



**7^{èmes} TROPHÉES
ORACLE**

Clubs Utilisateurs :
PeopleSoft – AUFO – JD Edwards

Sommaire

➤ Présentation

- Catégories
- Récompenses
- Critères de sélection
- Calendrier
- Jury
- Recrutement → page « interne » ne sera pas diffusée
- Communication → page « interne » ne sera pas diffusée

➤ Dossier de candidature

(Afin de vous aider à compléter votre dossier, nous vous conseillons de consulter les compléments d'informations figurant dans les commentaires de bas de page)

➤ Règlement

➤ Contacts

Présentation

Catégories

Trophée **Efficacité opérationnelle**
Trophée **Amélioration des processus**
Trophée **Gestion du changement**
Trophée **Innovation et créativité**

Outre ces catégories, le jury pourra décerner
un trophée « **Coup de cœur du Jury** » .

NOUVEAUTE :

La catégorie de Trophée la plus adaptée au projet sera déterminée par le jury à l'examen des dossiers

5 gagnants → 1 Trophée des Trophées



Récompenses

Les Trophées :

- 1 Trophée, création exclusive réalisée par un artiste
- 1 adhésion de 1 an au club de leur choix



Le Trophée des Trophées

- 1 Trophée, création exclusive réalisée par un artiste
- 1 adhésion de 1 an au Club de son choix
- 1 invitation pour 2 personnes à San Francisco à l'occasion d'OOW 2014 (du 28 septembre au 2 octobre) (incluant full pass + transport + hébergement)



Critères de sélection

Les Trophées Oracle des clubs utilisateurs ont pour objectif la valorisation des projets mis en œuvre par les utilisateurs avec les solutions Oracle

- **Pré-requis :** Projet opérationnel au minimum depuis le 1^{er} juin 2013
- **Critères analysés :**
 - Création de valeur
 - Mesure du bénéfice pour l'utilisateur
 - Créativité de la solution

Calendrier

9 septembre : Ouverture de l'appel à candidature

6 décembre : Clôture de la remise des dossiers
Vérification des critères d'éligibilité

Lecture et analyse des dossiers par les membres des jury

Mi janvier : Réunion du jury pour sélectionner les dossiers gagnants

Début février : **Célébration des projets** - Cérémonie de remise des Trophées aux gagnants des 4 catégories et du Coup de Cœur du Jury – Soirée Oracle

Mi février : Audition des 5 gagnants pour déterminer le Trophée des Trophées

Jeudi 27 mars: Remise du Trophée des Trophées 2014 – Journée Utilisateurs

Jury

- **3 représentants des Clubs Utilisateurs Francophones**

Les membres du jury ne peuvent pas faire partie de sociétés présentant un dossier

Yohann Garcia, Nicolas Feuillate, Vice-Président du Club JDE

Alain Brissonet, Maïf, gagnant du Trophée Gestion du Changement en 2011

- **3 représentants des BU Oracle**

- **Le gagnant du Trophée des Trophées 2013**

Bruno Chiumino - Directeur Systèmes d'Information COSEA

- **2 représentants Ecoles de management et Systèmes d'information**

Renaud CORNU-EMIEUX, Directeur, École de Management des Systèmes d'Information de Grenoble

Eric FIMBEL, Professeur de Systèmes d'Information, chercheur au LIPSOR, auteur , Reims Management School

Dossier de Candidature

Afin de vous aider à compléter votre dossier, nous vous conseillons de consulter les compléments d'informations figurant dans les commentaires de bas de page

Dossier de Candidature

- **Fiche signalétique d'inscription**
- **Votre projet**
- **Contexte**
- **Objectifs du projet**
- **Technologies et solutions mises en œuvre**
- **Descriptif du projet**
- **Résultats obtenus**
- **Innovation du projet**
- **Prochaines étapes**

Fiche Signalétique et d'inscription

La société :

Nom de la société : TECHNIP

Secteur d'activité : Ingénierie pétrolière et gazière

Chiffre d'affaires 2012 : 8,2 milliards € (2012)

Nombre de salariés : 36 500 employés

Le projet :

