

# CATALOGUE DES QUESTIONNAIRES



Logiciel édité par :



**HUMAN PREDICTIVE INTELLIGENCE**  
[www.group-hpi.com](http://www.group-hpi.com) | [contact@group-hpi.com](mailto:contact@group-hpi.com)

Logiciel développé par :



**SpeakUP**  
PULSE SURVEY

# SOMMAIRE

## Pulse

01	Santé et sécurité au travail .....	4
02	Mon entreprise .....	12
03	Mon travail .....	20
04	Mon manager .....	28
05	Mon environnement de travail .....	36
06	Mon développement personnel .....	44
07	Mes relations au travail .....	52
08	Ma rémunération et mes avantages sociaux .....	60
09	Les valeurs de mon entreprise .....	68
10	Ma performance .....	76
11	L'égalité femmes / hommes .....	84

12	La diversité .....	92
13	Le handicap .....	100
14	Équilibre vie professionnelle - vie personnelle .....	108
15	Performance managériale .....	116

## Questionnaires dédiés à la Transformation d'entreprise

16	Avant le déménagement .....	126
17	Après le déménagement .....	134
18	Réorganisation .....	142
19	La fusion-acquisition .....	150
20	RSE .....	156



# SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

## À PROPOS :

Le travail a une utilité sociale pour nous. Il est identitaire par les joies et les peines que l'on y vit. Il exige également des conditions physiques et matérielles optimales, adaptées et sans cesse réajustées, à défaut notre santé physique et mentale peut être impactée.

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer les conditions matérielles ainsi que les règles générales d'hygiène et de sécurité au travail.
- 2** Évaluer le sentiment de bien-être physique et mental au travail.
- 3** Évaluer la dimension émotionnelle dans le travail.
- 4** Évaluer le niveau de prévention santé et Sécurité au Travail par les acteurs du terrain.
- 5** Évaluer la compréhension du rôle des acteurs SST.



CONDITIONS DE TRAVAIL  
ÉMOTIONS PROTECTION  
HYGIÈNE & SÉCURITÉ  
SÉCURITÉ RESSOURCES  
SANTÉ PRÉVENTION





FONCTIONNEMENT  
VISIBILITÉ  
COMMUNICATION  
STRATÉGIE  
CLIMAT SOCIAL  
LISIBILITÉ  
ORGANISATION  
STRUCTURE

# MON ENTREPRISE

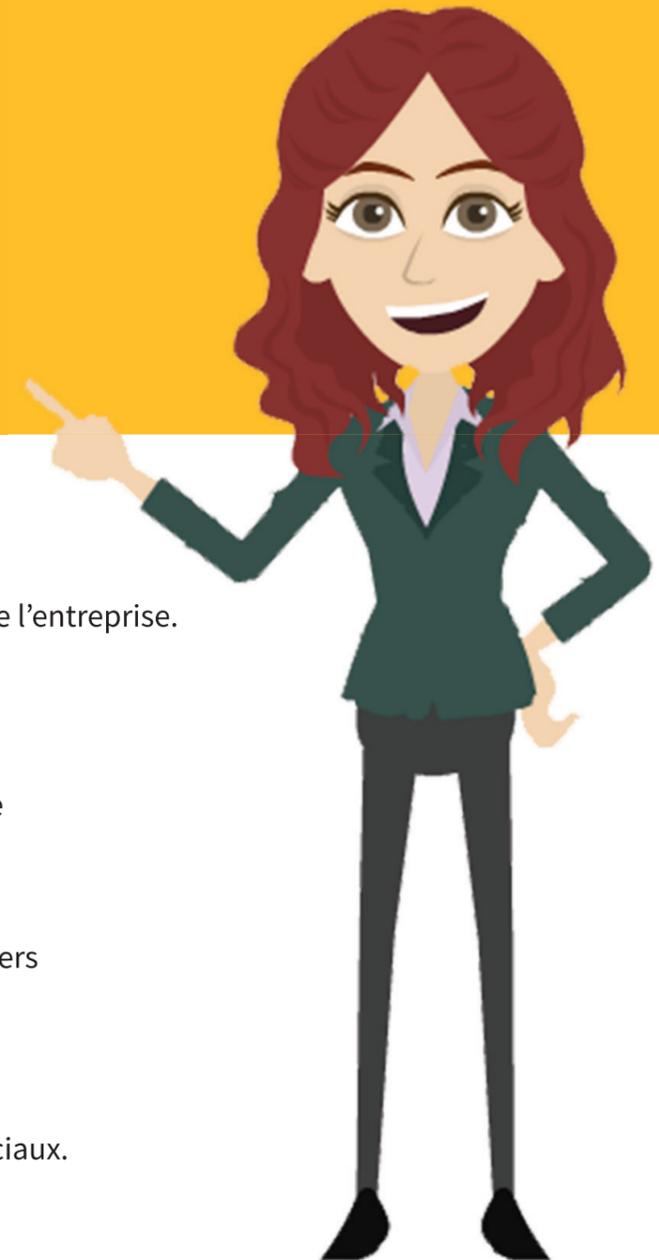
# 2

## À PROPOS :

Dès sa création, l'entreprise communique sur son projet, ses missions et sa stratégie. Il est alors essentiel qu'en tant que collaborateur, on soit au fait de ses lignes directrices. Savoir où l'on va, il n'y a rien de plus rassurant, sécurisant et engageant !

