

PLAN EMPLOI DES TRAVAILLEURS AGES DANS L'ENTREPRISE

Le présent plan pour l'emploi contient une ou plusieurs mesures adaptées à l'entreprise et destinées à augmenter le taux d'emploi des travailleurs de 45 ans et plus, soit en favorisant leur maintien au travail, soit en accroissant leur nombre via des embauches ciblées en fonction de l'âge.

Ce plan met à exécution la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012

* Coordonnées de l'entreprise :

- Numéro d'identification (n° BCE) de l'entreprise : **BE0403 429 730.**
- Nom de l'entreprise : **AXUS Société Anonyme**
- Adresse : **120 rue colonel Bourg, 1140 Evere**
- Représentée par (nom, prénom et qualité) : **Horsten Miel, Administrateur Délégué.**

* Date de conclusion du plan : **13/12/2013**

* Durée de validité du plan : **31/12/2016**

* Objectif à atteindre :

Maintien du nombre de travailleurs de 45 ans et plus

* Détermination des domaines d'actions choisis et description des mesures concrètes:

I. Formations & Informations

Afin de maintenir le nombre de les travailleurs de plus de 45 ans, l'entreprise leur propose de suivre des formations, suivant leur desiderata, avec les objectifs de mettre à jour ou d'améliorer leurs compétences ou connaissances.

1. Elaboration d'une grille de formations par métier.
 - L'entreprise s'engage à créer une grille de formation par métier permettant aux employés d'acquérir ou de conserver le niveau de compétence requis pour le métier qu'ils exercent.
2. Mise en place d'une formation E.H.B.O.
 - Le travailleur de plus de 45 ans pourra, à sa demande, bénéficier d'une formation en interne ou auprès d'un opérateur de formation externe.
3. Mise en place d'une formation sur la « Gestion du changement ».
 - Le travailleur de plus de 45 ans pourra, à sa demande, bénéficier d'une formation en interne ou auprès d'un opérateur de formation externe.
4. Mise en place d'une formation sur le thème « Ecole du dos ».
 - Le travailleur de plus de 45 ans pourra, à sa demande, bénéficier d'une formation en interne ou auprès d'un opérateur de formation externe.
5. Mise à disposition d'une brochure explicative sur la pension légale des employés.
6. Mise à disposition d'une brochure explicative sur le régime du crédit temps & interruptions de carrières.

II. Recrutement & Carrières

7. Recrutement via les sociétés d'outplacement.
 - Dans le but de maintenir les travailleurs de plus de 45 ans dans l'entreprise, l'entreprise utilisera notamment les sociétés d'outplacement comme canal de recrutement.
8. Favoriser la mobilité interne.
 - L'entreprise s'engage à publier les offres d'emploi en interne de manière à permettre aux employés de postuler.

III. Conditions de travail & Avantages

9. Adaptation des conditions de travail grâce aux bureaux ergonomiques.
 - L'entreprise s'engage dans le délai concerné par le plan à remplacer les bureaux actuels par des bureaux ergonomiques.
10. Procéder à une étude sur les possibilités de travailler à domicile.
 - L'entreprise s'engage à mener une étude sur les possibilités de travailler à domicile sans distinction de grade ou de fonction. En fonction des résultats de cette étude, les mesures de travail à domicile seront mises ou pas en vigueur dans l'entreprise.
11. Etude et révisions des avantages accordés au personnel.
 - L'entreprise s'engage à faire un inventaire et une enquête de satisfaction auprès de son personnel afin de déterminer le niveau de satisfaction des employés sur les bénéfices accordés par l'employeur.
12. Etablissement d'un relevé personnel des avantages accordés au personnel.
 - Dans le but de conserver la motivation des employés au travail, l'entreprise souhaite dresser un relevé individuel et annuel des avantages accordés à chaque employé.

IV. Intégration

13. Entretien de réintégration suite à une maladie longue durée.
 - L'employé bénéficiera d'un entretien de réintégration suite à une absence de longue durée avec son responsable hiérarchique, et ce avant son retour au travail.
14. Mise en place d'un système de parrainage au sein de l'entreprise.
 - Dans le but de continuer à motiver ses employés de 45 ans et plus, l'entreprise va instaurer un système de parrainage. Le parrain sera en charge de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel employé au sein de l'entreprise.

* Description de la ou des fonctions ou postes de travail concernés :

Toutes les fonctions de l'entreprise sont concernées.

* Personne responsable de la mise en œuvre : **C'est le département RH qui est responsable de la mise en œuvre.**