Nom du projet : HRWeB Portail RH, Talent Management, Mobilité interne

Date de mise en production : mi-septembre 2013 (projet : 2010 à 2013 (Taleo release))

Le(s) porteur(s) du projet :

Nom et Prénom : Monsieur Alain SOUNY

Fonction : Director India HR & Group HRIS Director, VP

E-mail : asouny@technip.com

Tel Inde (Direct) : +91 22 6700 2001

Mobile – Inde : +91 99 2065 1816

Les partenaires :

Nom et Prénom : Claude AULAGNON

Fonction :

Mobile : 06 86 49 95 61

E-mail : claudes.aulagnon@magellan-consulting.eu

Je présente mon projet aux Trophées des Clubs Utilisateurs Oracle 2014 et confirme avoir pris connaissance du règlement et l'accepter (voir en fin de dossier)

Votre projet en quelques mots et une image

Contexte

- En 2010, il y avait plus d'une cinquantaine de SIRH différents dans le Groupe (lié à la structure et l'histoire de TECHNIP).
- Aucun processus RH n'était ni harmonisé ni piloté au niveau Groupe.
- Aucune compétence SIRH en interne.
- Une infrastructure IT Groupe peu développée (pas d'Active Directory).

Enjeux

- Proposer en quelques mois les briques d'un SIRH Monde supportant des processus RH harmonisés en s'appuyant sur les best practices du marché et en mobilisant des expertises externes.
- Mettre en œuvre un socle SaaS suffisamment performant pour d'une part mettre en place des services RH à fortes valeurs ajoutées tout en intégrant des Widgets spécifiques.

1

Harmoniser les pratiques RH à l'échelle du "Groupe" tout en tenant compte des spécificités locales

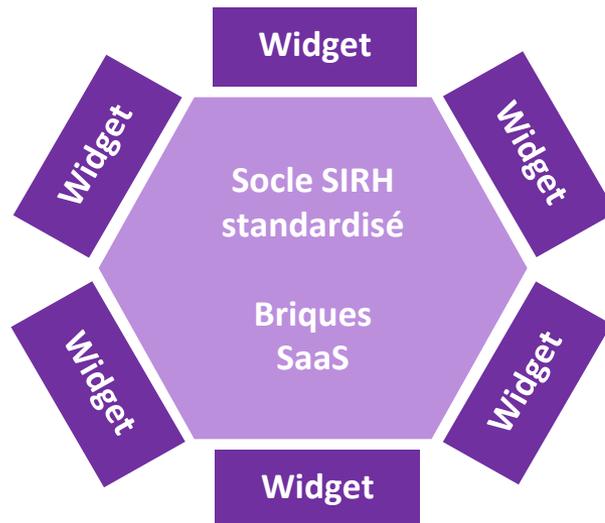
2

Optimiser les processus RH (coûts, fiabilité, flexibilité, sécurité, conformité) en s'appuyant sur des best practices

3

Proposer un moyen (infrastructure informatique flexible) de mettre en œuvre des processus RH spécifiques à TECHNIP, mais néanmoins intégrés

Solution



- 1 Capacité de disposer d'une solution pérenne composée de briques SaaS associées à des briques spécifiques dites Widgets "pluggées" sur le socle SaaS
- 2 Des montées de version du socle SaaS simplifiées sans impacter les Widgets, et vice-versa.
- 3 Des customisations possibles "à la demande" de chaque Widget indépendamment du socle SaaS

