



Out of Office: Break Time!

Parce qu'il est important de prendre
du temps pour soi.



ÜKG



JEU DES 7 DIFFÉRENCES

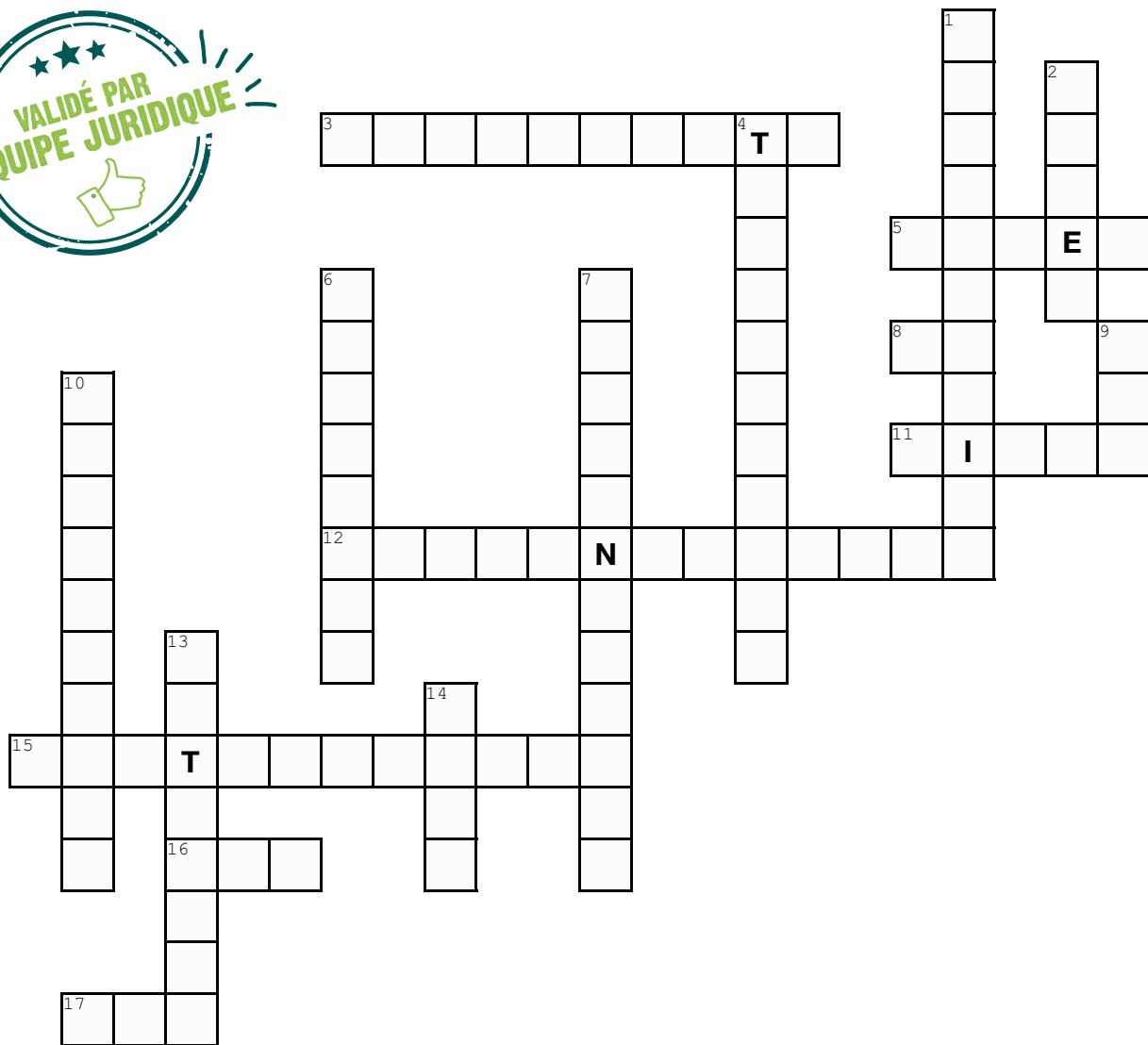


Instructions : À vous de jouer ! Trouvez les 7 différences qui se cachent sur ces deux bureaux de RH. L'un des deux n'a pas encore digitalisé son quotidien.



RÉPONSES : Smartphone / Pomme / Cadre chien / Pas de dossiers / Plante / Pas de post-it / Fond d'écran

LES MOTS-CROISÉS DE LA CONFORMITÉ



HORIZONTAL

3. Une de vos missions RH qui vous rapproche de vos amis du pôle juridique.
5. Il concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre. Son objectif : réduire l'écart salarial entre hommes et femmes via une obligation de moyens.
8. Lieu : Toute entreprise ayant des employés y résidant doit se conformer au RGPD, même si le siège de la société n'y est pas.
11. Il établit un socle commun pour les interactions électroniques sécurisées entre les citoyens, les entreprises et les autorités publiques.
12. Un des chantiers de la DRH pour rassurer ses collaborateurs sur les problématiques de sécurité et les inclure dans les processus.
15. Le recensement précis du traitement des données salariées.
16. Nouveau métier créé pour assurer la sécurité des données salariée dans l'organisation.
17. RGPD - Analyse d'impact sur la protection des données. (acr. ang)

VERTICAL

1. Depuis le 1er janvier 2017, son droit fait partie des sujets à aborder lors de la NAO.
2. Un simple fichier à ce format contenant des contacts constitue un traitement de données personnelles !
4. Il est légalement défini au sein du Code du travail depuis la réforme de 2017 (et facilite les conf' calls en pyjama).
6. Première cyberattaque de grande ampleur en 2017 qui a touché une centaine de pays dans le monde, et bloqué des dizaines de milliers d'ordinateurs.
7. Le _____ est une des bases légales prévues par le RGPD sur laquelle peut se fonder un traitement de données personnelles.
9. Depuis sa mise en place, rien ne change sur la confidentialité de la rémunération des collaborateurs.
10. (ANG) En deux mots : failles de sécurité à reporter dans les 72H.
13. Ce qui est utilisé pour décrire les caractéristiques d'un document soumis à votre système d'archivage électronique.
14. Créées en 2019, elles remplacent les Fongecif et ont pour mission de gérer les projets CPF de transition professionnelle.



