

Matrice d'évaluation

1. GSE et politique d'entreprise

	1	2	3	4	5					
Gestion de la Santé en 1. Entreprise et politique d'entreprise	Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en œuvre	Prise de conscience et mise en œuvre ponctuelle	Mise en œuvre intégrée et systématique	Mise en œuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en œuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
	Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en œuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux). Systématique: la procédure est mise en œuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en œuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
1a Lignes directrices de l'entreprise	Pas d'intégration des valeurs et contenus GSE dans les lignes directrices de l'entreprise ou dans des documents semblables.	Les valeurs et contenus GSE font partie intégrante des lignes directrices de l'entreprise ou de documents semblables. Ils sont communiqués aux collaborateurs.	Les cadres défendent les valeurs et contenus GSE. Les valeurs et contenus GSE sont pris en compte dans les décisions importantes et sont mises en œuvre activement.	Les documents correspondants et leur mise en œuvre sont régulièrement évalués et contrôlés par la direction supérieure.	Les lignes directrices ou les documents semblables ainsi que leur application sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
1b Ressources	Pas de mise à disposition de ressources pour la GSE.	Un budget et des ressources en personnel sont ponctuellement mis à disposition pour des mesures GSE isolées.	Des ressources destinées au service spécialisé GSE ou au(x) responsable(s) GSE ainsi qu'à des projets GSE à plus long terme et de plus grande envergure sont régulièrement mises à disposition.	La mise à disposition et l'utilisation des ressources mobilisées sont régulièrement évaluées et contrôlées par la direction supérieure.	La mise à disposition et l'utilisation des ressources sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
1c Evaluation par le management	Pas de prise de connaissance du progrès de la GSE (critères 6) par la direction supérieure.	Prise de connaissance ponctuelle du progrès de la GSE par la direction supérieure.	Confrontation régulière et active de la direction supérieure avec le progrès de la GSE et prise de position sur l'effet de celle-ci.	Le processus d'évaluation par le management est évalué et contrôlé régulièrement par la direction supérieure.	Le processus pour l'évaluation par le management est optimisé par la direction supérieure sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
1d Formation et formation continue	La GSE n'est pas un élément de l'offre de formation et de formation continue destinée aux collaborateurs et aux cadres.	L'offre de formation et de formation continue contient des thèmes pertinents pour la santé et est à la disposition des collaborateurs et des cadres.	Les collaborateurs et les cadres fréquentent régulièrement les offres de formation et de formation continue relatives au renforcement des compétences en santé et à la mise en place de structures promotrices de santé.	Les formations et formations continues, leur fréquentation, l'offre ainsi que son rapport avec les exigences actuelles sont évalués et contrôlés systématiquement.	Les formations et formations continues sont adaptées et optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
1e Infrastructures et offres pertinentes pour la santé et conditions de travail ergonomiques	Les infrastructures et offres minimales pertinentes pour la santé réglementaires sont à disposition. Les conditions minimales, ergonomiques et relatives à l'hygiène (du travail), sont respectées.	Des infrastructures et offres pertinentes pour la santé supplémentaires dans les domaines de l'alimentation, de l'activité physique et de la récupération sont mises à la disposition des collaborateurs. Des campagnes de prévention ponctuelles sur la question de l'équipement ergonomique des postes de travail et sur le travail ergonomique sont organisées.	L'utilisation des infrastructures et offres pertinentes pour la santé est encouragée activement. Les postes de travail sont systématiquement aménagés en fonction des aspects ergonomiques. Les collaborateurs sont qualifiés sur la question de l'ergonomie.	Les offres et infrastructures pertinentes pour la santé, leur utilisation, mais également l'ergonomie des postes de travail et les mesures de prévention correspondantes sont régulièrement évaluées et contrôlées.	Les offres et infrastructures pertinentes pour la santé, leur utilisation, mais également l'ergonomie des postes de travail et les mesures de prévention correspondantes sont adaptées et optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					