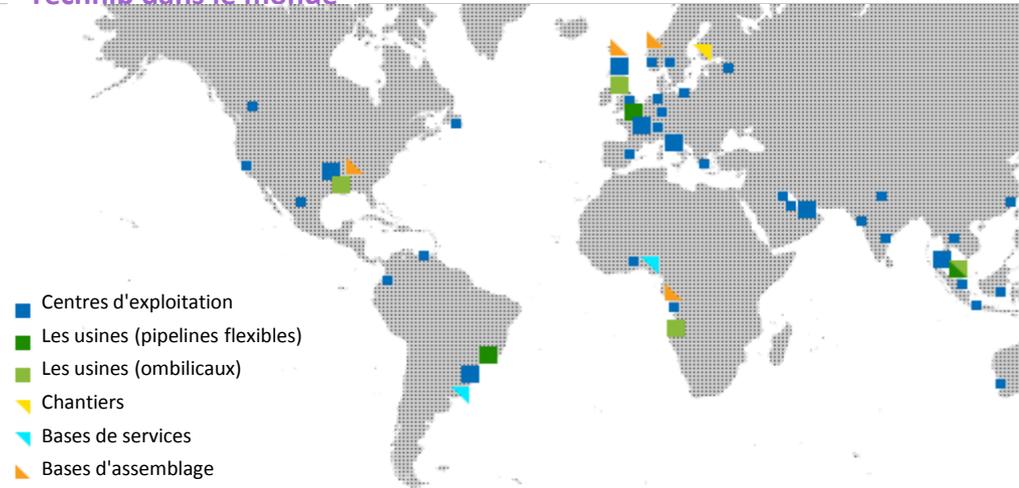
Contexte : la société

Identité du Groupe Technip

Un leader mondial de l'ingénierie, des technologies et de la gestion de projets pour l'industrie du pétrole et du gaz

- Technip est un leader mondial du management de projets, de l'ingénierie et de la construction pour l'industrie de l'énergie. Des développements **Subsea** les plus profonds aux infrastructures **Offshore** et **Onshore** les plus vastes et les plus complexes, nos **36 500 collaborateurs** proposent les meilleures solutions et les technologies les plus innovantes pour répondre au défi énergétique mondial.
- Implanté dans **48 pays** sur tous les continents, Technip dispose d'infrastructures industrielles de pointe et d'une flotte de navires spécialisés dans l'installation de conduites et la construction sous-marine.

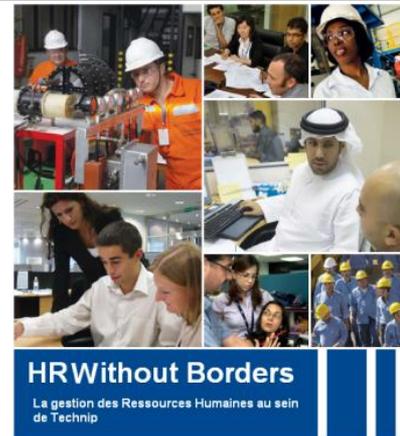
Technip dans le monde



Siège: Technip Corporate Services, Paris, France

Le Plan stratégique RH du Groupe

- Depuis 2008, Technip met en œuvre un programme stratégique de gestion des Ressources Humaines afin d'attirer, fidéliser les talents et développer le compétences de ses collaborateurs.
- Ce plan stratégique, appelé "**HR Without Borders**" (RH sans frontières) a été lancé fin 2009 début 2010, a permis :
 - La création d'une **culture commune de la gestion des RH au sein d'un Groupe international** issu de l'acquisition de différentes entités
 - Le déploiement de **processus RH homogènes, standards, pragmatiques** et transparents pour tous les collaborateurs du Groupe.



Processus HR partagés

- Référentiel mondial de données RH
- Performance Appraisal
- People Review
- Retention
- Compensation & Benefits
- Succession Plan
- Internal Mobility
- Recrutement
- Career Plan
- eLearning

Les objectifs du projet mené

Périmètre du projet : qui et pourquoi ?

- Nom du projet : HRWeB Portail RH, Talent Management, Mobilité interne
- Sponsor : DRH Groupe, les membres de l'EXCOM, et les DRH des Régions

1. Objectifs :

Se doter d'un SIRH Groupe international qui réponde aux objectifs ci-dessous:

- 1 S'appuyer sur l'architecture SaaS pour mettre en œuvre rapidement les briques standards du nouveau SIRH.
- 2 Mettre en œuvre un framework interne destiné à supporter les demandes spécifiques : Widgets métier pluggés sur l'offre SaaS d'Oracle (exemple, la gestion des Stock Options, Reporting RH).
- 3 Etre capable de changer et de faire évoluer les briques du SIRH sans remettre en cause l'ensemble du système : exemple, l'upgrade de Taleo en Novembre 2013.
- 4 Proposer un accès performant et sécurisé aux modules du SIRH même en milieu hostile : offline en cas de déplacement sur les bateaux, en avion
- 5 Implémenter ce SIRH en quelques mois : 3 mois pour la brique Performance Appraisal (plus de 31 000 employés concernés)

