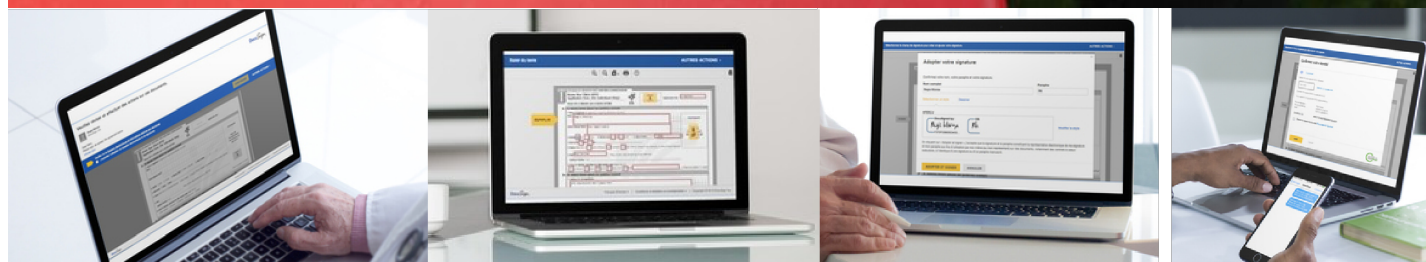
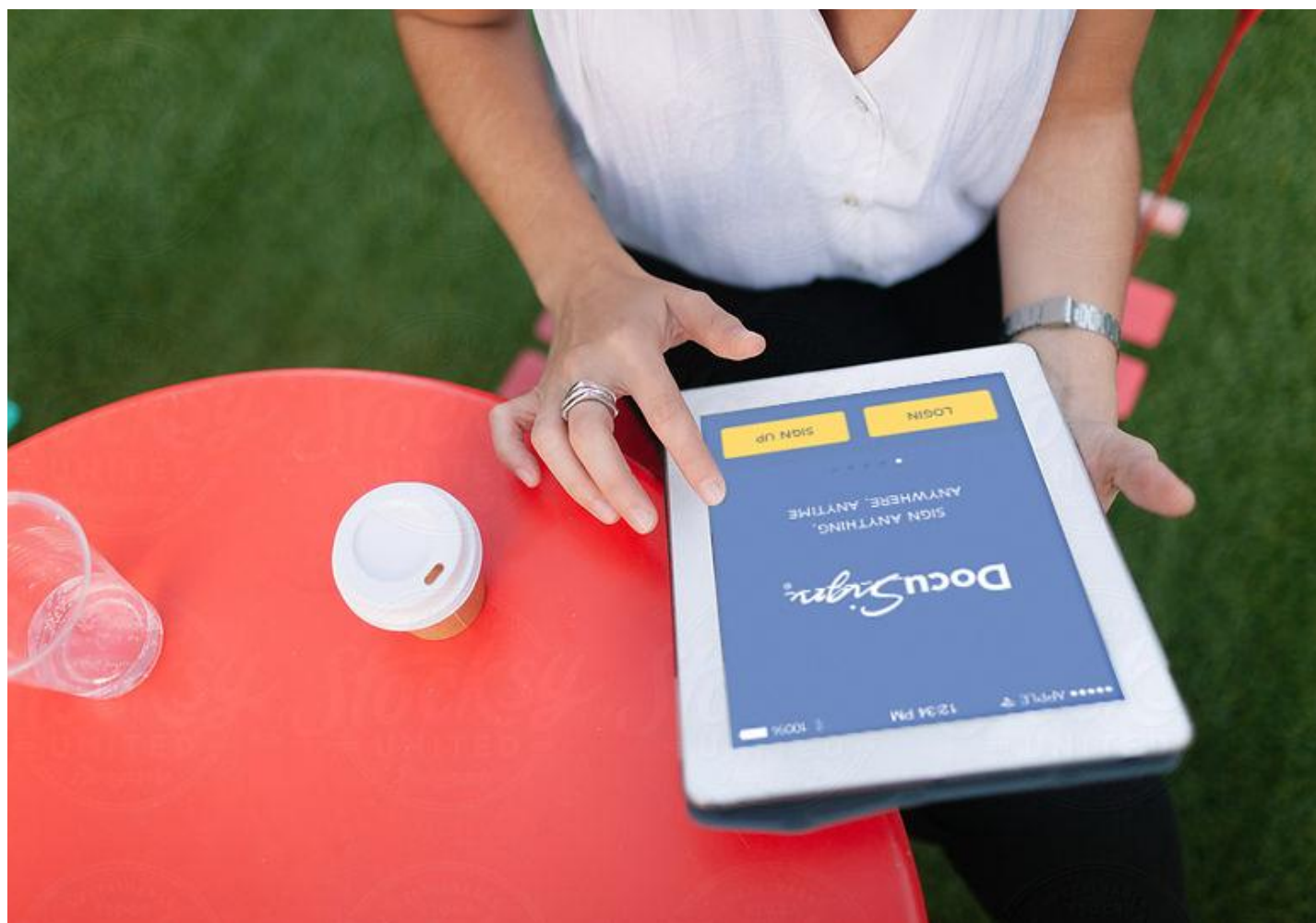


