

ORACLE

Guide stratégique d'Oracle

pour
l'excellence RH

Optimisez votre investissement dans les talents à l'aide d'Oracle Cloud



Notre stratégie est résolument axée sur nos collaborateurs, nos processus et nos systèmes afin que nous puissions atteindre des objectifs plus ambitieux avec moins de ressources

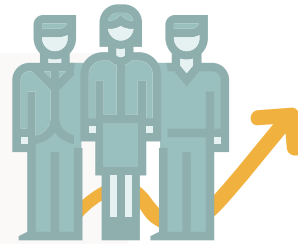
Une inflation qui n'en finit pas et une injonction de plus en plus forte à réduire les coûts. Des business models en constante mutation et une évolution des exigences de la part des clients et des collaborateurs. Des lieux de travail qui changent et une nouvelle façon de travailler. Voici quelques-unes des contraintes de l'environnement actuel, qui requièrent non seulement une vitesse accrue, mais aussi une efficacité et une agilité plus importantes. Les entreprises qui prennent conscience de l'urgence de la situation, qui mettent tout en place pour repenser leurs opérations et qui développent une culture de l'innovation continue, auront une longueur d'avance sur la concurrence et connaîtront un succès à long terme.

Dans ce contexte, le rôle des ressources humaines (RH) n'a jamais été aussi crucial. L'équipe doit notamment avancer main dans la main avec les dirigeants, pour que les stratégies commerciales et RH en constante évolution soient alignées, pour optimiser les investissements dans les talents et enfin, pour aider à stimuler la productivité et les performances des collaborateurs.

Au cours des 20 dernières années, l'équipe RH d'Oracle a joué un rôle déterminant dans le succès de notre entreprise en matière de flexibilité et de croissance du chiffre d'affaires, tout en atteignant une marge opérationnelle hors PCGR de plus de 40%. Durant cette période, nous avons augmenté nos effectifs de plus de 300%. Actuellement, environ un tiers de nos talents proviennent des plus de 150 acquisitions que nous avons intégrées. Nous sommes également passés d'une entreprise orientée produits à une entreprise orientée services, nous avons développé la pile technologique cloud la plus complète et ouvert des dizaines de data centers, plus que tout autre fournisseur de cloud.