2. Population concernée :

- Tous les employés du Groupe: ~35 600 p.
- Les RH du Groupe : ~600 p.
- Les managers : ~3 500 p.
- Les membres du EXCOM, le Top management

3. Bénéfices attendus :

« Harmoniser les processus RH du Groupe »

- Partager un référentiel RH commune - Définir et partager des règles communes - Gérer les spécificités locales

« Doter la fonction HR d'outils performants évolutifs et flexibles »

- Mettre en œuvre un SIRH adapté et flexibles - Réduire le nombre d'outils utilisés pour le même processus RH - Mettre à disposition du Top Management les informations RH de nos employés

« Gagner en efficacité opérationnelle »

- Gestion des processus RH de A à Z - Optimiser les délais de fourniture des données et rapports RH - Garantir la qualité des données RH

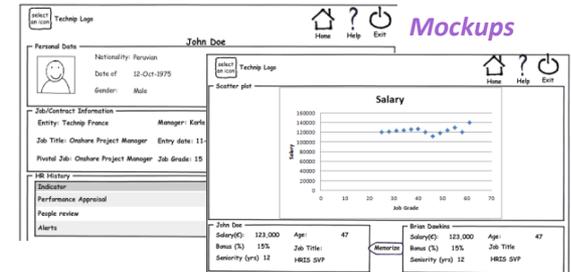
Les technologies utilisées

| Technologies | Oracle | Autres |
|---|--|--|
| Logiciels Applicatifs Progiciels | <ul style="list-style-type: none"> • Oracle Taleo Platform Cloud Service • Oracle Taleo Recruiting Cloud Service • Oracle Taleo Performance Management Cloud Service • Oracle Taleo Goal Management Cloud Service • Oracle Taleo Succession Planning Cloud Service • Oracle Taleo Learn Cloud Service • Oracle Taleo Hosted Connect Integration Cloud Service | Pour les Widgets: <ul style="list-style-type: none"> • Oracle Business Intelligence • AmCharts • Vablet |
| Logiciels et outils de développement Middleware | Non applicable (intégré dans l'offre Cloud d'Oracle) | Microsoft Biztalk Objective C++ JAVA PHP Java Script Object Notation |
| Base de données Système d'exploitation | Non applicable (intégré dans l'offre Cloud d'Oracle) | Oracle |
| Machine virtuelle Serveur | Non applicable (intégré dans l'offre Cloud d'Oracle) | Clusters répliqués |
| Stockage | Non applicable (intégré dans l'offre Cloud d'Oracle) | SAN |
| Autres informations | le Service Taleo est assuré par Oracle en mode Cloud (maintenu et hébergé par Oracle dans ses Data Centers d'Amsterdam et sur les bases de ses propres technologies) | |

Votre projet

1. Environnement humain de mise en œuvre :

- La mise en place de chaque Web Service ou brique SaaS s'est appuyée sur des équipes pluridisciplinaires (HRIS, RH, IT, Utilisateurs finaux) pilotées par un chef de projet du département HRIS du Groupe Technip :
 - Ressources HRIS : équipes localisées en France et en Inde (< 10 personnes)
 - Ressources RH : sponsors et Key Users
 - Ressources IT : Architectes, Interfaces
 - Partenaires externes : Oracle, Magellan



2. Méthodologie et type de déploiement :

« Méthodologie agile et Quick Wins »

Chaque brique fonctionnelle, Web Service ou brique SaaS, est mise en œuvre selon un mode « laboratoire » :

