

UKG

La clé pour augmenter la production dans le
secteur manufacturier :
combler le fossé entre
RH et opérations

UKG People Operations

ALIGNER – S'ADAPTER – FAVORISER



Le secteur manufacturier fait face à des risques sans précédent

À l'instar du reste du monde, les entreprises du secteur manufacturier européen peinent à augmenter, et parfois même, à maintenir leur capacité de production. Elles sont en effet confrontées à trois obstacles majeurs :

DES MENACES EXTERNES : les facteurs géopolitiques, notamment les conflits régionaux et des événements comme le Brexit, alimentent l'incertitude actuelle provoquée par la pandémie. Les perturbations dans la chaîne d'approvisionnement bloquent la production au niveau mondial, tandis que la récession et l'inflation rendent les matières premières, l'énergie et la main-d'œuvre plus coûteuses pour les entreprises du secteur manufacturier.

UNE PÉNURIE DE TALENTS QUALIFIÉS : le faible taux de chômage et la forte demande de talents qualifiés dans le secteur manufacturier empêchent les entreprises d'atteindre les cadences requises. Pour retenir leurs collaborateurs, les employeurs doivent leur offrir une meilleure expérience au travail et veiller à couvrir tous les besoins relatifs à leur parcours vie-travail.

DE NOUVELLES DYNAMIQUES DANS LA MAIN-D'ŒUVRE : les attentes des collaborateurs changent et le besoin d'une plus grande flexibilité ainsi que d'un sentiment d'accomplissement accru évoluent vers davantage de confiance et de transparence. Les entreprises du secteur manufacturier doivent considérer différemment les salariés, et leur offrir les facteurs de motivation qui sont les plus importants pour eux.

Les chefs d'entreprise recherchent des stratégies qui peuvent les aider à reprendre le contrôle et à trouver un moyen de sortir de cette situation. Les entreprises doivent augmenter leur capacité de production tout en maintenant les mêmes niveaux de qualité et de conformité. Il leur faut également optimiser la disponibilité des ressources en fonction de la demande, malgré les incertitudes au sein de la chaîne d'approvisionnement et la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

La solution pour atténuer ces risques est de répondre à une question interne à laquelle sont confrontées la plupart des entreprises du secteur manufacturier : **comment obtenir les performances opérationnelles nécessaires pour augmenter le rendement de la production, tout en assurant une expérience collaborateur positive qui aide à retenir le personnel qualifié essentiel à la réussite de l'entreprise ?**

Au sein de l'industrie manufacturière, trouver des talents qualifiés dotés des bonnes compétences est

1,4x plus difficile

qu'en 2018 - Deloitte.



Les entreprises manufacturières doivent-elles vraiment choisir entre **OPÉRATIONS et EFFICACITÉ OU COLLABORATEURS et EXPÉRIENCE POSITIVE ?** Il ne devrait pas y avoir de choix à faire, mais lorsque les deux domaines s'opposent, la situation peut devenir compliquée :

Opérations + Efficacité

Vous investissez dans des systèmes opérationnels de gestion des horaires de travail, de planification de la main-d'œuvre, de gestion des absences, etc. afin de contrôler les coûts et la productivité.

MAIS,

si la technologie est déployée sans tenir compte des besoins des collaborateurs, l'expérience peut en pâtir et la rotation du personnel commencera à augmenter.

Collaborateurs + Expérience positive

Vous investissez dans de nouvelles initiatives de transformation des RH qui stimulent la rétention de vos collaborateurs en leur apportant un soutien et des informations lors des événements clés de leur vie.

BUT,

si ces initiatives surchargent les managers opérationnels avec de nouvelles tâches et de nouveaux processus, la productivité peut chuter et un mécontentement envers les RH pourrait s'installer.

Les entreprises doivent trouver une meilleure approche plutôt que de devoir privilégier certains domaines pour réussir. Explorons maintenant les scénarios auxquels sont confrontées les entreprises de l'industrie manufacturière et les solutions qu'elles peuvent potentiellement mettre en œuvre.

Trouver une meilleure approche : le secteur manufacturier doit surmonter ces défis

2

UN DÉCALAGE ENTRE LES BESOINS DES COLLABORATEURS ET LES EXIGENCES OPÉRATIONNELLES.