300%

de collaborateurs en plus
au cours des 20 dernières
années

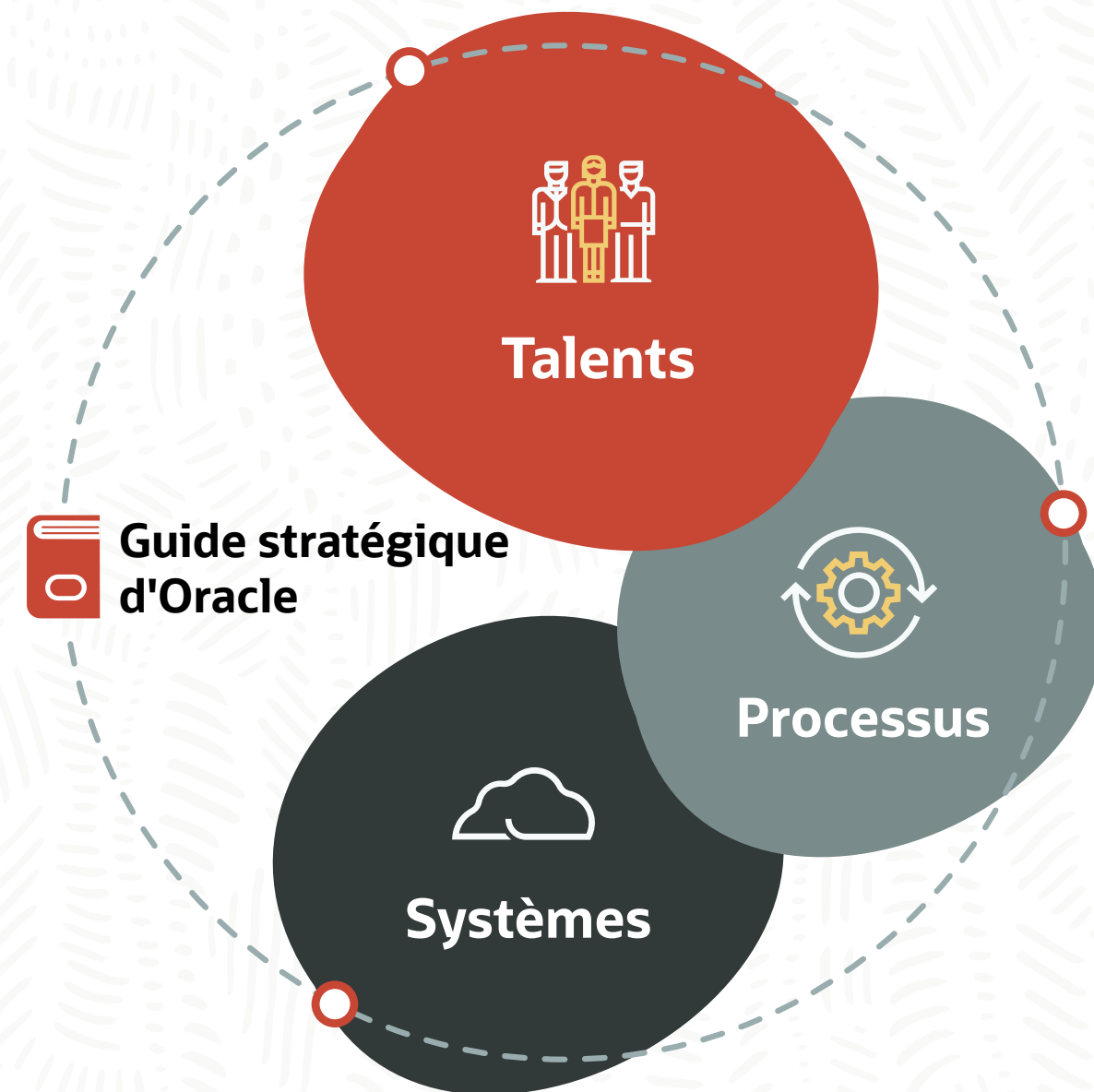


Dans son guide stratégique pour l'excellence RH, Oracle dévoile sa stratégie d'investissement dans ses talents, visant à atteindre ses objectifs et optimiser son efficacité et son efficacité en matière de recrutement, de rétention et d'optimisation de ses collaborateurs. Ce guide est spécialement conçu pour vous aider à atteindre le même type de résultat.



Notre cadre pour stimuler l'excellence RH

Il ne se cantonne pas à des questions technologiques, mais explique comment nous atteignons des objectifs plus ambitieux avec moins de ressources, en axant notre stratégie sur les collaborateurs, les processus et les systèmes. Avant de vous donner des exemples précis d'excellence RH, nous souhaitons vous guider à l'aide du cadre suivant.



Talents

Nos collaborateurs participent à notre réussite. Nous faisons en sorte que chacun d'entre eux soit aligné sur notre stratégie et nos objectifs communs. Nous traçons la voie du succès à suivre, puis nous instillons une culture d'innovation continue.

Objectifs

Il s'agit, dans un premier temps, de clarifier ce qui est le plus important et d'aligner l'activité de chaque service et de chaque collaborateur sur les objectifs de l'entreprise. À toutes les occasions possibles, le Président du Conseil d'administration d'Oracle, Larry Ellison, et la CEO, Safra Catz, indiquent clairement que le succès de nos clients doit guider toutes nos actions. Cet axe ainsi donné, chaque équipe détermine la meilleure façon d'accompagner nos clients tout en assurant la réussite financière continue d'Oracle. Nous surveillons non seulement les indicateurs clés de performance, mais nos équipes adoptent également une vision plus large, en suivant l'impact des résultats sur notre expérience client et notre santé financière globale.

Pour mener à bien cet alignement d'objectifs stratégiques, notre équipe RH, en collaboration avec les dirigeants, a réinventé la façon dont nous gérons nos talents afin que chaque leader Oracle dispose des moyens de comprendre de manière holistique ses collaborateurs, d'impliquer de manière optimale ses équipes et d'orienter son travail sur l'essentiel. Grâce à Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM), notre équipe RH et nos dirigeants disposent d'une vue complète des données collaborateurs. Ils tirent parti de ces informations pour assurer l'alignement des objectifs et prendre des décisions stratégiques, notamment sur les compétences dont nous avons besoin pour maintenir la croissance de l'entreprise.

Organisation

Nous avons établi des responsables de processus et de solutions au niveau mondial dans chaque domaine opérationnel. Les responsabilités et les priorités sont ainsi clairement définies. Les responsables de processus généraux (GPO) sont chargés de déterminer le processus le plus efficace pour leur domaine métier spécifique et d'identifier les améliorations continues. Par exemple, au sein des RH, le GPO pour le recrutement nous a aidés à uniformiser les bonnes pratiques pour l'expérience de recrutement. En outre, les GPO surveillent et améliorent en permanence le processus, en prêtant une attention particulière à la façon dont il affecte l'expérience globale des collaborateurs et des managers au sens large, y compris les candidats et les clients, en interne et en externe.

Chaque GPO est étroitement lié à un responsable de solution globale (GSO), qui se concentre sur le même domaine et est chargé de l'automatisation des processus Oracle. Le GSO est un expert en technologie Oracle et aide le GPO à comprendre comment il peut tirer parti de manière optimale d'Oracle Cloud Applications et d'Oracle Cloud Infrastructure (OCI), y compris les nouvelles fonctionnalités fournies tous les 90 jours, pour s'améliorer et innover en permanence. Ce partenariat nous aide à aligner nos activités commerciales et nos services informatiques. En travaillant ensemble, ces deux personnes simplifient et améliorent continuellement les opérations Oracle.

Culture

Enfin, quand il s'agit des collaborateurs, s'adapter avec succès au changement constant et conduire le progrès permet de créer une culture de l'innovation.

Chez Oracle, nous apprenons et recherchons toujours des moyens de mieux accompagner nos clients et de devenir plus efficaces. Nous nous sommes toujours prêts à nous transformer. Notre culture de l'innovation va plus loin. Nous ne nous contentons pas de suggérer des axes d'amélioration. Chacun d'entre nous apporte des solutions aux problèmes et fait partie de la solution.