- Lotissement du périmètre fonctionnel
- Ajustement du périmètre de chaque lot par rapport aux budget et contraintes
- Pilotage en mode « **design to cost** » et « **time to cost** »
- Spécification sans documentation immuable : Mockups, prototypes
- Des itérations régulières pour arbitrer et valider chaque choix/solutions techniques
- Des recettes incrémentales évitant tout « effet tunnel »
- Des plans de déploiements sur sites stratégiques et/ou sur sites dits "Quick Win"
- Des points quotidiens (10 à 15 minutes) pour piloter le projet
- Des points de coordination et de validation toutes les 2 semaines calés sur les jalons clés du projet
- Des retours d'expériences



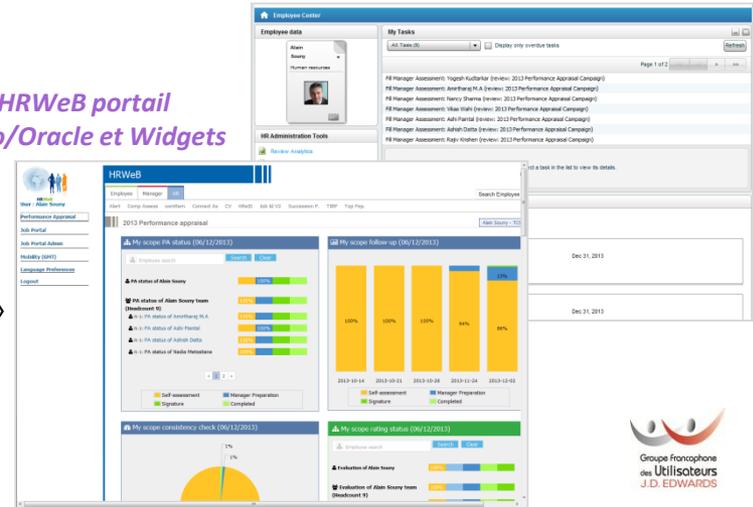
« Délivrer des briques fonctionnelles en quelques mois »

- **Solution SaaS** : 1 à 3 mois
- **Widgets** : quelques jours à 1 mois

HRWeb portail
Taleo/Oracle et Widgets

3. Difficultés et opportunités :

- Une infrastructure IT peu développée
- Le chantier Intégration de données (interfaces avec les systèmes locaux)
- Le chantier qualité des données pour une meilleure qualité des données « à la source »
- Des équipes pluridisciplinaires et pluriculturelles « à taille humaine »
- La conduite du changement comme pierre angulaire du projet



Résultats obtenus

1. Bénéfices internes :

- Le modèle SIRH choisi (Socle SaaS/plug de Widgets) nous a permis de vérifier la capacité d'upgrader une partie de notre SIRH sans tout remettre en cause (projet Taleo migration – Nov 2013) en moins de 3 mois.
- Cette flexibilité nous a permis d'accélérer la mise en place de processus innovants par le biais des Widgets :
 - Mise en place de Référentiels collaboratifs (Emplois, Compétences ...) sous la forme de WIKI
 - Intégration de pratiques issues du domaine des Media Sociaux : notoriété d'un salarié, sourcing en utilisant LinkedIn
 - Prise en compte du nomadisme afin de disposer également de mini SIRH embarqué : HReIS iPad pour le Management
- L'intégration de notre solution HReIS iPad complètement intégrée à notre socle SaaS nous a permis d'embarquer le Top management dans les processus RH, et de distribuer nos services dans des endroits où le réseau ne fonctionne pas :
 - Mode lecture/écriture
 - Modes on-line/off-line
 - Workflows intelligents (délégation)
- L'amélioration de l'infrastructure Groupe avec la mise en place de l'Active Directory au niveau Groupe.
- La mise en place de ce SIRH (Socle SaaS/plug de Widgets) a permis de contrôler les dépenses et de bien maîtriser le budget SIRH (Socle SaaS/plug de Widgets) d'année en année sans surprise.

2. Bénéfices externes :

L'image du Groupe et de notre Top Management a été renforcée sous l'impulsion des initiatives en SIRH:

- Des Widgets ont été récompensés pour leur caractère innovant : 2 prix pour l' HReIS iPad : Cercle du SIRH 2012 - catégorie Innovation, Prix Agir 2013 - catégorie Ressources Humaines.
- L'introduction du SaaS dans le SIRH de Technip a amené le Groupe à rencontrer d'autres entreprises confrontées aux mêmes problématiques, et à partager des best practices avec des partenaires tiers (job boards, Société Générale, etc..).