Signature électronique :

La transformation numérique des directions de ressources humaines



LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE : OPPORTUNITÉ OU OBLIGATION ?

La transformation numérique a profondément bouleversé notre société avec son lot de ruptures qui nous touchent petit à petit sans que l'on s'en aperçoive réellement. Auriez-vous imaginé, il y a encore peu, alors que vous faisiez la queue avec votre numéro à la CAF ou à la Sécurité Sociale, qu'une simple application en ligne, vous permettrait désormais de faire la plupart des opérations qui motivaient une demi-journée de perdue ? La société s'est désormais habituée à ces nouveaux outils, ces nouvelles solutions qui nous rendent exigeants vis-à-vis des acteurs qui n'ont pas encore fait leur mue. Et il n'y a aucune raison pour qu'elles s'arrêtent aux portes de l'entreprise. La transformation numérique touchera bien évidemment, à terme, l'ensemble des secteurs d'activités.

Ce qui était encore impensable hier est désormais possible... mais surtout indispensable et nécessaire à moins de décrocher face à la concurrence. De nombreux projets sont ainsi lancés pour adapter les métiers de l'entreprise à ce nouveau paradigme entrepreneurial. L'objectif est de transformer en **déclinant opérationnellement la stratégie** de son entreprise, et cela ne se résume pas à une simple digitalisation des modèles et des processus. Il appartient aux managers de les repenser pour en améliorer l'efficacité à moyen et long termes. La transformation numérique impose donc une nécessaire réflexion sur les produits et services, mais aussi sur la marque, les collaborateurs, les valeurs et l'écosystème de l'entreprise car elle touche son **activité de l'entreprise, de manière transverse et globale**.



Digitaliser l'entreprise implique donc le passage d'une logique de processus à une logique d'**expérience client**, qu'il soit externe mais également interne à l'entreprise.

Dans ce contexte, la fonction RH joue un rôle critique pour la **compétitivité** et partage pleinement la vision innovante ainsi que la responsabilité du futur de l'entreprise. Son rôle consiste à rendre possible et efficiente la mise en œuvre opérationnelle de la roadmap de l'équipe dirigeante. Elle doit notamment permettre d'agir favorablement sur la Marque Employeur d'une entreprise et

donc sur son attractivité auprès des talents de plus en plus rares sur le marché de l'emploi.

Ce document a pour but de vous aider à amorcer ou renforcer la transformation numérique de vos processus RH grâce à l'outil de gestion des transactions digitales : DocuSign.

Nous allons voir les différents pans des métiers de ressources humaines, afin de vous aider à prioriser les projets et les processus à digitaliser en se fixant comme objectif une **implémentation rapide et un ROI** (Retour sur investissement) **immédiat**.

Un élément important de ce ROI dépend de la simplification des démarches rendue possible par DocuSign, dans une logique d'Esprit Client. La fonction RH peut ainsi répondre à ses enjeux et faire bénéficier de toute sa valeur ajoutée à chacun des collaborateurs de l'entreprise, managers ou non, sans les contraindre par des processus qui les éloignent de leurs enjeux opérationnels.

LES 5 ÉLÉMENTS CLÉS POUR UN SERVICE DE RESSOURCES HUMAINES

Une des particularités de la transformation numérique des RH est d'interagir avec l'ensemble des directions internes et externes de l'entreprise, tout en ayant des besoins proches des directions financières, commerciales, retail, etc.