Par exemple, toutes les équipes ayant un impact sur l'expérience d'une nouvelle recrue, depuis sa candidature à son intégration, telles que les systèmes RH, juridiques, informatiques et d'entreprise, se réunissent régulièrement pour faire un point sur les retours et les indicateurs. Avec la CEO Safra Catz comme sponsor exécutif, la priorité est certainement axée sur la facilitation en continu du processus de recrutement des talents et sur l'accélération de la productivité des nouvelles recrues une fois intégrées. Semaine après semaine, mois après mois, les équipes évaluent les retours des candidats, des collaborateurs et des managers. Elles analysent aussi les données pertinentes et prennent en compte les nouvelles innovations issues d'Oracle Cloud Applications et d'OCI pour déterminer les prochaines étapes à suivre pour améliorer, et potentiellement transformer complètement, la façon dont nous intégrons les nouvelles recrues. Par conséquent, notre travail n'est jamais terminé. Au contraire, nous considérons chaque jour comme une occasion de repenser nos opérations.

En voici un exemple. Alors que nous passons en revue l'expérience du candidat, de son recrutement à son intégration, nous avons constaté que le long processus d'approbation retardait l'embauche de plusieurs semaines, voire plusieurs mois. Malgré le rôle crucial des approbateurs, nous nous sommes rendu compte que nous n'obtenions pas de valeur ajoutée en multipliant les niveaux d'approbation. C'était même l'inverse, et nous avons simplement besoin de l'approbation de quelques personnes pertinentes. Nous avons alors réduit le nombre d'approbateurs impliqués de 70%.

70%

d'approbateurs intégrés au processus de recrutement en moins



Processus

Nous ne cessons de réévaluer nos processus à l'origine des expériences que nous fournissons à nos clients, à nos collaborateurs et à nos partenaires.

Nous suivons une approche en trois étapes pour nous faciliter l'évaluation continue de nos processus internes.

Rationaliser

Notre première étape consiste à simplifier le parcours de ceux à qui nous offrons un service : nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires. En effet, les processus peuvent devenir très complexes lorsque les entreprises cherchent à résoudre tous les problèmes possibles ou à inclure toutes les équipes possibles. Une fois que nous savons à qui nous offrons le service et que nous connaissons les résultats attendus, nous concevons le processus le plus simple possible pour atteindre les objectifs souhaités.

Donner les moyens

Une fois que nous avons déterminé comment rationaliser nos processus, la deuxième étape consiste à donner aux clients, aux collaborateurs et aux partenaires les moyens d'accomplir leurs tâches encore plus rapidement, idéalement sans intervention manuelle. Pour optimiser leur efficacité et offrir la meilleure expérience possible, nous cherchons à automatiser les processus internes pour accélérer les tâches, réduire les erreurs, et améliorer la cohérence et l'efficacité.

Apporter de la satisfaction

Enfin, nous cherchons à satisfaire ceux qui reçoivent notre service, afin qu'ils puissent non seulement mener à bien leurs activités avec rapidité, mais aussi comprendre ce qui va suivre, s'y préparer et tirer parti du processus. L'objectif ne consiste pas seulement à être efficace, mais également à obtenir des résultats exceptionnels et à prendre de meilleures décisions.

Systemes



Oracle Cloud Applications et Oracle Cloud Infrastructure jouent un rôle essentiel dans notre réussite. Trois principes sont à l'œuvre.

Centraliser les applications

L'une des clés de notre succès a été la centralisation des applications d'entreprise. Cela nous a permis d'éliminer la complexité, les coûts et d'autres obstacles qui auraient autrement limité notre agilité et notre capacité à offrir une expérience d'exception à nos clients, à nos collaborateurs et à nos partenaires.

Innover en continu

En outre, cette centralisation fournit une source unique d'informations fiables et une vue globale de nos opérations, ce qui nous aide à prendre de meilleures décisions plus rapidement. Pour ces raisons, chaque fois que nous acquérons une nouvelle entreprise, nous visons à l'intégrer rapidement dans nos systèmes centralisés.

Nous tirons également parti de l'automatisation complète et de l'IA intégrée fournies par Oracle Cloud Applications et OCI pour créer des expériences d'exception. L'innovation continue d'Oracle Cloud nous permet aussi de nous améliorer en permanence, au lieu d'attendre des années avant de passer à de nouveaux systèmes et de tirer parti des nouvelles fonctionnalités.

Déployer des solutions prêtes à l'emploi

En règle générale, nous avons éliminé la personnalisation des applications, ce qui a réduit les frais généraux et le support informatique. Par ailleurs, sans personnalisation, nous pouvons rapidement adopter les nouvelles fonctionnalités disponibles tous les 90 jours via Oracle Cloud Applications. Cela nous a aidés à pérenniser nos processus et nos opérations.

Enfin, chaque fois que nous testons une nouvelle fonctionnalité ou amélioration de processus, nous le faisons de A à Z avec nos utilisateurs, mais nous sommes également attentifs à comment ces utilisateurs vivent la nouvelle expérience au fur et à mesure. Il arrive fréquemment que ce que nous pensons être une meilleure expérience introduit une nouvelle problématique ou n'est peut-être pas aussi intuitive que nous l'avions supposé. Pour cette raison, nous organisons des « watch parties » pour nous assurer que les destinataires de nos nouvelles expériences soient aussi satisfaits que nous l'espérons en leur proposant ce nouveau service.

