

UKG

Le guide de la résilience d'UKG

Voici pourquoi les activités centrées sur la personne sont la clé de la prospérité des entreprises



Introduction

Mettez-vous dans la peau d'un gestionnaire responsable d'une grosse équipe d'employés à salaire horaire. Aux prises avec les contraintes toujours plus grandes imposées par le ralentissement économique et les pressions exercées par la direction pour réduire les coûts, vous prenez la seule décision qui vous semble logique : vous effectuez une série de mises à pied et réduisez les heures des employés restants.

Mais ce dont vous ne vous rendez pas compte à ce moment-là, c'est de la gravité des conséquences qu'auront ces mises à pied et ces réductions d'heures non seulement sur votre personnel, mais aussi sur la capacité de résilience de votre entreprise à ces mêmes défis que ceux auxquels vous réagissez.

Jetons un coup d'œil →



Voici quelques exemples des effets d'entraînement que vous pourriez constater :



Pourquoi la résilience est-elle importante?

Plus que jamais auparavant, les personnes et les organisations sont perturbées par les diverses pressions externes qu'elles subissent. Voilà pourquoi il est plus important que jamais de se concentrer sur des pratiques qui vous aident à demeurer résilient devant le changement. **Les mêmes vieilles façons de gérer la situation ne suffiront plus pour garantir le succès.** Quelqu'un a dit : « Continue de faire ce que tu as toujours fait, et tu continueras d'obtenir ce que tu as toujours obtenu ». Rien ne saurait être plus vrai lorsqu'il s'agit de prendre des décisions opérationnelles. Pour parvenir à la véritable résilience, il faut concevoir le fonctionnement de l'entreprise différemment – l'envisager sous un angle qui place les besoins de vos employés au cœur de tous les processus. Des employés motivés, qui se sentent inclus et sincèrement soutenus, sont les piliers qui vous permettront d'adopter la mentalité axée sur la croissance dont votre entreprise aura besoin pour s'adapter et prospérer, quel que soit le contexte.

Les entreprises qui valorisent et investissent dans une culture axée sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) obtiennent des résultats jusqu'à **400 %** supérieurs à ceux obtenus par les autres entreprises².



Que pouvez-vous faire pour devenir résilient?

Il existe différentes mesures que vous pouvez prendre pour réorienter vos activités en fonction de la résilience, tout en accordant une place prioritaire à vos employés.

LISTE « À FAIRE » :

- ✘ Déterminez **comment vos employés stimulent la résilience opérationnelle** dans le cadre de leurs activités courantes.
- ✘ Décrivez comment vos processus et vos outils **répondent aux différents niveaux de besoins de vos employés**, au travail et en dehors du travail.
- ✘ Comprenez **les avantages commerciaux** qu'engendre ce niveau de soutien; vous serez ainsi en mesure de justifier le changement si nécessaire.

« Une récession dure en moyenne 18 mois, mais l'incidence de la réaction des dirigeants se fait sentir beaucoup plus longtemps. Les données historiques montrent que pour une entreprise, l'investissement dans les employés porte ses fruits à long terme, en particulier pendant les périodes difficiles. »

– **Karina Monesson,**

Gestionnaire principale, Human Insights Research & Advisory, UKG¹

UKG
MÉGATENDANCES
en RH

En quoi les employés stimulent la résilience

L'essentiel à retenir, c'est qu'en **maintenant les employés en poste plus longtemps et en stimulant leur engagement**, vous créez de la résilience organisationnelle. Voyons quelques exemples de la façon dont vous pouvez changer les choses en investissant dans les besoins de vos employés et en leur donnant une vision claire de la raison d'être de leur travail, même dans le cas des tâches les plus ordinaires.

Voyez comment deux employés qui vivent une expérience complètement opposée abordent les diverses activités courantes : Tina, une employée motivée qui, parce qu'elle se sent appuyée et soutenue, fournit un maximum d'efforts au travail, et James, un employé insatisfait qui sent que personne ne se soucie de ses besoins et qui, par conséquent, n'a pas la motivation nécessaire pour donner le meilleur de lui-même.

Au sortir de la récession de 2008, les entreprises qui pouvaient compter sur un effectif impliqué dans son travail ont enregistré un bénéfice par action de **147 %** supérieur à celui de leurs concurrents³.

