



INFORMATIQUE & TELECOMS



IMPRESSION



MOBILIER



PAPETERIE



SERVICES GRAPHIQUES

# trait d'union

L'AVENIR DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE SE LIT ICI

## Agenda social de Branche : demandez le programme !

Salaires, classifications, prévoyance, partage de la valeur... Tour d'horizon des sujets à l'agenda EBEN !

### DOSSIER

Feuille de route ambitieuse pour la branche EBEN

### SUCCESS STORY

Pascal Thibaut, président de la société DICMA

### JURIDIQUE

Règlement eIDAS 2 : quel impact pour les adhérents EBEN ?

**eben**  
ENTREPRISES DU BUREAU  
ET DU NUMÉRIQUE

# DANS CE NUMÉRO

04

## Dossier

Feuille de route ambitieuse pour la branche EBEN

08

## Retour sur événement

La Drupa

11

## QVCT

La plateforme Form-e

12

## Baromètre

Santé des salariés en 2023

14

## Success story

Pascal THIBAUT

16

## Au fil du droit

Règlement eIDAS 2 : quel impact pour les membres EBEN ?

23

## Agenda

### trait d'union

La lettre des professionnels du bureau et du numérique

Directeur de la publication : Loïc Mignotte

Rédaction : Delphine Cuynet, Valentine Zabarino,  
Frédérique Châtel, Corentin Prelot

Photos : Adobe Stock

Maquette : Ad'on Communication

 69 rue Ampère 75017 Paris

 Tel : 01 42 96 38 99

 [contact@federation-eben.com](mailto:contact@federation-eben.com)

L'actualité de votre métier en continu ! à suivre sur  
[federation-eben.com](http://federation-eben.com) et sur les médias sociaux





## Merci à tous !

*Loïc Mignotte*, Président

Mon second mandat de Président prend fin en ce mois de juin. Je vous remercie pour la confiance que vous nous avez accordée, au conseil d'administration et à moi-même, dans la défense des intérêts de notre profession.

Le fonctionnement de la Fédération a beaucoup changé au cours de ces deux mandats : simplification de l'organe de direction (passage de 43 à 9 administrateurs), création des commissions thématiques par exemple.

Nous avons mis à profit ces six dernières années pour renforcer l'expertise EBEN et mettre à disposition de notre écosystème du contenu et des données sur l'évolution de notre marché, la solvabilité des entreprises de la branche, les tendances (étude banque de France, étude Xerfi sur le marché du print, notes de conjoncture, ...). Nous avons enrichi l'offre de services notamment pour vous aider à structurer votre démarche RSE (référentiel RSE, label QVCT, bilan carbone, ...), changer de convention collective, vous assurer contre le risque Cyber, évaluer et faire certifier la QVCT à l'appui de l'outil label EV3 au sein de vos entreprises.

Parmi les faits marquants, je relèverai la fusion de la branche de l'impression numérique – reprographie à la branche du bureau et du numérique, l'extension de notre champ d'application aux métiers des télécoms. Pendant la crise sanitaire, la mobilisation de l'équipe a été utile et chacun d'entre nous a pu mesurer l'importance d'être épaulé par sa fédération.

Je tiens à remercier les administrateurs et mandataires qui m'ont accompagné et ont donné de leur temps pendant ces 6 dernières années.

C'est avec plaisir que je passe la main à Arnaud Velthuisen, Directeur Général Adjoint du Groupe Koesio que vous avez élu lors de notre Assemblée Générale le 14 juin à Marseille. Je serai à ses côtés en qualité de trésorier pour mettre en œuvre le plan stratégique de ce nouveau mandat.

Poursuivons notre action pour pérenniser, protéger et faire grandir les entreprises de la Branche !

## Partenaires





**Agenda social**

# **La feuille de route ambitieuse de la branche EBEN**

**La commission sociale de la Fédération EBEN s'est réunie le 21 mai pour faire le point sur les derniers échanges en branche avec les partenaires sociaux, et dresser la feuille de route pour les négociations à venir.**



### Discussions en cours sur les salaires

Le dernier accord salaires, signé en septembre 2023, est applicable depuis la paye de décembre 2023. En parallèle, les négociations relatives aux salaires ont été de nouveau abordées en début d'année et une proposition patronale de revalorisation est en attente d'un retour définitif.

### Transformer l'essai sur les classifications

Nous vous avons à plusieurs reprises informé sur les négociations visant à intégrer la filière reprographie, rattachée à EBEN par un arrêté de fusion en 2019, dans la classification commune. Un accord a finalement été conclu en mars 2024 et est en attente d'extension.

Il est désormais temps de procéder à une révision globale des classifications. La loi pose un cycle de négociation quinquennale sur ce sujet, et les classifications qui sont aujourd'hui en vigueur datent d'un avenant du 1er mars 2017.

L'objectif commun de la Fédération EBEN et de la majorité des syndicats de salariés est

de mettre à jour la classification EBEN sur la base des principes actés lors de la révision de la filière reprographie. Il ne s'agira pas d'un chamboulement pour les entreprises qui relèvent déjà de notre convention collective, mais d'une mise à jour. La grille de classification et les niveaux de positions resteront notamment inchangés.

Cette révision sera toutefois l'occasion d'adopter une approche plus moderne, basée sur un système objectif, au regard de critères permettant d'évaluer le contenu des emplois et de les positionner sur l'échelle de classification. Ces critères seront au nombre de trois : 1° autonomie ; 2° responsabilité ; 3° connaissances/technicité, et existent déjà dans les définitions de la grille de classification actuelle. L'idée est donc de mieux les définir et les subdiviser pour chaque niveau de l'échelle.