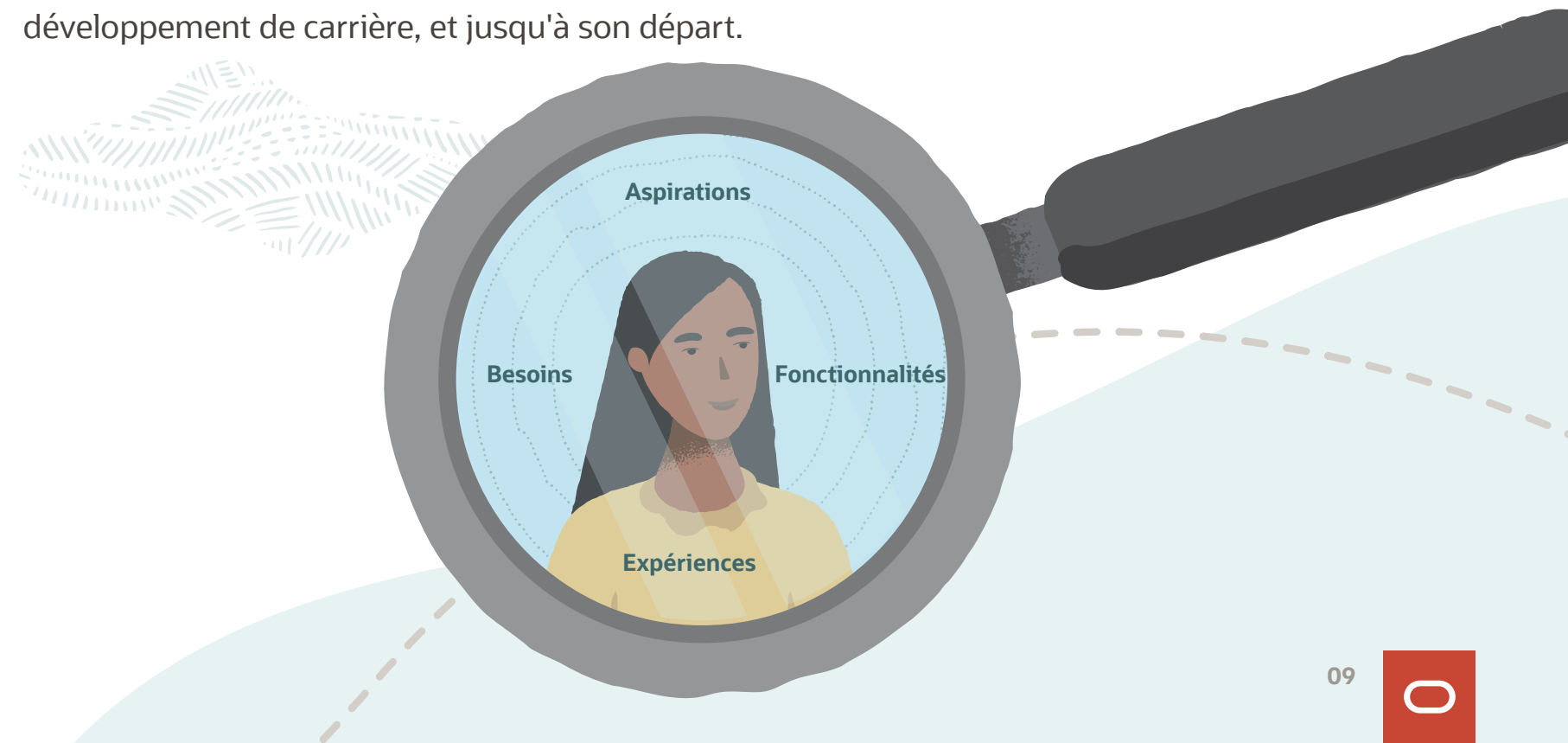


Comment aligner en permanence nos stratégies globales et de talents ?

La stratégie d'Oracle en matière de talents est conçue pour attirer, embaucher et développer des recrues d'horizons variés. Elle vise également à aligner les efforts déployés par nos collaborateurs sur les objectifs opérationnels, et de donner à chacun d'entre eux les moyens d'atteindre son plein potentiel chez Oracle.

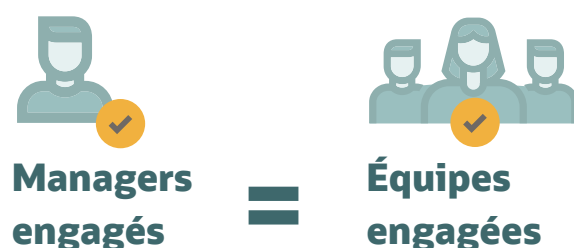
Avant d'engager le processus de recrutement, nous prenons le temps de comprendre notre investissement actuel en termes de talents dans un contexte stratégique. Grâce à Oracle Cloud HCM, nous tirons parti de notre vision globale des équipes d'Oracle pour non seulement les connaître, mais également obtenir les informations essentielles nécessaires pour motiver les collaborateurs et leur permettre d'évoluer.

Notre parcours de transformation des RH commence par implémenter la solution d'évaluation des talents d'Oracle afin que nos dirigeants et leurs partenaires RH puissent comprendre, à grande échelle, les capacités, les expériences, les besoins et les aspirations de nos collaborateurs. De plus, nous avons automatisé nos processus RH de A à Z. Non seulement, nous avons ainsi pu augmenter notre efficacité, mais cela nous a également permis de collecter des données tout au long des étapes clés du cycle de vie du collaborateur, tels que son recrutement et son intégration dans l'entreprise, la définition de ses objectifs à atteindre, les retours concernant son travail, la gestion de sa performance, ses formations et son développement de carrière, et jusqu'à son départ.