BINGO



de la conduite du changement

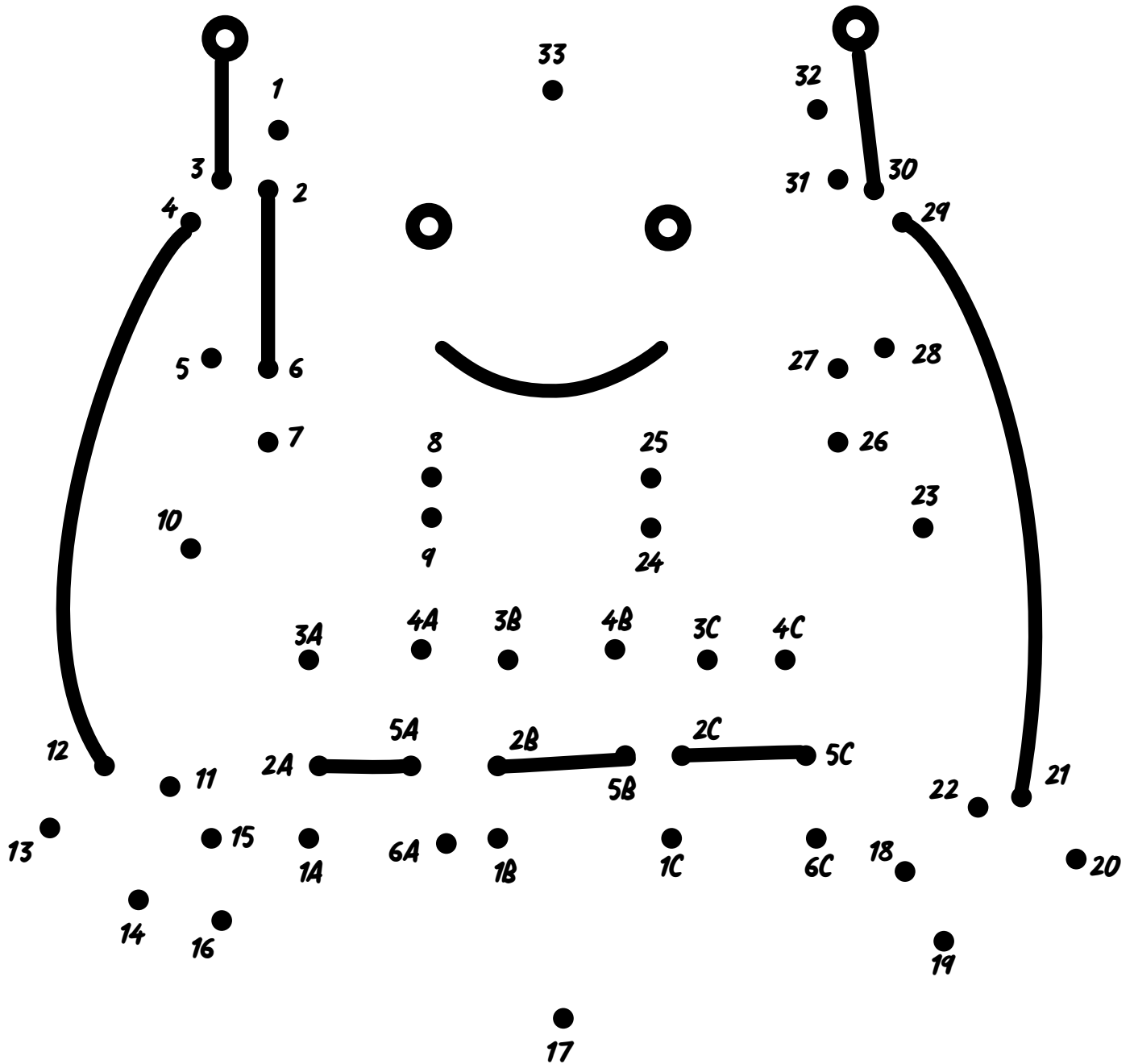


Les cadres passent plus de 8 heures par semaine en réunion (étude Barco et Circle Research). Et à force, on a tendance à se répéter... :) Et si vous avez d'autres phrases à nous proposer, taguez-nous sur Twitter (@UKG_FR) avec le hashtag #Commedhabitude.

On en parle lors du déj avec la DSI.	Je ne sais pas vous, mais moi je suis sous l'eau !	Si le salarié veut plus que 10Go pour son coffre, il peut payer en plus ?	Et s'il nous fallait un chatbot ?	On aurait pas besoin de machine-learning sur ce projet ?
On peut ajouter «lu & approuvé» avant de e-signer ?	Et ça va directement dans le coffre-fort après la signature? Super pratique !	...et du coup, c'est conforme RGPD ?	Mais moi les salariés de ma BU n'ont pas d'ordinateur pro.	Comment on fait pour les salariés qui ne veulent pas avoir de données personnelles en ligne ?
On a besoin de s'organiser ASAP pour le plan de com'.	Je le mets sur ma to-do.	C'est quand le workshop sur les processus RH ?	Qui prend le lead sur le RACI ?	On va y aller progressivement, en test and learn.
On a besoin de gagner de l'espace avec le coût du m2 à Paris !	On est bons niveau deadline ?	Un de mes collaborateurs veut fusionner son coffre-fort électronique avec sa femme, est-ce possible ? Que faire en cas de divorce ?	Le digital RH, c'est pas un peu trop marqué GenY ?	Pour la communication... on envoie un email ?
Quels sont les indicateurs qui montrent notre bonne utilisation des outils UKG ?	Le juridique est dans la boucle ?	Ai-je un droit de regard sur ce qui est archivé sur le coffre-fort personnel du salarié ?	Heureusement qu'on a l'opt-out !	Bon. On va monter un super dossier pour le COMEX.

