

Livre blanc SAP
Le bien-être au travail

Création de cultures résilientes : pourquoi les entreprises doivent investir dans le bien-être des collaborateurs

Comment obtenir le concours de la direction



Sommaire

- 4** Obtenir l'engagement de la direction à faire du bien-être une priorité stratégique et culturelle
- 6** Instaurer une culture du bien-être pour optimiser les résultats
- 8** Comprendre la perspective de chaque dirigeant et son rôle dans l'instauration d'une culture du bien-être
- 11** Il est temps de valoriser le bien-être

L'adoption progressive d'un environnement de travail hyperconnecté, sans interruption et centré sur la technologie, accroît la pression sur les entreprises et les collaborateurs, en permanence soumis à un rythme effréné, dans un monde où le changement est constant et en perpétuelle accélération. Pour réussir, les entreprises ont besoin de collaborateurs capables de relever les défis et de faire face à l'incertitude, mais aussi **de s'épanouir, en saisissant les opportunités nées de ces changements. Pour cela, il faut créer une culture, dont le fondement est la compréhension de l'importance du bien-être et son développement. Le bien-être n'est plus un « Nice to have ». Il constitue aujourd'hui une « priorité stratégique critique pour disposer d'un personnel pleinement opérationnel ».¹**

1. « HR Technology Disruptions for 2018 » (Disruptions technologiques pour les RH en 2018), Bersin, 2017.

Obtenir l'engagement de la direction à faire du bien-être une priorité stratégique et culturelle

Le bien-être englobe tous les éléments relatifs à l'expérience d'un collaborateur, au travail comme chez lui, qui vont déterminer, ensemble, son degré de bien-être.

Les cinq aspects du bien-être sont :

- **Le corps** (bien-être physique) : niveau d'énergie, gestion de la douleur et ressentis physiques
- **L'esprit** (bien-être psychologique) : émotions positives et capacité de concentration
- **Les relations** (bien-être social) : sentiment d'appartenance et perception d'un soutien
- **Les ressources** (bien-être financier) : sentiment de sécurité et capacité à subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille
- **Les motivations** (finalité) : sentiment d'apporter une contribution et de mener une existence qui a un sens

Mais obtenir l'engagement de la direction à faire du bien-être une priorité stratégique et culturelle peut s'avérer compliqué. Peu d'entreprises ont réussi à mettre en œuvre une stratégie globale de bien-être permettant un

véritable changement culturel. En fait, la plupart des entreprises se sont contentées de traiter le sujet de manière relativement superficielle et ont choisi par exemple de proposer :

- **Des avantages optionnels à certains collaborateurs, pour répondre à des défis particuliers en matière de bien-être** : des solutions individuelles telles que les technologies portables, la mesure de certains indicateurs de santé, l'incitation à la marche ou des vendredi après-midi libérés. Or ces approches sont parfaites pour améliorer certains comportements des collaborateurs, mais ne font que très peu évoluer l'environnement culturel autour d'eux.
- **Certaines améliorations dans l'environnement de travail, mais seulement dans certains domaines** : par exemple, certaines entreprises ont équipé leurs espaces de bureaux ergonomiques, pour permettre de meilleures positions de travail et limiter les douleurs articulaires, mais elles continuent à servir de la nourriture malsaine à la cafétéria.

L'IMPACT DU MANQUE DE BIEN-ÊTRE

8,4 %

Augmentation attendue des coûts de santé à travers le monde en 2018, soit presque 3 fois le taux d'inflation²

2 000 Md\$

Coût du manque de bien-être physique, psychologique ou social (maladies chroniques, blessures, stress et désengagement) aux États-Unis³

1 000 Md\$

Coût estimé à travers le monde de la perte de productivité due à la dépression ou à des troubles d'anxiété⁴

411 Md\$

Coût du manque de sommeil pour les employeurs aux États-Unis. Source : Rand Corporation

2. Aon Hewitt, « Global Medical Costs Expected to Increase in 2018 as Local Rates of Inflation Rise » (Augmentation prévue des coûts médicaux à travers le monde en 2018 avec l'accroissement des taux d'inflation locaux), 2017.