Au-delà de cette approche critérielle consacrée, la branche devra tenir compte de l'évolution des métiers et de l'élargissement de son champ d'application. Ainsi, les filières et les emplois contenus dans la cartographie des métiers



seront remis au goût du jour. A noter que cette cartographie ou « emplois-repères » n'auront qu'une visée indicative, dans un objectif de pré positionnement des métiers pour aider les entreprises. L'approche critérielle présentée au paragraphe précédent primera. De même, les intitulés des emplois portés ne s'imposeront évidemment pas à l'employeur, et d'autres emplois que ceux listés pourront évidemment exister.

Une période transitoire accompagnera évidemment la mise à jour des classifications. Les entreprises ne seront pas tenues d'opérer une mise en conformité immédiate à la date de conclusion de l'accord.

### **Actualisation de l'accord de prévoyance au regard des évolutions du droit**

L'accord de prévoyance de branche méritait que certaines de ses mentions soient mises à jour au regard de la fusion des régimes AGIRC-ARRCO, et des évolutions qu'ont engendré les ANI de 2017.

La plus importante réside probablement dans le sujet des « articles 36 ». Il s'agit de salariés qui, bien que ne bénéficiant ni du statut cadre ni de celui d'assimilé-cadre, pouvaient être rattachés par l'employeur au régime de prévoyance des cadres. Un décret de 2021 était venu conditionner la survie de ce régime à la conclusion d'un accord de branche, validé par la commission paritaire rattachée à l'APEC, avant le 31 décembre 2024. L'accord doit définir la catégorie objective de salariés relevant de ce statut particulier.

Un avenant au régime de prévoyance conclu à la fin du mois d'avril identifie les bénéficiaires potentiels comme les salariés relevant des niveaux A5 à B2. L'employeur a ainsi la faculté, position par position, de rattacher ou non ces salariés au régime de prévoyance des cadres.

Plusieurs options sont ainsi possibles :

- Ne rattacher aucun des salariés du seuil au régime cadre ;
- Rattacher tous les B2 au régime cadre ;
- Rattacher tous les B1 et B2 au régime cadre ;
- Rattacher tous les A5, B1 et B2 au régime cadre.

Précisons que le bénéfice de la prévoyance des cadres n'emporte en aucun cas application pour ces salariés des dispositions spécifiques aux cadres qui sont prévues dans notre convention collective.

Cette actualisation du régime de prévoyance aux nouvelles obligations juridiques permettra désormais d'aborder le fond du sujet de la prévoyance, et notamment celui des niveaux de garanties et de cotisations du régime. A ce titre, les partenaires sociaux ont émis le souhait de discuter en premier lieu des garanties du régime non-cadre, qui présentent de fortes disparités avec celui des cadres.

### **Proposer un dispositif de partage de la valeur pour les entreprises de moins 50 salariés**

La loi de transposition de l'ANI sur le partage de la valeur, promulguée en fin d'année 2023, est venue imposer aux branches l'ouverture d'une négociation pour un dispositif de partage de la valeur aux entreprises de 11 à 49 salariés.

Pour rappel, ces entreprises devront pour l'exercice 2025 prévoir un dispositif de partage de la valeur au bénéfice des salariés si elles ont réalisé un bénéfice net fiscal d'au moins 1% sur 3 années consécutives. Il pourra s'agir d'un accord de participation dérogatoire à la formule légale, d'un accord d'intéressement, de l'abondement d'un plan d'épargne salariale ou du versement d'une prime de partage de la valeur.

En cas de conclusion d'un accord de branche, celui-ci ne sera qu'une option que les entreprises pourront librement choisir d'appliquer ou non. L'usage des autres dispositifs de partage de la valeur relèvera du libre-choix de l'entreprise.

### **Mettre à jour le texte de base et tenir compte de certaines contraintes organisationnelles**

Dernier grand chantier pour cette fin d'année : le texte de base de la convention collective. Celui-ci n'a été que marginalement révisé depuis la rédaction de la convention collective en 1989 et comporte de ce fait un nombre important de dispositions qui sont devenues infra-légales,

du fait des évolutions législatives. Bon nombre de revendications syndicales ont été émises sur le texte de base lorsque ce sujet était à l'ordre du jour en 2022, sans qu'un consensus n'ait pu être trouvé sur les évolutions à l'époque.

La Fédération EBEN a par ailleurs souhaité se montrer pro-active sur certains thèmes, et a d'ores et déjà formulé une proposition visant à faire progresser les congés pour événements familiaux. Un retour des syndicats de salariés est attendu pour le mois prochain.

Enfin, plusieurs besoins tenant à la continuité du service de certains des métiers qui composent notre branche ne sont pas comblés dans la convention collective : c'est notamment le cas des astreintes pour les filières informatique et télécom, ainsi que du travail de nuit pour la filière de l'impression numérique. Ces éléments devront être évoqués prochainement.

*Si vous souhaitez rejoindre la commission sociale et formation EBEN qui réunit les DRH, Responsable RH, juristes ou dirigeants d'entreprises adhérentes, n'hésitez pas à nous contacter ([d.cuynet@federation-eben.com](mailto:d.cuynet@federation-eben.com)).*

*Participer à la commission Sociale et Formation EBEN, c'est :*

- *suivre l'actualité de la négociation de Branche et les évolutions pour mieux anticiper,*
- *participer à l'élaboration de la politique de branche et définir une position commune aux entreprises adhérentes,*
- *échanger avec des confrères sur les problématiques sociale et formation.*

*À noter que la prochaine réunion aura lieu le jeudi 24 octobre, de 10h à 12h, dans les locaux de la Fédération.*

**Corentin PRELOT**

## Retour sur événement

# La Fédération EBEN présente à la Drupa

**Après huit ans d'absence, la Drupa a fait son retour du 28 mai au 7 juin 2024 à Düsseldorf.**

**Pour cette édition vivement attendue dans le monde de l'imprimerie et des arts graphiques, plus de 1 400 exposants venus de 50 pays étaient au rendez-vous, répartis sur les 140 000 m<sup>2</sup> des 18 halls d'exposition.**

Les exposants étaient répartis dans six catégories :

- Pré-presse et impression ;
- Pré-média et multicanal ;
- Post-presse, transformation et emballage ;
- Technologies futures ;
- Matériaux ;
- Équipements, services et infrastructures

Une délégation de la Fédération EBEN composée notamment de Thierry Forges, Président du collège impression numérique - reprographie et de Delphine Cuyet, Directrice générale a visité le salon. Ces derniers ont pu rencontrer les partenaires de la Fédération et découvrir les dernières tendances et innovations technologiques.