Matrice d'évaluation

2. Aspects de la gestion du personnel et de l'organisation du travail

	1	2	3	4	5					
2. Aspects de la gestion du personnel et de l'organisation du travail	Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en œuvre	Prise de conscience et mise en œuvre ponctuelle	Mise en œuvre intégrée et systématique	Mise en œuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en œuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
	Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en œuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux) Systématique: la procédure est mise en œuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en œuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
2a Compétences et conditions préalables en matière de santé	Pas d'ajustement entre les compétences personnelles, les conditions préalables en matière de santé et les exigences du poste.	Ajustement ponctuel entre les exigences (par ex. selon des profils d'exigences) et les compétences et renforcement ponctuel des compétences individuelles et sociales.	Entretiens menés à intervalles réguliers afin de contrôler l'adéquation entre les exigences, les compétences et les conditions préalables en matière de santé. Renforcement systématique des compétences individuelles et sociales.	Les mesures dans les domaines de la sélection, de la conduite et du développement du personnel en vue du maintien des compétences et des conditions préalables en matière de santé sont évaluées et contrôlées régulièrement.	Les mesures dans les domaines de la sélection, de la conduite et du développement du personnel en vue du maintien des compétences et des conditions préalables en matière de santé sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
2b Surmenage et sous-exploitation	Le surmenage et la sous-exploitation des collaborateurs ne sont identifiés que par hasard.	En cas de surmenage ou de sous-exploitation manifestes, des mesures sont mises en œuvre dans le domaine de l'organisation du travail (p. ex. réduction de la complexité des tâches, gestion des horaires, etc.) et de l'aménagement des tâches (p. ex. globalité de la tâche, autonomie, etc.).	Des mesures dans le domaine de l'organisation du travail et de l'aménagement des tâches en vue de la prévention du surmenage et de la sous-exploitation sont mises en œuvre de manière systématique (p. ex. job rotation, job enlargement, job enrichment).	Les mesures dans le domaine de l'organisation du travail et de l'aménagement des tâches contre le surmenage et la sous-exploitation sont régulièrement évaluées et contrôlées.	Les mesures dans le domaine de l'organisation du travail et de l'aménagement des tâches contre le surmenage et la sous-exploitation sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
2c Possibilités de développement	Pas de possibilités de développement à disposition.	Des possibilités de développement sont ponctuellement à disposition.	Promotion systématique des collaborateurs. Les possibilités de développement sont définies, connues et transparentes (p.ex. au moyen d'un concept de développement du personnel, d'une bourse aux emplois interne, du Job-Rotation).	Les mesures de promotion des collaborateurs sont évaluées et contrôlées régulièrement.	Les mesures de promotion des collaborateurs sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
2d Participation	Pas de possibilité pour les collaborateurs de participer activement à la résolution de problèmes de santé.	Implication ponctuelle des collaborateurs dans la résolution de problèmes de santé et l'aménagement du travail quotidien (p.ex. boîte à idées, management des idées).	Implication systématique et proactive des collaborateurs dans la résolution de problèmes de santé, l'aménagement du travail quotidien ainsi que dans la mise en œuvre de décisions stratégiques pertinentes pour la santé.	Les possibilités de participation sont évaluées et contrôlées régulièrement.	Les possibilités de participation sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					