3. Global Wellness Institute, « The Future of Wellness at Work » (L'avenir du mieux-être au travail), 2016.

4. World Health Organization, « Mental Health in the Workplace » (Santé morale sur le lieu de travail), 2017.

• **Non pas une intégration du bien-être aux avantages liés à la santé, mais son évocation lors de discussions séparées, portant par exemple sur la rétribution globale :**

bien des entreprises disposent d'un Responsable du mieux-être, en charge de la promotion du bien-être physique des collaborateurs. Mais ces mêmes entreprises négligent souvent les dimensions psychologiques et sociales du bien-être, amplifiées par le comportement et les décisions de leurs dirigeants et responsables. Le bien-être est envisagé comme un programme mis en œuvre pour les collaborateurs, et non pas comme une véritable orientation, qui dicterait la manière de travailler et serait clairement perceptible dans les valeurs essentielles, les objectifs et les pratiques de l'entreprise.

Bien que ces approches isolées apportent des avantages et puissent favoriser le bien-être des collaborateurs dans certains domaines, elles ne permettent pas la transformation culturelle stratégique dont une entreprise a besoin pour optimiser l'engagement et la performance de ses collaborateurs. Pour développer une culture forte du bien-être, l'entreprise tout entière, à tous les niveaux, doit faire du bien-être une véritable valeur et démontrer son attachement à celle-ci à travers ses paroles et ses actes. Dans ce livre blanc, vous découvrirez comment encourager une telle culture, pourquoi la direction a un rôle si important à jouer dans la transformation requise et comment obtenir son concours. Vous trouverez aussi une liste de conseils spécifiques pour interagir de manière optimale avec les différents directeurs (directeur général, directeur des opérations et directeur des RH, mais aussi directeurs financier et informatique).

L'IMPACT D'UN BIEN-ÊTRE RÉEL

10 %

Taux d'augmentation de la productivité chez les individus, souffrant de problèmes de santé, qui ont participé à des programmes de mieux-être, avec une augmentation moyenne de 5 % par travailleur⁵

x2

Les entreprises disposant de programmes de bien-être hautement efficaces sont deux fois plus susceptibles de dépasser largement les performances de leurs pairs⁶

50 %

Les entreprises disposant de programmes de bien-être hautement efficaces ont 50 % de chances en plus de faire état d'un taux de rotation du personnel plus faible que leurs concurrents⁷

50 %

Les entreprises disposant de programmes de bien-être hautement efficaces constatent une augmentation de 50 % de leur revenu par collaborateur⁸

5. Timothy Gubler, Ian Larkin et Lamar Pierce, « Doing Well by Making Well: The Impact of Corporate Wellness Programs on Employee Productivity » (Aller bien en agissant bien : l'impact des programmes de mieux-être en entreprise sur la productivité des collaborateurs), Management Science, 2017.

6. Willis Towers Watson, « Employee Health and Business Success: Making the Connections and Taking Action » (Santé des collaborateurs et succès de l'entreprise : établir les connexions nécessaires et passer à l'action), 2016

7. Ibid.

8. Ibid.

Instaurer une culture du bien-être pour optimiser les résultats

COMMENT RESPONSABILISER LA DIRECTION ET CRÉER UNE CULTURE DU BIEN-ÊTRE ?

Le bien-être des collaborateurs ne s'améliorera pas en profondeur via l'achat isolé d'une technologie de fitness ou bien la seule mise en œuvre de programmes de pleine conscience. Une telle transformation requiert un changement profond de convictions, de normes et de comportements, ces aspects essentiels qui définissent la culture d'une entreprise. Les technologies portables, les inscriptions en salles de sport, les campagnes de remise en forme ou encore les programmes de pleine conscience ont un intérêt certain, mais si la culture et la direction de l'entreprise ne mettent pas en valeur l'intérêt de ces initiatives et ne facilitent pas leur développement, l'échec est assuré. Un programme de bien-être à demi-mesure n'attirera pas les collaborateurs. Pour que les collaborateurs fassent de leur bien-être une priorité, ils doivent percevoir que ce bien-être ne se résume pas, pour l'entreprise, à une simple case à cocher dans la rubrique « avantages », mais qu'il constitue un véritable impératif stratégique. Des avantages relatifs au bien-être, qui sont en fait en contradiction avec le mode de fonctionnement de l'entreprise, risquent surtout d'engendrer scepticisme ou déception chez les collaborateurs.