Les chefs d'équipes dans les lignes de production ont pour objectif l'excellence opérationnelle, tandis que les ressources humaines sont chargées à la fois de recruter et de former les bons éléments pour pallier la rotation du personnel, et d'assurer une meilleure expérience collaborateur globale. Les approches traditionnelles adoptées jusqu'ici pour équilibrer les deux parties sont souvent en décalage.

1

L'AVENIR DES ENTREPRISES DU SECTEUR MANUFACTURIER EST EN PLEIN CHAOS.

Les entreprises du secteur manufacturier sont confrontées à des défis imprévisibles et sans précédent, engendrés par des facteurs externes au marché et des bouleversements internes, allant des fusions-acquisitions aux réorganisations.

3

LA LUTTE POUR DEVENIR EMPLOYEUR DE CHOIX S'INTENSIFIE.

Chaque jour, la « Lutte pour les talents » s'intensifie face aux nouvelles attentes des collaborateurs. 76 % des travailleurs dans le monde en attendent plus de la part d'un employeur qu'il y a trois ans. Ils sont à la recherche d'autres modèles, comme associer temps plein, temps partiel et partage de ressources. Ils recherchent également transparence et sens au travail.



Il est possible de concilier une approche axée à la fois sur l'humain, en améliorant l'expérience collaborateur, et sur les résultats commerciaux. Pour y parvenir, les entreprises doivent :

S'ADAPTER

S'adapter dès maintenant au **futur environnement de travail dans l'industrie manufacturière**. L'agilité est un outil nécessaire aux entreprises en périodes d'incertitude. La capacité à s'adapter avec souplesse à de nouveaux modèles et processus opérationnels peut contribuer à résoudre de nombreuses difficultés : crises, perturbations ou problèmes de conformité.

ALIGNER

Aligner **les objectifs de l'entreprise, les demandes des clients et les besoins des collaborateurs**. Lorsque ces facteurs sont coordonnés, il est beaucoup plus facile pour les entreprises manufacturières de transformer l'expérience positive de leurs collaborateurs en excellence opérationnelle et d'atteindre leurs objectifs de production à moindre coût.

FAVORISER

Favoriser une culture axée sur la **confiance, l'inclusion et la transparence**. Lorsque le personnel fait confiance à son employeur, la productivité augmente et cela fait des émules dans tous les autres domaines, des salles de repos aux lignes de production. Ce contexte contribue largement à faire de l'entreprise un employeur de choix.

Les entreprises du secteur manufacturier peuvent soutenir à la fois les OPÉRATIONS et les COLLABORATEURS en s'adaptant aux nouvelles dynamiques, en alignant l'organisation sur un objectif commun et en favorisant une culture de confiance et d'inclusion. Elles pourront ainsi créer des liens humains plus étroits avec leur main-d'œuvre et être dans la meilleure position de contrôle possible, même face à des risques sans précédent.

Examinons maintenant plus en détail de quelle manière ces mesures peuvent aider les entreprises du secteur manufacturier à surmonter les défis auxquels elles sont confrontées.



Un partenariat entre la Commission européenne et l'EFFRA sur le thème « Made in Europe » plaide en faveur d'une innovation « centrée sur l'humain » et « guidée par l'humain » dans les opérations manufacturières.

Résoudre les problèmes du secteur manufacturier : S'ADAPTER

1. AFFRONTER LE CHAOS QUI MENACE L'AVENIR DES ENTREPRISES

Une entreprise qui dépend de la capacité de production de ses actifs doit garantir un temps de disponibilité maximal. Cependant, des facteurs extérieurs, tels que des restrictions dans la chaîne d'approvisionnement engendrées par les problèmes géopolitiques, ainsi que l'évolution de la réglementation sur la sécurité et des dynamiques de travail compliquent cette tâche. Les entreprises mettent donc en place de nouvelles stratégies pour garantir leur productivité, notamment en investissant dans de nouvelles technologies de production ou en ayant recours à des fusions, acquisitions et partenariats stratégiques. Elles peuvent également mettre en œuvre des méthodes de contrôle des coûts en remaniant leur liste de fournisseurs ou en instaurant des changements organisationnels tels que des restructurations.

