

Instructions

- Cochez la case si l'affirmation s'applique (en grande partie) à votre organisation.
- Sélectionnez ensuite une note (de 1 à 10) selon l'échelle ci-dessous.
- Fournissez ensuite une brève preuve et/ou une explication.
- Le cas échéant, calculez une moyenne par domaine pour mettre en évidence points forts et faibles.

Légende des scores et interprétation (1-10)

Score	Phase	Caractéristiques clés
1	Phase d'idée	Idées dispersées ; aucune politique ni budget.
2	Exploratoire	Pilotage unique ; dépend d'un seul moteur.
3	Ad-hoc	Application sporadique ; peu de données ou de garanties.
4	Début de structure	Répétable, pas encore à l'échelle de l'organisation.
5	Opérationnel	Processus documenté ; rôles et ressources clairs.
6	Rationalisé	Efficace ; suivi de base et revue trimestrielle.
7	Stratégique	Intégré au plan annuel ; KPI et ressources sécurisés.
8	Intégré	Collaboration inter-domaines ; ajustements pilotés par la donnée.
9	Exemplaire	Top 10 % du benchmark sectoriel ; apprentissages partagés en externe.
10	Transformateur	Leadership éclairé ; impact systémique démontrable.

Leadership stratégique et gouvernance

Les objectifs ESG sont intégrés dans la mission, la stratégie et le plan annuel de l'organisation

PREUVE

La direction est visiblement impliquée dans l'inclusion, la sécurité et la durabilité

PREUVE

Les RH disposent d'un siège à la table du conseil d'administration

PREUVE

Les dirigeants partagent activement des « histoires d'ambition » ou des déclarations de valeurs

PREUVE

Transparence sur l'avancement via des rapports internes et des tableaux de bord

PREUVE

Des ressources et outils suffisants sont disponibles au sein de l'organisation pour atteindre les objectifs ESG

PREUVE

NOTE TOTALE

Culture, comportement et sécurité psychologique

Un conseiller de confiance est disponible et facile à trouver pour tous les employés

PREUVE

Il existe une procédure de signalement de l'insécurité sociale, avec politique de suivi

PREUVE

Les équipes mènent périodiquement des dialogues d'équipe sur la sécurité et la collaboration

PREUVE

Les formations en leadership comprennent des modules sur la sécurité psychologique

PREUVE

Des « culture scans » ou enquêtes flash (pulse) surveillent la dynamique sociale

PREUVE

NOTE TOTALE

Inclusion et diversité

Une politique de recrutement et de sélection inclusive existe (sensibilisation aux biais comprise)

PREUVE

Des objectifs D&I mesurables sont définis (p. ex. entrée, progression, représentation)

PREUVE

Des réseaux internes (femmes, LGBTQ+, intergénérationnel, etc.) sont actifs

PREUVE

Attention portée à l'intégration sociale et à la dynamique d'équipe

PREUVE

La politique reconnaît l'intersectionnalité et les groupes vulnérables (NEET, réfugiés titulaires d'un permis de séjour)

PREUVE

Un responsable inclusion est nommé dans l'organisation

PREUVE

NOTE TOTALE

Employabilité durable et politique liée aux étapes de vie

Prise en compte des « life events » dans la politique RH (aide, deuil, constitution de famille)

PREUVE

Des modèles de travail flexibles (temps partiel, hybride, horaires variables) sont accessibles

PREUVE

L'apprentissage tout au long de la vie est activement soutenu (offre de formation, budgets, parcours)

PREUVE

Les entretiens de développement et d'avancement sont axés sur les valeurs et l'avenir

PREUVE

Les employés peuvent évoluer horizontalement **et** verticalement

PREUVE

NOTE TOTALE

Organisation du travail et conditions d'emploi

Les descriptions de fonction sont révisées sur la base d'exigences réalistes

PREUVE

La politique de carrière stimule la mobilité sans stigmatisation (p. ex. « Mois de la mobilité »)

PREUVE

Attention accordée à la charge de travail appropriée et à l'autonomie

PREUVE

La politique de santé, sécurité et vitalité est proactive, y compris la santé mentale

PREUVE

Des filets de sécurité existent pour la transition travail-hors travail

PREUVE

Une culture d'apprentissage saine est présente

PREUVE

Tous les échelons de l'organisation portent attention à l'apprentissage tout au long de la vie

PREUVE

NOTE TOTALE

Écosystème et partenariats avec les parties prenantes

Coopération avec les municipalités, l'UWV, l'enseignement et différents types d'organisations

PREUVE

Participation à des alliances régionales ou sectorielles axées sur l'inclusion

PREUVE

Utilisation de parcours d'accompagnement externes (jobcoaches, etc.)

PREUVE

Coopération avec d'autres entreprises pour permettre la mobilité

PREUVE

EL'ESG est intégré dans la politique d'achat et de chaîne d'approvisionnement

PREUVE

NOTE TOTALE

Suivi, évaluation et apprentissage

Évaluation périodique des mesures RH et ESG sur l'impact et l'inclusion

PREUVE

Les entretiens de départ et les enquêtes salariés sont systématiquement exploités

PREUVE

Les KPI ESG sont liés à des objectifs comportementaux et culturels concrets

PREUVE

Espace accordé aux expérimentations et à l'évaluation apprenante (p. ex. pilotes « safe spaces »)

PREUVE

Les erreurs peuvent être nommées comme opportunités d'apprentissage (sécurité psychologique)

PREUVE

NOTE TOTALE