Matrice d'évaluation

2. Aspects de la gestion du personnel et de l'organisation du travail

	1	2	3	4	5	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
2. Aspects de la gestion du personnel et de l'organisation du travail	Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en œuvre	Prise de conscience et mise en œuvre ponctuelle	Mise en œuvre intégrée et systématique	Mise en œuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en œuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	1	2	3	4	5
	Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en œuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux) Systématique: la procédure est mise en œuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en œuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
2e Soutien des collaborateurs et promotion du climat de travail par les supérieurs	Pas de mesures ciblées pour le soutien des collaborateurs ou la promotion d'un climat de travail positif par les supérieurs.	Les mesures de soutien des collaborateurs et de promotion d'un climat de travail positif sont connues des supérieurs et mises en œuvre en cas de besoin.	Le soutien apporté aux collaborateurs par les supérieurs est encouragé et mis en œuvre de manière préventive. On travaille systématiquement à la création d'un climat de travail positif (p. ex. prévoir des possibilités pour l'interaction sociale, la coopération, la communication, etc.).	Les mesures de soutien des collaborateurs par les supérieurs et de promotion d'un climat de travail positif sont évaluées et contrôlées régulièrement.	Les mesures de soutien des collaborateurs par les supérieurs et de promotion d'un climat de travail positif sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
2f Gestion des absences et mesures de réinsertion	Pas de processus défini en cas de maladie et d'accident.	Les chiffres relatifs aux absences sont saisis de manière uniforme. En cas d'absences, processus spécifique au cas concerné.	Management des absences avec gestion systématique des chiffres liés aux absences et processus défini lors d'absences de courte / longue durée. Les cadres sont formés à la gestion des absences et connaissent les processus lors d'absences de longue durée et de réinsertion (Case Management).	Evaluation et contrôle réguliers de la saisie et de l'évaluation des taux d'absence ainsi que de la gestion des absences et du Case Management.	Les processus de gestion des absences et de Case Management sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
2g Conciliation entre vie professionnelle et vie privée	Pas de mesures ciblées visant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.	Les mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée sont mises en œuvre au cas par cas.	Promotion systématique de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée par le biais de modèles d'horaires de travail flexibles, d'une organisation flexible du travail, d'un lieu de travail flexible ou d'autres mesures.	Les mesures de promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont régulièrement évaluées et contrôlées.	Les mesures de promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
2h Mesures de prévention et services d'information	Les mesures de prévention relatives au mobbing, au harcèlement sexuel et à la dépendance ne sont pas connues des collaborateurs.	Les services d'information concernant le mobbing, le harcèlement sexuel et la dépendance sont connus des collaborateurs. L'accompagnement est garanti au cas par cas.	Les marches à suivre en cas de mobbing, de harcèlement sexuel et de dépendance sont définies et soutenues par les cadres. Des mesures de prévention supplémentaires (p. ex. sensibilisation des collaborateurs et des cadres) sont mises en œuvre.	Les services d'information, les marches à suivre et les mesures de prévention relatifs au mobbing, au harcèlement sexuel et à la dépendance sont régulièrement évalués et contrôlés.	La prévention et la gestion du mobbing, du harcèlement sexuel et de la dépendance sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					

Matrice d'évaluation

3. Planification de la GSE

	1	2	3	4	5					
3. Planification de la GSE	Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en œuvre	Prise de conscience et mise en œuvre ponctuelle	Mise en œuvre intégrée et systématique	Mise en œuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en œuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
	Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en œuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux). Systématique: la procédure est mise en œuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en œuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
						1	2	3	4	5
3a Responsabilité et comité de pilotage GSE	Pas de responsabilité définie pour la GSE.	Une ou plusieurs personnes se chargent des mesures promotrices de santé.	L'organisation dispose d'un poste responsable de la GSE. Celui-ci planifie et coordonne la GSE et sa mise en œuvre; il est pour ce faire soutenu par un comité (p. ex. comité de pilotage). Les fonctions-clés pertinentes pour la santé sont représentées dans la structure organisationnelle GSE. L'échange avec la direction supérieure est garanti.	La composition, le positionnement, les tâches et le succès de la structure organisationnelle GSE sont évalués et contrôlés régulièrement.	La composition, le positionnement, les tâches et le succès de la structure organisationnelle GSE sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
3b Objectifs GSE (stratégiques et opérationnels)	Pas de définition d'objectifs GSE.	Des objectifs GSE stratégiques ou opérationnels sont formulés de manière ponctuelle.	Les objectifs GSE opérationnels concrétisent les objectifs GSE stratégiques et sont formulés de manière à être évaluables dans un laps de temps clairement défini (voir aussi critère 6a).	Les objectifs GSE sont évalués et contrôlés régulièrement quant à leur adéquation/justesse.	Les objectifs GSE sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
3c Communication GSE	Pas de communication au sujet des démarches GSE.	Les collaborateurs sont informés de manière ponctuelle au sujet des activités GSE et des résultats correspondants.	Les objectifs, activités et résultats GSE sont communiqués régulièrement et de manière systématique (comme indiqué par ex. dans un concept de communication ou un concept GSE).	Les mesures de communication GSE et le niveau d'information des collaborateurs sont régulièrement évalués et contrôlés.	Les mesures de communication GSE sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					

