



12^{ème} ÉDITION

TROPHÉES

ORACLE DES CLUBS UTILISATEURS

2019

ORACLE
FRANCE



Trophée Cloud « for Millennials »

Mise en place du projet Oracle HCM Cloud
AFRASIA

Trophées Oracle des Clubs Utilisateurs - Edition 2019

Votre réalisation

Présentez en 3 lignes votre réalisation telle que vous aimeriez qu'elle soit décrite à d'autres utilisateurs.

Illustrez la par une image symbolique.

- La mise en place de 9 modules HCM Cloud en un temps record de 9 mois
- L'automatisation complète de nos processus Excel et manuels pour la Gestion Administrative et des absences, le Recrutement, la Gestion de la performance des employés et des talents, la Formation, la Gestion de carrière, la Gestion de la rémunération et d'autres avantages
- Une migration réussie à la dernière version disponible suivant sa mise en opération. Cette opération de migration terminée avec succès en moins d'un mois

« Nous avions longtemps rêvé d'une solution simple et standard pour couvrir tous nos besoins opérationnels et supporter notre croissance: c'est maintenant une réalité »

Contexte

Décrivez votre organisation pour permettre de comprendre le contexte du projet mené : taille, secteur d'activité, implantation nationale ou internationale, nombre de salariés, taille de votre service, ...

Basée au cœur du Centre financier international de Maurice avec un bureau de représentation en Afrique du Sud, AfrAsia Bank Limited est spécialisé dans la prestation de services bancaires reliant l'Afrique à l'Asie et au reste du monde. L'approche entrepreneuriale adoptée par AfrAsia lui permet de développer des solutions flexibles de financement et d'investissement et de fournir à ses clients des conseils sur mesure.

Nos principaux domaines d'expertise sont:

- Services bancaires aux entreprises et solutions d'investissement
- Services bancaires Global Business
- Services bancaires privés et Gestion de Patrimoine
- Trésorerie et marchés

Outre son actionnaire principal mauricien, IBL Ltd - le plus grand conglomérat de l'île, AfrAsia compte d'autres partenaires stratégiques tels que la Banque nationale du Canada (BNC) et Intrasia Capital (Singapour).

L'activité principale d'AfrAsia Bank Limited ainsi que ses capacités transactionnelles sont encadrées par sa branche de gestion d'actifs, baptisée AfrAsia Capital Management Limited. Une équipe expérimentée et des implantations régionales mettent à disposition de sa clientèle un réseau bancaire mondial fiable et de confiance, qui leur permet d'atteindre leurs objectifs financiers, tout en jouissant d'une prestation pertinente, rapide et flexible. AfrAsia Bank compte plusieurs réalisations et récompenses auprès de plusieurs institutions de renom, à savoir Euromoney, The Banker et EMEA Finance. Les récompenses reçues témoignent de la qualité de notre service dans le secteur bancaire.





Descriptif du projet

Environnement humain de mise en œuvre

Pourquoi le Cloud ?

Méthodologie et type de déploiement

Solutions Oracle utilisées

Difficultés et opportunités

Environnement humain de mise en œuvre

La volonté de créer un département des ressources humaines numérique qui amène les équipes RH à se concentrer sur des objectifs stratégiques en réduisant les opérations manuelles et le temps dédié à l'administration. Nous pensons que la satisfaction des employés mène à la satisfaction des clients. Pour nous le client est au cœur des préoccupations et l'environnement des employés devient de plus en plus important. HCM Cloud permet aux employés d'améliorer leurs compétences grâce au module de formation et d'être alignés avec les buts et objectifs de l'organisation, en plus de toutes les fonctionnalités de libre-service du système.

