Nouvel An ○ rééquilibrage de la charge de travail et des capacités de travail au sein de la fonction grâce au recrutement de nouveaux collaborateurs avec contrat à durée déterminée ou indéterminée ○ formation sur les compétences en gestion du personnel 		<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation de formations pour renforcer les compétences au travail et rendre le travail plus réalisable 	
251	<ul style="list-style-type: none"> ○ introduction de congé supplémentaire pour la 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture d'une valeur de 61 euros 		

	catégorie d'âge 44 à 65 ans			
252	<ul style="list-style-type: none"> ○ poursuite du système de concertation et de dialogue pour mieux gérer l'autonomie et l'autogestion des équipes ○ permettre aux travailleurs de prendre 1 heure de congé supplémentaire le dernier jour de travail avant Noël 	<ul style="list-style-type: none"> ○ conseils en matière d'ergonomie dispensés par un ergonome pour éviter les maux de dos liés à la manutention ○ achat d'un gerbeur pour réduire la charge physique 		
253	<ul style="list-style-type: none"> ○ offrir la possibilité aux travailleurs de partir à 15 heures un vendredi par mois ○ 1 heure de congé supplémentaire à un moment fixe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ intervention de 100 € dans un abonnement de sport ○ bilan de santé à partir de 45 ans ○ offrir des massages antistress sur le lieu de travail ○ mise à disposition hebdomadaire de fruits de saison 		
254	<ul style="list-style-type: none"> ○ allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui ne travaillent pas en 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de matériel ergonomique (tables réglables en hauteur, chaises ergonomiques) pour promouvoir une 		

	<p>équipes variables en leur offrant 8 heures de congé supplémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui travaillent en équipes variables en leur permettant de commencer 2 h plus tard une fois par mois 	<p>meilleure posture de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ sessions d'information sur la vie en travail d'équipe ○ promotion d'une alimentation saine en offrant 2 fruits par personne toutes les deux semaines 		
255	<ul style="list-style-type: none"> ○ allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui ne travaillent pas en équipes variables en leur offrant 8 heures de congé supplémentaires ○ allègement de la charge de travail des collaborateurs de plus de 54 ans qui ne travaillent pas en équipes variables en leur permettant de commencer 2 h plus tard une fois par mois 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de matériel ergonomique (tables réglables en hauteur, chaises ergonomiques) pour promouvoir une meilleure posture de travail ○ sessions d'information sur la vie en travail d'équipe ○ promotion d'une alimentation saine en offrant 2 fruits par personne toutes les deux semaines 		
256	<ul style="list-style-type: none"> ○ meilleur équilibre travail-vie privée grâce à des investissements 	<ul style="list-style-type: none"> ○ chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros 		

	<p>dans le travail à domicile</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ congés supplémentaires pour les travailleurs plus âgés : ○ 1 jour à partir de 50 ans ○ 1 jour à partir de 55 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ offrir un massage sur chaise pour réduire les douleurs physiques des travailleurs 		
257	<ul style="list-style-type: none"> ○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail 		<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans la détection des besoins de développement et de formation ○ dispense d'une formation sur un climat d'équipe motivant 	<ul style="list-style-type: none"> ○ lorsque des postes sont vacants dans l'entreprise, les travailleurs de l'entreprise ont la priorité dans le cadre du transfert dans un autre département, de manière à leur offrir suffisamment de possibilités d'orienter personnellement leur emploi comme bon leur semble et, en outre, afin de prévoir une diversité suffisante des tâches
258	<ul style="list-style-type: none"> ○ instaurer des jours de congé en fonction de l'âge : ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des corbeilles de fruits ○ une formation cycliste en vue d'encourager davantage de travailleurs à se rendre au travail à vélo 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans ○ instaurer un jour de congé d'ancienneté supplémentaire : ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 3 années de service ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 12 années de service ○ l'octroi d'une prime de réduction progressive pour les travailleurs âgés qui passent ○ du travail d'équipe au travail de jour ○ Composition de la prime de réduction progressive : ○ 1re année : 75 % de la prime d'équipe habituellement octroyée pour ○ le travail en équipes ○ 2e année : 50 % de la prime d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ○ améliorer l'ergonomie en installant des systèmes de nettoyage automatique ○ améliorer l'ergonomie par des bureaux réglables en hauteur 		
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

	<p>habituellement octroyée pour le travail en équipes</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 3e année : 25 % de la prime d'équipe habituellement octroyée pour le travail en équipes 			
259	<ul style="list-style-type: none"> ○ instaurer des jours de congé en fonction de l'âge : ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ investir dans (la flexibilité du lieu de travail) le travail à domicile 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mettre en œuvre un programme, dans lequel les travailleurs peuvent adresser leurs questions sur un mode de vie sain, une assistance juridique et financière et un encadrement psychosocial ○ des chèques sport et culture d'une valeur de 100 euros ○ proposer des corbeilles de fruits chaque semaine 		
260	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans ○ la possibilité de travailler à 4/5 temps à partir de 48 ans + des congés supplémentaires <p>Le reste du budget est consacré à un jour de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des corbeilles de fruits ○ des ateliers visant à promouvoir la santé des travailleurs ○ un bilan médical à partir de 50 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ une formation dans le cadre du système d'encadrement par des parrains et des marraines 	

	<p>congé supplémentaire accordé aux autres travailleurs du site, en commençant par le travailleur le plus âgé et en poursuivant par ordre d'âge décroissant des travailleurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ des mesures ergonomiques extralégales 		
261	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 60 ans ○ la possibilité de travailler à 4/5 temps à partir de 48 ans + des congés supplémentaires <p>Le reste du budget est consacré à un jour de congé supplémentaire accordé aux autres travailleurs du site, en commençant par le travailleur le plus âgé et en poursuivant par ordre d'âge décroissant des travailleurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des corbeilles de fruits ○ des ateliers visant à promouvoir la santé des travailleurs ○ un bilan médical à partir de 50 ans ○ des mesures ergonomiques extralégales 	<ul style="list-style-type: none"> ○ une formation dans le cadre du système d'encadrement par des parrains et des marraines 	
262	<ul style="list-style-type: none"> ○ un bilan médical pendant le temps de travail, dès l'âge de 40 ans Cette journée est rémunérée au salaire habituel. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ - des chèques sport et culture d'une valeur de 75 euros 		