Pour créer une culture du bien-être et optimiser les résultats, vous devez vous assurer de l'engagement, en interne, des différents directeurs (directeur général, directeur des opérations et directeur des RH, mais aussi directeurs financier et informatique) et de l'adéquation de leur comportement à cette culture auprès de leurs collaborateurs. Ces dirigeants doivent adhérer à la stratégie et agir en modèles, faisant la promotion active de la culture du bien-être. En ne s'engageant pas dans la création d'une culture du bien-être, les dirigeants peuvent, volontairement ou involontairement, affaiblir celle-ci, par leur résistance active ou tout simplement par leur absence d'engagement. Avoir des cadres dirigeants qui affaiblissent la culture du bien-être dans votre entreprise par leurs attitudes, leurs comportements ou leurs styles de leadership, peut être pire pour votre entreprise qu'une absence totale d'investissement dans le bien-être.

90 % des cadres dirigeants déclarent que **l'amélioration de la santé et de la productivité du personnel est un composant essentiel de la stratégie de santé globale de leur entreprise**, pourtant 56 % se contentent de proposer des programmes de santé et de bien-être sans stratégie unifiée pour la santé et la productivité.⁹



9. Willis Towers Watson, « Employee Health and Business Success: Making the Connections and Taking Action » (Santé des collaborateurs et succès de l'entreprise : établir les connexions nécessaires et passer à l'action), 2016

En revanche, des dirigeants qui incarnent la valeur du bien-être et soutiennent l'engagement de l'entreprise en sa faveur constituent une force précieuse. Lorsque les membres de la direction croient aux bénéfices d'un réel bien-être des collaborateurs et agissent en responsables de la stratégie du bien-être, alors les résultats positifs pour l'entreprise n'ont plus de limites. Ces dirigeants ne se contentent pas de mettre en œuvre ces pratiques de bien-être dans leur vie personnelle, jouant le rôle de modèles, ils créent aussi des politiques adaptées et leur gestion des activités reflète le fait que le bien-être est une véritable valeur de l'entreprise. Imaginez l'effet produit par des dirigeants faisant la promotion du bien-être en appliquant les recettes suivantes :

- Prendre du temps pour faire du sport et manger sainement dans sa vie personnelle
- Organiser des réunions au cours desquelles on marche et éviter de programmer des réunions au moment des repas
- Faire preuve d'attention et de souplesse à l'égard des collaborateurs qui ont des difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle
- Intégrer le bien-être aux conversations avec les collaborateurs
- Avoir pour priorité des horaires de travail sains, plutôt que le respect des délais
- Souligner l'importance de la sécurité par rapport à la productivité lors de la définition des objectifs opérationnels

Ces comportements paraissent plutôt simples, mais c'est bien ce genre de leadership qui permettra de créer le changement culturel dont les entreprises ont besoin pour un alignement complet autour du bien-être, afin d'en faire une véritable ligne directrice. Bien trop souvent, les dirigeants conviennent que le concept de bien-être est important, mais choisissent d'autres priorités, qui semblent avoir un impact plus immédiat sur leur entreprise. Tout comme celui qui réduit toujours plus ses heures de sommeil pour essayer de « faire

toujours plus », les dirigeants envisagent le bien-être comme un bonus, et pas comme quelque chose de suffisamment important pour l'entreprise pour en faire une véritable priorité. Le bien-être a traditionnellement été assimilé à un « problème de collaborateurs » ou à un « avantage collaborateur » (selon les perspectives) et a donc été confié aux RH en tant que tel, mais il est temps de l'élever au rang de priorité stratégique pour la direction. Pour y parvenir, vous devez faire en sorte que vos dirigeants comprennent que leur rôle est de créer une culture forte et affirmée du bien-être.