Le secteur a beaucoup changé ces dernières années et évolue continuellement vers la durabilité et l'automatisation, avec une forte tendance vers l'IA et les flux de travail intelligents. On assiste depuis plusieurs années à une montée en puissance de l'impression numérique qui, grâce à des avancées significatives en termes de vitesse et de qualité,

devraient continuer de prendre des parts de marché à l'offset.

Face à la baisse des volumes sur les formats A4 et A3, les imprimeurs peuvent se différencier en ayant recours à des procédés qui permettent d'embellir les supports imprimés (dorure, effets métallisés, vernis sélectif, papier texturé,...). Les visiteurs ont pu découvrir sur la Drupa toute l'étendue de ces finitions qui apportent de la valeur à l'imprimé et un résultat haut de gamme.

Avec 170 000 visiteurs, l'affluence est en dessous des prévisions de l'organisateur qui attendait 200 000 personnes. Néanmoins, l'organisateur s'est félicité de la qualité du visitorat, du nombre record d'affaires conclues et, plus généralement, de la réussite de l'événement.

Une enquête de satisfaction note que près de 96 % des visiteurs ont déclaré avoir atteint les objectifs de leur visite. Plus de 50 % d'entre eux venaient de l'industrie de l'imprimerie, suivie de l'industrie de l'emballage, dont la part a augmenté de manière significative. ●





Crédit photo : Messe Düsseldorf/ctillmann

think & think what's possible.



**KURZ @ Drupa**  
**Hall 3 | Booth E71**



**KURZ France**  
15 bis rue de la Pierre Levée  
75011 PARIS  
Tél. : 01 43 57 16 70  
E-mail: [contact@kurz.fr](mailto:contact@kurz.fr)  
[www.kurz.fr](http://www.kurz.fr)

**KURZ** 

making every product unique

# Toute la QVCT en un clic !

**Comme un sportif de haut niveau, le collaborateur doit devenir acteur de sa santé pour rester performant au quotidien.**

ATID Consulting est un organisme de formation qui propose des solutions de prévention santé et de Qualité de Vie au Travail basées sur les techniques du Sport de haut niveau.

Stéphane MORIN, Directeur Général, nous explique :

*« Notre approche consiste à transposer les pratiques du sport de haut niveau à celui de l'entreprise autour de trois axes majeurs : la batterie physique, mentale et émotionnelle.*

*Nous adaptons les programmes en fonction de la population cible, des objectifs, des moyens, des échéances, et de l'environnement de chaque entreprise pour optimiser le bien-être de tous les collaborateurs. »*

Pour accompagner les entreprises dans leur démarche QVCT, ATID Consulting lance l'appli Form-e.

## L'appli qui prend soin de vos salariés

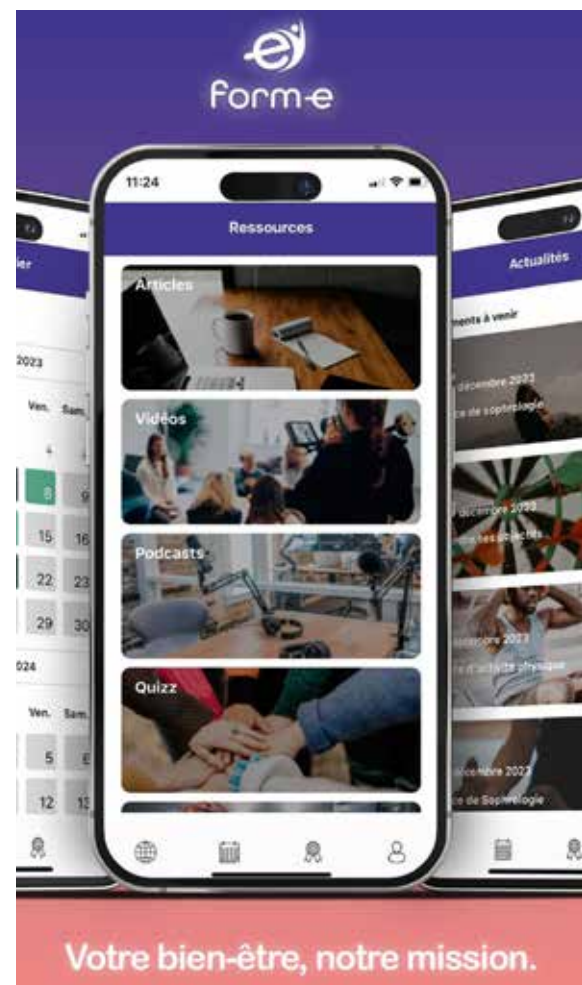
Dans un monde où le stress professionnel, les congés maladie et les démissions sont monnaie courante, il devient crucial de trouver des solutions efficaces pour améliorer la qualité de vie au travail des collaborateurs. C'est là que Form-e intervient. Cette application innovante promet de transformer la manière dont les individus gèrent leur santé émotionnelle et physique au travail. Form-e est une plateforme complète proposant vidéos, tutos, articles, quizz, podcasts, lives sur toutes les thématiques de la Qualité de Vie au Travail, du sommeil à la nutrition en passant par les bonnes postures au travail.

Le plus : tous ces contenus sont réalisés avec des sportifs de haut niveau et des professionnels de santé !