MAIS QU'EST-CE QUE C'EST ?

Reliez dans l'ordre les différents points et découvrez l'invité mystère.
Indice : il vous aide à passer moins de temps à photocopier et plus de temps à initier des projets stratégiques pour votre organisation.



TEST DE PERSONNALITÉ

FACE AU DIGITAL RH,

QUEL RÔLE JOUEZ-VOUS DANS VOTRE ÉQUIPE ?

1. Comment pensez-vous que votre équipe RH est perçue dans votre organisation ?

- a Mmm... je ne sais pas trop. Bien j'espère.
- b Eh bien, on pense qu'on ne fait que les bulletins de salaire en général.
- c Ils ne savent pas trop qui on est : une équipe rattachée à la finance ?
- d Nous sommes bien intégrés parce que notre rôle c'est de soutenir les collaborateurs de faciliter le travail des managers et de participer à la croissance de l'entreprise.

2. La digitalisation des bulletins de paie...

- a C'est déjà mis en route ! Cela a constitué la première étape de la digitalisation de tous nos processus RH.
- b C'est la conséquence de plusieurs législations récente et surtout la Loi Travail.
- c Une obligation pour répondre aux attentes de nos collaborateurs. On a vraiment besoin de se moderniser.
- d Malheureusement, ça ne fait pas partie de nos priorités immédiates, on a une refonte du SIRH sur le feu.

3. L'automatisation des processus RH c'est pour vous...

- a Un projet à court terme, déjà dans la roadmap du prochain quarter.
- b Une question de coût ! Il faut encore un nouvel outil pour faire ça non ?
- c Gérer une charge de travail toujours plus lourde pour votre équipe.
- d L'occasion de cartographier l'existant pour rechercher plus d'efficacité et de sécurité.

4. La proposition dont vous vous sentez la plus proche :

- a La dématérialisation des bulletins de paie c'est une façon innovante et moderne de répondre aux attentes, voire aux exigences, des salariés en matière de services offerts par leur entreprise.
- b Mes salariés, je les connais : le changement ils n'aiment pas !
- c Le meilleur dans le digital RH, c'est la possibilité que ça nous offre, à nous RH, de gagner du temps sur les tâches les plus ingrates de notre métier, et de passer plus de temps avec nos collaborateurs.
- d J'ai vraiment envie d'impulser le digital dans mon organisation. Mais ce n'est pas si simple et j'ai le sentiment d'avoir pris un peu de retard.

5. Que veut dire «Employee File Management» ?

- a Un moyen de permettre et de faciliter les interactions des différents intervenants autour de workflows et de formulaires.
- b La possibilité de rassembler des documents digitalisés. Mais quelle différence avec le Document Management ?
- c Un dossier qui contient les informations liées au salarié et à son manager.
- d Un moyen de gagner du temps. Beaucoup de temps ! Notamment pour l'onboarding.

6. Offrir des services RH innovants aux salariés, c'est pour vous :

- a Une de nos missions dans l'entreprise, tous simplement. Nos collaborateurs sont les premiers clients de l'entreprise.
- b Une des opportunités qu'offre le digital pour favoriser l'attraction et la rétention des talents.
- c L'apport bénéfique des salariés au monde de l'entreprise: ce sont eux qui ont apporté l'usage des nouvelles technologies à l'entreprise.
- d Un challenge ! On commence par où ?

7. Mes critères pour le choix d'un nouvel outil pour les équipes RH :

- a Son effet sur la réduction des tâches administratives. Il faut que l'on passe plus de temps à planifier, et moins de temps à photocopier !
- b Qu'on puisse l'utiliser sur plusieurs territoires.
- c Son expérience utilisateur : la performance c'est bien, mais quel intérêt si personne ne sait l'utiliser ?
- d La performance de son tableau de bord. Je veux pouvoir mesurer toutes les actions que je mets en place. Sinon comment faire mieux ?

8. Initier le changement dans l'organisation, c'est :

- a Un rôle qui nous incombe naturellement, car la transformation c'est avant tout l'humain.
- b La condition sine qua none d'une meilleure performance globale de l'organisation.
- c Un état permanent ! Il faut juste savoir tirer son organisation dans la bonne direction - vers le haut !
- d Un moyen pour la fonction RH de faire valoir son rôle stratégique pour l'organisation.

9. Développer l'engagement des collaborateurs, c'est ...

- a ...pour tout le monde
- b ...une expression à la mode. Ce qui est important c'est de mettre en place des plans d'actions qui répondent aux besoins des collaborateurs propres à chaque organisation.
- c ...avancer ensemble pour atteindre les objectifs stratégiques de l'entreprise.
- d ...c'est rendre mes collaborateurs plus heureux au travail, en leur offrant des services haut de gamme, ce qui passe aujourd'hui par des outils technologiques. Cela revalorise notre rôle au sein de l'organisation. Win-win !

10. KPI : qu'est ce que ça veut dire pour vous ?

- a Key Indicators of Problems
- b Key Indicators of People
- c Key Indicators of Power
- d Key Indicators of Performance

11. La Data RH, pour quel objectif ?

- a Avoir plus d'autonomie dans la compréhension de ses collaborateurs.
- b Analyser les performances de votre équipe et déceler des potentiels goulots d'étranglement.
- c Faire valoir ses actions auprès de la direction et de la valider de son ROI.
- d Créer des plans d'actions pertinents pour ses collaborateurs en fonction de données concrètes en sortant de l'intuition.