Matrice d'évaluation
4. Responsabilité sociale

	1	2	3	4	5					
4. Responsabilité sociale	Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en œuvre	Prise de conscience et mise en œuvre ponctuelle	Mise en œuvre intégrée et systématique	Mise en œuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en œuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
	Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en œuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux). Systématique: la procédure est mise en œuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en œuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
4a Employés dont la capacité de gain ou de performance est limitée	Aucune possibilité d'emploi pour les personnes ayant une capacité de gain ou de performance réduite.	Quelques personnes ayant une capacité de gain ou de performance réduite sont employées par l'entreprise.	Des postes de travail pour des essais de travail ainsi que des possibilités d'emploi pour la (ré)intégration de personnes internes ou externes à l'entreprise ayant une capacité de gain ou de performance limitée sont disponibles et connues en cas de besoin. L'accompagnement de ces personnes est garanti.	Les postes de travail, les possibilités d'occupation ainsi que l'accompagnement sont évalués et contrôlés régulièrement.	Les postes de travail, les possibilités d'occupation ainsi que l'accompagnement sont optimisés et élargis sur la base de l'évaluation et du contrôle.	1	2	3	4	5
4b Engagement dans l'intérêt du bien commun	Pas d'engagement actif dans l'intérêt du bien commun.	Engagement ponctuel en faveur d'initiatives visant la promotion de la santé, d'actions sociales et de manifestations sportives et culturelles dans l'intérêt du bien commun. L'engagement est facultatif, c'est-à-dire qu'il dépasse les exigences légales et le cadre des activités de l'organisation.	L'engagement pour le bien commun est ancré dans la culture d'entreprise et répond à un besoin reconnu. Par des mesures régulières, l'entreprise génère une utilité pour le bien commun.	L'engagement dans l'intérêt du bien commun est évalué et contrôlé régulièrement.	L'engagement dans l'intérêt du bien commun est optimisé sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
4c Protection de l'environnement	Des mesures minimales de protection de l'environnement ou d'utilisation responsable des ressources naturelles sont adoptées.	Des mesures ponctuelles supplémentaires en faveur de la protection de l'environnement et de l'utilisation responsable des ressources naturelles sont mises en œuvre.	L'importance environnementale est systématiquement établie et des mesures en sont déduites. Les mesures de protection de l'environnement sont intégrées dans les processus organisationnels de l'entreprise.	Les mesures en vue de la protection de l'environnement sont évaluées et contrôlées régulièrement.	Les mesures en vue de la protection de l'environnement sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					

Matrice d'évaluation

5. Mise en oeuvre de la GSE

	1	2	3	4	5					
5. Mise en oeuvre de la GSE	Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en oeuvre	Prise de conscience et mise en oeuvre ponctuelle	Mise en oeuvre intégrée et systématique	Mise en oeuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en oeuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
	Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en oeuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux). Systématique: la procédure est mise en oeuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en oeuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
5a Analyse de la situation actuelle	Récolte d'indicateurs pertinents pour la santé isolés.	Analyse ponctuelle de la situation actuelle à l'aide d'indicateurs et de dimensions pertinents pour la santé.	Analyse et évaluation systématiques de tous les indicateurs et dimensions pertinents pour la santé importants pour l'entreprise.	L'analyse de la situation actuelle et les processus mis en oeuvre sont évalués et contrôlés régulièrement.	L'analyse de la situation actuelle et le processus mis en oeuvre sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.	1	2	3	4	5
5b Interprétation de la situation actuelle (5a)	Pas d'interprétation ou interprétation anecdotique des indicateurs et dimensions pertinents pour la santé.	Interprétation de la situation actuelle (5a) et priorisation de thèmes urgents basées sur des indicateurs et dimensions pertinents pour la santé isolés.	L'interprétation contient une évaluation systématique des relations existant entre les différents indicateurs et dimensions pertinents pour la santé. Celle-ci sert à la déduction et à la priorisation de champs d'action.	Le processus d'interprétation de la situation actuelle est évalué et contrôlé régulièrement.	Le processus d'interprétation de la situation actuelle est optimisé sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
5c Objectifs et groupes cibles des mesures et projets GSE	Pas de définition d'objectifs et de groupes cibles pour les mesures ou projets GSE planifiés.	Des objectifs et des groupes cibles sont formulés pour chaque mesure ou projet GSE.	Des objectifs et des groupes cibles spécifiques, mesurables et définis dans le temps sont systématiquement formulés pour les mesures/projets GSE.	Les objectifs et groupes cibles des mesures/projets GSE sont régulièrement évalués et contrôlés.	Les objectifs et groupes cibles des mesures/projets GSE sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.					
5d Détermination et mise en oeuvre des mesures	Détermination et mise en oeuvre de mesures sans avoir recours aux indicateurs et dimensions pertinents pour la santé.	Des mesures sont déduites ponctuellement de l'interprétation de la situation actuelle. Ces mesures encouragent un comportement individuel en faveur de la santé ainsi qu'un aménagement du travail et de l'organisation favorable à la santé.	Des mesures sont déduites systématiquement de l'interprétation de la situation actuelle. Les collaborateurs participent activement à la détermination des mesures. Des mesures comportementales et des mesures structurelles sont mises en oeuvre; ces mesures, lorsque cela est possible et opportun, sont reliées entre elles.	La détermination et la mise en oeuvre des mesures sont évaluées et contrôlées régulièrement.	La détermination et la mise en oeuvre des mesures sont optimisées sur la base de l'évaluation et du contrôle.					