COMMENT FAIRE EN SORTE QUE LA DIRECTION PILOTE LA TRANSFORMATION ?

Les membres de la direction pensent parfois que l'éventail de programmes, initiatives ou campagnes de bien-être à disposition des collaborateurs est suffisant. Mais une série d'initiatives sans fil conducteur ne permet pas de créer une véritable culture du bien-être. Les départs, les sous-performances, l'épuisement ou le désengagement des collaborateurs ne s'expliquent pas par l'insuffisance de certaines campagnes de bien-être. Les départs de collaborateurs sont dus à des pratiques organisationnelles dépourvues de sensibilité, à l'absence de soutien affiché de la part des dirigeants, à des dynamiques d'équipe stressantes ou à des conditions de travail toxiques. Voilà les facteurs qui définissent une culture et qui affectent directement le bien-être et le travail d'un collaborateur. L'équipe de direction tout entière a la responsabilité de créer un environnement de travail propice au bien-être réel des collaborateurs, mais aussi d'adhérer aux programmes de bien-être et d'en faire la promotion, pour encourager les collaborateurs à y participer, tout en leur offrant les moyens de le faire.

Pour un soutien sans faille de la direction, vous devez créer une véritable culture du bien-être et il est essentiel de prendre en compte la perspective et le rôle de chaque dirigeant dans la transformation requise pour instaurer cette culture.

Comprendre la perspective de chaque dirigeant et son rôle dans l'instauration d'une culture du bien-être

LE DIRECTEUR GÉNÉRAL

En tant qu'ultime décideur et responsable de la stratégie d'entreprise, le directeur général a une influence majeure sur les opinions des autres membres de la direction. Cette force qui lui permet d'obtenir l'engagement des parties prenantes le rend aussi particulièrement efficace quand il s'agit de mettre en œuvre une stratégie de bien-être et de favoriser la transformation culturelle requise. C'est pourquoi il est impératif que le directeur général veille à démontrer son attachement au bien-être, à travers ses choix et ses comportements. Le directeur général doit être le leader manifeste de la transformation. Sa stratégie, sa communication et ses décisions doivent exprimer l'engagement de la direction en faveur du bien-être des collaborateurs. Cela fonctionne particulièrement bien lorsqu'il attache lui-même de la valeur au bien-être. Par exemple, un dirigeant qui a connu des problèmes de santé ou a constaté les impacts positifs de choix plus sains sur sa propre qualité de vie comprendra généralement combien le bien-être est nécessaire et énergisant pour ses collaborateurs. Il est important pour un directeur général de considérer le bien-être sous un angle qui aura pour lui une résonance particulière et l'inspirera pour promouvoir, avec spontanéité et authenticité, l'instauration d'une culture du bien-être dans son entreprise.

Un directeur général sera généralement plus ouvert à un investissement dans le bien-être si celui-ci est susceptible de motiver le personnel et d'optimiser l'exécution de sa stratégie. Il souhaitera comprendre comment le bien-être peut renforcer la durabilité des opérations de l'entreprise, réduire les coûts et accroître l'engagement et la productivité des collaborateurs. Pour garantir l'engagement du directeur général, insistez donc sur la manière dont une culture forte du bien-être va renforcer :

- L'implication des collaborateurs, qui voudront toujours en faire plus
- L'agilité et la résilience de chacun, nécessaires pour réagir positivement aux changements organisationnels
- L'engagement de tous pour mener à bien la vision et la stratégie à long terme de l'entreprise
- L'image de l'entreprise, aux yeux des collaborateurs, clients et investisseurs potentiels
- La productivité et le caractère durable des opérations