## Votre bien-être, notre mission

Form-e offre une multitude d'avantages pour les chefs d'entreprises et les responsables RH :

- Une action globale QVT : améliorer le bien-être des salariés quel que soit leur métier
- Un outil de fidélisation : une solution innovante pour créer de l'engagement
- Un + pour le reporting RSE : dont un volet porte sur le souci du bien-être du collaborateur



Crédit image : ATID Consulting

**le Comptoir**  
malakoff humanis



## Baromètre santé des salariés

# Derrière un état de santé stable, une santé mentale en berne

**La 14<sup>e</sup> édition du baromètre « Santé des salariés et qualité de vie au travail », réalisé par Ipsos, observe de nouveau un état de santé général stable chez les salariés. Cependant, il révèle une réalité plus nuancée.**

### Les principaux résultats de ce baromètre

Cette 14<sup>e</sup> édition de notre baromètre(1) révèle que les salariés sont de plus en plus satisfaits de leur travail et de leur qualité de vie au travail. De plus, la grande majorité des salariés (65 %) déclare être en bonne ou très bonne santé. Ce chiffre, toujours élevé, baisse cependant régulièrement.

Derrière cette tendance, se cachent deux phénomènes principaux : la dégradation de la santé mentale, notamment chez les femmes, et l'augmentation des maladies chroniques dont on

peut faire l'hypothèse qu'elles vont continuer à progresser avec le vieillissement de la population active. Ces enjeux sont autant de fragilités qui impactent fortement le travail selon les salariés et pourraient éloigner certains de l'emploi.

À titre d'exemple, 22 % des salariés déclarent souffrir d'une maladie chronique et pour 70 % d'entre eux, cette maladie a des répercussions sur leur travail.

### Quelle est la source du « mal-être » ressenti par les salariés ?

Les salariés présentant un état de santé mentale fragile l'expliquent par des problèmes personnels pour un tiers d'entre eux, par des problèmes professionnels pour un autre tiers, pour les autres, les problèmes personnels se conjuguent à ceux d'origine professionnelle.

**Les raisons personnelles sont avant tout liées aux situations familiales (37 %) (parents s'occupant seuls de leurs enfants, salariés s'occupant d'un proche dépendant, décès) et financières compliquées (33 %).**

Quant aux motifs professionnels, c'est avant tout l'intensité et le temps de travail (62 %) qui sont mis en avant devant les conflits internes (40 %) : les craintes liées à une surcharge de travail, en raison de sous-effectifs, inquiètent près d'1 salarié sur 2 (46 %). Ils sont aussi nombreux à déplorer une moins bonne gestion de leur charge et temps de travail : **45 % des salariés déclarent avoir du mal à gérer leurs priorités (+8 points), un score historiquement élevé.** Les plus touchés sont les managers (54 %), les cadres (54 %) et les moins de 30 ans (52 %).

Cela peut expliquer en partie l'empiètement déclaré de leur vie professionnelle sur leur sphère privée : 30 % déclarent ainsi travailler de plus en plus souvent chez eux, en plus des horaires de travail (+7 points en 10 ans) et près de 2 salariés sur 5 consultent leurs mails en dehors du travail (+19 points en 10 ans). Dans ce baromètre, ces 2 indicateurs sont ceux qui évoluent le plus depuis 10 ans.

On observe ainsi depuis près de 10 ans un rapport au travail, ou du moins une organisation de travail dans laquelle la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle s'estompe.

### Des salariés sont-ils plus touchés que d'autres ?

Les jeunes semblent particulièrement touchés : 29 % des moins de 30 ans déclarent avoir vécu un burn-out. Ils sont plus nombreux à citer la vie personnelle comme origine de leur mauvaise santé mentale : les plus jeunes expliquent principalement leur fragilité par une situation financière compliquée et par l'isolement social.

Et du côté des femmes, les indicateurs ont tendance à s'affoler à l'heure où l'Assemblée nationale a rendu son rapport sur la santé mentale des femmes jugeant indispensable de la replacer au cœur des politiques de santé publique.

44 % des femmes déclarent ainsi avoir une moyenne/mauvaise santé mentale vs 32 % des hommes. Elles sont particulièrement concernées par :

- les troubles du sommeil/insomnies (51 % des femmes vs 43 % chez les hommes)
- la fatigue chronique (46 % vs 36 %)
- et les troubles anxieux (37 % vs 28 %)

Le rapport sur la santé mentale des femmes part du constat que ce sujet constitue **une thématique trop peu explorée, ou de manière parcellaire, sans qu'une réflexion globale n'ait réellement été engagée.**

Le rapport souligne également que la santé physique occupe une place prépondérante dans les politiques de santé publique, au moyen de campagnes axées sur la prévention et l'hygiène de vie – là où la santé mentale ou les troubles psychologiques souffrent

toujours d'une forte stigmatisation, qui conduit souvent à l'invisibilisation des personnes qui en souffrent.

Or, les problèmes de santé mentale constituent aujourd'hui le premier poste de dépenses de l'Assurance maladie, avec un coût annuel de 23,4 milliards d'euros.

### Des salariés sont-ils plus touchés que d'autres ?

Malgré les attentes des salariés, pour seulement la moitié d'entre eux, le manager s'intéresse à leur santé mentale.

Agir sur la santé mentale semble compliqué pour certaines entreprises car elle paraît relever de l'intime mais **il n'y a pas de santé sans santé mentale.** C'est un enjeu majeur et des solutions existent.

De plus, la santé des salariés est plus qu'un enjeu légal : elle questionne notamment la RSE des entreprises mais c'est sa performance qui est également en jeu. La santé de l'entreprise est liée, sans conteste, à la santé de ses salariés. D'ailleurs, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) met ce lien en exergue lorsqu'elle définit la santé comme : un « état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de **travailler avec succès et de manière productive**, et d'être en mesure **d'apporter une contribution à la communauté** ».

Face à ces différents constats, les entreprises peuvent agir, et les femmes sont particulièrement en attente de solutions de la part de leur employeur.