Encourager les employés à se sentir **utiles** dans leur travail est primordial pour atteindre la résilience et connaître le succès. Le manque de motivation ou de soutien des employés risque de susciter une baisse de moral, un sentiment de méfiance accru et des taux de roulement plus élevés. Pour fidéliser vos employés et en faire des personnes heureuses dans leur travail, les processus opérationnels qui les concernent doivent répondre à leurs besoins et les épauler, tant au travail qu'en dehors du travail.

En quoi le sentiment de « raison d'être » influe sur la réussite

Motivée



Tina

Non motivé



James

Motivée	Non motivé
<p>Activités courantes</p> <p>Arrive à l'heure et travaille des quarts vacants chaque fois qu'elle le peut.</p>	<p>Activités courantes</p> <p>Arrive en retard, fournit le strict minimum d'efforts et s'absente souvent à l'improviste.</p>
<p>Quarts de travail</p> <p>Se soucie de ses pairs, applique les normes de sécurité pour minimiser le risque et aide ses collègues à accéder aux ressources lorsqu'ils sont en situation de stress et ont besoin de soutien.</p>	<p>Quarts de travail</p> <p>Exécute les processus à la hâte, sans tenir compte des normes de sécurité importantes, et crée une exposition irréfléchie au risque.</p>
<p>Sécurité</p> <p>Se sent parfaitement familiarisée avec les initiatives de l'entreprise grâce aux communications claires qu'elle a reçues de dirigeants dignes de confiance; a hâte de participer à ces initiatives.</p>	<p>Sécurité</p> <p>Ne comprend pas pourquoi des changements sont apportés et, par conséquent, il y résiste; présente une perspective négative et méfiante.</p>
<p>Adaptation au changement</p> <p>Est entreprenante et autonome dans son travail; éprouve un sentiment de fierté et de responsabilité à accomplir ses tâches avec minutie et dans les délais prévus.</p>	<p>Adaptation au changement</p> <p>A besoin d'être « microgéré » pour accomplir des tâches; sinon, il craint d'être critiqué pour les erreurs qu'il pourrait commettre.</p>
<p>Accroissement de la productivité</p> <p>Agit par anticipation en suggérant des moyens d'améliorer différentes tâches et devient plus efficace dans son travail grâce à la rétroaction qu'elle reçoit régulièrement.</p>	<p>Accroissement de la productivité</p> <p>Se sent prisonnier de tâches routinières et répétitives et n'a pas le sentiment de disposer d'une plateforme pour suggérer des changements.</p>
<p>Amélioration des processus</p>	<p>Amélioration des processus</p>

En quoi l'adéquation des systèmes et des besoins favorise-t-elle la résilience?

Le **continuum des besoins de l'employé** est un outil qui tient compte des **six facteurs les plus importants** qu'une entreprise doit réunir pour que son personnel se sente adéquatement soutenu.

Visualisez la situation comme s'il s'agissait des pièces d'un casse-tête. Chaque pièce individuelle dépend étroitement de sa connexion avec les autres; sans cette connexion, vous ne pouvez vous attendre à ce que vos employés se donnent tout entiers à leur travail. —————>

Mais comment avoir la certitude que cette série de besoins est prise en charge? En **mettant en place des processus opérationnels et en prenant des mesures exploitables pour garantir que le bien-être psychologique, physique et financier de vos employés est votre grande priorité**, vous aurez la certitude de faire ce qu'il y a de mieux pour fidéliser et motiver vos employés.

Survie

Au travail, je me sens en sécurité sur le plan physique, je sais que j'ai un emploi stable et que je serai payé à temps.

Sécurité

Au travail, je me sens respecté, écouté et soutenu, tant sur le plan affectif que psychologique; je suis payé équitablement et j'ai accès à des avantages importants.

Relations

Je me sens sainement solidaire avec mes collègues et mon gestionnaire, j'ai confiance en la réputation de mon employeur et j'ai la possibilité de jouer un rôle de leader dans mon domaine et de servir et soutenir les autres.

Autonomie

Je sens qu'on me fait suffisamment confiance pour me laisser travailler de manière autonome, gérer mes méthodes et mes horaires de travail et mener à bien mes tâches.