LE DIRECTEUR DES OPÉRATIONS

Si le directeur général est le leader et promoteur symbolique du bien-être des collaborateurs, le directeur des opérations est la personne qui doit concrètement mener cet effort. En tant que responsable officiel de la plupart des ressources humaines et exécutant principal de la stratégie d'entreprise, le directeur des opérations est sans doute, de toute l'équipe de direction, la personne la plus critique pour la réussite de la transformation requise autour du bien-être. Le directeur des opérations a le pouvoir de communiquer la valeur du bien-être aux différents responsables et d'influencer les objectifs, décisions et stratégies spécifiques qui permettront de créer une réelle culture du bien-être. Le directeur des opérations doit régulièrement inclure le sujet du bien-être dans ses conversations avec les différents membres de son équipe de direction et les inciter à faire de même avec leurs équipes, équipes qui devront à leur tour transmettre le même message, en cascade, afin de souligner l'importance du bien-être à travers l'entreprise. En récompensant les responsables pour leur sensibilité à l'égard du bien-être des collaborateurs et leur soutien dans ce domaine, il donne les moyens à ses collaborateurs de gérer l'entreprise de façon plus humaine.

Le directeur des opérations cherche à encourager une culture qui permettra d'accroître l'efficacité, de réduire les risques et de donner les moyens aux collaborateurs de se surpasser. Un bien-être réel chez les collaborateurs peut jouer un rôle clé dans ces domaines en permettant de :

- Donner aux collaborateurs la capacité de faire leur travail malgré les défis quotidiens
- Limiter le phénomène de « présentéisme », c'est-à-dire les cas où les travailleurs sont présents, mais dans un état physique, émotionnel ou mental tel qu'ils sont peu susceptibles d'offrir une productivité optimale
- Réduire les erreurs professionnelles coûteuses ou dangereuses, commises par des collaborateurs malades, stressés ou épuisés
- Réduire l'absentéisme causé par le stress au travail, l'hypertension ou autres problèmes de santé

LE DIRECTEUR FINANCIER

Obtenir le soutien du directeur financier est important pour adopter une stratégie du bien-être globale car c'est lui qui a le dernier mot pour tous les aspects financiers : il a la responsabilité de s'assurer que tout investissement dans le bien-être est raisonnable d'un point de vue comptable pour l'entreprise. Comme d'autres membres de la direction, le directeur financier a besoin d'avoir une compréhension personnelle de la valeur du bien-être des collaborateurs.

Créer une culture forte du bien-être ne nécessite pas systématiquement des technologies supplémentaires ou de gros investissements financiers, mais cela aura toujours un certain coût. Pour de telles dépenses, le directeur financier se préoccupera d'abord du retour sur investissement et de la valeur ajoutée concrète de votre stratégie de bien-être.¹⁰ Il doit donc obtenir la preuve que votre stratégie et les outils et solutions associés déclencheront un réel changement culturel et comportemental, qui engendrera des résultats concrets, et qu'il ne s'agira pas d'une énième initiative ponctuelle, sans résultats durables. Pour obtenir son plein soutien, assurez-vous donc qu'il sache que :

- Le bien-être réel permet de réduire les coûts liés à la santé, aux accidents et à l'absentéisme (et cela a été prouvé).
- La solution de bien-être fait partie d'une stratégie globale et durable.
- Il peut y avoir un certain décalage entre la mise en œuvre des solutions de bien-être et leur impact sur les collaborateurs et les résultats de l'entreprise (délai avant de constater une baisse dans les frais de santé par exemple).
- Les indicateurs d'impact précoces et tardifs sont identifiés, suivis et partagés avec l'équipe de direction, pour justifier les changements de stratégie ou de mode d'exécution potentiels.

4,30 \$ de retour sur investissement pour 1 \$ investi

Retour sur investissement moyen

de 3,48 \$ pour 1 \$ investi dans le mieux-être en entreprise si l'on considère uniquement les coûts de santé, mais de 5,82 \$ si l'on considère uniquement l'absentéisme et de 4,30 \$ si les deux aspects sont pris en compte

10. Willis Towers Watson, « Survey: More Employers Are Embracing Value on Investment for Wellness Programs but Medical Cost Concerns Loom Greater Than Ever » (Enquête : de plus en plus d'employeurs tirent profit d'investissements dans le mieux-être, mais les problèmes de coûts médicaux apparaissent plus importants que jamais), 2015.