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer la clarté et le bon fonctionnement de l'entreprise.
- 2** Évaluer le facteur anxigène de l'incertitude et de l'insécurité socio-économique.
- 3** Évaluer si la « santé » de l'entreprise impacte celle des équipes et plus globalement le climat social de l'entreprise.
- 4** Évaluer le système de communication à travers leurs effets sur les équipes, le travail, la performance, les résultats.
- 5** Évaluer si le climat d'entreprise est sain et n'est pas générateur de risques psychosociaux.





# MON TRAVAIL

# 3

## À PROPOS :

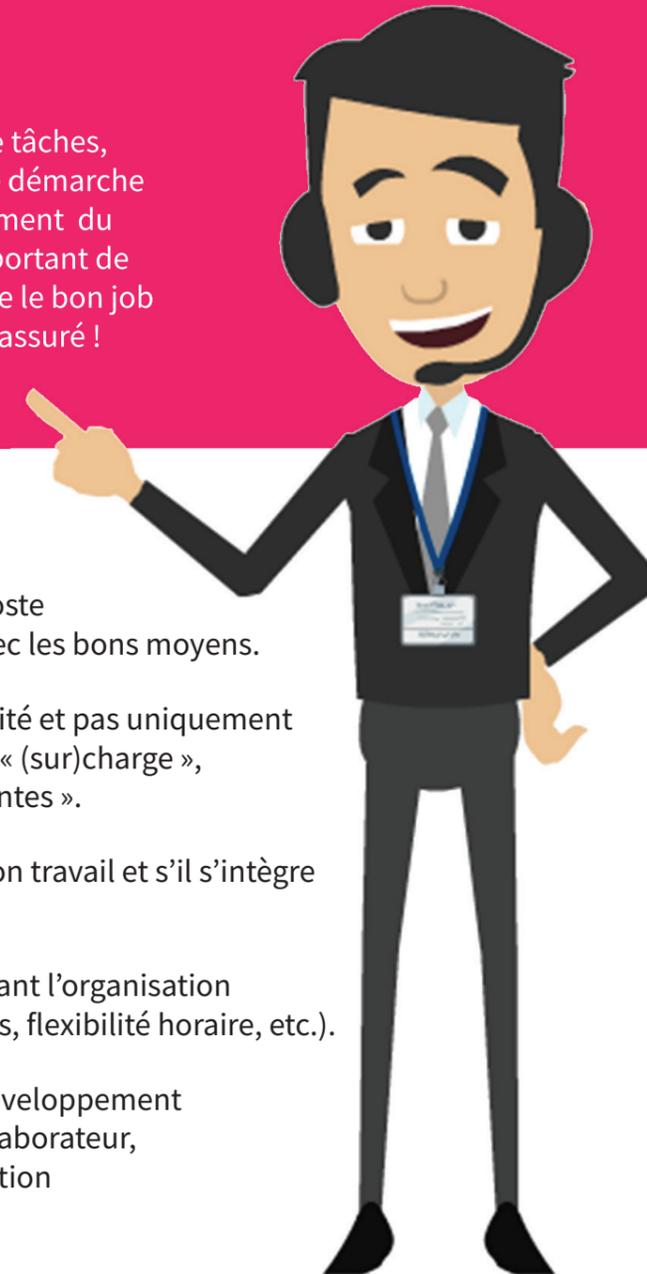
Le travail ne se résume pas à une simple exécution de tâches, de prescriptions ou d'ordres ; il implique souvent une démarche d'adaptation, de réflexion sur les objectifs et d'ajustement du chemin à parcourir pour les atteindre. Il est donc important de s'assurer que l'on est bien dans le bon poste pour faire le bon job (et l'avoir compris !) sinon c'est le « blues du boulot » assuré !

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer que le collaborateur est dans le bon poste pour faire le bon travail, au bon moment et avec les bons moyens.
- 2** Évaluer le contenu du travail en termes de réalité et pas uniquement de prescrit ; une réalité qui se vit en termes de « (sur)charge », d'« exigence », de « déséquilibre », de « contraintes ».
- 3** Évaluer le sens que donne le collaborateur à son travail et s'il s'intègre dans la marche de l'entreprise.
- 4** Évaluer la satisfaction des personnels concernant l'organisation temporelle du travail (pauses, emploi du temps, flexibilité horaire, etc.).
- 5** Évaluer le degré d'autonomie permettant le développement de la créativité, la marge de manœuvre du collaborateur, sa performance et la diminution de son exposition au risque psychosocial.



MARGE DE MANŒUVRE  
RISQUE / RÉALITÉ  
CRÉATIVITÉ DÉVELOPPEMENT  
AUTONOMIE SENS DU TRAVAIL  
ORGANISATION RÉEL DU TRAVAIL  
CONTENU DE TRAVAIL  
PLACE / MOYEN





POSTURE MANAGÉRIALE  
COHÉRENCE ACCOMPAGNEMENT  
GUIDE APPARTENANCE  
MOTIVATION RECONNAISSANCE  
CONFIANCE ÉMOTION  
BIENVEILLANCE

# MON MANAGER

# 4

## À PROPOS :

Un manager doit tenir compte de la personnalité de chacun de ses collaborateurs. Il doit adapter ses efforts en fonction des attitudes, comportements, objectifs et besoins qu'il perçoit. Un manager doit pouvoir cadrer, rassurer, décider et l'équipe doit se sentir rassurée, soutenue et guidée.



## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer la cohérence, la bienveillance et l'efficacité de la ligne hiérarchique par chaque acteur de l'entreprise.
- 2** Évaluer le sentiment de reconnaissance des professionnels à travers des faits, des comportements, des attitudes et des relations professionnelles avec la hiérarchie.
- 3** Évaluer le sentiment d'appartenance, le sentiment d'être pris en compte dans le travail individuel et collectif.
- 4** Évaluer le facteur confiance dans une équipe de travail envers sa hiérarchie et l'entreprise.
- 5** Évaluer les collaborateurs sur leur sentiment d'être accompagnés, guidés par leur supérieur hiérarchique.