Nous tirons également profit de la suite complète Oracle Cloud Applications et Oracle Analytics Cloud pour combiner les données financières, commerciales et autres données stratégiques avec les informations de nos processus de gestion des talents afin de générer des analyses avancées qui nous aident à prendre de meilleures décisions RH et opérationnelles.

Par exemple, nous avons constaté que les managers particulièrement actifs sont presque 40% plus susceptibles d'avoir une équipe active que ceux qui ne le sont pas. De même, nous avons trouvé une corrélation directe entre l'implication des managers et l'attrition des talents. Toutes ces données nous aident à piloter notre stratégie en termes de management et nous permet de donner à nos managers les moyens de s'impliquer, pour ensuite motiver et équiper leurs propres équipes pour réussir.



Plus largement, avec la vue d'ensemble de nos collaborateurs que nous fournit Oracle Cloud Applications, nous sommes en mesure de développer et de faire évoluer en permanence notre stratégie en matière de talents, conformément à nos objectifs stratégiques. Nous pouvons vérifier que nous déployons nos meilleurs talents sur des actions stratégiques, que nous sommes prêts à faire face aux risques liés aux collaborateurs, que nous créons les meilleurs plans de développement et de remplacement, que nous tirons parti des équipes internes plutôt que de recruter chaque fois que cela est possible, et bien plus encore.



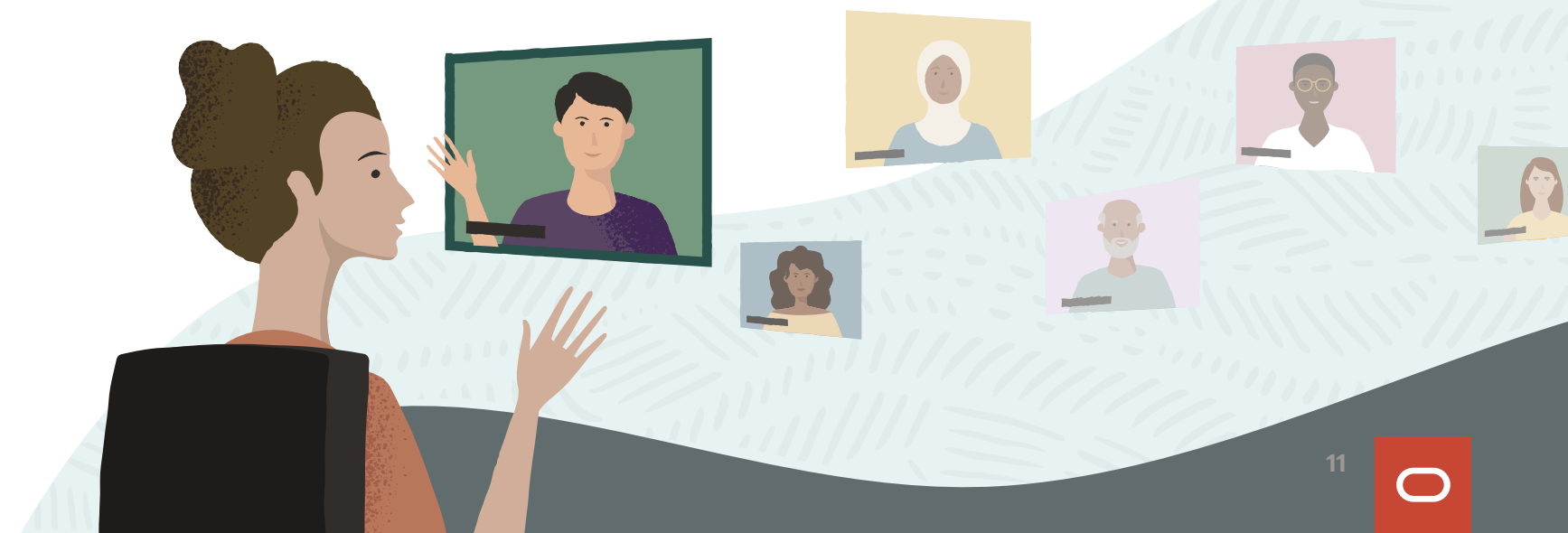
Comment intégrer plus de 20 000 nouveaux collaborateurs chaque année dans les 24 heures suivant leur premier jour ?

En moyenne, Oracle embauche plus de 20 000 personnes par an. Nous avons conscience que le recrutement est un investissement crucial et que l'expérience qu'en font les collaborateurs pendant la période d'intégration leur donne une première impression sur Oracle. C'est pour cette raison que nous avons constamment mis l'accent sur l'amélioration et l'innovation de cette expérience. Nous souhaitons que les postes vacants soient occupés par les meilleurs talents et que ces derniers soient prêts à contribuer aussi rapidement et facilement que possible.

Notre stratégie de transformation continue est axée sur les collaborateurs, les processus et les systèmes, nos GPO rationalisant continuellement nos opérations, éliminant les interventions manuelles et les transferts, et automatisant les expériences avec Oracle Cloud HCM.