	<ul style="list-style-type: none">○ investir dans le renforcement des compétences en gestion du personnel grâce à des formations au dialogue et au contrôle de la charge de travail○ un congé supplémentaire pour les collaborateurs âgés, qui travaillent en équipes ; en 2019, à partir de 47 ans, les collaborateurs occupés en 3 ou 4 équipes bénéficient d'un congé extralégal supplémentaire au prorata du régime d'occupation au moment de l'octroi du congé (8 heures pour une occupation à temps plein) à prendre en heures - en 2019, à partir de 47 ans, les collaborateurs occupés en équipes du week-end bénéficient d'un congé supplémentaire au prorata du régime d'occupation au			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

	moment de l'octroi du congé (4 heures pour une occupation à temps plein)			
263	<ul style="list-style-type: none"> ○ la création d'une « cellule formation » pour les opérateurs de l'entreprise 		<ul style="list-style-type: none"> ○ des formations spécifiques : l'utilisation d'équipements de travail, la réduction maximale des risques d'accidents et la prévention des défauts de fabrication 	
264	<ul style="list-style-type: none"> ○ 4 heures de congé supplémentaires par année pour tous les travailleurs de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ○ une séance d'information sur la conduite en toute sécurité 		
265	<ul style="list-style-type: none"> ○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des fruits et de la soupe chaque semaine ○ l'achat d'un gerbeur à éperon, afin d'alléger la charge de travail ○ l'achat de moniteurs en vue d'améliorer la visibilité de l'écran d'ordinateur ○ l'achat de sièges ergonomiques 		

<p>266</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ instaurer un jour d'ancienneté supplémentaire à partir de 10 années de service 			
<p>267</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ renforcer les compétences en gestion du personnel en organisant des séances de coaching internes et externes ○ introduction de la « cellule experts », enrichissement des tâches en offrant la possibilité aux collaborateurs d'assumer une nouvelle fonction au sein de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> ○ des chèques sport et culture d'une valeur de 55 euros 		

268	○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail	○ des chèques sport et culture d'une valeur de 80 euros		
269	○ une demi-journée de congé supplémentaire entre le 26 et le 31 décembre		○ un programme de formation sur le leadership (compétences en gestion du personnel)	

<p>270</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ instaurer un jour d'ancienneté supplémentaire à partir de 15 années de service ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail ○ investir dans les compétences en gestion du personnel en proposant une formation en techniques d'entretien 	<ul style="list-style-type: none"> ○ des mesures visant à encourager et à aider les travailleurs à bouger davantage, arrêter de fumer, consommer de l'alcool avec modération, manger sainement et se relaxer suffisamment, telles que des ateliers sur l'exercice physique, l'arrêt du tabagisme, réduire sa consommation d'alcool, une alimentation et une énergie saines et proposer des cours de zumba et de yoga 		
<p>271</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail ○ investir dans les compétences en gestion du personnel afin, ce faisant, d'accroître l'autonomie des dirigeants, d'améliorer l'ambiance au travail et de générer un plus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ des mesures ergonomiques pour les collaborateurs, qui travaillent sur un écran (nouveaux bureaux hauts/bas, murs insonorisés, etc.) ○ améliorer la ventilation et l'éclairage à l'atelier d'outillage ○ apporter des adaptations aux machines, afin d'alléger le travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ une formation sur l'autonomie et la résilience et la mise en œuvre d'une culture d'amélioration sur le lieu de travail ○ un coaching de groupe pour les travailleurs d'un département ○ une formation sur la réflexion orientée sur les solutions/la réflexion 	

	<p>grand engagement personnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ apporter des adaptations au cadre de travail, afin d'améliorer la sécurité : environnement de travail adapté en hauteur et aux machines ○ prévoir des solutions permettant de se rafraîchir en période de canicule, telles qu'un spray pour le visage et des fruits 	<p>créative/la communication</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ une formation sur les bonnes techniques de communication et de collaboration et la gestion du stress sur le lieu de travail ○ un coaching de groupe pour les travailleurs d'un département bien déterminé 	
<p>272</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ investir dans une politique d'encadrement par des parrains/marraines ○ une formation en gestion du personnel dans le cadre du changement des contextes de travail ○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer des corbeilles de fruits chaque semaine ○ promouvoir davantage d'exercices physiques notamment par la marche et le jogging pendant les pauses de midi ○ proposer des chèques sport et culture ○ proposer des bureaux ergonomiques hauts et bas (mobilier pour travailler assis ou debout), afin de prévenir les maux de dos des travailleurs 		

<p>273</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ des engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail ○ rendre le travail plus réalisable en offrant à 1 collaborateur la possibilité de passer d'une fonction de travail en équipes à une fonction de travail de jour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer un massage en vue d'atténuer le stress physique ○ un cours de conduite défensive ○ un cours sur l'alcool au volant ○ des mesures ergonomiques en prenant en leasing des bureaux pour travailler assis ou debout 	<ul style="list-style-type: none"> ○ une formation en gestion du temps ○ une formation pour les superviseurs visant à améliorer leur capacité à résoudre les problèmes <p>Les collaborateurs évaluent leur développement, afin de déterminer leur développement potentiel ultérieur, en concertation avec les superviseurs.</p>	
<p>274</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 heures de congé supplémentaires par année pour tous les employés de l'entreprise ○ instaurer des jours de congé « seniors » supplémentaires : ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 48 ans ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 50 ans ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 52 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ les machines de l'environnement de production ont été adaptées sur la base d'études ergonomiques ○ tous les jours, des fruits frais offerts à l'ensemble des collaborateurs ○ un programme cycliste visant à encourager davantage de travailleurs à se rendre au travail à vélo Le collaborateur a le choix de prendre un vélo en leasing et, dans ce cadre, l'employeur prend 30 % des frais à sa charge 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans (4 jours au total) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ un entretien annuel du vélo à charge de l'employeur ○ des ateliers et de prévention du burn-out et du stress 		
275	<ul style="list-style-type: none"> ○ une nouvelle fonction a été créée à des fins de travail adapté pour un travailleur qui n'est plus capable d'exercer sa fonction actuelle en raison d'un restrictions 	<ul style="list-style-type: none"> ○ des distributeurs de fruits, afin de pouvoir proposer des en-cas sains/collations saines ○ des ateliers visant à améliorer la santé physique et mentale ○ remise de bouchons d'oreilles aux collaborateurs du service de nuit, afin d'améliorer leur sommeil ○ dispenser une formation en premiers secours 		
276	<ul style="list-style-type: none"> ○ à partir de 54 ans, les ouvriers qui travaillent en équipes alternées peuvent débiter leur journée de travail deux heures plus tard, une fois par mois ○ une formation en leadership pour les managers et les chefs 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 fruits par personne, toutes les deux semaines ○ l'achat de bureaux, de sièges et de convoyeurs ergonomiques ○ proposer des séances sur « la vie d'un travailleur dans le cadre du régime de travail en équipes » 		