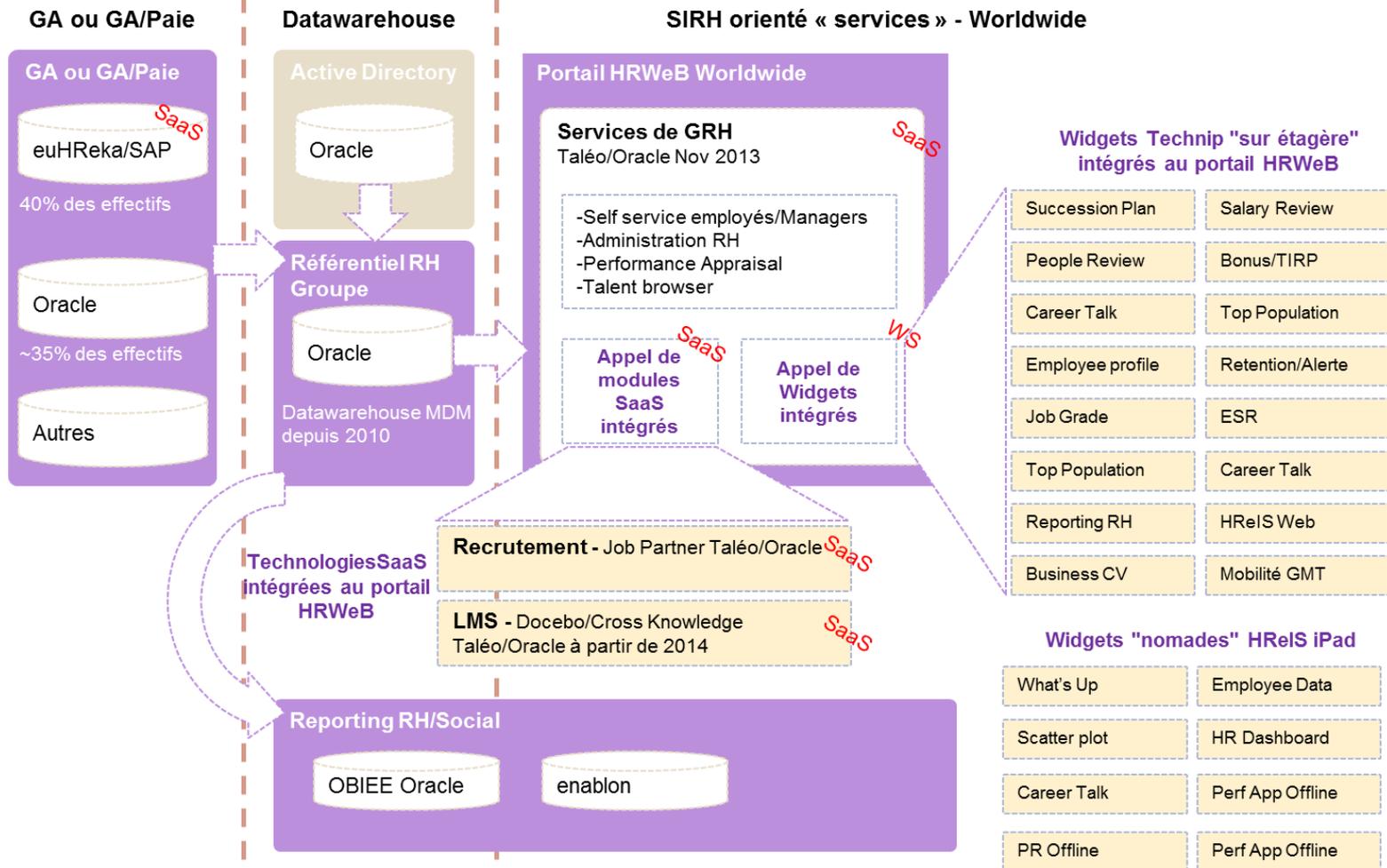
3. Impact sur l'image :