L'enjeu principal est de **recruter, de motiver et fidéliser les talents de l'entreprise**. Les ressources humaines sont souvent le premier service avec qui un candidat interagit, il est donc primordial de tout de suite avoir une image de modernité à l'aide d'une expérience utilisateur riche. Quel dirigeant d'entreprise pourrait encore imaginer servir ses clients avec les meilleurs outils du digital et demander à ses commerciaux de remplir un formulaire papier pour leurs demandes de congés ?

Le second point concernera essentiellement la **confidentialité des données** et l'intégrité de celles-ci puisque la technologie permet de fiabiliser les processus pour :

- Garantir que les employés ont pris connaissance d'un nouveau règlement intérieur
- Participer à la nouvelle formation en ligne
- Compléter un formulaire d'obligations salariés
- etc.



Le troisième point concerne la technologie en tant que telle et comme **élément différenciateur**. La technologie apporte son lot de nouvelles fonctionnalités, comme la transmission des informations aux employés ainsi que l'assurance que ces informations sont lues et approuvées et ce, n'importe quand, n'importe où et surtout depuis n'importe quel appareil.

La multiplication des intervenants est le 4^{ème} élément clé puisque le domaine RH est une activité qui est **interconnectée** à toutes les entités, directions, services d'une entreprise. En effet, un processus RH fait intervenir une multitude de personnes (internes et externes à l'entreprise) ce qui complique les processus de validation.

Enfin, et à titre de cinquième et dernier point, dans un environnement où la **législation** ne cesse d'évoluer au travers de nouvelles lois et de nouvelles règles, la **conformité à la législation** locale est un élément fort, souvent déterminant et fondamental, à titre d'exemple :

- Compte personnel d'activité (CPA)
- Dématérialisation des fiches de paie
- Opt-in des salariés pour les documents électroniques (vs opt-out)
- Etc.

LES PRINCIPAUX BESOINS D'UN SERVICE RH

Définissons maintenant les besoins des services RH selon le cycle de vie d'un salarié dans l'entreprise :

Recrutement	Accueil	Management RH	Rupture
• Suivi des processus • Réduction des actions manuelles • Réduction des délais qui freinent les décisions	• Impression et préparation de documents à faire signer • Maîtrise du risque d'erreur dans la complétion des données • Envoi papier des informations aux autres services /départements	• Gestion d'un volume important de documents (fixation des objectifs, support d'entretien annuel, demande de formation, ...) • Gestion des archives et garantie de leur intégrité • Besoin de suivi des actions et du taux de complétion des documents	• Accès à tous les éléments d'un dossier salarié • Garantie de l'intégrité des données • Accès aux archives/dossiers