LE DIRECTEUR INFORMATIQUE

Le directeur informatique est clé pour la transformation nécessaire à l'instauration d'une culture du bien-être car il supervise les changements technologiques.

Une stratégie forte en matière de bien-être inclut inévitablement des solutions susceptibles de nécessiter le déploiement de nouvelles technologies, un lien avec des systèmes technologiques existants ou bien leur mise à jour.

Le directeur informatique se préoccupe surtout du contrôle des coûts d'administration des systèmes et de la réduction du nombre de systèmes nécessitant de la maintenance. Il tient à s'assurer de la capacité d'intégration des solutions de bien-être aux autres systèmes, ainsi que de la possibilité de disposer d'une connexion unique, en vue de limiter la duplication des tâches et les problèmes pour les utilisateurs.

Le directeur informatique veut s'assurer de :

- La capacité d'intégration des aspects du bien-être aux systèmes technologiques existants (plateforme HCM par exemple), en vue de faciliter le changement culturel
- La facilité de mise en œuvre et d'intégration des nouvelles solutions technologiques de bien-être
- La contribution des nouvelles solutions technologiques de bien-être à l'amélioration des résultats des collaborateurs et de l'entreprise

LE DIRECTEUR DES RH

En tant que leader généralement en charge de s'assurer que l'entreprise dispose du personnel requis pour exécuter sa stratégie, le directeur des RH doit être le moteur de l'alignement de la direction autour de l'importance du bien-être des collaborateurs et piloter la transformation requise pour instaurer une culture du bien-être. Il peut mettre à profit ses relations et son influence pour aider chaque dirigeant à comprendre en quoi un réel bien-être des collaborateurs peut être bénéfique dans le cadre de ses priorités stratégiques. En tant que responsable des RH, il peut utiliser son expertise pour piloter le développement de la stratégie de bien-être et prouver la rentabilité des solutions spécifiques prévues dans la stratégie. Le directeur des RH peut également retravailler la stratégie RH tout entière pour s'assurer que le bien-être est bien intégré et mis en avant dans chaque pratique HCM, ce qui, en soi, constitue un atout de taille pour transformer la culture.

Le directeur des RH se préoccupe de créer une culture propice à l'épanouissement sur le lieu de travail, afin d'attirer et de retenir les meilleurs talents et de renforcer leur engagement. Il souhaite aussi trouver des moyens de réduire les coûts de santé. Pour obtenir le concours de votre directeur des RH, assurez-vous qu'il sait qu'une stratégie de bien-être globale permet de :

- Renforcer la marque employeur et l'attractivité auprès des candidats, en véhiculant une culture dans laquelle on se soucie des collaborateurs et on leur donne les moyens de réaliser leur plein potentiel.
- Réduire le taux de rotation du personnel, en préservant l'engagement et la santé des collaborateurs et en limitant les risques d'épuisement.
- Renforcer l'implication des collaborateurs.
- Contribuer à une amélioration de la santé des collaborateurs et à une réduction des coûts associés.

Il est temps de valoriser le bien-être

La transformation culturelle autour du bien-être réel ne se fera pas du jour au lendemain. En premier lieu avec la direction, il faudra privilégier des petits changements, en continu, pour optimiser le développement d'une culture forte du bien-être. Ces actions matérialiseront l'engagement de votre entreprise en faveur du bien-être, qui sera alors considéré comme un véritable facteur critique pour la réussite personnelle de chaque collaborateur et la réussite globale de l'entreprise.