ESPACE & TEMPS DE TRAVAIL  
AMÉNAGEMENT  
CONDITIONS DE TRAVAIL  
LIEN COLLABORATIF  
CONVIVIALITÉ CONTEXTE  
TRAVAIL EN RÉSEAU  
ORGANISATION TRAVAIL  
ADAPTATION / MOYENS

# MON ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

## À PROPOS :

L'environnement de travail est un domaine complexe. C'est l'ensemble des moyens matériels, humains, collaboratifs ainsi que l'espace professionnel. Il est important d'être conscient que, pour être efficace, on s'approprié son environnement. De ces conditions dépendent la qualité de vie au travail et donc la performance.

## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer les liens collaboratifs entre collègues, entre les différents services de l'entreprise et les partenaires extérieurs.
- 2 Évaluer la qualité et l'adaptabilité du lieu (espace de travail) au travailleur car ce devrait être au travail de s'adapter à l'homme et non l'inverse.
- 3 Évaluer les moyens techniques, humains, financiers et matériels permettant aux collaborateurs d'assurer leurs missions de façon efficace.
- 4 Évaluer les conditions de travail en phase avec les objectifs, les missions, et les profils de compétences de chacun.
- 5 Évaluer l'accompagnement et l'adaptation aux évolutions et les transformations de l'environnement de travail.





AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL  
PERSPECTIVES DE CARRIÈRE  
FORMATION  
MARGES DE MANŒUVRE  
RECONNAISSANCE  
ÉVOLUTION DES MISSIONS  
GESTION DES R.H.

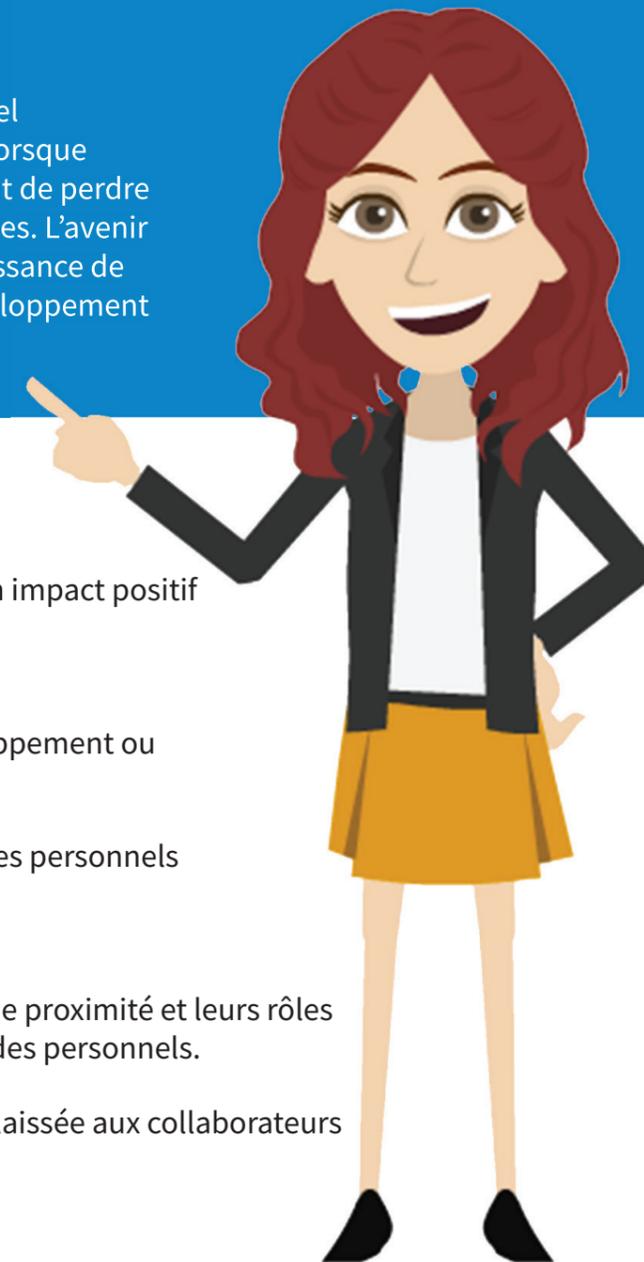
# MON DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

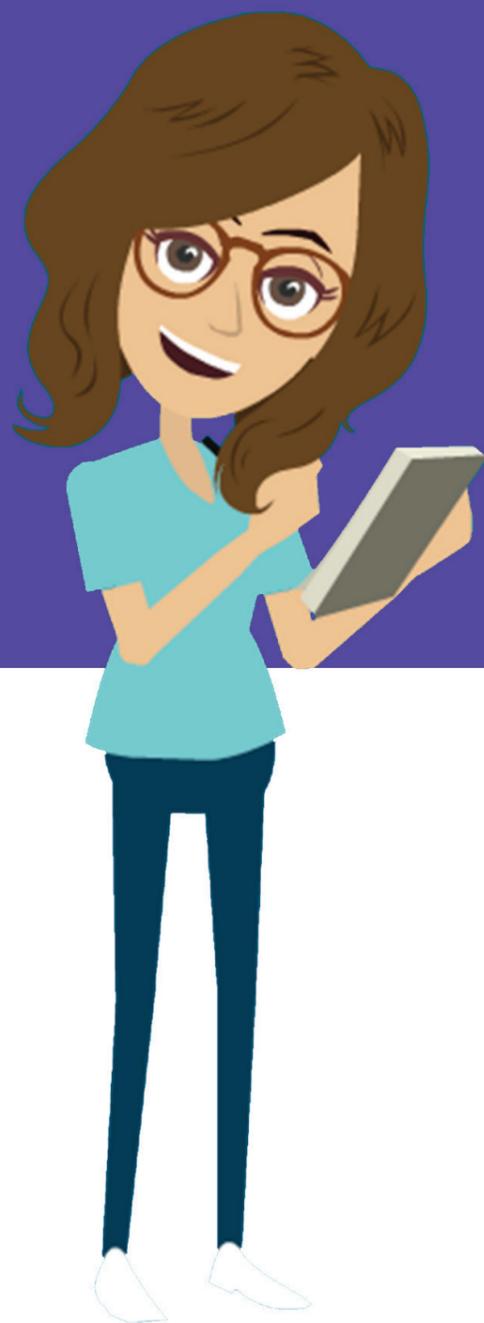
## À PROPOS :