	<p>d'équipe, afin d'améliorer leurs compétences en la matière</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 8 heures de congé supplémentaires pour les collaborateurs, « qui ne travaillent pas en équipes alternées », dès l'âge de 54 ans 			
277	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 engagements supplémentaires en vue de réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mettre à disposition un coach mental pour la prévention du stress et du burn-out 	<ul style="list-style-type: none"> ○ une formation sur l'amélioration du fonctionnement de l'organisation (des programmes de travail par exemple), aux fins d'optimiser les processus actuels ○ une formation visant à améliorer les compétences en communication des travailleurs ○ une formation sur les compétences en gestion du personnel 	
278	<ul style="list-style-type: none"> ○ améliorer les compétences des people managers en proposant des formations sur 		<ul style="list-style-type: none"> ○ consolider les compétences que présentent les travailleurs en proposant une formation liée au travail, 	

	l'interaction, le coaching et la communication		<p>dont l'adaptation du programme de formation actuel au changement de la population, à la numérisation et une meilleure compréhension du transfert efficace des connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ des formations linguistiques visant à favoriser la communication interne et externe 	
279	<ul style="list-style-type: none"> ○ offrir aux travailleurs la possibilité de quitter le travail plus tôt, la dernière journée de travail avant Noël et nouvel an ○ instaurer un système de parrains/marraines pour l'encadrement des nouveaux collaborateurs ○ une concertation d'amélioration de l'équipe en vue d'accroître la collaboration tant au sein du département 	<ul style="list-style-type: none"> ○ proposer de la soupe et des fruits ○ prendre des mesures ergonomiques extralégales en achetant des bureaux réglables ○ une intervention de 50 euros dans un abonnement à un club sportif, le remboursement de l'entretien du vélo ou des billets pour des activités culturelles ○ une intervention de 100 euros dans l'encadrement de l'arrêt du tabagisme ou 		

	qu'entre les différents départements	<p>l'adoption d'une alimentation plus saine</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ prendre des mesures extralégales en installant un éclairage plus doux, afin de réduire la charge oculaire (seul le coût supplémentaire peut être financé) 		
280	<ul style="list-style-type: none"> ○ mettre en place un groupe de travail visant à améliorer le climat d'équipe, qui examinera les conditions de travail et le contenu du travail ○ améliorer les conditions de travail et l'autonomie des ouvriers de production 	<ul style="list-style-type: none"> ○ l'achat de sièges ergonomiques ○ prendre des mesures visant à encourager les travailleurs à faire davantage d'exercice, à s'alimenter plus sainement, à cesser de fumer et à apprendre à se relaxer 		
281	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé lié à l'âge à partir de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Des fruits frais chaque semaine 		
282	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé supplémentaire à partir de 55 ans ○ Déploiement d'une nouvelle politique d'accueil (parrain/marraine) et d'une politique de formation sur le lieu du travail plus structurée dans le but d'enrichir, de 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coach mental sur site que les travailleurs peuvent consulter et qui les encadre pour mieux gérer le stress au travail ou au niveau de l'équilibre vie professionnelle-vie privée. ○ Chaque semaine 1 x fruit gratuit ou autre collation saine 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Offrir un accompagnement approprié aux parrains/marraines et aux formateurs internes dans leur nouveau rôle 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coaching de carrière afin de sensibiliser les travailleurs aux possibilités de carrière et d'accroître leur employabilité à long terme

	<p>varier et/ou d'alléger le travail et de faciliter l'intégration des nouveaux travailleurs.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Des actions concrètes en réponse aux points d'attention détectés ○ en ce qui concerne la charge de travail et la capacité de prise en charge, e.a. intervision en groupe pour responsables, teamcoachings et conseils. 			
283	<ul style="list-style-type: none"> ○ Congé d'ancienneté supplémentaire ○ 1 jour après 5 ans ○ 1 jour après 10 ans ○ 1 jour après 15 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Corbeille de fruit mise à disposition toutes les semaines 		
284	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé familial payé ○ Sessions de collaborateurs avec des profils d'équipe insight : pour parvenir à une meilleure compréhension et à une collaboration plus efficace en examinant les profils insight personnels et en prenant des mesures et des actions concrètes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vaccin gratuit contre la grippe ○ Offrir des massages sur chaise. Un masseur donne des conseils de relaxation pour un effet maximum. ○ Encourager l'activité physique en payant l'inscription et l'équipement nécessaire pour des événements de jogging ou de marche. ○ Fruits gratuits tous les jours ○ Plan d'assistance aux employés: consultation de partenaire externe 24 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation à des entretiens de carrière pertinents: améliorer l'accompagnement de carrière en apprenant les techniques d'entretien

		<p>heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour des questions relatives au bien-être mental</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Gourde d'eau Dopper gratuite et mise en place de distributeur d'eau filtrée ou pétillante 		
285	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé familial payé ○ Sessions de collaborateurs avec des profils d'équipe insight : pour parvenir à une meilleure compréhension et à une collaboration plus efficace en examinant les profils insight personnels et en prenant des mesures et des actions concrètes. ○ Embauche d'un collaborateur temporaire pour réduire la charge de travail accrue au sein d'un service 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Vaccin gratuit contre la grippe ○ Offrir des massages sur chaise. Un masseur donne des conseils de relaxation pour un effet maximum. ○ Encourager l'activité physique en payant l'inscription à et l'équipement nécessaire pour des événements de jogging ou de marche. ○ Fruits gratuits tous les jours ○ Programme d'assistance aux employés: consultation de partenaire externe 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 pour des questions relatives au bien-être mental ○ Gourde d'eau Dopper gratuite et mise en place de distributeur d'eau filtrée ou pétillante 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation communication non violente pour accroître les compétences en matière de communication ○ Formation à des entretiens de carrière pertinents pour améliorer l'accompagnement de carrière 	

<p>286</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jours de congé liés à l'âge supplémentaires pour les travailleurs de 50 ans et plus: système différent dans les 2 filiales <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour à partir de 52 ans ○ 2 jours à partir de 57 ans ○ 3 jours à partir de 60 ans <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour à partir de 50 ans ○ 2 jours à partir de 55 ans ○ 3 jours à partir de 60 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Enquête bien-être : en coopération avec un partenaire externe, effectuer un bilan du bien-être physique et psychique et utiliser les résultats pour prendre des mesures visant à améliorer le bien-être. ○ Atelier sur "le pouvoir du sommeil" dans le but d'accroître la sensibilisation et de donner des conseils sur l'importance du sommeil pour le bien-être. ○ Sessions de massage 		
<p>287</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé supplémentaire pour les travailleurs de 50 et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Environ 1 x par mois des fruits frais 		
<p>288</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Octroi d'heures pour les travailleurs de plus de 45 ans <ul style="list-style-type: none"> ○ 45+ : 3h d'heures supplémentaires ○ 50+ 5h d'heures supplémentaires ○ 55+ : 7h d'heures supplémentaires 60+ : 12h d'heures supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèques sport et culture pour un montant de € 80 (au pro rata du taux d'occupation) 		

289	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé d'ancienneté supplémentaire après 15 ans de service 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Installation de plate-forme pour améliorer l'ergonomie 		
290	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèque-sport d'un montant de € 100 		
291	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé supplémentaire pour tous les travailleurs de 50 ans et plus. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèque sport et culture de € 60 par travailleur pour promouvoir la santé physique et mentale. 		
292	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recrutement de collaborateurs : exempter de service des travailleurs expérimentés afin qu'ils puissent transmettre leurs enseignements et compétences. ○ Recrutement complémentaire d'un extrudeur avec un contrat 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Améliorer l'équilibre vie privée/professionnelle via l'organisation de sessions d'information. Apprendre à gérer le stress quotidien de manière saine. ○ Achat de lunettes d'ordinateur pour protéger de la fatigue et/ou pour 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation des dirigeants de première ligne pour améliorer leurs connaissances et compétences en matière de 'leadership'. 	