Réalisation du plein potentiel

J'ai le sentiment que mon travail m'a permis de réaliser quelque chose d'important; il me permet d'explorer de nouvelles idées et me fournit l'occasion d'inspirer et de guider les autres.

Épanouissement

Je sens que je réalise mon plein potentiel; mes objectifs coïncident avec ceux de mon employeur, et grâce à mon travail, je contribue à améliorer des choses plus grandes encore.

Qu'est-ce qui empêche les employés de grande valeur de quitter une organisation? **La quête de sens au travail.** Des études ont montré que lorsque les personnes ont le sentiment que leur travail est « **plus qu'un simple emploi** », leur motivation augmente de deux à six fois, selon le secteur⁴.

Voici plusieurs actions concrètes que vous pouvez entreprendre pour aligner vos activités sur les différents besoins de votre personnel.

Survie

- ✓ Garantir des horaires et une rémunération équitables
- ✓ Permettre l'accès à l'information sur la paie, en tout temps et en tout lieu
- ✓ Offrir une protection de soins de santé abordables
- ✓ Communiquer de façon transparente, en tout temps
- ✓ Respecter des normes de sécurité claires et conformes
- ✓ Mettre en place des plans d'intervention d'urgence centrés sur les personnes

Sécurité

- ✓ Offrir des horaires et des lieux de travail flexibles, ainsi que des congés
- ✓ Veiller à offrir des options de congé prolongé
- ✓ Mettre en place des systèmes de soutien assortis d'avantages pour les employés
- ✓ Garantir la confidentialité
- ✓ Offrir des conseils sur le bien-être, de manière proactive
- ✓ Assurer le suivi des indices de référence en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEIA)

Relations

- ✓ Créer une communauté d'employés propice à la communication avec les pairs et les mentors
- ✓ Encourager la tenue de rencontres d'encadrement et d'encouragement régulières pour les gestionnaires
- ✓ Gérer les dons de temps libre et les échanges de quarts
- ✓ Communiquer des objectifs cohérents et équitables
- ✓ Offrir une expérience d'intégration accueillante aux nouvelles recrues
- ✓ Promouvoir la rétroaction entre pairs et la constitution d'équipes

Autonomie

- ✓ Permettre la planification d'horaire en libre-service, qui tient compte des préférences de l'employé
- ✓ Tenir des conversations régulièrement et communiquer de l'information sur les objectifs
- ✓ Donner accès à des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement
- ✓ Reconnaître les réussites
- ✓ Définir clairement les exigences liées à l'emploi et au suivi des activités
- ✓ Garantir l'accès aux normes et aux ressources les plus récentes de l'entreprise

Réalisation du plein potentiel

- ✓ Pratiquer une planification proactive des ressources humaines afin de soutenir la croissance de l'équipe
- ✓ Créer des plans de relève pour tracer des parcours de carrière
- ✓ Recueillir régulièrement la rétroaction des employés sur la culture et les processus
- ✓ Être attentif aux signes d'épuisement professionnel et au risque de démission
- ✓ Favoriser les possibilités de mentorat

Épanouissement

- ✓ Fournir une formation au leadership et des recommandations de mesures
- ✓ Établir des communautés de groupes de ressources pour les employés (GRE)
- ✓ Promouvoir les dons de charité et l'implication dans la communauté
- ✓ Créer des occasions de mentorat auprès des pairs
- ✓ Apporter un soutien en matière de bien-être financier et de planification de la retraite
- ✓ Faire participer l'équipe aux processus de recrutement et d'intégration

Avantages opérationnels

Si vous devez démontrer comment une stratégie centrée sur les personnes entraîne la résilience organisationnelle, vous saurez convaincre les dirigeants et autres intervenants en soulignant les avantages manifestes qui en découlent.



Processus intuitifs

Lorsque les processus sont alignés sur les personnes, ils sont plus faciles à comprendre et à exécuter et vous font économiser temps et argent :

- ✓ Les professionnels des RH qui sont considérés comme des experts en stratégie sont **trois fois plus à même** d'aider les dirigeants à créer des liens entre les données sur les employés et les objectifs organisationnels plus larges⁵.
- ✓ Les études montrent que l'automatisation des processus RH peut **réduire les frais administratifs de 30 %** pour les professionnels des RH et de **49 %** pour les employeurs⁶.