Voici un exemple de la façon dont notre GPO pour le recrutement nous a aidés à simplifier l'expérience d'embauche et à tirer parti de la puissance de la technologie d'Oracle. Alors que nous étions prêts à implémenter Oracle Fusion Cloud Recruiting, intégré à Oracle Cloud HCM, nous avons éliminé l'obligation pour les candidats de créer un compte avant de postuler. Nous avons également commencé à utiliser l'IA intégrée dans l'application pour recommander des postes aux candidats afin qu'ils puissent trouver plus facilement des rôles correspondant à leurs profils.

Résultat : Ces changements nous ont permis de réduire le temps de recrutement et de doubler le nombre de candidats pour chaque offre de poste vacant.



Au-delà de l'amélioration de l'expérience candidat, nous avons également amélioré celle des managers, en réduisant le temps qu'ils devaient consacrer au processus d'intégration. Par exemple, nous avons simplifié le processus d'offre d'emploi et éliminé près de 75% des étapes précédemment requises pour les responsables du recrutement, leur permettant d'économiser en tout 20 000 heures par an. Les managers peuvent désormais créer une offre d'emploi en quatre étapes simples et la soumettre pour approbation en moins de 10 minutes. Les fonctionnalités d'IA d'Oracle Cloud HCM rationalisent davantage le processus en utilisant la modélisation prédictive pour aider à identifier les obstacles et à prévoir le temps nécessaire pour répondre à une nouvelle offre. Les managers et les recruteurs peuvent ainsi planifier et définir les attentes au cours de la période d'embauche.

20 000

**heures en moins passées
par les managers lors du
processus de recrutement**



Une fois les candidats recrutés, nous leur proposons une expérience automatisée avec Oracle Journeys dans Oracle Cloud HCM pour leur présenter Oracle et les guider tout au long de leurs tâches d'intégration, telles que s'occuper de l'administratif, commander un badge et choisir un ordinateur portable. Cette expérience a été essentielle pour permettre à nos nouvelles recrues d'être productives dans les 24 heures suivant leur arrivée au sein de l'équipe. L'expérience d'intégration a non seulement été raccourcie de plusieurs semaines pour le candidat, mais aussi pour les managers et les RH qui aident les nouveaux collaborateurs lorsqu'ils rejoignent leur équipe. Concrètement, cela signifie que les nouvelles recrues, les managers et les membres de l'équipe RH sont tous plus productifs.

Mais nous ne nous sommes pas arrêtés là. L'équipe RH d'Oracle utilise l'IA intégrée à Oracle Cloud HCM pour travailler plus efficacement. Par exemple, les recruteurs Oracle utilisent la fonction « Suggested Candidate » pour rechercher, classer et recommander des candidats et la fonction « Similar Candidate » pour identifier les candidats qui ont une expérience, des compétences et une formation similaires pour un poste. À l'avenir, nous cherchons à intégrer des fonctionnalités d'IA générative qui permettront aux recruteurs, aux responsables du recrutement et aux candidats de gagner du temps et de proposer de meilleures expériences.



Comment augmentons-nous la performance des talents de 20% et réduisons l'attrition de 40% ?

Une fois que nous avons embauché et intégré les nouvelles recrues, notre objectif est de maximiser leur productivité et leur performance. Pour y parvenir, nous tirons parti de la suite Oracle Fusion Cloud Applications et de la vue complète des collaborateurs qu'elle fournit pour identifier les axes d'amélioration prioritaires.



Définition et suivi des objectifs de performance dans Oracle Cloud HCM

Nous savons que lorsque les managers utilisent Oracle Cloud HCM pour les évaluations annuelles et le suivi des objectifs, les collaborateurs se montrent 10% plus satisfaits des discussions professionnelles et sont plus de deux fois plus susceptibles de croire que leurs objectifs d'évolution de carrière peuvent être atteints chez Oracle. Cette augmentation est significative car les talents qui pensent que leurs objectifs d'évolution de carrière peuvent être atteints sont 60% moins susceptibles de quitter Oracle.

Nous savons également que les membres de l'équipe commerciale qui définissent et suivent leurs objectifs de performance dans Oracle Cloud HCM ont un taux de réalisation 20% plus élevé que ceux qui ne le font pas. De plus, lorsque les collaborateurs ont des objectifs de performance qu'ils suivent et gèrent régulièrement dans Oracle Cloud HCM, leur taux d'attrition est non seulement inférieur de 40%, mais ils sont également plus nombreux à recommander Oracle comme un lieu de travail agréable.

Voici un autre exemple. Lorsque nous avons examiné les équipes de vente plus performantes chez Oracle, nous avons constaté que leurs managers mettaient en place certaines mesures qui contribuaient à leur succès. Ils rencontraient chaque membre de leur équipe toutes les semaines en entretien individuel, ils les aidaient à se préparer à leurs prochains appels, et participaient à ses appels, puis les conseillaient ensuite. Ces activités peuvent sembler élémentaires, mais souvent les relations fondamentales entre les managers et leurs collaborateurs peuvent s'éroder face à d'autres priorités. Nous utilisons donc ces analyses pour rappeler aux managers d'utiliser les outils d'Oracle Cloud HCM, tels que les bilans et les retours à tout moment, afin de favoriser leur succès, et celui de leurs équipes.

La diversité et l'inclusion, un autre domaine clé, tire parti d'Oracle Cloud pour obtenir des analyses et générer des recommandations. Avec ces données particulièrement accessibles, les RH et les dirigeants chez Oracle peuvent facilement visualiser où et comment ils peuvent en faire plus pour stimuler la diversité dans nos équipes et initiatives.