En tant que collaborateur, le développement personnel au travail est en lien étroit avec celui de l'entreprise. Lorsque l'entreprise va mal ou dysfonctionne, on a le sentiment de perdre le contrôle sur son travail, sa carrière et ses perspectives. L'avenir est flou, l'incertitude angoisse ; c'est aussi la reconnaissance de l'entreprise qui s'exprime (ou pas !) au travers du développement personnel du salarié.

## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer si la performance au travail aboutit à un impact positif sur le déroulement de carrière.
- 2 Évaluer l'intérêt porté aux missions confiées, l'adéquation aux évolutions du poste et développement ou approfondissement des compétences.
- 3 Évaluer le plan de formation et la satisfaction des personnels à l'utiliser pour développer leurs compétences, améliorer leur organisation du travail.
- 4 Évaluer la visibilité des services R.H. référent / de proximité et leurs rôles dans l'information et la gestion administrative des personnels.
- 5 Évaluer la marge de manœuvre et de créativité laissée aux collaborateurs pour travailler avec la réalité du terrain.





COLLECTIF DE TRAVAIL  
RELATIONS  
SOUTIEN SOCIAL  
TRAVAIL EN ÉQUIPE  
CONVIVIALITÉ  
CLIMAT PLACE

# MES RELATIONS AU TRAVAIL

# 7

## À PROPOS :

Les relations humaines au travail se définissent par les interactions avec les collègues, la ligne hiérarchique et toute l'organisation. En plus de favoriser plaisir, sérénité et bien-être au travail, le relationnel professionnel s'installe dans les espaces informels de discussion sur le lieu de travail. Ces espaces facilitent le développement de la performance individuelle et collective.



## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer le climat relationnel des équipes et mesurer la satisfaction relationnelle.
- 2 Évaluer le sentiment d'appartenance et l'engagement relationnel (*vérifier l'existence d'un collectif de travail*).
- 3 Évaluer le soutien entre collègues, la compétence collective et l'entraide en cas de difficultés.
- 4 Évaluer la part du temps de travail consacré à la confrontation professionnelle.
- 5 Évaluer la qualité du travail en équipe, sa cohérence et sa dynamique.



INCITATION  
SALAIRE / RÉTRIBUTION  
AVANTAGES SOCIAUX  
MOTIVATION  
ENGAGEMENT  
COMITÉ D'ENTREPRISE  
VARIABLE

# MA RÉMUNÉRATION & MES AVANTAGES SOCIAUX

# 8

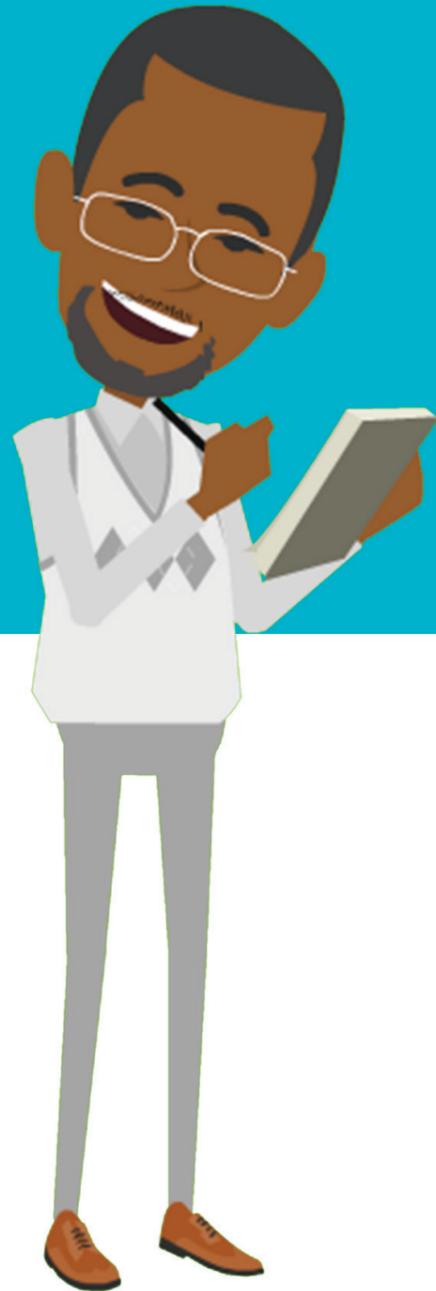
## À PROPOS :

Chaque situation professionnelle offre au travailleur de multiples avantages comme un salaire, une identité socioprofessionnelle, des contacts sociaux. Le travail est structurant et répond à nos besoins. Travailler suppose alors une reconnaissance qui passe par la rémunération et les avantages sociaux contribuant à la satisfaction.



## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer le degré de satisfaction des collaborateurs sur leurs salaires.
- 2 Évaluer l'engagement des collaborateurs grâce à la part variable de la rémunération.
- 3 Évaluer le sentiment d'attachement et d'appartenance à l'entreprise à travers la qualité du programme d'avantages sociaux.
- 4 Évaluer la perception qu'ont les collaborateurs de l'équité de la politique de rémunération de l'entreprise.
- 5 Évaluer la perception de la rémunération comparativement à la réalité du marché.



VALEURS / QUALITÉ ÉTHIQUE  
DIGNITÉ  
VALORISATION SOCIALE  
INTÉGRITÉ  
RÈGLES PROFESSIONNELLES  
EXEMPLARITÉ

# LES VALEURS DE MON ENTREPRISE

## À PROPOS :

Lorsque l'on est amené à travailler en opposition avec ses propres valeurs professionnelles ou personnelles, on peut se sentir mal à l'aise et même souffrir ! Au contraire, si on agit conformément à ses valeurs, on a le sentiment d'être respecté et de respecter les autres.

## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer si les valeurs de l'entreprise sont identifiées, comprises et intégrées.
- 2 Évaluer l'importance des règles professionnelles dans le collectif de travail.
- 3 Évaluer si l'entreprise dispose d'une culture qualité partagée et reconnue de tous.
- 4 Évaluer le niveau « éthique » dans l'entreprise et son impact sur la performance globale.
- 5 Évaluer l'impact de la valorisation sociale du métier, de l'entreprise sur l'engagement, l'investissement, le sens au travail et le sentiment de contribuer à quelque chose.





RÉSULTATS / EFFICACITÉ  
MOTIVATION ENGAGEMENT  
TRAVAIL PRESCRIT / TRAVAIL RÉEL  
OBJECTIFS MOYENS  
EFFICIENCE / RECONNAISSANCE  
ÉVALUATION

# MA PERFORMANCE

# 10

## À PROPOS :

Être performant au travail, c'est à la fois être compétent et investi dans sa mission : motivé et enthousiaste. C'est se sentir appartenir à une équipe cohérente et collaborative. C'est une somme de bon sens, un management sain, une culture d'entreprise et une gestion administrative et financière incitative.

## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer la bonne compréhension des objectifs fixés et l'adhésion des collaborateurs à ces objectifs.
- 2 Évaluer si l'entretien annuel et les outils d'évaluations sont compris et utilisés à bon escient.
- 3 Évaluer la motivation et l'engagement des collaborateurs en fonction des objectifs, des conditions de travail, du sens de l'action et de la reconnaissance.
- 4 Évaluer le niveau de reconnaissance dans l'entreprise et son impact sur la performance.
- 5 Évaluer si les collaborateurs ont le sentiment d'être efficace et les moyens de l'être.





ÉGALITÉ DES CHANCES  
RESPECT  
VALORISATION SOCIALE  
RICHESSE  
PLAFOND DE VERRE  
HOMME / FEMME  
JUSTICE

# L'ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

# 11

## À PROPOS :

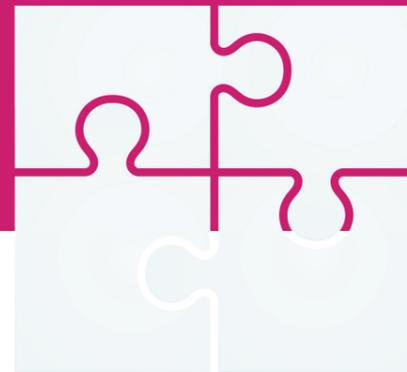
L'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet majeur qui chamboule nos pratiques sociétales. On parle souvent à tort de rétablir l'égalité professionnelle, alors qu'il s'agit de l'établir pour la première fois. L'entreprise se doit d'être un lieu pionnier et exemplaire afin de d'aider chacun à se libérer de ce clivage.

## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer la perception de chacun car ces perceptions peuvent avoir une influence directe sur la mise en œuvre de cette politique.
- 2 Évaluer l'action de communication sur l'égalité femmes / hommes dans l'entreprise.
- 3 Évaluer la connaissance et l'opinion des équipes sur la question de l'égalité femmes / hommes.
- 4 Évaluer la visibilité et la réalisation des actions égalité femmes / hommes.
- 5 Évaluer l'efficacité du processus R.H. au regard de l'égalité femmes / hommes.
- 6 Évaluer si le dispositif égalité femmes / hommes en place est opérationnel.



Version multilingue :



COMPLÉMENTARITÉ  
VALEURS RICHESSE  
INNOVATION CRÉATIVITÉ  
PERFORMANCE ÉTHIQUE  
DIFFÉRENCES

# LA DIVERSITÉ

# 12

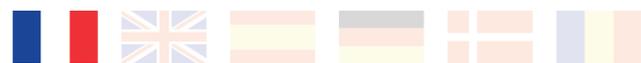
## À PROPOS :

Il ne faut pas parler d'une diversité mais des diversités au sein de l'entreprise. Toutes additionnées, elles sont sources d'innovation et de performance. Une organisation qui exploite ses diversités possède un avantage concurrentiel sur celles qui les subissent.

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer la perception que chacun peut avoir de la politique diversité.
- 2** Évaluer la connaissance et l'opinion des équipes quant à la politique diversité.
- 3** Évaluer la visibilité et la réalisation des actions diversité.
- 4** Évaluer l'implication de la Direction R.H. sur la diversité
- 5** Évaluer la perception du lien performance et diversité.