Personnes motivées

Les travailleurs qui ont le sentiment que leurs besoins sont pris en charge au travail sont prêts à fournir des efforts supplémentaires pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs :

- ✓ Les entreprises qui ont une culture forte ont vu **leurs revenus multipliés par quatre** comparativement à ceux de leurs concurrents⁷.
- ✓ Les entreprises ou les unités de travail qui se situent dans le premier quartile de leur organisation au chapitre de l'engagement des employés ont presque **doublé leurs chances** de réussite⁸.
- ✓ Les entreprises qui se situent dans la tranche supérieure de **25 % des entreprises** au chapitre de l'expérience employé ont **doublé leur pourcentage de** marge nette⁹.



Conformité proactive

Vos chances d'éviter des pénalités pour non-respect des normes, de même que des coûts imprévus susceptibles d'affecter la résilience, sont augmentées :

- ✓ Les amendes et pénalités imposées aux employeurs en cas de non-conformité **ont presque doublé** de 2018 à 2020, passant de 1,6 milliard de dollars à 3,12 milliards de dollars¹⁰.
- ✓ Les entreprises perdent **en moyenne 5,87 millions de dollars** de leur revenu annuel en raison d'une **seule occurrence de non-conformité**¹¹.



Disposition pour la croissance

L'adaptation au changement et aux pressions externes devient plus facile; vous êtes en mesure d'anticiper et de mettre en place les ressources nécessaires pour réussir sans devoir procéder à des remplacements de personnel aussi fréquents :

- ✓ Les entreprises qui instaurent une culture « Innovation By All^{MC} » (l'innovation par tous) génèrent davantage de réflexions de grande qualité, mettent en œuvre leurs initiatives plus rapidement et gagnent en agilité, ce qui se traduit par une croissance du chiffre d'affaires **5,5 fois** supérieure à celle de leurs homologues ayant adopté une approche moins inclusive de l'innovation¹².
- ✓ Les employés d'organisations attachées à promouvoir une « mentalité de croissance » sont **34 % plus susceptibles de se sentir fortement impliqués et engagés** dans l'organisation¹³.

Conclusion

Tout bien considéré, il ne fait aucun doute **que vos employés sont votre meilleur atout**. La mise en place de processus qui répondent à leurs besoins personnels et professionnels au moment où cela compte le plus est la meilleure façon de résister aux périodes de ralentissement économique, de maintenir la continuité des activités et de gagner en efficacité. Nul ne peut prédire l'avenir, mais en investissant dans des activités centrées sur les personnes, vous franchissez une étape essentielle vers le renforcement de la résilience et vous vous préparez à ce que l'avenir réserve.

UKG incarne l'esprit d'innovation et l'expertise modernes indispensables pour aider les entreprises comme la vôtre à placer les personnes au premier plan de leurs activités quotidiennes. Voyez par vous-même comment nos solutions peuvent vous aider à résister aux effets potentiellement néfastes des périodes d'incertitude.

PROCUREZ-VOUS LES OUTILS QUI VOUS PERMETTRONT
D'INSTAURER UN LIEU DE TRAVAIL RÉILIENT

UKG



Annexe

Fiche de travail et d'évaluation de la résilience : Quel est le degré de dévouement de votre personnel?

Quarts de travail

1. Vos employés arrivent-ils à l'heure pour leur quart de travail?

2. Effectuent-ils des quarts de travail supplémentaires lorsque c'est possible?

3. À quelle fréquence les employés s'absentent-ils inopinément?

4. Vos employés sont-ils portés à aller au-delà de leurs tâches habituelles?

Sécurité

1. Les employés respectent-ils les normes de sécurité?

2. Collaborent-ils activement à la prévention du risque?

3. Les ressources sont-elles facilement mobilisables lorsque des questions de sécurité sont en cause?

4. Quels sont les processus en place pour garantir la sécurité?

Adaptation au changement

1. Vos employés réagissent-ils positivement ou négativement au changement?

2. Dans quelle mesure, selon vous, votre entreprise communique-t-elle les changements aux employés?

3. Les dirigeants sont-ils transparents en ce qui concerne la situation de l'entreprise?

4. Les employés s'adaptent-ils rapidement au changement ou montrent-ils plutôt de la réticence?

Accroissement de la productivité

1. Vos employés ont-ils l'impression de pouvoir être des déclencheurs autonomes?

2. Avez-vous souvent l'impression que vos employés doivent être « microgérés » pour accomplir des tâches?

3. Les employés reçoivent-ils de la reconnaissance pour le travail bien fait?

4. Votre entreprise offre-t-elle des possibilités de formation ou d'apprentissage de nouvelles compétences?

Annexe

Fiche de travail et d'évaluation de la résilience : Quel est le degré de dévouement de votre personnel?