	à durée déterminée ou indéterminée pour répondre aux diverses absences.	réduire la dégradation de la vision.		
293	<ul style="list-style-type: none"> ○ Demi-jour de congé supplémentaire pour les travailleurs de plus de 58 ans afin d'alléger la charge physique ou psychosociale au travail. ○ Formation en gestion du personnel pour tous les chefs d'équipe dans le cadre d'équipes semi-autonomes. L'objectif est de travailler davantage et mieux ensemble, d'avoir plus d'autonomie et de pouvoir coacher les équipes à acquérir plus d'autonomie. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bons d'achat Decathlon pour tous les travailleurs afin de les encourager à veiller à leur condition physique. 		

<p>294</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en gestion du personnel pour tous les chefs d'équipes semi-autonomes. L'objectif est de travailler davantage et mieux ensemble, d'avoir plus d'autonomie et de pouvoir coacher les équipes à acquérir plus d'autonomie. ○ Demi-jour de congé supplémentaire pour les travailleurs de plus de 58 ans afin d'alléger la charge physique ou psychosociale au travail. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bons d'achat Decathlon pour tous les travailleurs afin de les encourager à veiller à leur condition physique. 		
<p>295</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ renforcer l'équipe par un ou plusieurs engagements supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un chèque sport et culture de 80€ 		
<p>296</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ possibilité de quitter le travail 2 heures plus tôt le dernier jour ouvrable avant le 14/12 et le 31/12 avec maintien du salaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de podomètre ○ octroi de corbeilles de fruits 	<ul style="list-style-type: none"> ○ E-learning pour formation en langue 	<ul style="list-style-type: none"> ○ team building afin de renforcer les compétences comportementales
<p>297</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ possibilité de quitter le travail 2 heures plus tôt 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de podomètre 	<ul style="list-style-type: none"> ○ E-learning pour formation en langue 	<ul style="list-style-type: none"> ○ team building afin de renforcer les

	le dernier jour ouvrable avant le 24/12 et le 31/12 avec maintien du salaire	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de corbeille de fruits 		compétences comportementales
298	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire à partir de 52 ans ○ adaptation des règles d'octroi des jours d'ancienneté ○ création d'une nouvelle position pour renforcer 2 équipes 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de matériel ergonomique extralégal ○ achat de protection auditive spécifique ○ 		
299	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de 2 heures de congé supplémentaire au moment de Noël ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un chèque sport et culture de 30€ ○ octroi de corbeilles de fruits 		
300	<ul style="list-style-type: none"> ○ congé supplémentaire pour les collaborateurs âgés : ○ 1 jour à 50 ans ○ 1 jour à 53 ans ○ 1 jour à 57 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mesures pour stimuler l'usage du vélo ○ octroi de fruits 		
301	<ul style="list-style-type: none"> ○ engagement de collaborateurs supplémentaires pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de fruits et de boissons saine ○ octroi de bureaux amovibles 		

302	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de jours de congé supplémentaires : ○ 1 jour à partir de 53 ans ○ 2 jours à partir de 58 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de jours de congé supplémentaires : ○ 1 jour à partir de 53 ans ○ 2 jours à partir de 58 ans 		
303	<ul style="list-style-type: none"> ○ évènement d'équipes concernant le travail réalisable 			
304	<ul style="list-style-type: none"> ○ réduction du temps de travail de 3 heures le 21/12 	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi d'un chèque Décathlon de 50€ 		
305	<ul style="list-style-type: none"> ○ octroi de 2 heures de congé supplémentaires ○ formation people management 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de mesures pour manger sain(fruits gratuits), bouger plus(promenades, bons décatlon), arrêter de fumer(coaching) 		
306	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de people management training et initiatives de coaching d'équipes ○ engagement supplémentaire pour alléger le travail des équipes de weekend et de nuit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ intervention de 75% des coûts de matériel cycliste ○ achat de 4 bureaux flexibles 		<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de trajets de carrière ○ intervention dans les frais de garderie pour des enfants malades 5 jours par travailleur par an
307	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de parrainage, marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ achat de mobilier de bureau ergonomique 	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de réunions interdépartementales 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation pour stimuler la diversité

	<ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place du travail à domicile (coût supplémentaire) ○ prise de jours de compensation en heures ○ insourcing d'une fonction exercée par un consultant par l'engagement d'un collaborateur ○ formation people management ○ amélioration du climat d'équipe ○ engagement supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ organisation de cours de Pilates ○ mise en place de coaching individuel et collectif pour lutter contre stress et burnout ○ formation concernant l'ergonomie ○ mesures pour améliorer les conditions de travail ○ check up médical pour les 45 ans et plus ○ formation rouler défensivement ○ organisation d'une semaine de la santé ○ formation incendie 	<p>pour des partages d'expérience</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ mise en place de partage de connaissance et de pratique ○ coaching ○ élargissement et optimisation d'E-learning ○ formation entretien de fonctionnement ○ mise en place d'une banque de talent 	<ul style="list-style-type: none"> ○ formation, groupe de travail pour améliorer la qualité du dialogue ○ mise en place du politique de carrière pour les 55 et plus ○ amélioration du climat d'équipe ○ mise en place d'une politique pour un partage de connaissance en fin de carrière
308	○ contenu identique au 13 sauf insourcing	○ contenu identique au 13	○ contenu identique au 13	○ contenu identique au 13
308	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé supplémentaire lié à l'âge pour les travailleurs de plus de 50 ans ○ Politique de télétravail: investissement dans matériel informatique supplémentaire (écrans, casques et imprimante) pour faciliter le télétravail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Corbeille de fruit toutes les deux semaines ○ Financement de participation à des activités sportives ○ Cardioscan médical pour les 45+ pendant les heures de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation aux techniques de communication pour rendre le travail plus efficace pour les travailleurs et pour soutenir et renforcer l'ouverture culturelle ○ Formation linguistique pour améliorer la communication interne et externe 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place d'un programme de parrainage et de marrainage pour soutenir le développement des nouveaux employés et stimuler l'ambiance collégiale ○ Formation intensive people management trajectoire d'accompagnement pour les responsables débutants sans expérience ○ Modification de la structure organisationnelle opérationnelle avec l'introduction de nouvelle fonction: uniquement ouverte en interne aux travailleurs expérimentés afin de leur donner la possibilité d'évoluer ; dans le même temps, lancer de nouvelles embauches 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programme de sensibilisation à la santé physique et mentale ○ Achat de matériel ergonomique pour optimiser l'ergonomie ○ Atelier sur les techniques de réanimation pendant les heures de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Développement d'une matrice des compétences ○ Développement du leadership pour garantir la motivation et la satisfaction des travailleurs ○ Élaboration d'un plan de carrière et de développement 	
309	<ul style="list-style-type: none"> ○ Programme de formation et de coaching pour les responsables hiérarchiques ○ Prévoir de l'emploi alternatif: par ex. prévoir du travail adapté, plus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Achat de bureaux assis et debout ○ Actions en matière de bien-être: accompagnement à l'arrêt du tabac, conseils en matière de nutrition et de condition physique 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Apprentissage sur le lieu du travail en vue d'augmenter le niveau des connaissances ○ Formation communication avec impact ○ Formation Gestion de projets 	