Elles expriment notamment un intérêt marqué pour les services concernant la santé mentale : 65 % d'entre elles souhaitent bénéficier d'un soutien psychologique en cas de difficultés personnelles ou professionnelles, contre 57 % des hommes. Les femmes sont également davantage intéressées (70 % contre 55 % chez les hommes) par des dispositifs favorisant la gestion du stress tels que le yoga, la méditation et la sophrologie. Les salariées sont également en attente de services de prévention : être mieux dépistées sur les maladies graves ou certains facteurs de risque (pour 63% d'entre elles), être conseillées pour améliorer leur hygiène de vie (alimentation, activité physique, sommeil, sevrage tabagique...) pour 59 % d'entre elles. Elles souhaitent également être accompagnées en cas de maladies graves (71 %) et au moment de leur retour au travail après un arrêt maladie (64 %, en hausse de 6 points par rapport à 2022).

Protéger la santé des salariés permet d'entrer dans un cercle vertueux au sein duquel nous avons tous un rôle à jouer.

Pascal THIBAUT • DICMA

# Aider les gens concrètement me porte au quotidien

Dans ce numéro, nous avons interrogé Pascal Thibaut, président de la société DICMA. Il nous a parlé de reconnaissance vocale, de son utilité pour certains corps de métier et de sa nécessité pour certains publics.



## • Pouvez-vous nous parler de votre cursus professionnel ?

Avant de reprendre la direction de DICMA, je travaillais dans un gros service de recouvrement de créances où les juristes étaient déjà équipés de solutions de dictée pour améliorer leur productivité dans la rédaction des comptes-rendus. Les matériels (petites cassettes magnétiques) pour enregistrer et relire les dictées étaient fournis par une société locale La Dictée Magnétique. Le dirigeant de l'époque avait exprimé plusieurs fois son souhait de prendre sa retraite et céder sa structure : l'aventure DICMA a démarré comme ça.

## • Vous êtes président de DICMA, pouvez-vous nous présenter la société ?

DICMA a toujours évolué sur le marché de la dictée et de la reconnaissance vocale. Nos dix collaborateurs adressent tous les professionnels qui passent beaucoup de temps dans l'exercice de leur métier à produire des documents (mails, rapports, comptes-rendus...) et souhaitent gagner en productivité en arrêtant ou diminuant significativement la frappe au clavier et le temps passé à celle-ci.

DICMA est présente dans le domaine du droit, de la santé (du médecin spécialiste au CHU), de l'industrie ou encore de l'administration (des ministères aux petites mairies). Tous ces acteurs ont des usages différents mais tous la même problématique : l'amélioration de leur productivité.

Nous distribuons plusieurs solutions logicielles et applications on-premise ou cloud ainsi que différents périphériques professionnels dédiés comme notre micro permettant de dicter ou téléphoner sans être entendu. Nous accompagnons également nos clients dans l'installation, les formations et le support.

## • Quels enseignements tirez-vous des crises successives ?

Nous avons eu la chance de survoler toutes les crises y compris celle du Covid. DICMA évolue sur un marché qui est stable voire en progression grâce à la recherche du bien-être au travail. En effet, nos solutions s'inscrivent dans les démarches QVCT car elles apportent du confort en diminuant la frappe au clavier, les tensions au niveau physique et mental et aussi le risque de TMS.

En réalité, nous n'avons pas vraiment souffert de ces

événements parce qu'une crise ne réduit pas le besoin de nos clients de produire des documents, au contraire.

C'est aussi parce que nous évoluons sur un marché de niche, qui a toujours besoin de nos services surtout pendant les crises.

#### • Selon vous, quels seraient les enjeux de votre marché ?

Comme je le disais, nous évoluons sur un marché de niche. DICMA est pureplayer dans la production documentaire grâce à la reconnaissance vocale. Nous sommes experts dans ce domaine et connaissons les problématiques de nos cibles. Ce qui agit comme un gage de réassurance et de confiance vis-à-vis de nos clients.

Nous vendons des produits dits de technologie qui, comme beaucoup, sont bousculés par l'arrivée de l'IA générative (elle a ses limites dans les besoins de nos clients nous concernant). La veille reste très importante pour répondre aux nouveaux besoins. Selon moi, c'est l'enjeu majeur de notre marché.

Par ailleurs, nos partenaires commencent à proposer de nouvelles solutions basées sur l'IA comme la production d'un compte-rendu et d'une transcription automatique des réunions présentielles ou distancielles.

Nous suivons aussi les stratégies de nos partenaires : nous sommes consultés par la R&D.

#### • Avez-vous des projets de développement ?

Grâce à nos rencontres, nous savons que nos produits apportent une réelle valeur ajoutée à ceux qui n'ont pas d'autres choix que d'utiliser la dictée vocale pour être aussi performants qu'une personne n'ayant aucune limitation physique ou cognitive. Je pense aux personnes en situation de handicap moteur ayant peu ou pas l'usage de leurs mains mais également tous les porteurs de troubles neuroatypiques<sup>1</sup>. Elles permettent une réelle accessibilité numérique à ceux qui en ont besoin.

Notre devoir est de faire connaître nos solutions à ce type de public mais aussi à tous les ergothérapeutes et les médecins du travail. Par ailleurs, les vétérinaires sont de plus en plus amenés à rédiger des comptes-rendus pour les propriétaires d'animaux. Un autre de nos projets est de développer cette cible.

#### • Vos produits pourraient-ils être considérés comme des dispositifs médicaux ?

Certains de nos clients ont parlé de nos solutions comme des outils thérapeutiques. Comme je le disais, grâce à ces dernières, certains ont pu accéder ou être maintenus dans leurs emplois ou poursuivre leurs études dans le secondaire ou supérieur. Ces dispositifs peuvent réellement changer la vie de quelqu'un.

Aider les gens de façon très concrète au travers de nos solutions nous porte au quotidien. C'est une vraie satisfaction de savoir que nous apportons une vraie valeur.

Nos solutions permettent à des personnes de s'épanouir.

