



QVT,
engagement
et inclusion

CROSS-TALK STARTUPS

18 SEPTEMBRE 2025

Introduction



Séverine Loureiro
Directrice Générale
Le Lab RH

Animation



Amélie Dunyach
Ecosystem Manager
Le Lab RH

Retour sur le Cross Talk #1 du Lab RH, un webinaire qui s'est tenu le 18 septembre 2025, avec deux intervenants



Paul-Émile Saab
CEO
United Heroes



Françoise Cardoso
Présidente
Be Family

Les idées clés à retenir :

Pourquoi évaluer l'impact des politiques RH ?

Selon Paul-Emile Saab (United Heroes) :

- On n'améliore que ce que l'on mesure : la mesure permet d'identifier ce qui fonctionne et ce qui mérite d'être ajusté
- Crédibiliser la fonction RH auprès des directions opérationnelles et financières
- Aller plus loin : obtenir de nouveaux moyens, faire évoluer les dispositifs
- Défendre les investissements RH et justifier la création de valeur pour l'entreprise
- Valoriser l'entreprise et les équipes RH (récompenses, labels, attractivité)

Selon Françoise Cardoso (Be Family) :

- Arbitrer les priorités : concentrer les ressources sur les actions à fort impact
- Mettre les collaborateurs au centre : mesurer, c'est écouter ce qui compte pour eux
- Reconnaître la valeur ajoutée des actions mises en place par l'entreprise

L'objectif d'une mesure d'impact diffère selon la taille de l'entreprise :

- Pour les TPE/PME, elle sert à structurer leur politique RH dès le départ
- Pour les grands groupes, elle permet de valider la cohérence entre stratégie, actions et résultats

Comment mesurer l'impact des politiques RH ?

Plusieurs approches sont possibles et ont été mentionné par nos deux intervenants :

- Le quantitatif
 - Approche orientée ROI : permet de dégager des indicateurs d'engagement et traduire les impacts en données financières
 - Limites : accès parfois limité à des données sensibles (RH)

CROSS-TALK STARTUPS

18 SEPTEMBRE 2025

- Le qualitatif ou déclaratif
 - Approche plus incarnée, centrée sur l'humain, qui permet un suivi approfondi des sujets
 - Limites : biais possible avec exclusion d'une partie des répondants, car les salariés les moins engagés répondent rarement

Le conseil clé de nos experts : combiner les deux méthodes (quantitatif et qualitatif) pour obtenir une vision 360°, et intégrer la mesure d'impact aux outils déjà en place (enquêtes d'engagement, sondages pulse, etc.) afin de ne pas sur-solliciter les collaborateurs.

Les méthodes et outils à connaître pour évaluer l'impact

- SROI (Social Return On Investment), utilisée par United Heroes
 - Méthode structurée reconnue par le Mouvement Impact France, ESSEC et BCG
 - Permet de traduire les impacts sociaux en valeur économique et de stimuler l'amélioration continue
 - Peut être accompagnée par des cabinets spécialisés (ex : Citizing Consulting)
- Théorie du changement, développée par Be Family
 - Approche scientifique pour structurer la démarche de mesure
 - On part des objectifs finaux, puis on identifie les leviers d'action et les indicateurs de suivi
 - Permet une vision stratégique et alignée sur les Objectifs de Développement Durable (ODD)