En examinant les différents leviers d'optimisation de sa stratégie de talents, l'équipe RH d'Oracle étudie également comment faire progresser ses collaborateurs grâce à l'apprentissage, au développement de carrière et aux rétributions.

✓ Apprentissage

Comme indiqué précédemment, nous préparons nos équipes à l'innovation et au changement continu, et une partie de cette préparation comprend l'apprentissage. Notre GPO a tiré parti des fonctionnalités d'Oracle Fusion Cloud Learning pour offrir des expériences personnalisées aux collaborateurs et managers d'Oracle. Les affections aux formations sont automatisées, basées sur des critères organisationnels et liés aux collaborateurs, pour simplifier la conformité de la formation et leur mise en œuvre. Nous fournissons également des recommandations d'apprentissage personnalisées, qui s'adaptent à mesure que le rôle, les intérêts et les aspirations des talents se développent et évoluent.

Bien que chaque domaine métier au sein d'Oracle nécessite des compétences et des formations spécifiques, nous disposons désormais d'un lieu unique (par rapport à la demi-douzaine que nous avons par le passé) pour explorer des cours internes et externes et y participer. Le fait d'avoir un endroit central et unique permet à nos talents de développer plus facilement les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Même dans les cas de travail à distance et hybride, les collaborateurs peuvent rester connectés et s'entraider en partageant les cours qu'ils ont suivis et en s'impliquant dans des communautés de formation.

En bref : Cette approche de la formation guidée permet de nous assurer que tout le monde chez Oracle, qu'il s'agisse d'une nouvelle recrue ou d'un nouveau manager, d'un collaborateur ou d'un manager plus expérimenté, dispose de la formation dont il a besoin pour maximiser ses contributions et sa réussite chez Oracle.

Oracle Learning a également réduit les besoins de support informatique. Par exemple, nous avons constaté une réduction de plus de 40% des demandes de support pour la formation commerciale d'une année à l'autre depuis le passage à la plateforme. Notre prochaine étape consistera à tirer parti de l'IA intégrée pour fournir l'apprentissage le plus pertinent et personnalisé à chaque collaborateur au bon moment, améliorant ainsi notre capacité à les faire monter en compétences et à requalifier, tout en les accompagnant dans leur développement de carrière.

> **40%**

**de demandes de support pour
la formation commerciale
avec Oracle Learning**



✓ Développement de carrière

Non seulement nous proposons à nos talents et à nos managers la formation dont ils ont besoin pour réussir, mais nous les encourageons également à accroître leur impact et leur donnons les moyens de réaliser leurs aspirations professionnelles. Grâce à la solution de développement de carrière d'Oracle, les collaborateurs peuvent comprendre comment leurs compétences s'alignent sur le parcours professionnel qu'ils souhaitent. Ils peuvent mettre en place des actions proactives pour combler leurs lacunes en élaborant un plan de développement comportant des objectifs concrets.

Une étude interne récente a montré que les talents d'Oracle ayant écrit leurs projets et préférences de carrière dans Oracle Cloud HCM ont un taux de promotion 30% plus élevé et un taux de mobilité interne de presque 60%. En outre, plus de 30% des postes vacants chez Oracle sont occupés par des collaborateurs qui étaient à la recherche de postes leur permettant d'accroître leur impact et d'améliorer leurs compétences.

> **30%**

**des postes vacants chez
Oracle sont occupés par des
collaborateurs à la recherche
de mobilité interne**



Nous explorons également comment la solution Dynamic Skills optimisée par l'IA dans Oracle Cloud HCM peut aider les collaborateurs à découvrir les compétences qui les aideront à développer et à faire évoluer leur carrière. Nous explorons l'utilisation d'Opportunity Marketplace dans Oracle Talent Management comme une nouvelle approche de la prise en charge de la mobilité professionnelle, différente de l'échelle de promotion traditionnelle. Opportunity Marketplace permet aux managers et autres collaborateurs de partager des offres d'emploi et des missions à court terme dans un endroit centralisé. Les talents peuvent ensuite en apprendre davantage sur une variété d'équipes, de rôles et de projets dans toute l'entreprise. Ils peuvent également élargir leur réseau, acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience en travaillant avec différentes équipes, tout en aidant les managers et d'autres collaborateurs à répondre à leurs besoins à court terme en matière de talents.

✓ Rémunération

Enfin, grâce à la fonctionnalité de rétributions d'Oracle Cloud HCM, notre équipe RH peut aider les managers à prendre des décisions éclairées plus efficacement. Lorsqu'ils formulent des recommandations concernant les distinctions au mérite, les promotions, les primes et les attributions d'actions, les managers ont accès à des données complètes, notamment à l'historique et aux projections de la rémunération totale, les notations des talents, les valeurs de départ des actions et d'autres informations pertinentes. Des alertes personnalisées peuvent être configurées pour attirer l'attention des managers sur des situations spécifiques, afin qu'ils puissent prendre les meilleures décisions pour chacun de leurs talents et toute l'équipe.



Les autres avantages que nous tirons d'Oracle Cloud

Comme vous pouvez le constater, Oracle Cloud Applications offre d'énormes avantages à notre équipe RH. Cependant, les avantages de la migration vers Oracle Cloud ne se cantonnent pas aux RH.