	léger, modification système d'équipes	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation gestion du temps & de la concentration, reconnaissance du stress et de ○ l'épuisement professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation créer son propre bonheur au travail ○ Coaching individuel 	
310	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse du système d'équipes actuel et envisager des alternatives en vue de garantir un environnement de travail sain et sûr 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 3 fruits gratuits par semaine ○ Achat tables (assis et debout) 		
311	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2 heures de congé supplémentaires ○ Jour de congé supplémentaire pour les travailleurs de 58 ans et plus 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Semelles intérieures individualisées/chaussures de sécurité ○ Financement ticket modérateur en cas de check-up médical chez le cardiologue 		
312	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé payé supplémentaire pour les employés de 56 ans et de 58 ans avec une ancienneté d'au moins 15 ans dans l'entreprise: ○ Travailler >80% = 1 jour de congé payé supplémentaire. ○ Travailler <80% = ½ jour de congé payé. ○ Recrutement supplémentaire d'un 			<ul style="list-style-type: none"> ○ Un climat d'entreprise et d'équipe motivant via l'installation d'une application de communication afin de contacter plus rapidement les travailleurs et de les informer sur les matières importantes.

	collaborateur marketing pour réduire la charge de travail.			
313	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé payé supplémentaire pour les employés de 56 ans et de 58 ans avec une ancienneté d'au moins 15 ans dans l'entreprise: <ul style="list-style-type: none"> ● Travailler >80% = 1 jour de congé payé supplémentaire. ● Travailler <80% = 1/2 jour de congé payé. ○ Recrutement supplémentaire d'un collaborateur marketing pour réduire la charge de travail. 			<ul style="list-style-type: none"> ○ Un climat d'entreprise et d'équipe motivant via l'installation d'une application de communication afin de contacter plus rapidement les travailleurs et de les informer sur les matières importantes.
314	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour d'ancienneté supplémentaire pour les ouvriers qui sont en service depuis 15 ans, afin de récompenser les gens pour leur loyauté et leur offrir du temps supplémentaire pour récupérer. ○ Jour de congé supplémentaire à partir de 55+ pour répondre aux 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuler et faciliter BRAVO. Bouger davantage, arrêter de fumer, consommation modérée d'alcool et suffisamment de détente. ○ Inciter à faire le trajet domicile-lieu de travail en toute sécurité à vélo via des ateliers. Le but est d'augmenter le nombre de travailleurs se déplaçant à vélo de manière sûre. 		

	<p>besoins accrus de récupération.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Embauche ouvrier supplémentaire pour diminuer la charge de travail pour les travailleurs plus âgés. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Achat bureaux ergonomiques (échange assis-debout) afin de diminuer le comportement sédentaire et d'éviter les troubles musculosquelettiques. 		
315	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé payé supplémentaire pour tous les collaborateurs qui ont atteint les 50 ans au 31/12/2017 pour profiter davantage du temps libre. ○ Mise en place d'un parrainage-marrainage pour les nouveaux travailleurs. Les parrains/marraines guideront les nouveaux travailleurs pendant 3 jours et leurs expliqueront les processus et pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèque sport et culture de 100€ pour garantir la santé physique. ○ Possibilité de massage pour tous les travailleurs pendant les heures de travail, à heure fixe, au choix, sur 6 jours (1 h par personne) avec un masseur/ kinésiste reconnus. Ces collaborateurs occupent principalement des fonctions pour lesquelles ils sont assis. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation "préparation à la retraite" pour les travailleurs qui ont atteint les 58 ans au 31/12/2019 afin de leur donner l'opportunité de bien se préparer à temps pour leur pension. ○ Formation sur les aptitudes en people management: développer les compétences de leadership pour les linemanagers. Comment créer un vrai esprit d'équipe? Comment motiver les travailleurs et leur apprendre à donner le meilleur d'eux-mêmes ?
316	<ul style="list-style-type: none"> ○ Embauches supplémentaires avec 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèque sport et culture de 50€ par travailleur afin 		

	contrat à durée déterminée et indéterminée afin de réduire la pression de travail et d'alléger le travail.	d'encourager à faire des activités culturelles et sportives.		
317	<ul style="list-style-type: none"> ○ Congé d'ancienneté pour les ouvriers et employés de plus de 45 ans. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation financière pour les cadres afin de leur donner suffisamment de connaissances financières pour une gestion optimale des sections. ○ Formation pour les nouveaux collaborateurs: formation de base chimie, formation pilote installations industrielles et travail en hauteur. ○ Formation de sécurité afin d'améliorer les statistiques d'accidents. Cette formation veut améliorer la communication entre équipes autour des aspects de sécurité. ○ Formation sur l'assertivité, la communication, la gestion des priorités et le stress. Le but est de vous sentir plus à l'aise dans votre travail et dans vos 	

			relations avec la hiérarchie et vos collègues.	
318	<ul style="list-style-type: none"> ○ Embauches supplémentaires avec contrat à durée déterminée ou indéterminée afin de renforcer les équipes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèques sport et culture pour les travailleurs afin qu'ils améliorent leur bien-être physique et mental. 		
319	<ul style="list-style-type: none"> ○ Embauches supplémentaires avec contrat à durée déterminée ou indéterminée afin de renforcer les équipes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèques sport et culture pour les travailleurs afin qu'ils améliorent leur bien-être physique et mental. 		
320	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé payé supplémentaire pour tous les travailleurs afin de soutenir une meilleure récupération. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Inciter et soutenir le sport via un bon Decathlon pour tous les travailleurs d'une valeur de 100€. 		
321	<ul style="list-style-type: none"> ○ Jour de congé supplémentaire à 48 ans et à 53 ans afin d'améliorer l'équilibre vie professionnelle-privée 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Achat d'une table ergonomique assis/debout pour le travail des moules. ○ On désire améliorer l'ergonomie des techniciens par ce biais. 		
322	<ul style="list-style-type: none"> ○ Octroi d'un jour d'ancienneté supplémentaire après 20 années de services. Améliorer davantage l'équilibre vie privée-professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Achats de meubles de bureau ergonomiques réglables en hauteur afin que les travailleurs aient le choix. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation Français pour les travailleurs qui en ont besoin afin d'améliorer leurs compétences linguistiques et leur communication. 	