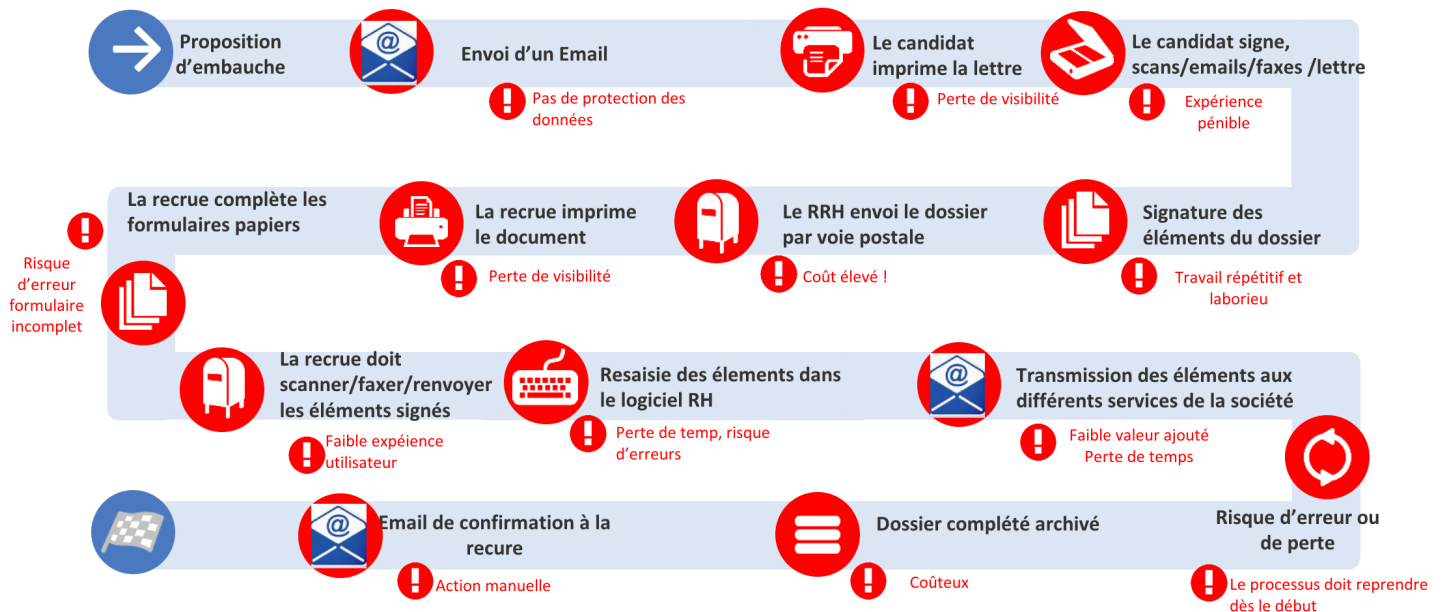


Voyons maintenant comment l'offre DocuSign répond à ces besoins :

Recrutement	Accueil	Management RH	Rupture
• Besoin de tracker les processus • Réduire les actions manuelles • Réduire les délais qui peuvent freiner la décision.	• Suppression de la paperasse à signer le premier jour • Gestion simplifiée des liasses documentaires avec une complétude à 100% • Automatisation des alertes et des rappels aux départements internes	• Simplification de la complétude des formulaires et documents • Suppression de la gestion de doubles exemplaires et de l'archivage • Traçabilité complète de toutes les approbations	• Fichiers de preuve avec une complète traçabilité • Transparence totale sur les étapes et les process • Remise automatique des copies des dossiers salariés

COMPARAISON DÉTAILLÉE D'UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT RH PAPIER VS. 100% DIGITAL

Nous avons retracé un cas concret de digitalisation d'un processus de recrutement (Onboarding) en comparant un modèle classique qui utilise le papier avec un modèle 100% digital :



On remarque immédiatement que le nombre d'étapes est très important et requière des actions manuelles à faible plus-value à chaque action.

Ajouté à cela un risque d'erreur de complétude des formulaires et une traçabilité quasi nulle, le processus peut être amené à recommencer dès le début en cas d'erreur dans une des étapes.

LE MODELE 100% DIGITAL :



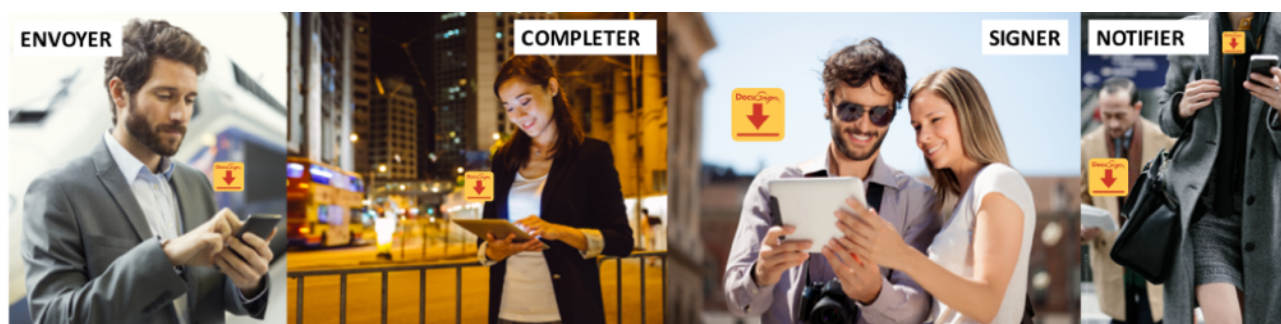
Avec le modèle 100% digital, on réduit le nombre d'étapes tout en ayant une **traçabilité** des actions tout au long, et **en temps réel**.

Ainsi on accompagne le candidat dans ses démarches et on peut finaliser son recrutement à distance ou en face à face, de façon **simple et sécurisée**.