- Le modèle SIRH (Socle SaaS/plug de Widgets) de Technip a permis de faire converger les pratiques et attentes en matière de gestion RH et de permettre le consensus au niveau système d'information RH en très peu de temps (dans un Groupe international où historiquement il y avait des processus RH et des outils RH très différents).
- Un simple indicateur permet de résumer l'impact en terme d'image : plus de 30 000 personnes appliquent les processus RH standardisés en utilisant les solutions SaaS/Widgets du SIRH.
- La flexibilité du modèle SIRH de Technip a permis au département Corporate HRIS de se positionner comme un acteur incontournable de la RH Groupe.

Innovation de votre projet

LES FACTEURS INNOVANTS

- Disposer d'un socle SaaS suffisamment performant (1) pour mettre en place des processus RH à fortes valeurs ajoutées (2) tout en intégrant des Widgets répondant aux mieux aux besoins spécifiques des métiers RH.
- Délivrer rapidement des Widgets personnalisables qui viennent se plugger sur le socle SaaS en maîtrisant les coûts et les risques.
- Faculté de renouveler rapidement les modules grâce à la flexibilité techniques des Widgets sans dénaturer le socle SaaS.



Prochaines étapes

1. Quel futur pour votre projet ?

Déploiement de nouvelles Briques SaaS (en cours)

- Projet LMS Worldwide en mode SaaS
- Projet Recrutement Worldwide en mode SaaS en s'appuyant sur la connectivité de Taleo Recrutement (LinkedIn) et de la valeur ajoutée des mobile apps (pour valider une job request)

Développement de nouveaux Widgets (en cours)

- Social média : introduction du collaboratif dans les pratiques RH
 - Identification de talent
 - Wiki collaboratif
 - Virtuel coaching
 - People Review étendu
- HRelS iPad : intégration de tous les services RH dans l'iPad
 - Module « Annual Social Data »
 - Module Performance appraisal « offline » (pour nos milliers d'employés sur les bateaux)
 - Module Succession Plan
 - Module People Review collaboratif
 - Module Comité de rémunération (pour les administrateurs de Technip)
 - Module CV (à partir des CV internes et de LinkedIn)
 - Promotion et augmentations de salaire
 - Mutations
 - Gestion des congés

2. Quels enseignements tirer de ce projet ?

- Le change management est un facteur clé de réussite, il ne faut donc pas négliger ce chantier.
- Le pilotage en "design-to-cost"/"time-to-cost" et "Quick Wins" pour délivrer rapidement du résultat.
- Garder une relation humaine avec les fournisseurs (projet commun, en partenaires)

Il est désormais possible pour le Groupe d'adresser rapidement et efficacement des problématiques SIRH innovants avec une MOE light (quelques ressources IT et quelques expertises externes selon le type de technologie à mettre en œuvre)

Règlement

Règlement

Art 1 : Objet :

Le concours est organisé par les Clubs Utilisateurs Francophones et Oracle France. Il est destiné à valoriser les projets mis en œuvre par les utilisateurs avec les solutions Oracle.

Art 2 : Les candidats

La participation aux Trophées Oracle est réservée aux entreprises, administrations, associations utilisatrices pour leur propre compte des solutions Oracle (Progiciels, logiciels applicatifs, outils de développement, Bases de Données, Middleware, Serveurs et Systèmes de stockage).

Les partenaires (SSII, éditeurs de logiciels, revendeurs, etc....) peuvent accompagner leurs clients pour présenter un dossier mais ne peuvent proposer un dossier pour leur propre compte.

Les entreprises et organisations représentées par un membre du jury ne peuvent pas concourir.

Art 3 : Critères d'éligibilité

Les participants doivent compléter le présent dossier de candidature et le retourner avant la date limite à la délégation générale des clubs utilisateurs : delegation@aufo.asso.fr

Les participants peuvent si ils le souhaitent, compléter leur dossier par tous documents jugés utiles (fichiers Acrobat, Word, PowerPoint, etc) d'une taille maximale de 1Mo.