12. Votre outil préféré pour mesurer les actions de vos projets d'équipe :

- a Excel, il n'y a rien de mieux ! Pas de chichis pour le choix de la plateforme, ce qui compte, c'est le suivi des chiffres, pas le graphisme !
- b GoogleSheets : Excel, avec la possibilité de partager et de collaborer avec ses collaborateurs. Il est important que chacun puisse accéder à l'ensemble des données et surtout les updaten.
- c Un outil en ligne avec de la data visualisation : des nombres, c'est bien. Les comprendre, c'est mieux ! Et avec un graphisme clair, c'est plus facile de faire ressortir des tendances, et de prendre des décisions rapidement.
- d Ce qui est important, c'est de pouvoir mesurer de bout en bout les actions liées au cycle de vie du collaborateur pour avoir une vision complète et une compréhension solide des pistes d'optimisation.

13. Vous avez décidé de repenser vos processus RH pour vos équipes RH. Comment avez-vous pris votre décision ?

- a En menant des entretiens avec les membres de mon équipe et/ou mes collaborateurs pour déceler des points de souffrance.
- b J'ai partagé un questionnaire en ligne. J'ai recueilli mes réponses et j'en ai tiré des conclusions.
- c Les actions de l'équipe RH sont monitorées via nos outils pour permettre de détecter aussi tôt que possible des goulots d'étranglement. Cela nous permet à tous, en tant qu'équipe, de trouver une solution qui convienne au plus grand nombre.
- d On s'est lancés, en définissant les priorités pour notre équipe.

LES RÉSULTATS

NOTEZ VOTRE SCORE :



CALCUL DES POINTS :

Q1. a-1 • b-2 • c-4 • d-3 | Q2. a-2 • b-1 • c-3 • d-4 | Q3. a-2 • b-1 • c-4 • d-3
Q4. a-2 • b-1 • c-3 • d-4 | Q5. a-4 • b-1 • c-3 • d-2 | Q6. a-2 • b-4 • c-3 • d-1
Q7. a-3 • b-2 • c-1 • d-4 | Q8. a-4 • b-1 • c-2 • d-3 | Q9. a-1 • b-4 • c-2 • d-3
Q10. a-1 • b-3 • c-2 • d-4 | Q11. a-1 • b-4 • c-3 • d-2 | Q12. a-1 • b-4 • c-3 • d-2
Q13. a-1 • b-2 • c-3 • d-4



DE 0 À 13 POINTS

LE RETARDATAIRE

Au sein de la transformation digitale RH, vous vous sentez un peu perdu. Et c'est normal : la digitalisation des RH entraîne une transformation sans précédent dans les modes de travail. Mais avec des objectifs bien définis et de la méthode, on arrive à tout ! Et pour le meilleur, on le garantit.

Votre certitude : La digitalisation des processus RH oui, si ça permet d'améliorer les performances de l'ensemble de votre organisation, et si ça convient à tous vos collaborateurs.

Votre point fort : le sujet vous intéresse, surtout si cela vous permet de mieux comprendre et de cerner les besoins de vos collaborateurs et de votre équipe RH. Après tout, derrière la data se cachent des histoires, des freins, des peurs mais surtout un potentiel de croissance incroyable pour la performance de votre organisation.



DE 14 À 26 POINTS

LE VISIONNAIRE

Une chose est sûre, vous savez où vous allez et vous connaissez profondément vos objectifs stratégiques. Surtout, vous vous intéressez aux outils qui vont vous permettre d'atteindre vos objectifs. L'innovation RH, c'est votre dada !

Votre certitude : vous croyez au potentiel cool des RH. Design thinking, User Experience, blockchain, vous connaissez et maîtrisez les tendances technologiques les plus pointues de votre secteur : vous avez hâte d'apporter un vent neuf dans votre organisation... et sur votre fonction.

Votre point fort : vous avez suffisamment de recul pour distinguer le bon grain de l'ivraie, et ne pas tomber dans un effet de mode qui consisterait à vouloir utiliser tous les nouveaux outils uniquement parce que c'est possible. La data oui, mais uniquement celle qui va répondre à des besoins business.



DE 27 À 39 POINTS

L'ÉPICURIEN

Votre mantra à vous c'est le bonheur au travail. La digitalisation RH ? Avec plaisir, si cela peut vous aider à travailler mieux et bien.

Votre certitude : Le digital, c'est une transformation du réel qui facilitera une meilleure communication et in fine, la cohésion de votre organisation !

Votre point fort : comme 71% des RH interrogés par Markess, vous exprimez des besoins forts en gestion de la data car vous avez compris qu'elle sera capitale pour valoriser vos actions au sein d'une organisation.



DE 40 À 52 POINTS

LE MÉTHODIQUE

Doucement mais sûrement, vous vous éveillez à la problématique de la digitalisation de la fonction RH. Après tout, les RH contribuent à la performance de l'organisation. Pour y parvenir, ils doivent tester en continu les meilleurs outils qui répondent à leurs objectifs stratégiques.

Votre certitude : Pour décupler la performance des RH, il est indispensable d'utiliser des outils à la mesure de vos ambitions. Vous avez compris que parfois, des actions simples mais visibles, comme la digitalisation des bulletins de paie, peuvent générer de grands bénéfices pour toute l'entreprise.

Votre point fort : Ce que vous recherchez avant tout à travers la digitalisation des RH, c'est la possibilité de transformer le quotidien RH avec un mot clé : pla-ni-fier !