#### • Pouvez-vous nous partager une anecdote professionnelle ?

Retenus pour l'organisation d'un POC<sup>2</sup> pour un gros donneur d'ordre, nous avons pour objectif de démontrer le gain de temps substantiel obtenu sur la production de comptes-rendus d'agents prenant des notes sur le terrain pour consolider leurs observations une fois au bureau. La problématique ? Les agents passaient plus de temps à leur bureau que sur le terrain. Les solutions de DICMA ont été retenues mais le projet n'est pas allé plus loin. En consultant le REX<sup>3</sup>, nous avons compris qu'en vérité, le gain de temps était tel qu'un déploiement à grande échelle aurait nécessité une réorganisation trop importante des ressources humaines.

#### • Quel serait le pire souvenir de votre carrière ? Et le meilleur ?

Pour le pire souvenir, j'ai fait aveuglément confiance à un partenaire avec lequel je travaillais depuis plus de 10 ans. Après avoir imprudemment investi en moyens et en ressources humaines pendant des mois pour la mise en conformité et le déploiement d'un nouveau produit sur le marché français à la suite d'une seule poignée de mains, je reçois une note m'informant de l'arrêt total du projet. Comme tout était fondé sur la confiance, je n'ai pas pu m'appuyer sur un contrat pour obtenir une quelconque indemnité.

Ça a été une catastrophe puisque j'ai dû me séparer de collaborateurs et il a fallu se refaire pendant quelques années après cet épisode.

Quant au meilleur souvenir de ma carrière, je dirais qu'il est multiple : la satisfaction quotidienne de permettre aux collaborateurs de s'épanouir, de répondre aux besoins de ses clients et qu'ils nous recommandent et d'apporter de la valeur ajoutée aux personnes qui utilisent nos solutions comme moyen de compensation.

#### • Que vous apporte la Fédération EBEN ?

Pour définir ce que m'apporte EBEN, c'est la tranquillité : celle d'avoir un support juridique à sa disposition qui fournit des réponses rapides, claires et concises à toutes nos questions.

EBEN nous a également permis d'être conforme au RGPD, grâce au pack juridique nous permettant de bénéficier d'un DPO mutualisé.

De plus, nous avons été un des premiers adhérents EBEN à bénéficier du label QVCT EV3. Après discussions avec le consultant, nous visions le niveau 1 mais avons finalement obtenu le niveau 2. C'est un résultat très gratifiant !

#### • Avez-vous une devise ?

Je n'ai pas particulièrement de devise mais je pense qu'il est important de prendre du plaisir dans tout ce que l'on entreprend. ●

<sup>1</sup> Dyslexie, dyspraxie, dysorthographe...

<sup>2</sup> Preuve de concept = démonstration de faisabilité

<sup>3</sup> Retour d'expérience

Au fil du droit

# Règlement eIDAS 2 : quel impact sur les membres EBEN ?





## Contexte

Le règlement eIDAS, acronyme de « *Electronic Identification And Trust Services* », a été adopté le 23 juillet 2014, et avait pour ambition d'accroître la confiance dans les transactions électroniques au sein du marché intérieur.

eIDAS se proposait de traiter plusieurs questions, dont deux essentielles :

- la définition et l'opposabilité juridique de la signature électronique, des documents électroniques, des certificats électroniques ou encore de l'horodatage ;

- la définition d'un statut juridique des prestataires de services de confiance (PSCO).

Mais ce règlement avait ignoré un pan entier de la dématérialisation : celui de l'archivage électronique laissant aux Etats membres le soin de le faire. Ce qui n'a pas manqué de créer des distorsions juridiques.

Les rédacteurs du Règlement eIDAS 2 ont donc souhaité renforcer le droit de la dématérialisation en Europe et compléter le texte initial.

Le nouveau règlement a été adopté par le Parlement européen le 29 février 2024, puis par le Conseil de l'Union européenne le 26 mars 2024, et est récemment entrée en vigueur depuis le 20 mai 2024.

## Approche générale

Le projet eIDAS 2 apporte plusieurs évolutions/ajouts par rapport à son prédécesseur et notamment :

- quatre nouveaux services de confiance qualifiés qui devront satisfaire aux standards les plus élevés en matière de sécurité et de fiabilité, tels que :

- o La délivrance d'attestations électroniques d'attributs

- o La gestion de dispositifs de création de signature/cachet électronique qualifiés

- o L'archivage électronique

- o Les registres électroniques

- Le déploiement d'un portefeuille européen d'identité numérique, nommé « e-Wallet » ou « Eudi Wallet » qui permettra aux citoyens européens de stocker des données personnelles d'identification cryptographique, celui-ci devrait être opérationnel d'ici 2026.

## Focus sur l'archivage électronique

L'article 45 (g) du règlement eIDAS V2 prévoit que « *Les données électroniques et les documents électroniques conservés au moyen d'un service d'archivage électronique ne sont pas privés d'effet juridique et d'admissibilité en tant que preuve dans une procédure judiciaire au seul motif qu'ils sont sous forme électronique ou qu'ils ne sont pas conservés au moyen d'un service d'archivage électronique qualifié* ».

Par ailleurs, un document numérisé qui sera téléversé dans un système d'archivage qualifié pourra bénéficier de la présomption d'intégrité.

## Quel impact sur les membres EBEN ?

Être un PSCO et proposer une offre de signature ou d'archivage électronique sont une entreprise complexe qui nécessite des investissements colossaux. Il est donc presque impossible de proposer une telle offre pour une ESN (entreprise de services numériques).

Par contre cette même ESN pourra assister ses clients dans la définition de leurs besoins, la sélection d'un prestataire adapté à ces besoins et le cas échéant de proposer des prestations d'intégrer, de paramétrage et de prestation de ladite solution.