Le processus peut être interrompu et repris a posteriori à tout moment, quelle que soit l'étape de la transaction.

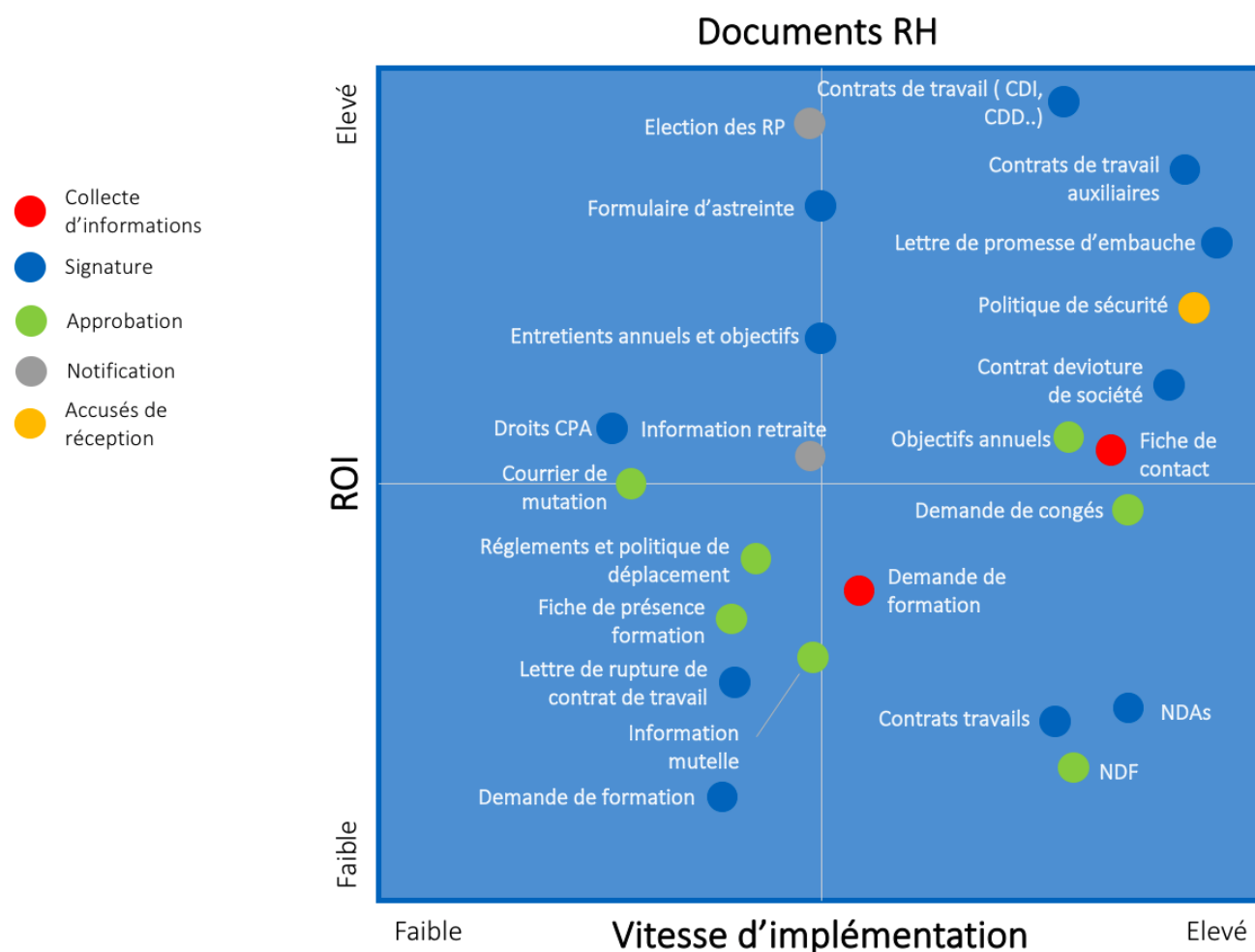
LES DIFFÉRENTES CATÉGORIES DE PROCESSUS RH :

	Type de transaction	Notification	Exemple
1	Notification	Pour les communications internes avec les employées ou les prestataires externes	Modification du règlement intérieur de la société
2	Accusé de réception	Pour les communications qui nécessitent de s'assurer de la bonne prise en compte de l'information	Communication des représentants du personnel
3	Approbation	Quand la transaction nécessite de recueillir l'approbation du salarié	Demande de congés
4	Collecte d'informations	Certaines lois imposent de collecter ou de mettre à jour les données des salariés d'une entreprise	Elément liés à la visite médicale obligatoire en entreprise ou note de frais
5	Signature	Tous les document contractuels qui nécessitent une preuve à valeur probante	Contrat de travail, objectifs annuels, souscription à une mutuelle etc.