Amélioration des processus

1. À quelle fréquence effectuez-vous des sondages pour solliciter les commentaires des employés sur les procédés de travail?

2. Avez-vous en place un système permettant de recueillir les commentaires des employés? Le cas échéant, donnez-vous suite à leurs commentaires?

3. À quelle fréquence procédez-vous à la révision et à l'optimisation des processus?

4. Vos employés ont-ils de la facilité à comprendre les flux de travail existants?

Fiche de travail et d'évaluation des fournisseurs

Utilisez cette fiche de travail pour vérifier si les solutions de gestion du capital humain et des effectifs proposées par le fournisseur vous permettent, pour le moins, de mettre en œuvre les fonctions liées au continuum des besoins de l'employé énumérés ci-dessous.

Adéquation des systèmes et des besoins de l'employé	UKG	Fournisseur 2	Fournisseur 3
Survie			
Outils intégrés pour la planification équitable des horaires et de la paie			
Accès à l'information sur la paie, en tout temps et en tout lieu			
Accès à des soins de santé abordables			
Plateforme de communication transparente			
Normes de sécurité claires, conformes et facilement accessibles			
Plans d'intervention d'urgence centrés sur les personnes			
Sécurité			
Horaires et lieux de travail flexibles, congés			
Options de congé prolongé			
Systèmes de soutien assortis d'avantages pour les employés			
Garantie de confidentialité			
Offre proactive de conseils sur le bien-être			
Suivi des indices de référence en matière de diversité, d'équité, d'inclusion et d'appartenance (DEIA)			

Fiche de travail et d'évaluation des fournisseurs (suite)

Utilisez cette fiche de travail pour vérifier si les solutions de gestion du capital humain et des effectifs proposées par le fournisseur vous permettent, pour le moins, de mettre en œuvre les fonctions liées au continuum des besoins de l'employé énumérés ci-dessous.

Adéquation des systèmes et des besoins de l'employé	UKG	Fournisseur 2	Fournisseur 3
Relations			
Communauté d'employés propice à la communication avec les pairs et les mentors			
Séances d'encadrement et d'encouragement régulières permettant aux gestionnaires de faire le point			
Dons de temps libre et échanges de quarts			
Cartographie cohérente et équitable des objectifs			
Expérience d'intégration accueillante des nouvelles recrues			
Intégration de la rétroaction entre pairs et de la constitution d'équipes			
Autonomie			
Planification des horaires en libre-service, qui tient compte des préférences de l'employé			
Conversations et rétroaction périodiques sur les objectifs			
Possibilités d'apprentissage et de perfectionnement			
Reconnaissance des réussites et des jalons franchis			
Définition claire des exigences liées à l'emploi et suivi des activités			
Accès aux normes et aux ressources les plus récentes de l'entreprise			

Fiche de travail et d'évaluation des fournisseurs (suite)

Utilisez cette fiche de travail pour vérifier si les solutions de gestion du capital humain et des effectifs proposées par le fournisseur vous permettent, pour le moins, de mettre en œuvre les fonctions liées au continuum des besoins de l'employé énumérés ci-dessous.

Adéquation des systèmes et des besoins de l'employé	UKG	Fournisseur 2	Fournisseur 3
Réalisation du plein potentiel			
Planification proactive des ressources humaines afin de soutenir la croissance de l'équipe			
Planification intégrée de la relève afin de tracer des parcours de carrière			
Plateforme permettant d'accueillir la rétroaction des employés sur la culture et les processus de l'entreprise.			
Prédiction des risques d'épuisement professionnel et de démission			
Possibilités de mentorat			
Épanouissement			
Formation au leadership et recommandations de mesures			
Communautés de groupes de ressources pour les employés (GRE)			
Dons de charité et implication dans la communauté			
Occasions de mentorat auprès des pairs			
Soutien en matière de bien-être financier et de planification de la retraite			
Participation de l'équipe aux activités de recrutement et d'intégration			