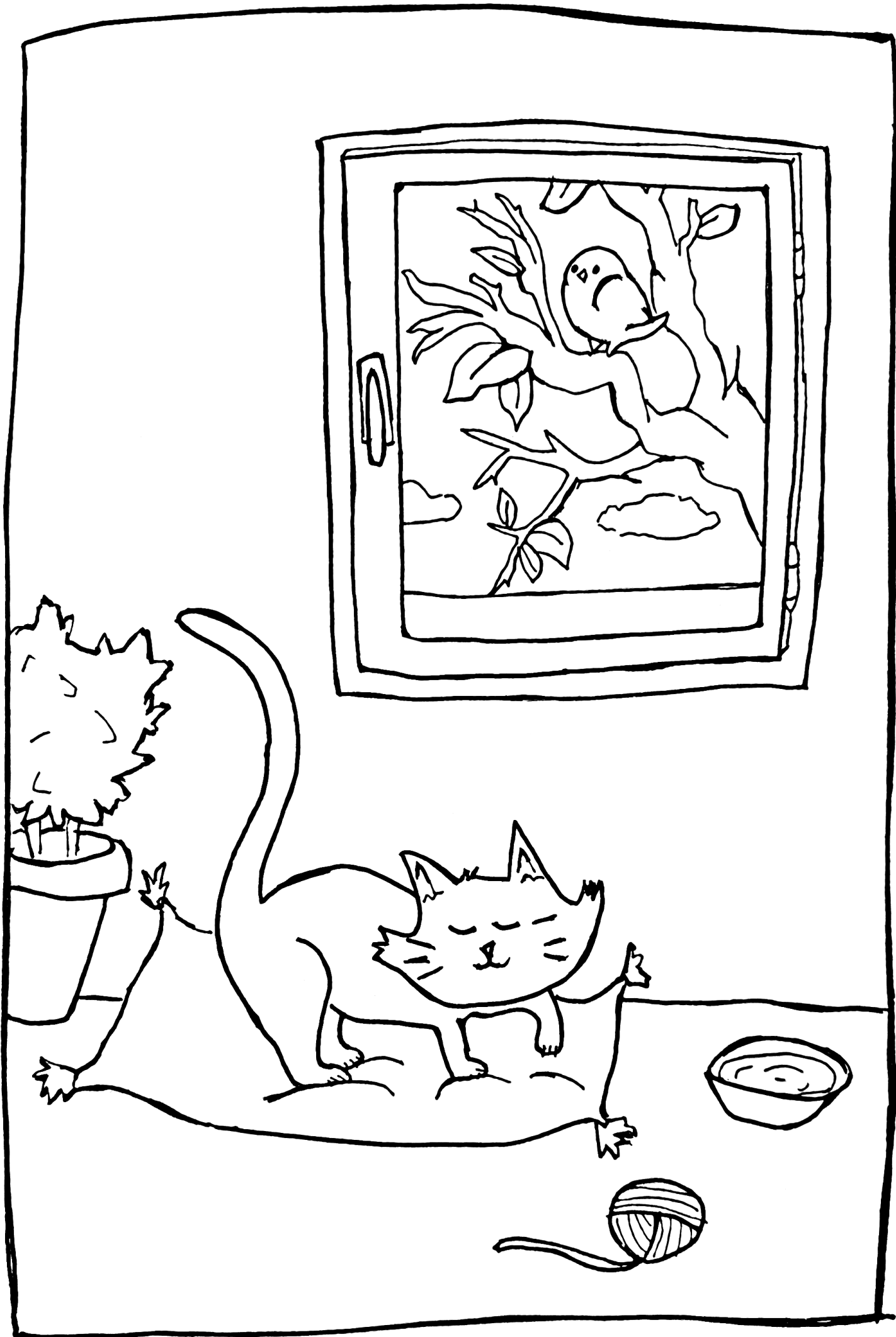


A colorful World!

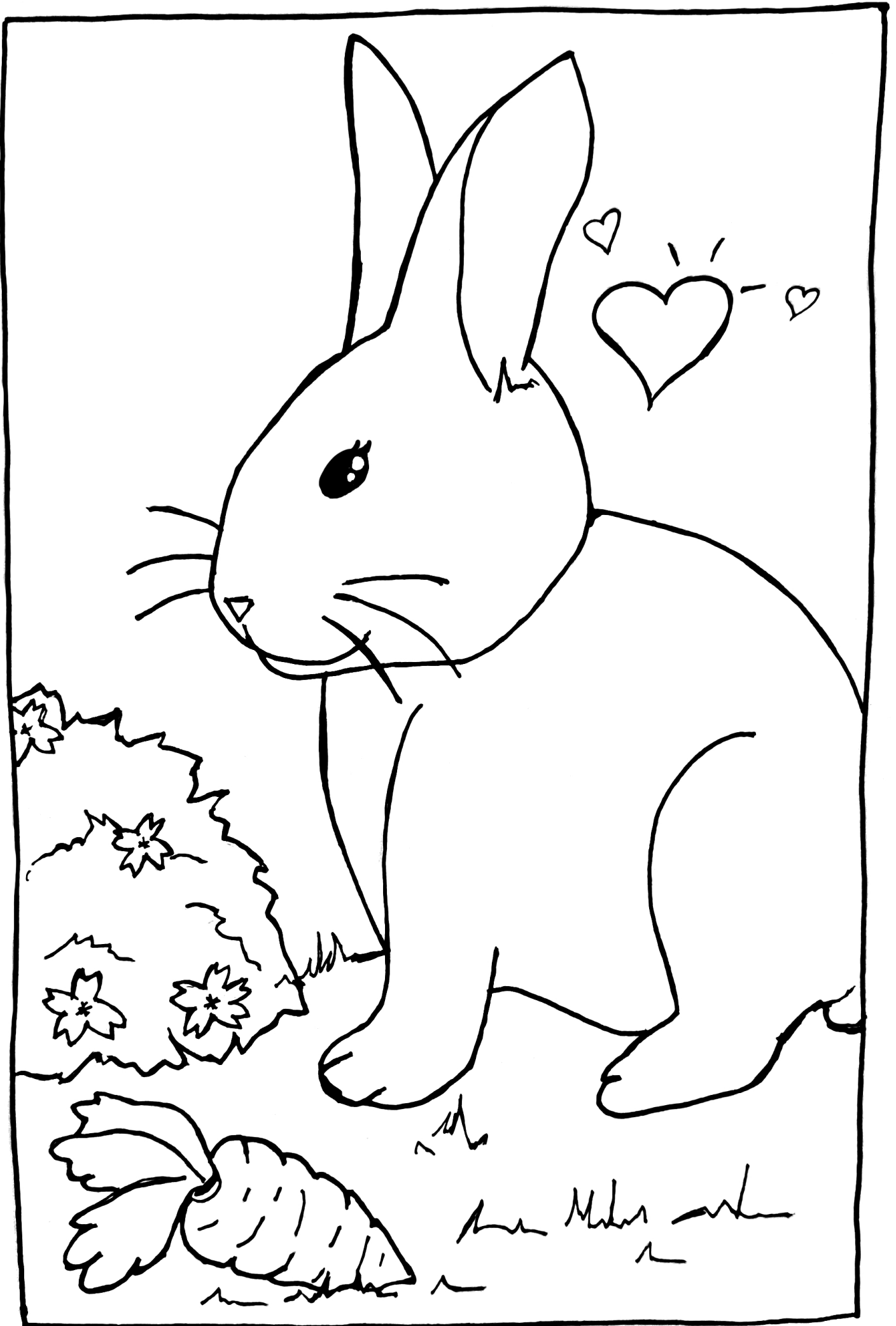


Des coloriages pour les petits (et les grands) enfants.