Type de documents	Type de transaction	Vitesse de mise en œuvre	Retour sur investissement (ROI)	Audience
Objectifs annuels	Approbation	Rapide	Elevé	Interne
Élections des représentants du personnel	Notification	Faible	Moyen	Interne
Plan d'épargne entreprise	Signature	Moyenne	moyen	Interne
Proposition d'embauche	Signature	Rapide	Elevé	Externe
Contrat de travail (CDI)	Approbation	Rapide	Elevé	Externe
Contrats de travail (CDD) surcroît	Signature	Rapide	Elevé	Externe
Contrats de travail (CDD) remplacement	Signature	Rapide	Elevé	Externe
Contrats de travail Auxiliaires	Signature	Rapide	Elevé	Externe
Lettre/ Promesse d'embauche / Notices	Signature	Rapide	Elevé	Externe
Lettre de mobilité	Approbation	Moyenne	Moyen	Interne
Remise du badge d'entreprise	Signature	Moyenne	Moyen	Interne
Politique de sécurité de l'entreprise	Accusé de réception	Rapide	Elevé	Interne
Contrat de voiture de société	Signature	Faible	Faible	Interne
Accord de confidentialité (NDA)	Signature	Rapide	Elevé	Externe
Souscription à la mutuelle d'entreprise	Signature	Moyenne	Moyen	Externe
Demande de congés	Approbation	Rapide	Elevé	Interne
Courrier égalité salariale	Approbation	Rapide	Elevé	Interne
Courrier de congés maternité	Signature	Faible	Faible	Interne
Courrier CPF	Signature	Faible	Faible	Interne
Note de frais	Signature	Rapide	moyen	Interne
Droit à la dématérialisation des bulletins de paie (CPA)	Signature	Faible	Faible	Interne
Courrier de mutation, mobilité, réorganisation	Signature	Moyenne	Moyen	Interne
Notice d'information sur la Retraite Complémentaire	Accusé de réception	Moyenne	Moyen	Interne
Notice d'information sur la Retraite Supplémentaire	Accusé de réception	Moyenne	Moyen	Interne
Notice d'information Prévoyance	Approbation	Moyenne	Elevé	Interne
Notice d'information Mutuelle	Approbation	Rapide	Elevé	Interne
Politique de voyages et déplacement	Approbation	Rapide	Elevé	Interne
Entretien annuel d'évaluation	Signature	Rapide	Elevé	Interne
Demande d'absence prolongée	Signature	Rapide	Elevé	Interne
Demande de formation	Collecte d'information	Moyenne	Moyen	Interne
Fiche de présence à une formation obligatoire	Approbation	Rapide	Moyen	Interne
Formulaire d'astreinte	Signature	Rapide	Moyen	Interne
Fiche d'information des contacts en cas d'urgence	Collecte d'information	Rapide	Elevé	Interne
Demande FONGECIF	Accusé de réception	Moyenne	Moyenne	Interne
Lettre de rupture du contrat de travail		Faible	Faible	Interne

MATRICE DES DOCUMENTS PAR ROI ET VITESSE D'IMPLÉMENTATION



Cette matrice illustre bien l'intérêt de commencer à dématérialiser les documents relatifs à une embauche qui sont facteur de **ROI important** et dont la vitesse d'implémentation est la plus élevée.