Malgré tous ces défis, les collaborateurs ne peuvent pas être relégués au second plan. Au contraire, les investissements dans les technologies modernes obligent les entreprises du secteur manufacturier à investir dans leur personnel pour faire fonctionner les nouveaux équipements. Il est donc plus important que jamais de former et de retenir les meilleurs collaborateurs, mais également de susciter l'intérêt de nouveaux talents pour maximiser le retour sur les nouveaux investissements (ROI). Pour y parvenir dans cette situation chaotique, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de se montrer innovantes.

> SOLUTION : S'ADAPTER DÈS MAINTENANT À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE DEMAIN

- **En adoptant la technologie qui sert le mieux l'entreprise et les collaborateurs :** Bien que les projets de transformation numérique de l'industrie 4.0 aient modifié les systèmes de production dans les usines, on observe un retard dans l'adoption de technologies innovantes

pour les processus axés sur les collaborateurs. Les entreprises peuvent s'adapter à l'évolution des besoins de la main-d'œuvre en adoptant des solutions qui offrent davantage de visibilité et un contrôle démocratisé des processus. De tels systèmes permettent à votre équipe de modifier les flux de travail RH selon les besoins à l'échelle mondiale, et donc de les adapter au site où se déroulent les opérations de votre usine. Alors que les processus de gestion et de visualisation de projets abandonnent l'analogique pour le numérique, les industries manufacturières doivent offrir à tous leurs collaborateurs une expérience numérique conviviale similaire pour gérer les événements de leur vie personnelle et professionnelle.

- **En offrant un point d'entrée unique aux systèmes essentiels qui humanisent le parcours collaborateur :** Un système pour poser des congés, un autre pour gérer un planning et sélectionner les shifts, un autre pour pointer ses entrées dans l'usine, et un processus manuel pour comprendre la politique sur les heures supplémentaires. Selon une enquête, les entreprises utilisent plus de 16 systèmes différents liés aux ressources humaines. Cette complexité engendre des processus inefficaces, qui frustrent à la fois les collaborateurs et les managers. Les entreprises manufacturières peuvent accroître leur productivité dans toute l'organisation en consolidant ces systèmes et en orientant leurs collaborateurs vers une source unique pour tous leurs besoins. En outre, l'automatisation de processus manuels et répétitifs, comme l'accès aux informations, peut fortement contribuer à renforcer l'engagement des collaborateurs. Les solutions de gestion des effectifs basées sur le cloud peuvent garantir une homogénéité des processus et des expériences pour tous les collaborateurs à l'échelle mondiale.

Le taux d'engagement parmi les employés disposant d'une technologie qui stimule la productivité est de

91 %

tandis qu'il chute à 24 % en l'absence de ce type de technologie

Source : Qualtrics 2022 Employee Experience Trends Report

- **En permettant une conformité intrinsèquement auditable :** Le durcissement des réglementations multiplie les risques. À titre d'exemple, le tribunal fédéral du travail d'Erfurt, en Allemagne, a récemment décidé qu'il était obligatoire pour les entreprises d'effectuer un suivi précis des horaires afin de garantir la conformité de la paie. En matière de conformité, les réglementations peuvent constituer une réelle menace. Ainsi, une violation de la réglementation RGPD (règlement général sur la protection des données) peut coûter jusqu'à 2 % du chiffre d'affaires mondial d'une entreprise, tandis que la non-conformité en matière de RH, de santé et de sécurité peut entraîner des amendes, des poursuites judiciaires, une atteinte à la réputation de la marque, voire une peine de prison.
La technologie peut être un véritable atout pour la conformité. Les contrôles et les rapports de conformité intégrés aux systèmes de gestion des effectifs peuvent alléger la charge administrative et réduire les coûts associés aux audits, ainsi que les risques de non-conformité. Les systèmes de gestion des horaires automatisés peuvent également diminuer les processus manuels de calcul du temps de travail et garantir la conformité des salaires du personnel.



Les solutions offertes par UKG People Operations et destinées au secteur manufacturier combinent la gestion des effectifs, des documents et des processus, et intègrent des règles de conformité configurables qui fournissent des notifications proactives ainsi qu'un tableau de conformité flexible.