# LE HANDICAP

# 13



MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
INCLUSION ACCESSIBILITÉ  
ÉGALITÉ DES CHANCES  
SOLIDARITÉ

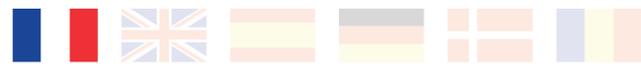
## À PROPOS :

L'inclusion des travailleurs handicapés sur le lieu de travail est la responsabilité de tous. La politique handicap de l'entreprise permet de fixer un cadre et des règles afin d'assurer l'accessibilité et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cependant, il est de notre responsabilité individuelle d'en faire une réalité chaque jour.

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer la perception des collaborateurs sur le handicap dans leur entreprise.
- 2** Évaluer la politique handicap de mon entreprise.
- 3** Évaluer si mon entreprise est un lieu de travail « handi-accueillant ».
- 4** Évaluer si mon entreprise permet aux travailleurs handicapés de se déclarer sans risque du point de vue des collaborateurs.
- 5** Évaluer le degré de maturité de mon entreprise sur le sujet du handicap.





ÉQUILIBRE TRAVAIL - VIE PERSONNELLE  
ORGANISATION  
DÉCONNEXION  
OUTILS DIGITAUX  
CADRE DE TRAVAIL  
BLURRING

# ÉQUILIBRE VIE PRO. / PERSO.

# 14

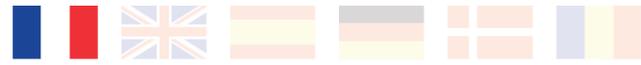
## À PROPOS :

L'équilibre vie professionnelle - vie personnelle est un sujet d'actualité avec l'avènement du digital. Trouver le bon équilibre est un facteur clé de performance pour chacun d'entre nous. La perception de la frontière professionnelle - personnelle est propre à chacun et il est important que l'entreprise d'aujourd'hui permette à chaque collaborateur de trouver son équilibre.



## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer la perception individuelle de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle.
- 2 Évaluer les usages des collaborateurs en terme d'équilibre vie professionnelle - vie personnelle et mesurer l'écart avec les pratiques recommandées.
- 3 Évaluer l'impact du travail sur la vie personnelle des collaborateurs
- 4 Évaluer l'impact de la vie personnelle des collaborateurs sur leur travail.
- 5 Évaluer la tendance de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle au sein de l'entreprise.



ÉCOUTE ANIMATION SENS  
OBJECTIFS PARTAGE COACHING  
ÉCHANGES ENCOURAGEMENTS  
CONVIVIALITÉ SYNERGIE  
COLLECTIF SUIVI  
ÉQUITÉ FEED-BACK



# PERFORMANCE MANAGÉRIALE

# 15

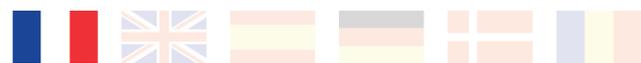
## À PROPOS :

La performance des managers est un facteur clé de réussite d'une entreprise. Un bon manager est la combinaison de plusieurs qualités, c'est même l'une des principales sources de satisfaction au travail pour les collaborateurs. Il doit savoir s'adapter aux besoins spécifiques de son équipe et des personnes qui la composent. A chaque équipe son bon manager !



## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer les aptitudes du manager à communiquer avec son équipe.
- 2 Évaluer la capacité du manager à organiser son équipe.
- 3 Évaluer la capacité du manager à mener et tirer le meilleur de son équipe.
- 4 Évaluer le positionnement du manager par rapport aux membres de son équipe.
- 5 Évaluer les capacités du manager à animer et créer la cohésion au sein de son équipe.
- 6 Évaluer les capacités du manager à développer les compétences de son équipe.
- 7 Évaluer les appétences du manager à partager les réussites et reconnaître la contribution de chacun.
- 8 Évaluer le positionnement et le rôle du manager au sein de l'organisation.



PRÉPARATION ORGANISATION  
ANTICIPATION  
CONDUITE DU CHANGEMENT

# AVANT LE DÉMÉNAGEMENT

# 16

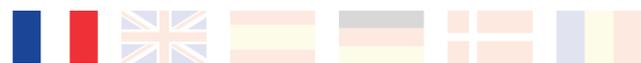
## À PROPOS :

Un déménagement est un événement majeur dans la vie d'une entreprise et de ses équipes. Il peut tout autant être un tremplin de pour la croissance de l'entreprise qu'un frein à son développement. Afin que cet événement soit un levier de performance, en tant que collaborateurs, nous devons être informés, consultés et accompagnés durant la préparation. Anticiper les différents impacts sur les sphères professionnelles et personnelles permet une transition progressive et maîtrisée.

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer que l'information a bien circulé et rechercher l'adhésion au projet.
- 2** Évaluer le temps d'analyse des besoins et l'impact du changement.
- 3** Évaluer si des ressources ont été mises à disposition des collaborateurs afin de les accompagner.
- 4** Évaluer si les services R.H. ont bien été associés au projet d'accompagnement au changement et s'ils ont informé les collaborateurs de l'impact sur leur carrière et rémunération.
- 5** Évaluer l'impact du déménagement sur les conditions de travail.