Seuls les projets opérationnels au minimum depuis le 1^{er} juin 2013 seront recevables

Art 4 : Communication

Ces Trophées Oracle bénéficient d'une communication particulière visant à valoriser les candidats et mettre en avant les dossiers sélectionnés dans chaque catégorie : sites web Oracle et clubs utilisateurs, relations presse, éventuelle interview pour la réalisation d'un témoignage écrit et/ou vidéo, affichettes, ...

Votre participation implique votre accord sans réserve pour nous autoriser à citer le nom de votre entreprise, afficher votre logo, présenter un résumé de votre réalisation et communiquer sur votre participation sur les différents supports de communication.

Règlement

Art. 5 : Clause de confidentialité

Toutes les personnes : organisateurs – partenaires – membres du jury – qui auront eu connaissance des dossiers de candidature sont tenues à une stricte confidentialité en particulier quant au contenu des projets.

La communication prévue dans le cadre du concours ne divulguera aucune information confidentielle.

Art. 6 : Composition et délibération du jury

Le jury privilégiera des projets concrets, originaux et créateurs de valeur .

Le jury sera composé de professionnels représentatifs de différents secteurs d'activités et représentatifs de la gamme Oracle.

Art. 7 : Désignation des lauréats

La liste des candidats nominés arrêtée par le jury est soumise au vote confidentiel des membres du jury.

Les résultats sont tenus confidentiels jusqu'à la cérémonie de remise des prix.

Le cas échéant, le jury se réserve le droit de ne pas attribuer de Trophée dans l'une des catégories.

Art. 8 : Obligation et récompenses

Les Trophées constituent une récompense honorifique.

Les lauréats des 5 Trophées seront dévoilés et récompensés lors de la soirée de célébration des projets candidats. Ils recevront un Trophée réalisé spécifiquement pour cette édition. De plus, ils bénéficieront de l'adhésion gracieuse au club utilisateurs de la sphère Oracle de son choix (AUFO – J.D. Edwards – PeopleSoft).

Le gagnant du Trophée des Trophées, sélectionné parmi les 5 gagnants, sera dévoilé lors de la Journée Utilisateurs qui se déroulera le 27 Mars 2014. Il bénéficiera d'un voyage pour 2 personnes à Oracle Open World 2014 incluant le transport Paris/San Francisco + l'hébergement pour 5 nuits à San Francisco + 2 pass pour OOW 2014. Le gagnant, les lauréats et nominés s'engagent à être présents ou à se faire représenter lors des cérémonies d'annonce des gagnants et de remise des prix.

Règlement

Art. 9 : Responsabilité

Les organisateurs ne pourront, en aucun cas, être tenus pour responsable si le concours des trophées devait être reporté, interrompu ou annulé pour des raisons indépendantes de leur volonté.

Art.10 : Informatique et liberté

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, les participants (candidats et jury) bénéficient d'un droit d'accès, de rectification des données les concernant et peuvent demander que leurs coordonnées soient radiées et ne soient pas communiquées à des tiers.

Art. 11 : Acceptation du règlement

Le simple fait de participer entraîne l'acceptation pleine et entière du présent règlement.

Art 12 : Disponibilité du règlement

Le règlement est disponible sur le site <http://journeutilisateurs.free.fr/>
Il sera adressé par courrier électronique à toute personne en faisant la demande.

Contacts

Contacts

Pour toute information complémentaire :

Patricia Azzaro / Lolita Foussat / Sabine Grosdidier

01 41 18 85 55 – patricia@fqcom.fr / lolitaf@fqcom.fr / sabineg@fqcom.fr

Délégation Générale et Administration des Clubs Utilisateurs

- > *Association des Utilisateurs Francophones d'Oracle* - www.aufo.asso.fr
- > *Club des Utilisateurs Français PeopleSoft* - <http://www.club-peoplesoft.fr>
- > *Groupe Français des Utilisateurs J.D. Edwards* - <http://www.clubjde.org>

Ce dossier de soumission est disponible en téléchargement sur les sites Internet des Clubs utilisateurs Oracle :

www.aufo.fr ; www.club-peoplesoft.fr ; www.clubjde.org