



Doctolib choisit Workday pour soigner sa gestion RH

Par Aurélie Tachot | le vendredi 28 juin 2019 | SIRH SaaS

Navigation - Partager cet article

- Webapp webapp
- Twitter twitter
- Facebook facebook
- Linkedin linkedin
- Viadeo viadeo



Doctolib et Workday : le début d'une longue histoire ? En fin d'année dernière, la licorne française spécialisée dans la prise de RDV médicaux en ligne a décidé de rationaliser la gestion de ses ressources humaines via un Core RH. Workday a remporté l'appel d'offres grâce à son offre logicielle modulaire. Pour la société en hypercroissance, ce premier déploiement est le début d'un long processus visant à outiller l'ensemble de ses processus RH.

Une gestion RH jusqu'ici « artisanale »

Doctolib a été lancée en décembre 2013. Et pourtant, la licorne française dénombre déjà 850 salariés, répartis en France et en Allemagne. « Chaque mois, nous accueillons entre 30 et 50 nouvelles recrues. Ce rythme devrait s'accélérer car nous aimerions embaucher 400 à 500 personnes supplémentaires d'ici la fin de l'année 2019 », explique Matthieu Birach, Chief People Officer de Doctolib. La société, qui a racheté son concurrent MonDocteur en juillet 2018, s'emparant alors de 150 collaborateurs supplémentaires, s'organise de plus en plus sur le volet RH. Hypercroissance oblige, son équipe RH est composée de 45 personnes.

Si la société disposait jusqu'ici d'outils pour le recrutement (Lever), le feedback (Officevibe), la paie (ADP) et la finance (SAP Concur), elle gérait ses employés « de manière artisanale », concède Matthieu Birach. En d'autres mots : avec Excel et des GoogleDocs. « Nous n'avions pas de vue d'ensemble dynamique sur nos équipes, nous ne connaissions même pas notre effectif précis. » L'enjeu de la société était aussi de réussir à fédérer des équipes autour de valeurs communes. « Nos challenges étaient d'attirer des talents sur la base de nos valeurs entrepreneuriales, de les intégrer dans nos équipes, de les former, mais aussi de construire une culture d'entreprise », résume-t-il.

Un Core RH déployé en trois mois

« Suite à l'acquisition de MonDocteur en juillet 2018, nous nous sommes aperçus que nous ne pouvions plus tenir nos engagements auprès de nos équipes. Nous avons pris conscience que si

nous souhaitons investir davantage dans l'humain, il fallait des outils. Les candidats que nous recrutons parlent de perspectives de carrières à trois ans avant même d'intégrer nos équipes. Répondre à leurs attentes sous-entend non seulement de connaître les compétences de l'entreprise, mais aussi de suivre les parcours de nos salariés en interne. C'est d'autant plus important que notre parti-pris est de permettre à nos salariés de passer facilement d'un métier à l'autre », explique le DRH. C'est vers les éditeurs de SIRH que la jeune société se tourne alors.

« Il était exclu qu'on plaque, sur une entreprise agile comme la nôtre, une énorme machine. Après avoir réalisé un benchmark sur le marché, nous avons choisi Workday car il nous offrait la possibilité de déployer ses briques l'une à la suite de l'autre », indique-t-il. Le fait que Workday travaille avec d'autres sociétés en hypercroissance (comme Spotify) a également fait pencher la balance. Résultat : « fin 2018, nous avons commencé par nous outiller de la brique de base – le Core RH – qui regroupe l'ensemble des informations sur nos salariés : état civil, postes, rémunérations... En trois mois, nous avons pu déployer cette brique et se constituer une base de données saine et uniformisée, après avoir récupéré les éléments de paie qui étaient jusqu'ici chez ADP. Le lancement officiel était le 15 avril. Une semaine après, 95 % de connexions étaient enregistrées », raconte-t-il. Aujourd'hui, Doctolib dispose par exemple d'un organigramme précis, qui lui assure d'être conforme sur la parité des salaires entre les hommes et les femmes, conformément à ses engagements éthiques.

Un retour sur investissement difficile à mesurer

Accompagné par le cabinet de conseils EverBe, Doctolib a mené son projet de déploiement de manière itérative. Une étape de tests « longue et difficile », selon le DRH. Un expert Workday vient d'ailleurs de rejoindre les équipes de Doctolib pour suivre le déploiement de l'outil en interne. Pour Matthieu Birach, il est trop tôt pour mesurer le retour sur investissement de ce projet. « Nous suivons plusieurs indicateurs comme le temps que nous gagnons au quotidien. Toutefois, le gain d'efficacité ne peut pas encore se mesurer. Nous savons que nous aurons un retour sur investissement, mais nous ne savons pas encore de quel ordre. L'important, c'est qu'on avance. »

Pour Doctolib, ce premier déploiement est loin d'être le dernier. Les projets d'implémentation d'outils sont nombreux. Le premier est de travailler sur l'interfaçage de Workday avec l'outil de paie d'ADP afin de pouvoir gérer les campagnes d'augmentation annuelles, au nombre de deux. « Cet été, nous porterons également notre choix sur une plateforme LMS. Aujourd'hui, nous disposons d'un « Wikipédia » en interne, qui montre ses limites. Nous souhaitons également outiller notre partie dédiée au talent management étant donné que cette mission est réalisée via un Google Sheet partagé entre le salarié et son manager. Demain, depuis un outil, nous aimerions piloter la gestion des absences, des augmentations salariales et, surtout, donner la main aux managers. » Les enjeux sont d'autant plus importants que Doctolib accorde une place prépondérante à la mobilité interne. Jusqu'à 50 changements de postes (promotion, transfert, réorganisation...) peuvent avoir lieu chaque mois au sein de la scale-up, dont les salariés ont 28 ans de moyenne d'âge.

Doctolib choisira-t-il Workday pour adresser l'ensemble de ses problématiques ? « On l'ignore encore. Mais la meilleure expérience utilisateur, c'est lorsqu'elle est intégrée. Nous allons donc essayer d'avancer le plus possible avec Workday. »