Matrice d'évaluation

6. Evaluation globale de la GSE

		1	2	3	4	5					
6. Evaluation globale de la GSE		Absence de preuves ou preuves anecdotiques de mise en œuvre	Prise de conscience et mise en œuvre ponctuelle	Mise en œuvre intégrée et systématique	Mise en œuvre systématique avec évaluation et contrôle	Mise en œuvre optimisée après l'évaluation et le contrôle	Evaluation: (JJ.MM.AAAA)				
		Anecdotique: des preuves claires ou complètes font défaut	Il y a prise de conscience de la thématique et la nécessité d'agir dans ce domaine est reconnue. De premières mesures sont mises en œuvre.	Intégrée: la procédure soutient la politique et la stratégie. La procédure est introduite et liée à d'autres modes de procédure (là où cela s'avère judicieux). Systématique: la procédure est mise en œuvre de manière structurée.	Evaluation et contrôle: on mesure à intervalles réguliers l'efficacité de la procédure et de la mise en œuvre.	Apprentissage: on recourt à des activités orientées vers l'apprentissage afin d'identifier les meilleures pratiques et les possibilités d'amélioration. Amélioration: l'output de ce qui a été mesuré et des activités axées sur l'apprentissage est analysé et utilisé afin d'identifier les améliorations.					
6a Indicateurs de l'évaluation	Pas d'évaluation des effets de la GSE.	Les effets de la GSE sont évalués de manière ponctuelle sur la base d'indicateurs d'évaluation (par ex. indicateurs et dimensions pertinents pour la santé; mesures préventives de sécurité au travail et de protection de la santé; facteurs économiques, etc.).	Les effets de la GSE sont évalués de manière systématique sur la base d'indicateurs d'évaluation provenant des domaines suivants: indicateurs et dimensions pertinents pour la santé, mesures préventives de sécurité au travail et de protection de la santé, facteurs économiques.	Les indicateurs d'évaluation pour l'évaluation des effets de la GSE sont évalués et contrôlés régulièrement.	Les indicateurs d'évaluation pour l'évaluation des effets de la GSE sont optimisés sur la base de l'évaluation et du contrôle.	1	2	3	4	5	
6b Processus d'évaluation globale	Pas de processus défini pour l'évaluation globale.	Le processus d'évaluation globale est fixé pour chaque mesure/projet GSE ou en contient des parties.	Le processus d'évaluation globale comporte l'évaluation de l'efficacité de la GSE en ce qui concerne la réalisation des objectifs (voir critère 3b), l'efficacité et l'efficacités. Les résultats sont documentés (par exemple dans un rapport ou à l'aide d'un cockpit) et constituent la base pour l'évaluation par le management (voir critère 1c).	Le processus d'évaluation globale est évalué et contrôlé régulièrement.	Le processus d'évaluation globale est optimisé sur la base de l'évaluation et du contrôle.						