Chez PP Control and Automation, les RH recevaient chaque mois plus de 50 demandes relatives à la paie et devaient effectuer des paiements rétroactifs tous les mois pour corriger ces erreurs. Constatant l'impact de ces problèmes sur les collaborateurs, l'entreprise a décidé de changer de solution de gestion des effectifs et d'adopter celle proposée par UKG.

« Veiller à ce que nos collaborateurs reçoivent le salaire qui leur est dû était notre priorité lors du choix d'une nouvelle solution. Parmi les autres critères de sélection figuraient la nécessité de disposer d'une plateforme basée sur le cloud, prenant en charge la gestion des horaires et l'accès à la solution à distance, les fonctionnalités RH ainsi que l'évolutivité pour s'adapter à notre future croissance. »

Malcolm Condon, responsable RH



Control & Automation
Complete manufacturing solutions

Résoudre les problèmes du secteur manufacturier : ALIGNER

2. COMBLER LE DÉCALAGE ENTRE LES BESOINS DES COLLABORATEURS ET LES EXIGENCES OPÉRATIONNELLES

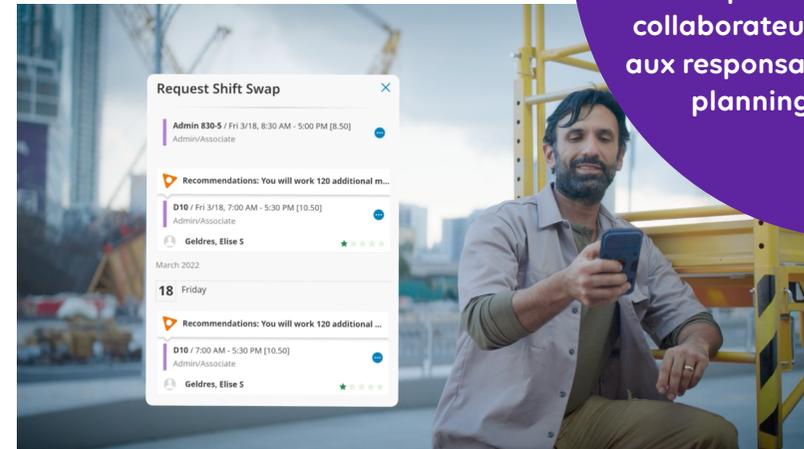
La priorité des responsables des opérations est d'atteindre efficacement une capacité de production maximale pour augmenter les profits. Pour la direction des ressources humaines, l'objectif premier est de trouver et de faire évoluer des talents qualifiés pour pallier les départs d'employés, tout en leur offrant la meilleure expérience possible pour qu'ils restent dans l'entreprise. Certaines technologies logicielles peuvent être utilisées pour gérer les opérations d'une usine, tandis que d'autres logiciels aident au recrutement, à l'intégration, à la formation et à la gestion de la paie. D'autres systèmes prennent également en charge plusieurs tâches, allant de la gestion des dossiers collaborateurs à la gestion des documents.

Des systèmes non connectés, mais destinés aux mêmes collaborateurs, obligent les responsables RH et fonctionnels de l'organisation à faire manuellement le lien entre les informations sur différents systèmes, ce qui entraîne une perte de temps, d'argent et d'énergie. Compter sur l'intervention de personnes qui ne maîtrisent pas les systèmes peut s'avérer inefficace et engendrer un risque de non-conformité. Ce décalage empêche également les responsables des opérations d'atteindre la capacité de production nécessaire, car ils perdent un temps précieux à effectuer des tâches administratives supplémentaires qui relèvent du domaine des ressources humaines. En outre, attribuer des shifts ou des tâches sans que les besoins personnels des collaborateurs soient pris en compte peut entraîner un désengagement de leur part.