Nous avons connecté notre entreprise de bout en bout, automatisé de nombreux processus opérationnels, augmenté la productivité des collaborateurs et obtenu une vue en temps réel de notre activité grâce à des analyses intégrées et des tableaux de bord interactifs. Cela nous a permis de planifier et de nous adapter beaucoup plus rapidement aux changements qui nous entourent, tout en offrant de meilleures expériences à nos clients, collaborateurs et partenaires.

Par exemple, avec Oracle Autonomous Database, notre équipe IT a pu réduire de 80% le temps consacré aux tâches administratives, telles que la gestion de base de données. En outre, lorsque nous avons migré les applications Oracle Fusion Cloud vers Oracle Cloud Infrastructure, nous avons amélioré les performances de Fusion Applications de 30%, ce qui a entraîné un accès encore plus rapide aux données, aux analyses et aux recommandations.

Oracle Autonomous Database

80%

de temps en moins consacré par l'équipe IT aux tâches de gestion, notamment des bases de données



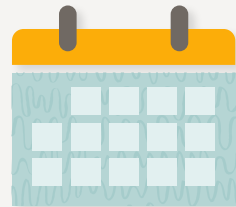
Toutefois, les avantages ne se sont pas arrêtés là. L'amélioration des performances du système s'est traduite par des avantages pour ceux à qui nous offrons nos services, expérimentant une disponibilité exceptionnelle du niveau de service de 99,9% au lieu de 99,7%. Cela signifie moins de temps d'arrêt par an. Pour une entreprise de plus de 160 000 collaborateurs comme nous, cela représente une récupération de près de 1,5 million d'heures de productivité des équipes.

En termes d'amélioration de la productivité et de la performance, nous pouvons aussi évoquer la clôture de nos comptes et la publication de nos résultats en moins de 10 jours ouvrés, soit près de 60% plus rapidement que la moyenne et plus rapidement que toute autre entreprise du S&P 500.

Oracle Fusion Cloud ERP and EPM

< 10
jours ouvrés

pour clôturer nos comptes et publier nos résultats, ce qui est plus rapide que toutes les autres entreprises du S&P 500

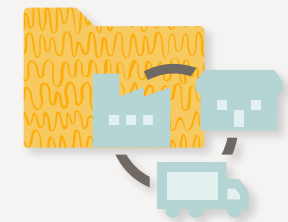


Nous avons déjà atteint une réduction de 70% des cycles de planification de la supply chain. Cette amélioration accélère non seulement les cycles de planification complets, mais nous permet également d'apporter des modifications incrémentielles en quelques heures. Par exemple, lorsque la COVID-19 a frappé, nous avons pu ajuster rapidement et fréquemment les plans de la demande en réponse aux confinements mondiaux, aux fluctuations de la demande et aux changements budgétaires, afin de pouvoir anticiper le changement, même face à l'incertitude.

Oracle Fusion Cloud SCM

70%

d'accélération des cycles de planification de la supply chain



Dans les domaines de la vente et de l'expérience client, nous automatisons les transactions que nous finalisons avec nos clients afin qu'ils puissent commencer à générer de la valeur immédiatement. Jusqu'à présent, plus de 75% des transactions client sont entièrement automatisées.

Nous sommes incroyablement fiers de ces résultats, surtout au vu de la taille et de la complexité de notre entreprise. Nous employons plus de 160 000 collaborateurs et offrons nos services à plus de 400 000 clients dans 175 pays.

En raison de notre orientation ciblant les collaborateurs, les processus et les systèmes, nous réalisons ce qui pourrait sembler impossible à certains, grâce à Oracle Cloud Applications et OCI.

Chaque jour, nous constatons de plus en plus d'avantages grâce aux nouvelles innovations de notre technologie

Notre aventure a été riche en apprentissages, bien que nous ayons fait certaines erreurs. Si vous souhaitez en savoir plus sur les obstacles qui se sont dressés sur notre route et découvrir comment nous les avons surmontés, n'hésitez pas à nous contacter. Nous serions également ravis de vous exposer les avantages que nous avons obtenus et les choix que nous avons posés. Nous sommes ravis de partager notre expérience afin que d'autres puissent atteindre les mêmes résultats que nous et, espérons-le, éviter certains des pièges que nous avons rencontrés.

[Nous contacter](#)

Copyright © 2024, Oracle et/ou ses sociétés affiliées. Le présent document est fourni à titre informatif uniquement et les informations qu'il contient sont susceptibles de modification sans préavis. Le présent document peut contenir des erreurs ; il ne fait l'objet d'aucune garantie ou condition, qu'elle soit exprimée oralement ou jugée implicite en droit, y compris les garanties et conditions implicites de qualité marchande ou d'adéquation à un usage particulier. Nous déclinons expressément toute responsabilité eu égard au présent document, et aucune obligation contractuelle ne saurait être formée directement ou indirectement par ce document. Le présent document ne peut être reproduit ou transmis sous quelque forme ou par n'importe quel moyen, électronique ou mécanique, quelle qu'en soit la fin, sans notre autorisation écrite préalable.

Oracle®, Java, MySQL et NetSuite sont des marques déposées d'Oracle et/ou de ses sociétés affiliées. Les autres noms mentionnés peuvent être des marques commerciales de leurs propriétaires respectifs.