BILAN ADAPTATION  
AMÉLIORATION CONTINUE  
NOUVEL ENVIRONNEMENT  
CONTINUITÉ

# APRÈS LE DÉMÉNAGEMENT

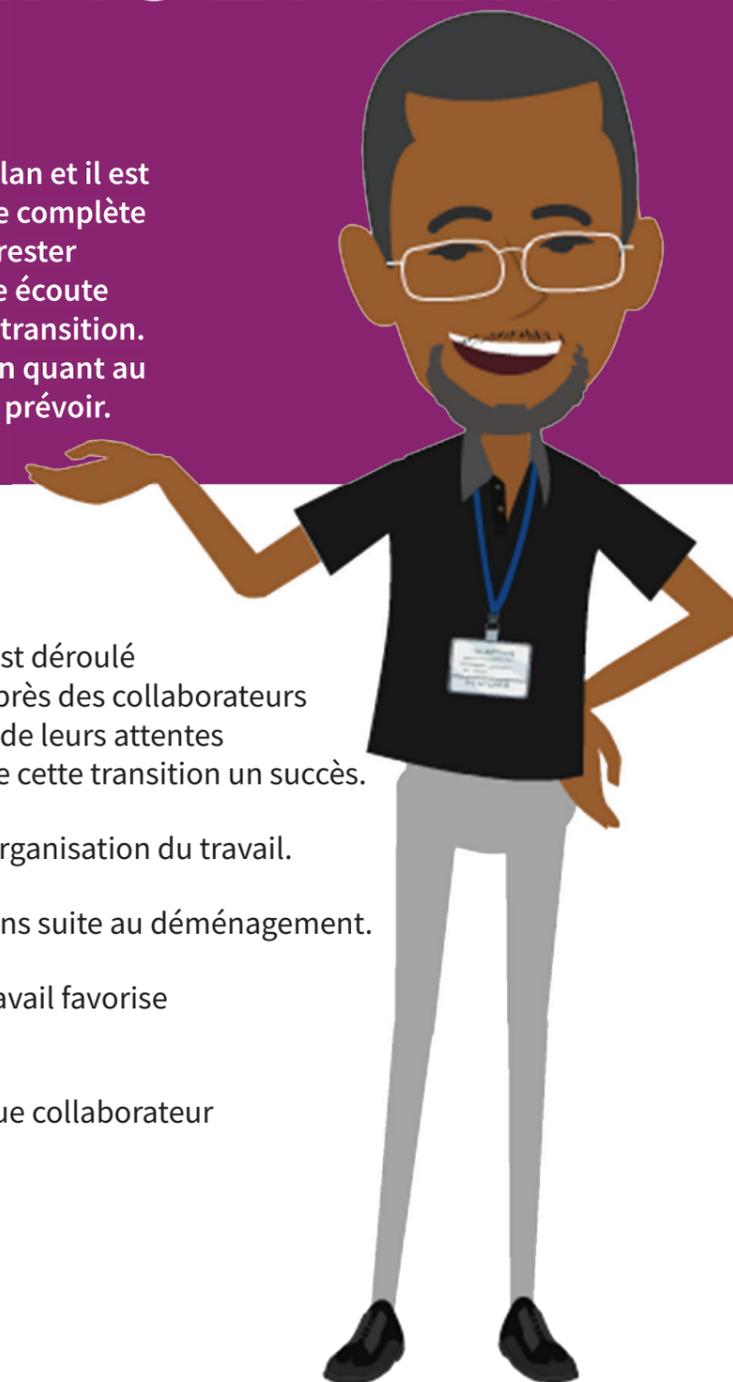
# 17

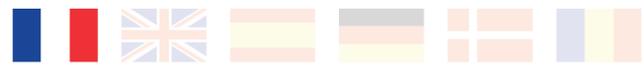
## À PROPOS :

Suite au déménagement, l'heure est à un 1<sup>er</sup> bilan et il est courant que la mise en place ne soit pas encore complète et immédiate. Certains sujets peuvent parfois rester en suspens et il est primordial de rester à notre écoute pendant la seconde partie de cette période de transition. C'est l'occasion de faire remonter notre opinion quant au déroulement, mais aussi sur les ajustements à prévoir.

## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer si le projet de déménagement s'est déroulé dans les meilleures conditions. Vérifier auprès des collaborateurs que la réalité du projet a été à la hauteur de leurs attentes est une condition nécessaire pour faire de cette transition un succès.
- 2** Évaluer l'impact des changements sur l'organisation du travail.
- 3** Évaluer si des difficultés restent en suspens suite au déménagement.
- 4** Évaluer si le nouvel environnement de travail favorise l'engagement des collaborateurs.
- 5** Évaluer l'accompagnement R.H. de chaque collaborateur en aval du changement.





# RÉ-ORGANISATION

# 18

## À PROPOS :

Le changement se prépare, s'anticipe et s'organise. L'entreprise peut être impactée sur plusieurs sphères et l'accompagnement des collaborateurs ne faiblit pas. La mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle organisation permet de vérifier la pertinence et la faisabilité du projet ou de révéler les résistances.

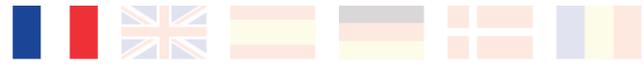
## LES OBJECTIFS :

- 1** Évaluer l'annonce du projet et la diffusion de l'information.
- 2** Évaluer l'adhésion des collaborateurs au projet et à ses enjeux.
- 3** Évaluer le ressenti des collaborateurs sur la mise en œuvre opérationnelle du projet.
- 4** Évaluer si les services R.H. ont bien été associés au projet d'accompagnement au changement et s'ils ont informé les collaborateurs de l'impact sur leur carrière et rémunération.
- 5** Évaluer l'impact de la réorganisation sur les postes de travail.
- 6** Évaluer en quoi le changement peut impacter l'organisation du travail.