> SOLUTION : ALIGNER LES OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE, LES BESOINS DES COLLABORATEURS ET LES EXIGENCES DES CLIENTS

- **Réduire les casse-têtes managériaux** : Soumis à la pression d'en faire toujours plus (et plus rapidement) avec moins de moyens, les chefs d'équipes n'ont ni le temps ni les informations suffisantes pour répondre aux questions qu'ils doivent gérer au quotidien concernant les avantages sociaux, les horaires, les politiques ou les procédures. La gestion supplémentaire liée à des initiatives du ressort des RH peut surcharger les responsables de tâches administratives, les amenant à perdre de vue ce qui compte vraiment, notamment la réalisation des objectifs et le soutien des collaborateurs. Ils ont cependant la possibilité d'en finir avec ce casse-tête et toutes ces questions auxquelles ils ne peuvent pas répondre. Il est notamment possible d'utiliser des systèmes automatisés du type base de connaissances pour répondre aux questions fréquemment posées. Les collaborateurs peuvent facilement les consulter en libre-service et trouver des informations sans avoir à s'adresser à leurs responsables. Les systèmes basés sur l'IA peuvent

UKG propose des outils en libre-service conviviaux qui offrent plus d'autonomie à vos collaborateurs et permettent aux responsables d'établir des plannings optimaux.



encore simplifier davantage la planification en gérant et en approuvant les demandes de congés sur la base de contraintes préconfigurées par les managers.

- **Réconcilier les attentes personnelles et l'efficacité au travail** : Lorsque vous prenez en compte les préférences de vos collaborateurs dans la planification de vos activités, les opérations peuvent gagner en efficacité. Tout comme leurs managers, les travailleurs veulent maximiser leurs performances, mais l'incapacité de gérer leurs choix professionnels en fonction des événements de leur vie les empêche d'y parvenir. Les entreprises du secteur manufacturier peuvent bénéficier d'une technologie intelligente qui établit automatiquement des plannings sophistiqués en fonction des demandes des collaborateurs, qu'il s'agisse d'échanger des shifts avec des collègues, de demander de travailler davantage pour augmenter leur rémunération, de poser des congés, ou encore de consulter des documents RH.
- **Résoudre les problèmes plus efficacement avec le personnel le plus difficile à atteindre** : Selon Forbes, 80 % des employés dans le monde n'ont pas de bureau attiré. Il est courant que les salariés du secteur manufacturier n'aient pas accès aux e-mails de l'entreprise ou à un ordinateur sur leur lieu de travail. Cette situation peut générer des retards dans la communication avec ces employés et une visibilité réduite de leurs besoins, entraînant un désengagement de leur part. Les solutions de gestion des effectifs qui intègrent des statistiques peuvent fournir des informations prédictives sur les collaborateurs potentiellement en difficulté : taux d'absentéisme, pointages tardifs ou précoces, baisse des performances ou encore manque d'engagement. En outre, les sondages et attestations sur mobiles, ainsi que les terminaux de pointage intelligents peuvent aider à évaluer le ressenti et identifier tout incident lié à la sécurité. Pour les superviseurs, une visualisation rapide des demandes des collaborateurs et des premiers signes de sous- ou sur-effectif peut permettre de planifier le personnel qualifié au bon moment sur les tâches essentielles.

Résoudre les problèmes du secteur manufacturier : FAVORISER

3. GAGNER LA LUTTE ACHARNÉE POUR DEVENIR EMPLOYEUR DE CHOIX

La Grande Démission a vu des millions d'employés à travers le monde quitter leur emploi en quête de meilleures opportunités. Les demandeurs d'emploi en attendent plus des employeurs, que ce soit en termes de salaire, de flexibilité des horaires, de pertinence du travail et d'inclusivité. Certains recherchent des modes de travail alternatifs qui combinent temps plein, temps partiel ou partage des ressources. Les entreprises du secteur manufacturier peinent cependant à répondre aux demandes de flexibilité, car la nature du travail en usine exige une présence physique.