Pour ce faire, la plupart des PSCO proposent une offre dite « revendeur » ou « partenaire ». Il convient cependant d'être attentif aux conditions contractuelles proposées notamment sur la question de la responsabilité du revendeur vis-à-vis du client final. En effet, la conséquence pour le client final peut être dramatique, en cas de défaillance du PSCO : perte de données, remise en cause de la force probante, remise en cause d'une date certaine... ●

**Eric BARBRY**

# Pourquoi DYNAMIPS a arrêté son projet ERP en déploiement pour choisir l'ERP-CRM artis.net ?

DYNAMIPS est un prestataire de services informatiques pour les PME et les collectivités locales, rayonnant sur le Grand Ouest (Pays de la Loire et Bretagne). L'ESN a atteint 24 millions d'euros de chiffre d'affaires avec 160 collaborateurs en 2023.

Florian FRUCHET, son directeur général associé, nous fait le plaisir de revenir sur son projet de changement de sa solution ERP et CRM.

## Pourquoi DYNAMIPS a interrompu son projet ERP avec son ancien prestataire ?

En 2020, nous avons fait une consultation pour remplacer nos outils qui existaient depuis 15 ans. Nous souhaitions nous équiper d'une solution CRM/ERP de la prospection à la facturation, intégrant la gestion du ticketing, la supervision et la gestion des documents afin de bénéficier d'une vision 360 sur les informations clients.

En 2021, nous avons mis en concurrence plusieurs acteurs du marché pour la partie ERP. Nous constatons très rapidement que les outils étudiés compliquaient la réalisation de certaines tâches pour nos équipes. Il fallait de nombreux jours de paramétrages et de développements... De plus, les premières solutions que nous avons étudiées ne correspondaient pas au budget défini en amont.

Notre premier choix d'ERP proposait une connexion avec les outils que nous avons sélectionné pour la partie technique et la gestion de documentation.

Cependant, nous nous étions rapidement rendus compte que la solution ERP nécessitait beaucoup de développements. En effet, nous souhaitions créer des connexions entre les différents outils utilisés par les équipes commerciales, techniques et marketing. L'ampleur de ce projet et l'investissement important alloué au paramétrage de l'outil nous a poussé à arrêter le projet avec notre ancien prestataire.

En 2022, nous décidions de lancer le changement d'outils techniques pour permettre aux équipes de gagner en performance. C'est en juin 2022 que nous rencontrons ARTIS sur l'IT Partners et que nous l'incluons dans la consultation.

## Pourquoi DYNAMIPS a interrompu son projet ERP avec son ancien prestataire ?

La solution ERP-CRM artis.net répond nativement à tous nos besoins fonctionnels dans un seul outil.

Les fonctionnalités IT métiers sont présentes en standard dans le logiciel :

- La gestion des contrats informatiques, le récurrent et l'automatisation très aboutie des processus de gestion ;
- Le passage du devis (CRM) à la commande (ERP) et au projet (ERP) dans un seul outil ;
- La gestion des demandes d'intervention technique ;
- L'interface native avec Datto RMM pour l'aspect technique ;
- L'intégration native avec les catalogues grossistes (TD Synnex, Also, Ingram) ;

- L'intégration avec ArrowSphere pour la gestion et la facturation des licences Microsoft (365) ;
- Le portail client, extranet multi-service (facture, saisie des tickets, signatures électroniques, ...)

Les automatisations métiers et les connecteurs avec les logiciels tiers font gagner énormément de temps sur les traitements.

L'ERP-CRM artis.net est un produit vertical métier mais qui est souple et agile. Le projet est une très belle réussite.

### Comment DYNAMIPS a conduit son projet ERP-CRM ?

Le projet ERP-CRM artis.net s'est déroulé de juin à décembre 2023. Les délais et le budget ont été respectés. Nous étions confiants. Avec une solution ERP-CRM métier, ARTIS avait toutes les qualités requises pour respecter ses engagements.

Nous avons désigné notre responsable technique / informatique comme chef de projet afin qu'il soit le garant du bon usage des outils, de l'achat à la technique.

Nous avons également identifié une équipe (1 à 2 personnes par profil métier) de 20 ambassadeurs qui ont tous participé aux ateliers de formation.

La migration des données est un des sujets clés dans la réussite d'un projet ERP-CRM. Nous avons décidé d'internaliser cette mission avec le support technique et fonctionnel d'ARTIS. Avec le recul, nous aurions pu davantage déléguer cette mission à ARTIS.

### Comment ARTIS a accompagné DYNAMIPS ?

Nous avons été accompagnés par un consultant / chef de projet chez ARTIS qui a formé un binôme avec le responsable technique / informatique de DYNAMIPS. Le duo a très bien fonctionné. Les formations ont été réalisées par des consultants experts dans chaque domaine (ERP, CRM).

Nous avons de très bonnes relations entre les équipes d'ARTIS et celles de DYNAMIPS. ARTIS est une PME française comme DYNAMIPS. Nous parlons le même langage et notre ressemblance nous a aidé à créer une osmose entre les équipes et à avancer en bonne intelligence.



Vous effectuez quotidiennement des tâches manuelles répétitives et chronophages qui ralentissent votre productivité ? Dans un monde hyperconnecté où l'on se doit de traiter rapidement une multitude d'informations, il est crucial de toujours avoir à portée de main les bons outils pour y parvenir.

Chez Xerox, nous proposons à nos clients la solution **Workflow Central**, une plateforme de micro-services documentaires qui offre une large palette d'outils adaptés aux besoins documentaires du quotidien. Entièrement basée sur le Cloud Microsoft Azure, celle-ci est accessible en toute sécurité, peu importe où l'on se trouve, aussi bien depuis son MFP Xerox que son smartphone, tablette, PC, MAC ou Chromebook.

Grâce à Xerox Workflow Central, vous pourrez **convertir, traiter et transformer** vos documents en toute sécurité, « en un clin d'œil » ! Cette plateforme est conçue pour répondre aux besoins de tous les employés de l'entreprise, qu'ils travaillent sur site, à domicile, ou lors de leurs déplacements professionnels.