<p>323</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse externe de l'horaire des équipes (avantages et inconvénients, effets sur la santé) et mesures concrètes. ○ Introduction du télétravail pour les employés. (Analyse et solutions adaptées). ○ 2 jours d'ancienneté supplémentaires à 25 ans et 30 ans de service dans l'entreprise. ○ Enquête parmi le personnel afin de sonder le degré de satisfaction des travailleurs et de pouvoir décider d'actions concrètes. L'objectif de ces actions est d'avoir des travailleurs plus satisfaits qui viennent travailler avec plus d'enthousiasme. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Favoriser l'activité physique par le biais de sessions d'information du partenaire de leasing vélo concernant l'offre de leasing vélo. Démarrage d'une campagne en vue de promouvoir le vélo comme moyen de transport domicile-lieu de travail. ○ Formation ergonomie pour les ingénieurs afin qu'ils puissent aussi en tenir compte lors de la conception de nouvelles installations. ○ Formations relatives à l'augmentation de la résilience et la prévention de burn-out axées sur le renforcement de la résistance morale individuelle et la résilience. ○ Alimentation saine : Conscientisation concernant une alimentation saine, offre de fruits et boissons 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formations en leadership pour les dirigeants afin de renforcer leurs aptitudes en people management. ○ Formation annuelle pour parrains et marraines avec des explications sur les techniques et les modèles. ○ Coaching des dirigeants afin de les soutenir dans le renforcement de leurs compétences sociales et aptitudes de coaching. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Coaching de carrière externe en vue de soutenir les travailleurs dans leurs choix et décisions de carrière. L'entreprise prendra en charge le montant des chèques-carrière (40 EUR pour 4 heures d'accompagnement). ○ Renforcement de la communication d'entreprise en améliorant les formes existantes de communication et en démarrant de nouvelles formes de communication. Cela comprend tant les éléments top-down que bottom-up.

		<p>saines, adaptation du menu de la cantine.</p> <ul style="list-style-type: none">○ Contrôle médical pour les travailleurs de plus de 50 ans tous les 5 ans, ce sur une base volontaire et en complément des obligations légales.○ Encourager la participation à des activités sportives, par exemple en remboursant les frais d'inscription ou la location de terrains.○ Réaliser une étude et prévoir des actions concrètes afin de rendre l'environnement de travail actuel plus ergonomique.○ Politique en matière de tabagisme : démarrer une campagne pour mettre en exergue que fumer est nocif. Les travailleurs voulant arrêter peuvent compter sur un accompagnement externe.		
--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>324</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Droit à 10 jours de congé familial dont le premier jour par année calendrier est payé pour ne pas décourager les travailleurs de les prendre. ○ Une meilleure compréhension et une collaboration plus efficace au sein des équipes en examinant les profils Insight personnels et des mesures et actions concrètes. ○ Formation en people management pour les dirigeants en vue de créer un climat de travail motivant. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proposer une vaccination contre la grippe afin d'éviter la grippe. ○ Offrir des massages sur chaise. Un masseur donne des conseils de relaxation pour un effet maximal. ○ Stimuler les exercices physiques en payant les frais d'inscription et les vêtements de sport nécessaires à un événement permettant de faire du jogging ou de la marche. ○ Possibilité de faire appel à un partenaire externe à qui on peut s'adresser pour des questions relatives au bien-être mental. ○ Offrir gratuitement une bouteille réutilisable Doppet et installer une machine à eau avec aussi bien de l'eau filtrée que de l'eau pétillante. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation interne concernant la culture de feed-back de sorte que le feed-back soit donné de manière constructive et ciblée. ○ Manager coaching : coaching individuel des managers par un partenaire externe en compétences spécifiques et aptitudes à la mesure du manager concerné. ○ Formation management : formation relative à la maîtrise d'une culture axée sur un succès ciblant le résultat. ○ Formations techniques internes concernant les machines et processus. ○ Formation entretiens de carrière : l'amélioration de l'accompagnement de 	

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Ecole du dos : conseils pour éviter les maux de dos. 	<p>carrière en apprenant des techniques d'entretien.</p>	
325	<ul style="list-style-type: none"> ○ Évaluation du système d'équipe en vue d'adapter le régime actuel aux travailleurs plus âgés. Les résultats seront transposés en actions qui seront déployées sous forme de projets pilotes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mesures SANTE(faciliter l'achat de vélos, programme d'aide au sevrage tabagique et ajustements ergonomiques) 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Accroître les compétences concernant les processus ○ Accroître les compétences dans le domaine du travail et en dehors de celui-ci 	
326	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé supplémentaire pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Campagne sur les maladies cardiovasculaires ○ Pour les travailleurs âgés de plus de 45 ans 		
327	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé payé supplémentaire travail réalisable pour les travailleurs avec une ancienneté de 15 ans : à 56 ans et à 58 ans ○ <80% d'occupation reçoit un demi jour de congé,>80% d'occupation reçoit un jour de congé ○ Embauche d'un collaborateur supplémentaire pour réduire la charge de travail 			

328	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé lié à l'âge pour les 47 travailleurs les plus âgés 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Chèques sport et culture pour un de montant de € 100 		
329	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation Peoplemanagement ○ Embauche supplémentaire pour réduire la charge de travail 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bon de € 100 pour l'achat tenue de vélo ou de jogging ○ Lancement du programme de santé fitbees pour promouvoir le bien-être général 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formations de langues pour améliorer la communication interne et la sécurité 	
330	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation Peoplemanagement ○ Embauche supplémentaire pour faire face à la charge de travail supplémentaire ○ Instauration système de parrainage et de marrainage ○ Renforcement des aptitudes en matière de peoplemanagement pour mieux détecter burn-out. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Offre d'examens de santé préventifs ○ Offre de sessions pour prévenir le burn-out/la dépression ○ Offre de bouchons d'oreille sur mesure 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation pour accroître les compétences 	
331	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé lié à l'âge supplémentaire à partir de 50 ans. ○ 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire à partir de 20 ans de service 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Offre de cours mensuel de yoga pour les travailleurs de plus de 45 ans. ○ Activité hebdomadaire en plein air pendant les mois d'été ○ Jeux de société sur base hebdomadaire (30 min pendant les heures de travail) pendant les mois d'hiver ○ Actions de sensibilisation pour faire plus d'exercices 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Entretiens de carrière