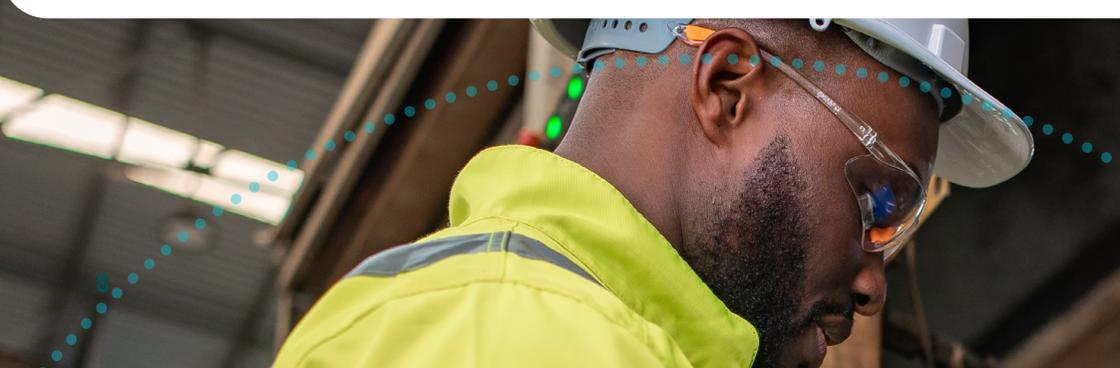
La main-d'œuvre attend du secteur qu'il crée un environnement de travail qui touche un échelon plus élevé dans la pyramide des besoins, au-delà des exigences de base d'une rémunération équitable. Elle réclame du sens et de la transparence, de l'inclusion et un sentiment d'appartenance, ainsi qu'une culture offrant davantage de sécurité. Cette culture est importante en interne, mais pas seulement, car la culture d'une organisation peut impacter la façon dont ses employés sont perçus sur le marché du travail selon les avis laissés ouvertement sur les réseaux sociaux et les plateformes d'évaluation. Comment les entreprises du secteur manufacturier peuvent-elles accroître leurs chances d'être choisies dans cette lutte pour les talents ?

> SOLUTION : FAVORISER UNE CULTURE AXÉE SUR LA TRANSPARENCE, L'INCLUSION ET LA CONFIANCE

- **Écouter, analyser et agir en ayant à cœur les intérêts de vos collaborateurs** : Si les dirigeants de l'industrie manufacturière veulent accroître l'engagement, le respect de la vie personnelle et professionnelle ainsi que la productivité des opérations de l'usine, il

est essentiel qu'ils écoutent leurs collaborateurs et agissent en fonction de leurs retours. La technologie mobile peut permettre à la main-d'œuvre diversifiée et dispersée de communiquer instantanément. L'analyse intelligente de situations et des enquêtes ponctuelles peuvent contribuer à établir les bases d'une culture inclusive propice à de meilleures performances. Des plateformes telles que UKG Talk sont en mesure de vous aider à établir des liens plus étroits avec vos collaborateurs en les écoutant et en recueillant leur ressenti, en saluant leurs réalisations clés et en récoltant des idées sur des thèmes précis. Communiquer avec les employés sur des thèmes autres que le travail, par exemple leurs centres d'intérêt et leurs loisirs, permet de contribuer à développer des communautés qui rassemblent les individus et à découvrir les talents pouvant être cultivés dans différents secteurs d'activité.

- **Renforcer le sentiment d'appartenance** : Une étude de Mercer datant de 2020 a révélé que 81 % des organisations mondiales privilégient la diversité, l'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance (DEIA). Le secteur manufacturier devrait y prêter attention. En recrutant des profils divers et en offrant l'égalité des chances dans tous les domaines de l'entreprise, qu'il s'agisse de la définition des plannings, de l'attribution des heures supplémentaires disponibles ou de la validation des congés, il est possible de renforcer ce sentiment d'appartenance. Les technologies de gestion des effectifs modernes peuvent éliminer tout éventuel favoritisme de ces processus et assurer ainsi un traitement juste et équitable. Investir dans la formation pour tous peut également favoriser l'égalité des chances en termes d'évolution et lever les obstacles qui entravent le sentiment d'appartenance, tout en faisant monter les collaborateurs en compétences pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié. Grâce à la Life-Work Technology de UKG, vous pouvez être au service de vos collaborateurs et pas uniquement des processus, en proposant une communication et des informations homogènes de la pré-embauche à la retraite, pour que votre personnel se sente valorisé.



86 %

des employés ont le sentiment de ne pas être écoutés de manière juste ou équitable.