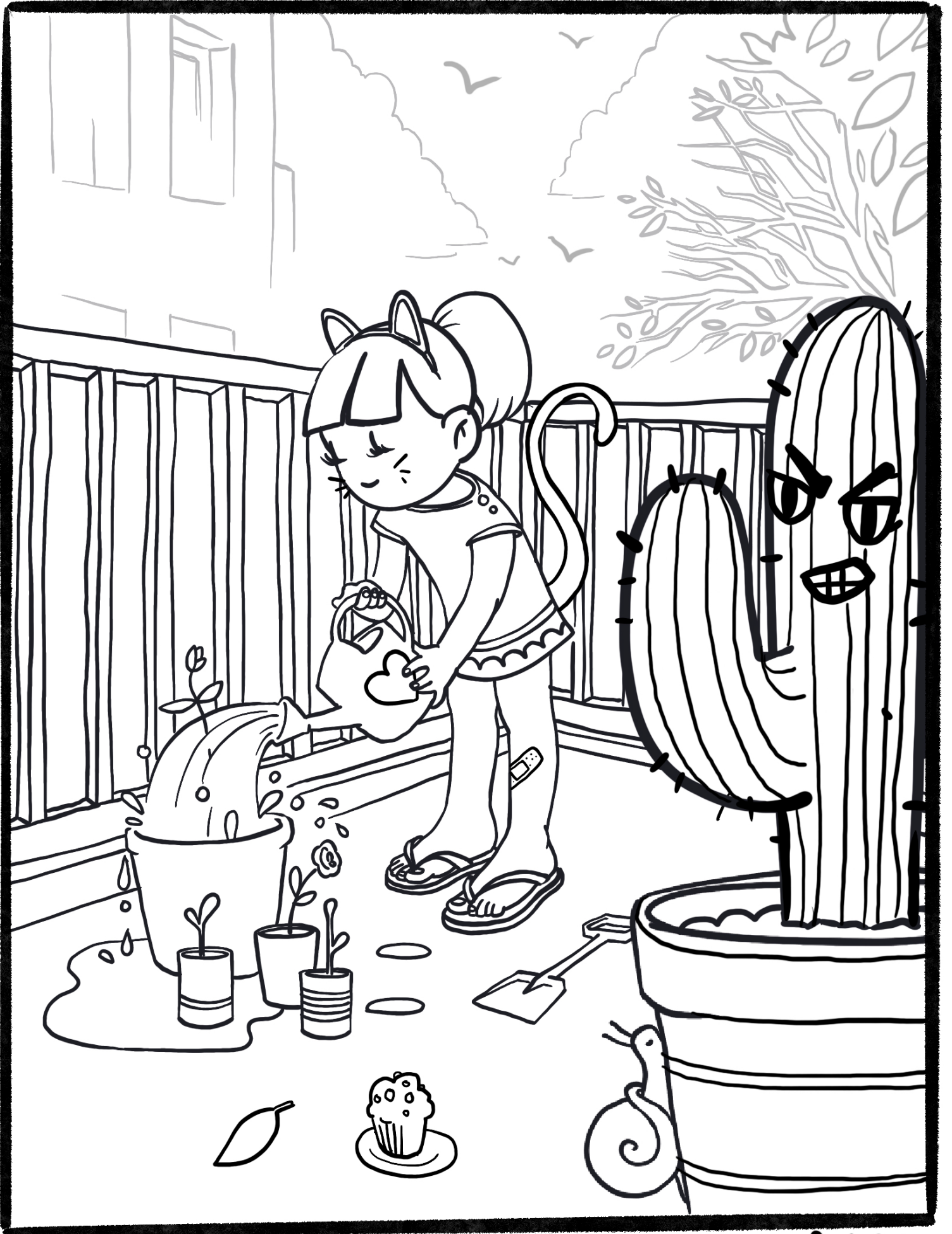




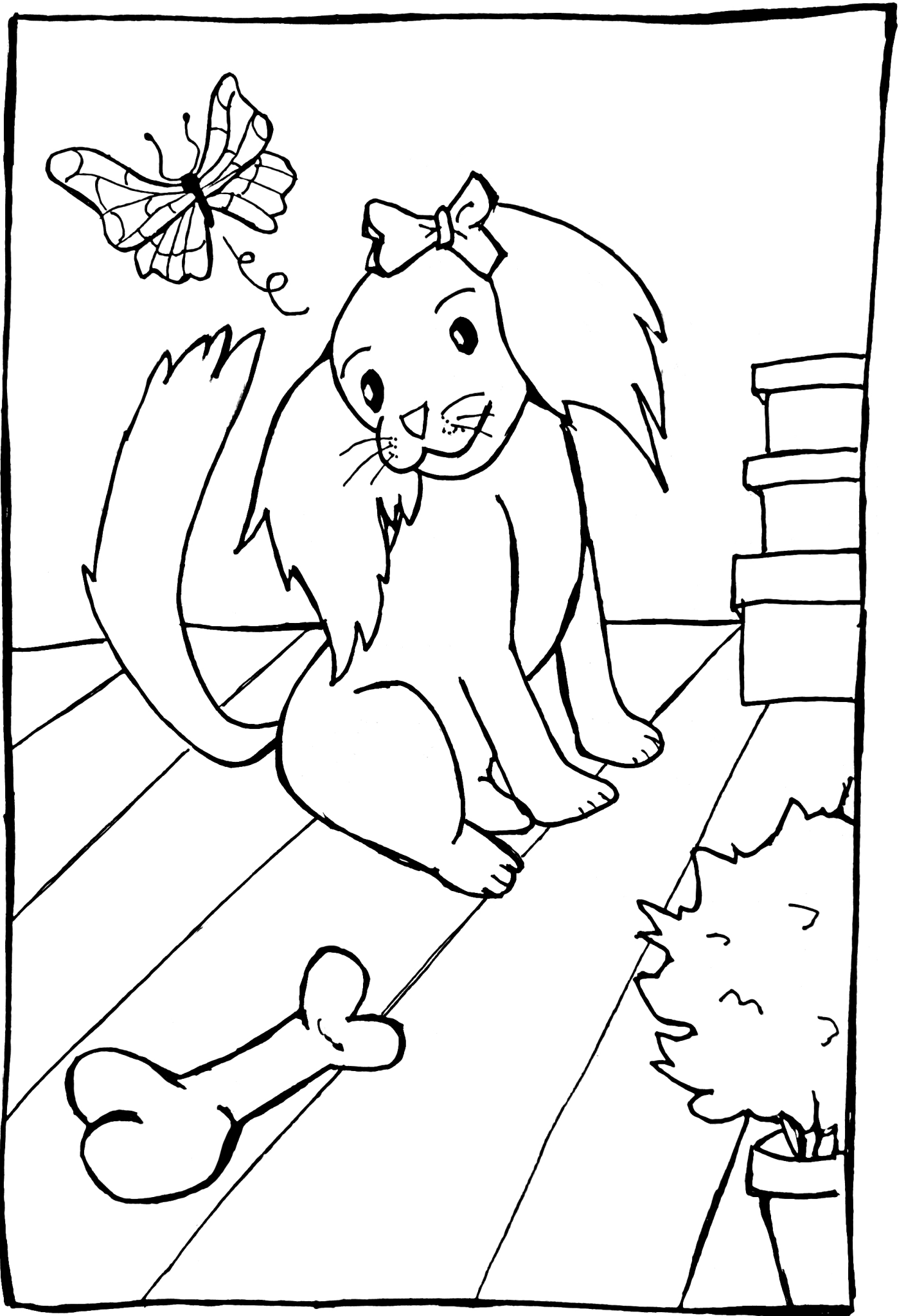


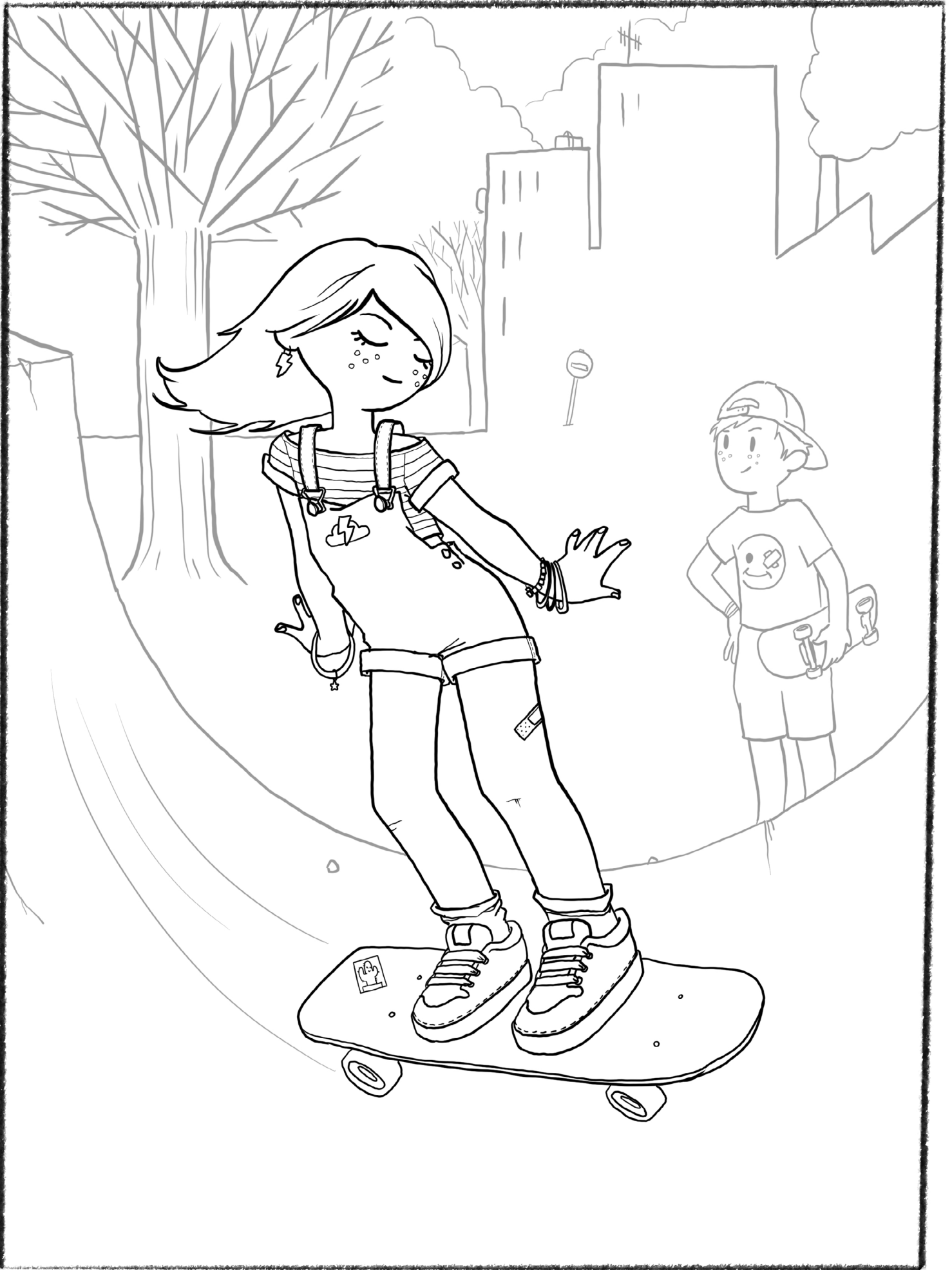


Love Mikes art

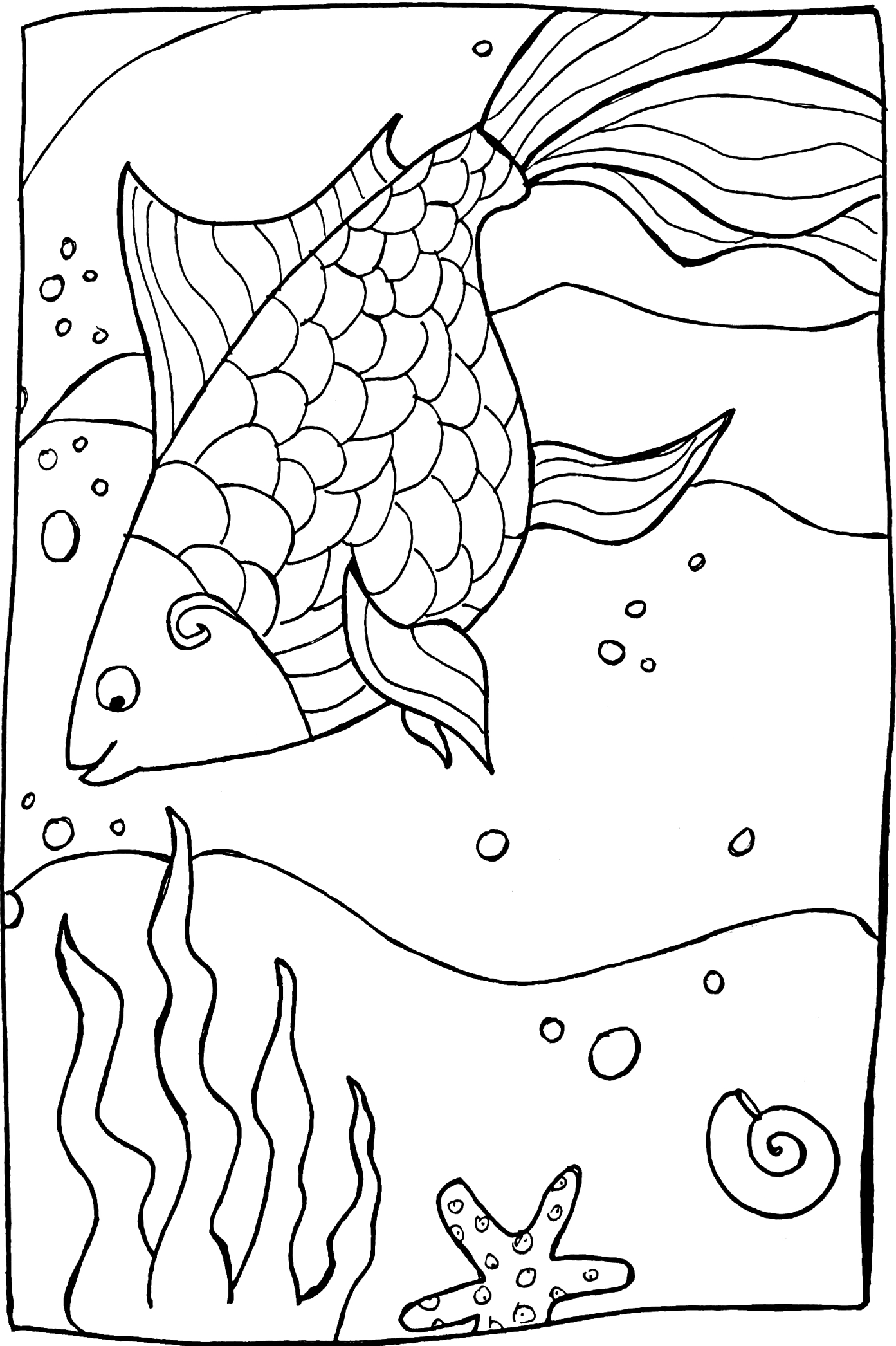


lotilde.





Clotilde.





clotilde.

Une réunion importante et des enfants à occuper ?
Besoin de décompresser entre deux décisions à prendre ?

Les employés de UKG ont conçu **OutofOffice: BreakTime** pour vous !

En plus de vous fournir des jeux pour vous, RH, nous avons aiguisé nos crayons pour réaliser une série de dessins pour petits et grands.
Nous espérons que ce cahier vous fera plaisir.

Les Ukrewers

UKG

Our purpose is people

À propos de UKG

UKG (Ultimate Kronos Group) est l'avenir de PeopleDoc, notre solution HR Service Delivery, fera partie de l'une des plus grandes sociétés de cloud spécialisées dans les RH au monde. La devise de UKG est simple : *Our Purpose Is People*. En d'autres termes, nous sommes convaincus que mettre l'humain au premier plan est facteur de succès pour les entreprises. Notre solution UKG comprend les 3 grands domaines du HR Service Delivery : Case Management, automatisation des processus et Employee File Management. Sa mission est de permettre aux Ressources Humaines, aux managers et à leurs collaborateurs d'augmenter leur productivité, d'accroître l'engagement, de gérer la conformité à l'échelle locale et/ou internationale ainsi que de relever les défis de demain. Avec plus de 14 000 collaborateurs à travers le monde, UKG figure au classement des meilleures organisations où travailler dans le monde (classement *Best Place to Work*). Pour en savoir plus, visitez le site ukg.fr.