		<p>physiques sur le lieu de travail (utiliser moins les ascenseurs, proposer des randonnées pendant les heures de travail, paiement des frais d'inscription pour des marathons urbains, recommandation de faire 10 000 pas par jour).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Fruits gratuits ○ Sandwichs sains/lunchs équilibrés lors des réunions ○ Sensibilisation à une alimentation saine 		
332	<ul style="list-style-type: none"> ○ Une enquête auprès du personnel pour mesurer la satisfaction des collaborateurs et mise en place d'actions par la suite ○ Analyse du système d'équipes ○ 2 jours de congé d'ancienneté supplémentaires après 1 an et 10 ans de service 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en ergonomie ○ Check-up médical à partir de 50 ans ○ Étude ergonomique ○ Politique en matière de tabagisme: lancement d'une campagne ○ Formation sur l'amélioration de la résilience et la prévention du burn out ○ Actions autour d'une alimentation saine (sensibilisation, offre de fruits et de boissons saines, adaptation du menu de la cantine) ○ Remboursement des frais d'inscription à des activités sportives 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Offre d'accompagnement de carrière en externe ○ Améliorer la communication de l'entreprise avec communication externe ○ Cours de formation au leadership ○ Formation en matière de parrainage et de marrainage ○ Coaching pour les responsables

333	<ul style="list-style-type: none"> ○ Embauche supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Améliorations ergonomique ○ Fruits et soupe gratuits ○ Vaccin anti-grippe gratuit ○ Instauration d'un plan de leasing vélo ○ Abonnement gratuit Villo Bruxelles 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation excellence commerciale 	
334	<ul style="list-style-type: none"> ○ Embauche supplémentaire pour garder la charge de travail sous contrôle ○ Formations en matière de peoplemanagement et autour de certains thèmes spécifiques (burn-out) ○ Instauration système de parrainage et de marrainage 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Offre d'examens de santé préventifs ○ Offre de sessions pour prévenir le burn-out/la dépression 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation pour accroître les compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Instauration d'entretiens de carrière et d'ateliers de carrière
335	<ul style="list-style-type: none"> ○ Politique de télétravail: achat de pc portables ○ Optimisation des tâches ○ Embauche d'un collaborateur supplémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fruits gratuits ○ Offre d'une demi-journée dans un centre sportif pour l'ensemble du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation à la négociation 	
336	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1 jour de congé lié à l'âge à 55 ans après 10 ans d'ancienneté ○ 1 jour de congé lié à l'âge à 53 ans après 10 ans d'ancienneté. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Analyse ergonomique des postes de travail ○ Achat d'un appareil DEA et formation en interne 		
337	<ul style="list-style-type: none"> ○ Engagement supplémentaire (temporaire ou définitif) de collaborateur 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Développement des compétences des fondeurs via des modules de formation mis au point et 		

		dispensés par une cellule de formation.		
338	<ul style="list-style-type: none"> ○ Journée de congé supplémentaire à 15 ans d'ancienneté pour les ouvriers. ○ Engagement d'un opérateur supplémentaire dans le système d'équipe en continu pour réduire la charge de travail et mieux pouvoir planifier les vacances. ○ Octroi d'un jour de congé supplémentaire aux personnes de plus de 55 ans pour répondre aux besoins de récupération. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Encourager et faciliter de bouger plus, prendre moins d'alcool, réduire le tabagisme, se détendre suffisamment et consommer des aliments plus sains. ○ Mise en place d'ateliers vélo pour encourager les déplacements à vélo en toute sécurité. ○ Achat de bureaux ergonomiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Proposer une formation en langues axée sur le maintien et le renouvellement des compétences : offrir une formation en anglais/français/néerlandais/allemand à nos employés lorsque nous constatons que la connaissance d'une certaine langue entrave parfois leur développement ultérieur au sein d'une entreprise globale 	
339	<ul style="list-style-type: none"> ○ Engagement sous contrat CDD ou CDI d'employés supplémentaires afin d'alléger le travail pour les travailleurs/équipes existant(e)s. ○ Evaluer la faisabilité de la mise en place d'une organisation du travail en production tenant compte de la pénibilité de certains 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Virgin Pulse : Favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité au sein des employés ○ Sport Senior: Donner la possibilité à certaines personnes ayant des restrictions médicales ou d'âge de faire un break santé durant leur journée de travail au travers d'un cours de sport allégé. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en mentoring. ○ Université Des Aînés. Préparer sa retraite et créer ses réseaux post professionnels Prise en charge du membership et octroi d'un abonnement permettant l'accès à l'ensemble des conférences organisées par l'UDA. ○ Summer Academy: durant les mois d'été différents 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Expérience fin de carrière : Mise en place d'un processus d'accompagnement de fin des carrières ; ○ Collaborateur RH dédié et dédié à l'accompagnement individuel de fin de carrière (gestion de l'administration, assurances, ...) ; ○ Réflexion menée de manière conjointe entre

	<p>métiers, de l'ancienneté et de l'âge des travailleurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mentoring : Jusqu'à 10% du temps de travail des mentors pourra être consacré à l'accompagnement et au mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Budget Flex : une enveloppe (budget défini) leur permettant de bénéficier : d'un check up médical complet ou de formations, ou de conférences, 	<p>modules de formations visant à l'amélioration des compétences et du bien-être de ses employés : Self awareness, Communication, Bien-être, Créativité, Leadership, Diététique, cours de cuisine bien-être</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place d'une bibliothèque : Achat de livres traitant de sujets ciblés pour les seniors: améliorer son sommeil, nutrition, collaboration, équilibre vie privée et professionnelle 	<p>les RH, le manager et l'employé concerné (sur base individuelle) sur l'organisation des derniers mois de travail afin d'assurer la transition, le mentoring, ... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participation de l'employé et de son conjoint à des ateliers de préparation à la retraite. ○ Jour d'ancienneté : Octroi d'un jour de congé annuel pour les employés cadres de 50 ans et plus.
340	<ul style="list-style-type: none"> ○ Engagement sous contrat CDD ou CDI d'employés supplémentaires afin d'alléger le travail pour les travailleurs/équipes existant ○ Evaluer la faisabilité de la mise en place d'une organisation du travail en production tenant compte de la pénibilité de certains métiers, de l'ancienneté et de l'âge des travailleurs ○ Mentoring : Jusqu'à 10% du temps de travail des mentors pourra être 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Virgin Pulse : Favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité au sein des Employés ○ Sport Senior: Donner la possibilité à certaines personnes ayant des restrictions médicales ou d'âge de faire un break santé durant leur journée de travail au travers d'un cours de sport allégé. ○ Budget Flex : une enveloppe (budget défini) leur permettant de bénéficier : 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en mentoring. ○ Université Des Aînés. Préparer sa retraite et créer ses réseaux post professionnels Prise en charge du membership et octroi d'un abonnement permettant l'accès à l'ensemble des conférences organisées par l'UDA. ○ Summer Academy: durant les mois d'été différents modules de formations visant à l'amélioration des compétences et du bien- 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Expérience fin de carrière : Mise en place d'un processus d'accompagnement de fin des carrières ; ○ Collaborateur RH dédié et dédié à l'accompagnement individuel de fin de carrière (gestion de l'administration, assurances,); ○ Réflexion menée de manière conjointe entre les RH, le manager et l'employé concerné (sur base individuelle) sur