PROJET D'ENTREPRISE  
NOUVELLE ORGANISATION  
OPPORTUNITÉS  
ÉVOLUTION DE CARRIÈRE  
DÉVELOPPEMENT PERSONNEL





FUSION-ACQUISITION  
CHANGEMENT  
ACCOMPAGNEMENT  
ATTENTES ORGANISATION  
AVENIR ACCUEIL  
INTÉGRATION SYNERGIE

# LA FUSION ACQUISITION

# 19

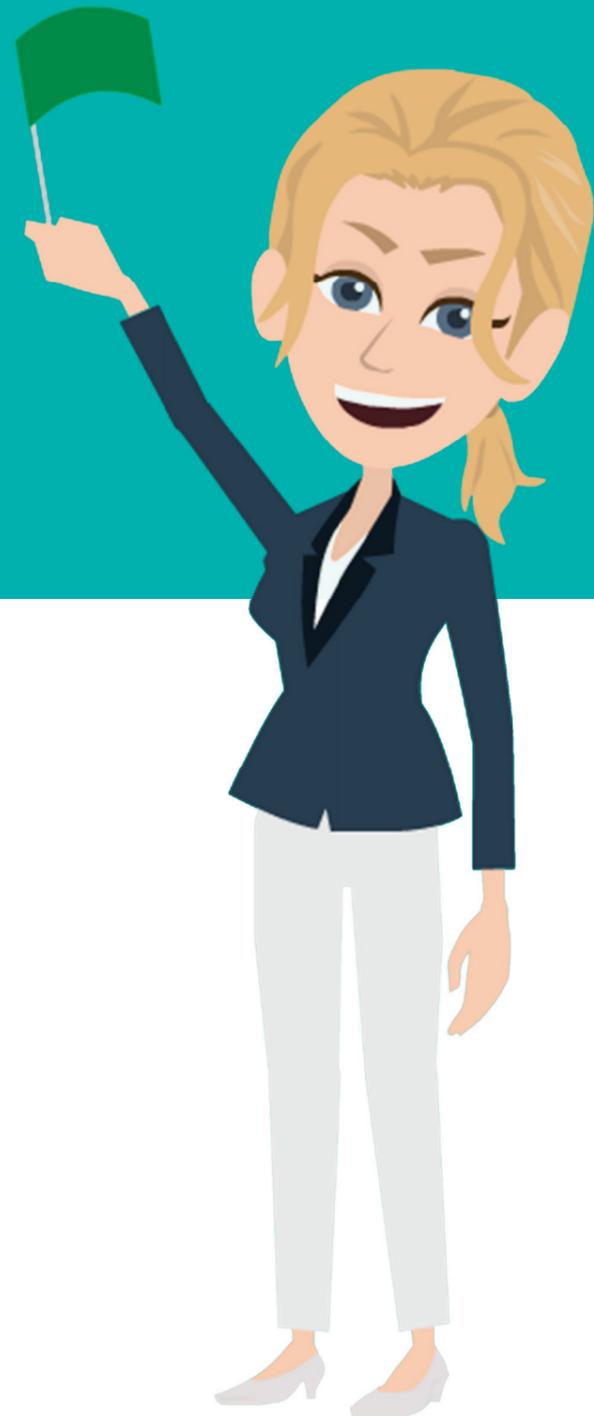
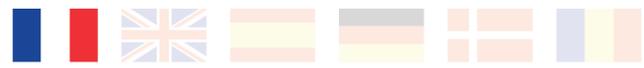
## À PROPOS :

Les impacts d'une fusion-acquisition entre plusieurs structures sont très souvent plus profonds que ceux imaginés à l'initial. L'information et la concertation sont des éléments-clés pour accompagner les collaborateurs en cette période de transformation. Bien accompagnée, les objectifs de cette fusion-acquisition (intégrations, synergies ...) sont plus rapidement atteints.

## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer la perception de la nouvelle entité / entreprise.
- 2 Évaluer les attentes personnelles des collaborateurs vis-à-vis de cette fusion.
- 3 Évaluer le niveau de préparation des équipes à la fusion.
- 4 Évaluer la perception des collaborateurs vis-à-vis de la compatibilité des cultures d'entreprises.





ÉTHIQUE RESPONSABILITÉ  
DÉVELOPPEMENT DURABLE  
ENVIRONNEMENT  
EXEMPLARITÉ  
FUTUR ÉCOLOGIE

# RSE (RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ENTREPRISE)

# 20

## À PROPOS :

La responsabilité sociale d'entreprise est non seulement un sujet d'actualité mais également un levier de performance pour les entreprises. Concilier performance économique et développement durable, c'est tout l'enjeu de l'entreprise de demain. S'engager sur ces sujets, c'est aussi fédérer les collaborateurs autour d'un projet plus large que l'entreprise elle-même.



## LES OBJECTIFS :

- 1 Évaluer la politique RSE de mon entreprise.
- 2 Évaluer la pertinence des valeurs RSE de mon entreprise.
- 3 Évaluer le niveau de prise en compte de la problématique environnementale dans la politique RSE de mon entreprise.
- 4 Évaluer l'importance des enjeux sociaux dans la politique RSE de mon entreprise.
- 5 Évaluer l'importance donnée à la RSE dans les PME / ETI.
- 6 Évaluer le niveau de communication de mon entreprise sur les sujets RSE.
- 7 Évaluer le niveau d'engagement RSE de mon entreprise à l'échelle globale.
- 8 Évaluer le niveau d'intégration des problématiques RSE dans la stratégie R.H. de mon entreprise.
- 9 Évaluer le niveau de considération des problématiques RSE au sein de la supply chain de mon entreprise.