Source : Workforce Institute de UKG

UKG

- **Détenir les bonnes questions et réponses pour induire le changement** : Vos collaborateurs sont votre plus grande ressource, mais également les mieux informés sur les défis opérationnels quotidiens à un niveau granulaire. Cependant, pour obtenir des informations réellement susceptibles d'avoir un impact positif sur les performances de production, vous devez connaître et poser les bonnes questions. Le guide de développement culturel d'UKG et les données mondiales de Great Place to Work fournissent une solide feuille de route pour enrichir la culture d'entreprise par la communication. S'appuyant sur plusieurs décennies d'expérience en gestion du capital humain à l'échelle mondiale et sur des références de cultures au sein de différents secteurs de l'industrie dans diverses régions, UKG représente un partenaire de confiance qui vous permettra d'atteindre vos objectifs en matière de culture d'entreprise, d'ESG (critères environnementaux, sociaux et de gouvernance) et de DEIA (diversité, équité, inclusion et appartenance).. Les organisations sont plus susceptibles d'obtenir de bons résultats financiers lorsque la culture de l'entreprise permet à leurs collaborateurs de se sentir écoutés, engagés et de développer un sentiment d'appartenance.

83 %

des candidats de la génération Z estiment que l'engagement d'une entreprise envers les questions DEIA est important lors du choix de leur futur employeur

Prochaine étape ?

Il est possible d'investir dans vos **collaborateurs** tout en améliorant l'efficacité de vos **opérations**. En effet, comme nous l'avons découvert, l'adoption d'une approche centrée sur les personnes peut réellement stimuler la capacité de production dans l'industrie si elle est mise en œuvre correctement, grâce à des outils qui aident à franchir les obstacles associés. « *Les entreprises qui investissent dans l'expérience collaborateur sont plus performantes que celles qui ne le font pas. Elles sont quatre fois plus rentables, selon une analyse de 250 organisations parmi les meilleures.* » – Jacob Morgan, Harvard Business Review.

La technologie People Operations peut vous aider à combler le fossé historique entre collaborateurs et opérations. Ainsi, vous pourrez :

Vous **adapter** à l'environnement de travail de demain dans l'industrie manufacturière pour relever avec flexibilité les défis du secteur

Aligner les attentes des clients, les exigences de l'entreprise et les besoins des collaborateurs pour atteindre vos objectifs de production de manière plus rentable

Favoriser une culture axée sur la confiance, l'inclusion et la transparence, faisant de vous un employeur de choix sur le marché

Ces trois piliers permettent aux entreprises du secteur manufacturier d'atteindre des objectifs commerciaux et stratégiques clés avec une main-d'œuvre engagée, prête à soutenir l'organisation du mieux possible.

UKG People Operations fournit un point d'entrée unique aux outils et processus de gestion des effectifs, HRSD et RH que votre équipe utilise au quotidien pour améliorer les performances. Cette solution permet d'avoir une visibilité complète sur les données collaborateur à un niveau granulaire pour toutes les personnes concernées, qu'il s'agisse de directeurs des opérations, de cadres dirigeants, de travailleurs horaires, ou encore de responsables des lignes de production ou de professionnels des ressources humaines.

Cette visibilité peut influencer les décisions en matière de prévisions ou de planification, et l'accès aux informations ainsi qu'aux outils peut accélérer et simplifier les processus internes. Votre organisation peut ainsi atteindre l'excellence opérationnelle grâce à une main-d'œuvre engagée qui contribue au contrôle des coûts, à la productivité et au respect de la conformité.

En savoir plus

À propos de UKG

Chez UKG, "Our Purpose is People", c'est-à-dire que nous mettons l'humain au centre de tout. Nous sommes convaincus qu'une solide culture d'entreprise et un fort sentiment d'appartenance sont les clés du succès pour toutes les organisations. En œuvrant pour créer des environnements de travail exceptionnels, et en construisant avec nos clients une relation partenariale sur le long terme, nous démontrons que les entreprises peuvent atteindre l'excellence dès lors qu'elles investissent dans leurs collaborateurs. Nos solutions RH, de paie, de gestion des temps et de planification, utilisées par plus de 75 000 entreprises dans tous les secteurs d'activités et partout dans le monde, se fondent sur notre approche "Life-work technology". Celle-ci vise à aider les organisations à anticiper et à s'adapter aux besoins de leurs collaborateurs, et ce, au-delà du cadre stricto sensu du travail.

Pour en savoir plus sur l'un des leaders mondiaux de la gestion du capital humain, rendez-vous sur le site www.ukg.fr.



UKG

Our purpose is people