Ce changement culturel autour du bien-être nécessitera l'engagement total de la direction. Celle-ci devra collectivement décider que le bien-être constitue une valeur d'entreprise à part entière et fait partie intégrante de la stratégie essentielle de l'entreprise. Les membres de la direction devront donner la bonne impulsion, de manière individuelle et collective, et démontrer l'importance accordée au bien-être à travers leurs attitudes, communications, décisions et comportements. Pour cela, la direction devra considérer le bien-être comme un investissement et non pas comme un coût.

SAP est à vos côtés pour vous guider et vous aider à garantir le bon niveau d'engagement de la direction de votre entreprise et à développer une stratégie qui favorisera une culture forte du bien-être.

Chez SAP SuccessFactors, nous disposons de capacités uniques pour proposer aux collaborateurs ces ressources de façon personnalisée et en temps opportun, mais aussi pour aider les entreprises à changer la nature de leur environnement, en créant une culture qui favorise, de manière proactive, un réel bien-être des collaborateurs. Notre technologie leader du secteur et notre présence globale sans égale permettent à SAP de travailler avec les responsables des RH et promoteurs du bien-être (tels que vous) pour instaurer une culture du bien-être, propice à l'épanouissement des collaborateurs et à l'optimisation des performances.



EN SAVOIR PLUS

Pour plus d'informations sur le bien-être au travail, rendez-vous sur notre [site Web](#) dès aujourd'hui.

Suivre l'actualité SAP



www.sap.com/contactsap

© 2019 SAP SE ou société affiliée SAP. Tous droits réservés.

Toute reproduction ou communication de la présente publication, même partielle, par quelque procédé et à quelque fin que ce soit, est interdite sans l'autorisation expresse et préalable de SAP SE ou d'une société affiliée SAP.

Les informations contenues dans le présent document peuvent être modifiées sans préavis. Certains logiciels commercialisés par SAP SE et ses distributeurs contiennent des composants logiciels qui sont la propriété d'éditeurs tiers. Les spécifications des produits peuvent varier d'un pays à l'autre.

Les informations du présent document sont fournies par SAP SE ou par une société affiliée SAP uniquement à titre informatif, sans engagement ni garantie d'aucune sorte. SAP SE ou ses sociétés affiliées ne pourront en aucun cas être tenues responsables des erreurs ou omissions relatives à ces informations. Les seules garanties fournies pour les produits et les services de SAP ou d'une société affiliée SAP sont celles énoncées expressément à titre de garantie accompagnant, le cas échéant, lesdits produits et services. Aucune des informations contenues dans le présent document ne saurait constituer une garantie supplémentaire.

En particulier, SAP SE ou ses sociétés affiliées ne sont en aucun cas tenues de se livrer aux activités citées dans le présent document ou toute autre présentation, ni de développer ou de mettre sur le marché quelque fonctionnalité mentionnée dans les présentes. Le présent document ou toute présentation liée, ainsi que la stratégie et les futurs développements, produits, orientations de plate-forme et fonctionnalités éventuels de SAP SE ou de ses sociétés affiliées peuvent être modifiés par SAP ou par ses sociétés affiliées à tout moment et pour quelque raison que ce soit, sans préavis. Les informations contenues dans le présent document ne constituent en aucun cas un engagement, une promesse ou une obligation juridique de livrer un quelconque matériel, code ou fonctionnalité. Toutes les prévisions mentionnées sont soumises à certains risques et comportent une part d'incertitude pouvant entraîner des résultats substantiellement différents des attentes. Il est recommandé au lecteur de ne pas placer une confiance exagérée dans lesdites prévisions et de ne pas prendre de décision d'achat en fonction de ces dernières.

SAP et tous les autres produits et services SAP mentionnés dans le présent document, ainsi que leurs logos respectifs, sont des marques commerciales ou des marques déposées de SAP SE (ou d'une société affiliée SAP) en Allemagne ainsi que dans d'autres pays. Tous les autres noms de produits et de services mentionnés sont des marques commerciales ou des marques déposées de leurs entreprises respectives. Consultez <https://www.sap.com/france/about/legal/trademark.html> pour obtenir des informations complémentaires sur les marques déposées.

THE BEST RUN