## Traduction de documents

Choisissez une langue source, une langue cible, et traduisez instantanément votre

document en conservant sa mise en page d'origine dans 42 langues différentes

Si vous travaillez régulièrement sur des documents en anglais- ou autre langue étrangère-, avec Workflow Central, vous pouvez traduire automatiquement toutes les pièces jointes attachées aux *e-mails* sans même avoir besoin de lancer l'application !

En effet, la fonction « **Automatiser** » (préalablement paramétrée dans Workflow Central) permet de scruter, à intervalles réguliers votre boîte mail ou un dossier spécifique et de traduire automatiquement les nouveaux documents reçus selon vos propres règles de filtre.

Une fois authentifié sur la plateforme, Workflow Central vous permet de créer vos propres flux de travail personnalisés afin de répondre à vos besoins spécifiques. Il vous suffira alors de les rappeler d'un simple clic lorsque vous en aurez besoin.

Comme la sécurité est une priorité absolue, Workflow Central vous proposera aussi le micro-service « Protéger », qui vous permettra de partager vos documents dans un espace Cloud totalement sécurisé, en gardant la possibilité d'en contrôler et d'en tracer l'accès, les droits d'impression, et le cycle de vie, en seulement quelques clics.

## Comment les différents micro-services documentaires de Workflow Central peuvent-ils vous aider au quotidien ?

- **Anonymiser** : Ne perdez plus votre temps à chercher et masquer manuellement les données sensibles de vos documents, une opération généralement chronophage et avec risques d'erreurs. Laissez Workflow Central le faire à votre place, avec précision et rapidité grâce à l'intelligence artificielle.
- **Convertir au format audio** : Convertissez vos documents en fichiers audio afin de les écouter où et quand vous le souhaitez. Mettez votre casque, synchronisez-le avec votre smartphone ou car-play et passez à la vitesse supérieure. De plus, ce micro-service permet aussi de faciliter l'accessibilité aux documents pour les utilisateurs avec handicap visuel.



- Anonymiser aisément des mots ou expressions définies
- Créer un fichier audio pour une écoute facilitée
- Convertir des fichiers PDF ou image au format Microsoft Office
- Convertir les fichiers Image en PDF
- Convertir l'écriture manuscrite en texte lisible et modifiable
- Envoyer des fax depuis n'importe quel endroit
- Fusionnez jusqu'à 5 fichiers pour créer un nouveau document
- Protéger, suivre et limiter la diffusion de vos documents
- Créer un résumé automatique de votre document
- Traduire dans plus de 40 langues différentes

- **Convertir au format MS Office** : Ne vous laissez pas ralentir par des mauvais formats de fichiers et l'obligation de les recréer ou les ressaisir. Convertissez vos documents PDF, papier ou images en fichiers éditables au format Microsoft Office.
- **Convertir au format PDF** : Convertissez tous types d'image en fichier PDF/A full text consultable et archivable.
- **Convertir vos documents manuscrits en fichier texte** : Convertissez vos notes manuscrites et séances de brainstorming sur paperboard en fichiers numériques pouvant être facilement lus, édités, partagés et traités.
- **Envoyer un fax** : Envoyez des télécopies à tout moment, depuis n'importe quel appareil, peu importe son pays de destination.
- **Fusionner** : Fusionnez et concaténez le contenu de plusieurs documents de formats variés (Word, Excel, PowerPoint, PDF, images) en un unique document au format PDF plus léger et plus facilement partageable.
- **Protéger** : Ne craignez plus que vos informations tombent entre de mauvaises mains ! Le workflow « Protéger » vous permet de garder le contrôle et de sécuriser vos documents, même après leur partage !

- **Résumer** : Reprenez les points essentiels d'un long rapport, article ou livre blanc dans une version synthétique plus accessible. **Workflow Central** se charge de faire cette extraction à partir de vos documents en fonction du contexte que vous lui donnez. Et passez moins de temps à assimiler le contenu et plus de temps à l'appliquer !

ACCÉDER À  
WORKFLOW CENTRAL





# L'impression mobile avec le MFP **ECOSYS MA3500cifx**

Gagnez du temps avec le multifonction couleur  
**ECOSYS MA3500cifx** 35 ppm !

L'impression mobile permet d'imprimer un document  
sur le multifonction depuis n'importe quel smartphone  
ou tablette. Idéal pour le travail à distance !

En plus de son écran tactile couleur qui facilite  
la numérisation et permet d'accéder rapidement  
à l'ensemble des fonctionnalités, le  
chargeur de documents recto-verso  
en standard améliore la productivité  
des utilisateurs !



 **KYOCERA**

[kyoceradocumentsolutions.fr](http://kyoceradocumentsolutions.fr)

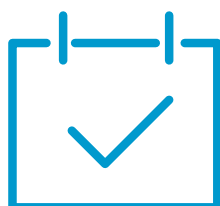
# Agenda

## WEBINAIRES

JEUDI  
**26**  
SEPT

**Usages et avantages d'un outil de prise en main à distance intégré à un logiciel de supervision**

Animé par notre partenaire RG System.



## EBEN vous représente

Prochains rendez-vous :

02 juillet	<b>CPPNI</b>
03 juillet	<b>CPNEFP</b>
28 août	<b>CPPNI</b>
29 août	<b>CPNEFP</b>



# RÉDUISEZ L'EMPREINTE DE VOS IMPRESSIONS

La très haute fiabilité des systèmes d'impression Canon nous permet de proposer des matériels reconditionnés et remanufacturés, pour un impact environnemental réduit, sans compromis sur la qualité.

La gamme imageRUNNER ADVANCE série ES en est le parfait exemple. Elle comprend au moins 90% de matériaux réutilisés et offre des performances égales à celles d'un matériel neuf, ce qui en fait une option idéale pour limiter l'impact de ses activités d'impression.

Pour en savoir plus sur la politique environnementale du groupe Canon, flashez ce QR code.

Pour toute prise de contact avec nos équipes, remplissez le formulaire sur la page suivante : <https://www.canon.fr/business/partner-programme/>



**Canon**