Références :

1. Emma Kerr, *What We Can Learn From Past U.S. Recessions*, U.S. News & World Report (14 juillet 2022) [en ligne] <https://money.usnews.com/money/personal-finance/family-finance/articles/how-long-do-recessions-last-what-we-can-learn-from-past-recessions>.
2. *Mégatendances 2023 en matière de RH*, UKG (2022) [en ligne] <https://fr.ukg.ca/ressources/livre-electronique/megatendances-2023-en-matiere-de-rh>.
3. *Mégatendances 2023 en matière de RH*, UKG (2022) [en ligne] <https://fr.ukg.ca/ressources/livre-electronique/megatendances-2023-en-matiere-de-rh>.
4. *The Power of Purpose in the Workplace*, Great Place to Work (2023) [en ligne] <https://www.greatplacetowork.com/resources/reports/the-power-of-purpose-in-the-workplace>.
5. Stephanie Overby, *7 Ways CIOs Can Curb Costs before Recession Hits*, CIO (August 2, 2022) [en ligne] <https://www.cio.com/article/193267/5-ways-cios-can-curb-costs-before-recession-hits.html>.
6. Alexander Heinle, *What Is HR Automation and How to Leverage It in 2022*, Zavvy (2022) [en ligne] <https://www.zavvy.io/blog/hr-automation>.
7. Benjamin Laker, *Culture Is A Company's Single Most Powerful Advantage. Here's Why*, Forbes (23 avril 2021) [en ligne] <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2021/04/23/culture-is-a-companys-single-most-powerful-advantage-heres-why/?sh=15ff78f2679e>.
8. Jim Harter et Annamarie Mann, *The Right Culture: Not Just About Employee Satisfaction*, Gallup (24 août 2022) [en ligne] <https://www.gallup.com/workplace/231602/right-culture-not-employee-satisfaction.aspx>.
9. Valerie Bolden-Barrett, *Positive employee experience tied to better profits*, HR Dive (25 juin 2018) [en ligne] <https://www.hrdive.com/news/positive-employee-experience-tied-to-better-profits/526076/>.
10. *Penalties, Fines & Audits for Employer Compliance in 2021*, New City Insurance (22 juillet 2021) [en ligne] <https://newcityinsurance.com/employer-compliance-penalties-fines-audits/>.
11. Jeff Purrington, *The True Cost of Non-Compliance*, Saviynt (10 mai 2022) [en ligne] <https://saviynt.com/the-true-cost-of-non-compliance/>.
12. Claire Hastwell, *How To Prepare Your Company for a Recession or Economic Downturn*, Great Place to Work (17 août 2022) [en ligne] <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/how-to-prepare-your-company-for-a-recession>.
13. *How Companies Can Profit from a "Growth Mindset,"* Harvard Business Review (novembre 2014) [en ligne] <https://hbr.org/2014/11/how-companies-can-profit-from-a-growth-mindset>.

À propos d'UKG

Chez UKG, notre priorité, ce sont les personnes^{MC}. Convaincus que le secret de la réussite réside dans le pouvoir de la culture et de l'appartenance, nous favorisons la création de lieux de travail de qualité et établissons des partenariats à vie avec nos clients pour montrer ce qu'il est possible de faire lorsque les entreprises investissent dans leur personnel. Née d'une fusion historique qui a donné naissance à l'un des leaders mondiaux de la gestion infonuagique du capital humain, notre approche technologique du parcours vie-travail (Life-work Technology^{MC}) pour la gestion des ressources humaines, de la paie, des temps et de la planification pour tous, UKG aide plus de 50 000 organisations dans le monde entier et dans tous les secteurs d'activité à anticiper les besoins de leurs employés et à s'y adapter au-delà de la seule sphère du travail. Pour en savoir plus, visitez [ukg.com](https://www.ukg.com).



Notre priorité,
ce sont les personnes

© UKG inc., 2023. Tous droits réservés. <https://fr.ukg.ca/marques-deposees>. Toutes les autres marques commerciales, le cas échéant, sont la propriété de leurs détenteurs respectifs. Toutes les caractéristiques techniques peuvent faire l'objet de modifications. CV2082-USv1