	consacré à l'accompagnement et au mentoring.	d'un check up médical complet ou de formations, ou de conférences,	<p>être de ses employés : Self awareness, Communication, Bien-être, Créativité, Leadership, Diététique, cours de cuisine bien-être</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place d'une bibliothèque : Achat de livres traitant de sujets ciblés pour les seniors : améliorer son sommeil, nutrition, collaboration, équilibre vie privée et professionnelle 	<p>l'organisation des derniers mois de travail afin d'assurer la transition, le mentoring, ... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participation de l'employé et de son conjoint à des ateliers de préparation à la retraite. ○ Jour d'ancienneté : Octroi d'un jour de congé annuel pour les employés cadres de 50 ans et plus.
341	<ul style="list-style-type: none"> ○ Engagement sous contrat CDD ou CDI d'employés supplémentaires afin d'alléger le travail pour les travailleurs/équipes existant ○ Evaluer la faisabilité de la mise en place d'une organisation du travail en production tenant compte de la pénibilité de certains métiers, de l'ancienneté et de l'âge des travailleurs ○ Mentoring : Jusqu'à 10% du temps de travail des mentors pourra être consacré à l'accompagnement et au mentoring. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Virgin Pulse : Favoriser l'activité physique, mentale et l'interactivité au sein des Employés ○ Sport Senior: Donner la possibilité à certaines personnes ayant des restrictions médicales ou d'âge de faire un break santé durant leur journée de travail au travers d'un cours de sport allégé. ○ Budget Flex : une enveloppe (budget défini) leur permettant de bénéficier : d'un check up médical complet ou de formations, ou de conférences, 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en mentoring. ○ Université Des Aînés. Préparer sa retraite et créer ses réseaux post professionnels Prise en charge du membership et octroi d'un abonnement permettant l'accès à l'ensemble des conférences organisées par l'UDA. ○ Summer Academy: durant les mois d'été différents modules de formations visant à l'amélioration des compétences et du bien-être de ses employés : Self awareness, Communication, Bien-être, Créativité, 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Expérience fin de carrière : Mise en place d'un processus d'accompagnement de fin des carrières ; ○ Collaborateur RH dédié et dédié à l'accompagnement individuel de fin de carrière (gestion de l'administration, assurances, ...) ; ○ Réflexion menée de manière conjointe entre les RH, le manager et l'employé concerné (sur base individuelle) sur l'organisation des derniers mois de travail afin d'assurer la

			<p>Leadership, Diététique, cours de cuisine bien-être</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en place d'une bibliothèque : Achat de livres traitant de sujets ciblés pour les seniors : améliorer son sommeil, nutrition, collaboration, équilibre vie privée et professionnelle 	<p>transition, le mentoring, ... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Participation de l'employé et de son conjoint à des ateliers de préparation à la retraite. ○ Jour d'ancienneté: Octroi d'un jour de congé annuel pour les employés cadres de 50 ans et plus.
342	<ul style="list-style-type: none"> ○ Budget démographie : 40 heures supplémentaires de congés payés au total pour les travailleurs postés. ○ Budget d'expérience : à partir du 1er janvier 2021, les travailleurs ayant un échelon d'ancienneté 31 bénéficieront d'un budget d'expertise (BE) de 8 heures. A partir de l'échelon d'ancienneté 36, le budget d'expérience sera augmenté de 8 heures soit un total de 16 heures par an. <p>Orientation d'un emploi à l'autre :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Agrandissement de la salle de fitness et soutien de la capacité sportive de nos travailleurs. (par exemple, coaching collectif et/ou individuel, explication de l'utilisation des appareils, contrôle, etc.) ○ Ecole du dos : Afin d'améliorer l'ergonomie sur le lieu de travail, une formation « école du dos » sera organisée. ○ Adaptation ergonomique au poste de travail : chaises ergonomiques, chaises de la salle de contrôle, ... ○ Actions découlant de l'enquête de satisfaction : 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation au stress et au burn-out pour les managers et les cadres, y compris un coaching individuel. ○ Formation à l'animation d'équipes pour les chefs d'équipe adjoints : des "outils" pratiques sont ainsi proposés pour gérer une équipe, pour apprendre à converser. Une attention particulière est donnée au thème "comment gérer un double rôle de "collègue aujourd'hui et de chef ad hoc demain". ○ Soutien aux cadres dans la gestion du travail en équipe : Le coaching vise à améliorer la coopération entre collègues et à 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informations sur la retraite : ce séminaire comprend plusieurs sessions, dont les nouvelles opportunités et les nouveaux défis, les réglementations sur les pensions, la planification financière pour l'avenir et le vieillissement en bonne santé. ○ Emploi spécifique en entreprise pour les 55+ : Les employés qui veulent réduire leur prestation pour répondre à leur bien-être physique et mental seront soutenus financièrement en plus de l'intervention de l'Onem sur ces emplois . Les employés qui réduisent

	<ul style="list-style-type: none"> ○ A) Mesures d'accompagnement et outils pour faciliter la transition d'un emploi à l'autre ○ b) Adaptation des soins pour les employés qui choisissent de passer à un emploi plus léger ○ c) Réduction de l'indemnité de poste pour les employés qui passent à un emploi plus léger. 	<p>Un plan d'action sera élaboré, qui comprendra probablement des actions visant à améliorer et maintenir le bien-être psychosocial de nos employés.</p>	<p>permettre de discuter et d'améliorer la façon de travailler.</p>	<p>leurs prestations de 20 à 50 % recevront un complément financier</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Start to shift : grâce à cette formation destinée aux nouveaux travailleurs postés, nous voulons répondre de manière préventive aux besoins des travailleurs postés en matière d'hygiène du sommeil et aux éventuels problèmes de sommeil qui peuvent survenir en raison du travail en équipe.
343	<ul style="list-style-type: none"> ○ Octroi de congé supplémentaire (heure, jour). Un jour de congé supplémentaire est accordé aux collaborateurs les plus vieux. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Octroi d'un chèque culture sport de 100€. 		

*suite à l'accord du 11/01/2018, cette mesure doit désormais être placée dans le quatrième domaine d'action

**suite à l'accord du 11/01/2018, cette mesure doit désormais être placée dans le troisième domaine d'action

***suite à l'accord du 11/01/2018, cette mesure doit désormais être placée dans le premier domaine d'action