A titre d'exemple, les ROIs constatés par nos clients sur des processus de recrutement donnent en moyenne ces chiffres :

	Avant	Avec DocuSign	Gain
Par transaction	46€	4€	85%
Durée du processus	15,4 jours	½ journée	97,3%
Risque d'erreur	6%	0,2%	95%

CONCLUSION :

La transformation digitale implique nécessairement l'**adoption de nouvelles technologies**, mais elle doit avant tout se faire sur le plan culturel (comprendre l'évolution des usages) et émotionnel (accepter les changements) alors même que la fonction RH s'éveille à la mutation de notre société fortement impactée par :

- De nouvelles formes de travail, comme le travail à distance, le télétravail, le homeshoring, le timesharing, ... la pluriactivité et la fin annoncée de contrat de travail (?)....,
- L'intergénérationnel : 4 générations (et bientôt 5 avec la génération alpha qui pointe le bout de son nez !) cohabitent au sein de l'entreprise. Et chacune dispose de ses caractéristiques et de son lot d'exigence, ce qui rend difficile la mise en œuvre de politiques RH généralistes,
- La polarisation du marché du travail autour de profils très qualifiés, difficiles à recruter et à fidéliser, d'une part, et les emplois de service peu qualifiés mais en grand nombre,
- L'avènement du BYOD (Bring Your Own Device) et la prise en compte des devices (smartphone, tablette, ...) comme un des éléments de base de la pyramide de Maslow pour la plupart des collaborateurs.

Aujourd'hui, le digital fait donc partie de la vie quotidienne des salariés (collaborateurs et managers) et des futurs candidats. Il s'agit donc de répondre à leurs attentes en proposant des outils complets et flexibles qui permettent l'optimisation de la performance, la réduction des coûts et un gain de temps considérable au bénéfice de la disponibilité de la fonction RH. Elle pourra ainsi **se focaliser sur l'humain**.



Nous croyons fortement que pour réussir une transformation digitale, il faut d'abord mettre en œuvre des « **QuickWins** », qui permettent d'évangéliser la solution en interne et d'impliquer tout le monde dans cette **révolution des usages**. Et il existe peu de solutions capables d'accompagner cette nécessaire mutation, avec l'agilité et l'efficacité attendues par les dirigeants. DocuSign en fait partie !

DocuSigned by:
Michael Lakhal
E1FA29ADAD36497...

DocuSigned by:
Yannick Vinay
71C4D836C80844A...

DocuSigned by:
Jamal Benabbès
803584CFED474DE...

A PROPOS DES AUTEURS



Michael Lakhal

Senior Product marketing manager DocuSign

Après avoir acquis une solide expérience dans la vente de produits financiers en ligne dans différents organismes financiers, il développe durant les 9 dernières années une expertise dans la mise en place de signature électronique dans des processus métiers. Michael est diplômé d'un DESS de marketing direct et de vente à distance et a rejoint DocuSign pour gérer les produits de signature électronique BtoB et BtoC.



Yannick Vinay

CEO de Vit-On-Job
www.vitonjob.com



Jamal Benabbes

CTO & Cofounder

Nous avons rêvé de Vit-On-Job avec Jamal Benabbes, le CTO co-fondateur de notre start-up accélérée à l'Ecole Polytechnique. Nous avons compris la transformation du marché du travail et souhaitons répondre aux attentes de ceux qui ont besoin de recruter ou d'être recrutés rapidement. Mais nous ne voulions pas proposer une solution précarisante à laquelle aurait pu nous conduire l'ubérisation de notre économie. Au contraire, nous avons souhaité créer une solution vertueuse et sécurisante, aussi bien pour les employeurs que pour ceux qui recherchent du travail.

En effet, plus de 50% des français (enquête IPSOS 2016) veulent devenir indépendant mais en gardant les avantages du salariat et d'un autre côté, les entreprises, quelle que soit leur taille ont besoin de plus de flexibilité.

Notre vision impliquait donc de pouvoir dématérialiser l'ensemble des processus de GRH, de la recherche géo-localisée jusqu'au bulletin de paie, formalités administratives comprises. Nous avons souhaité proposer le meilleur à nos utilisateurs, cela impliquait d'être accompagnés par de véritables professionnels. **Les ingénieurs de DocuSign ont rapidement compris notre besoin**, ils se sont engagés et ont tenu parole. Nous avons développé une appli Web et Smart inédite qui permet à nos utilisateurs d'être « Vite On Job. La signature du contact de travail est réalisée tout simplement **grâce à un clic et présente une légalité plus forte que la signature traditionnelle sur papier**. L'archivage du contrat sécurisé est un plus supplémentaire.

En 2017, nous devrions pouvoir signer plus de **100 000 contrats** et c'est pourquoi nous avons été repérés par différents médias comme l'une des startups françaises les plus prometteuses.