Conformément à notre stratégie, nos objectifs en matière de ressources humaines sont les suivants:

- Restructurer le département des ressources humaines pour améliorer la gouvernance: redéfinir les rôles et les responsabilités de la fonction ressources humaines, y compris la gouvernance des ressources humaines, afin de gérer efficacement cette fonction sur la base de règles et de normes convenues.
- Utilisation de la technologie: intégrer les processus et les systèmes informatiques dans un cadre global afin d'accroître la transparence des prestations des ressources humaines.
- Le niveau de capacité des RH: les ressources humaines doivent être un fournisseur de solutions permettant d'aligner les initiatives et les programmes avec les besoins des départements plutôt que de simplement administrer les programmes de ressources humaines.
- Devenir une organisation de l'apprentissage - Transfert de connaissances - E-learning, plus de formation interne et de liens avec des partenaires.
- Assurer une réserve de talents qualifiés pour remplir les postes requis dans la Banque.

Pourquoi le Cloud ?

La technologie de Cloud mène le secteur des services financiers dans un processus de transformation. Le Cloud est un modèle de livraison éprouvé avec un nombre croissant d'entreprises bénéficiant d'avantages impressionnants en termes d'agilité et d'efficacité. Alors que la numérisation devient de plus en plus évidente dans le parcours du client, les solutions en nuage permettent aux clients d'interagir avec leurs banques à tout moment et depuis n'importe quel appareil connecté.

L'avantage principal est que le Cloud réduit considérablement les délais de mise en œuvre, ce qui améliore le délai de mise sur le marché. C'est crucial pour des pays comme Maurice où la période d'attente pour la livraison et l'installation du matériel est une partie importante de la durée d'un projet typique. Dans notre cas, les environnements de production et de test étaient prêts dans les 24 heures suivant la commande passée à Oracle pour le service Fusion en Cloud.

La migration vers le Cloud offre également l'occasion de repenser les processus d'exploitation pour les normaliser et les aligner sur les meilleures pratiques mondiales. Cela contribue à améliorer l'efficacité et le contrôle.

Méthodologie et type de déploiement

- Un fort leadership et des responsables des processus clairement définis en ressources humaines pour garantir la mise en œuvre parallèle des modules.
- La gouvernance du projet structurée et des comités de contrôle avec des révisions périodiques ont permis de réduire tous les risques et de résoudre les problèmes.
- Une équipe de champions HCM a été créée à l'échelle de l'organisation avec un membre de chaque département qui participait dans les sessions de discussion des processus et de prototypage et aidait à la résolution des problèmes dans le système après la mise en ligne.
- Gestion des gaps très prudent entre les exigences et les fonctionnalités standards du système pour éviter les personnalisations. À l'exception des rapports et des interfaces, aucune personnalisation n'a été mise en œuvre.
- Les comités comprenaient un comité directeur mensuel composé des chefs de départements concernés pour une prise de décision rapide et la résolution des problèmes. Il y avait un comité de travail composé de personnes travaillant sur le projet et examinant les aspects du projet dans les réunions quotidiennes et les réunions hebdomadaires du comité de travail.
- Des rapports hebdomadaires et des comités de projet ont été distribués à toutes les parties prenantes pour assurer le contrôle et des enregistrements réguliers.
- Plus de 50 personnes de l'organisation ont participé à la mise en œuvre réussie et il y avait une communication et une coordination efficaces entre toutes les parties prenantes avec un haut niveau d'engagement.

Solutions Oracle utilisées

Les modules suivants d'Oracle HCM Cloud system ont été mis en œuvre au cours du projet (R12 puis migration vers R13):

- RH globalisées
- Gestion des absences
- Recrutement (Taleo)
- Développement de carrière
- Gestion des objectifs et des performances
- Gestion des talents et des plans de succession
- Rémunération
- Avantages sociaux
- Formation

Difficultés et opportunités

Difficultés	Résolution et opportunités créées
Jusqu'à 4 modules implémentés en parallèle créant une forte pression sur les équipes RH	La possibilité de se surpasser et de travailler en équipe. La coopération inter départementale a été rehaussée
Des demandes de développement spécifiques pour reproduire le mode de travail actuel	Réflexion sur nos pratiques actuelles et décisions managériales pour les modifier, les simplifier et s'aligner sur celles proposées pas la solution
Mise en œuvre de processus RH demandant une grande maturité de l'organisation et des pratiques (Gestion des Talents notamment)	La communication a été constante afin de faciliter le processus d'adoption vis-à-vis des employés

Résultats obtenus

Courseur vs objectifs

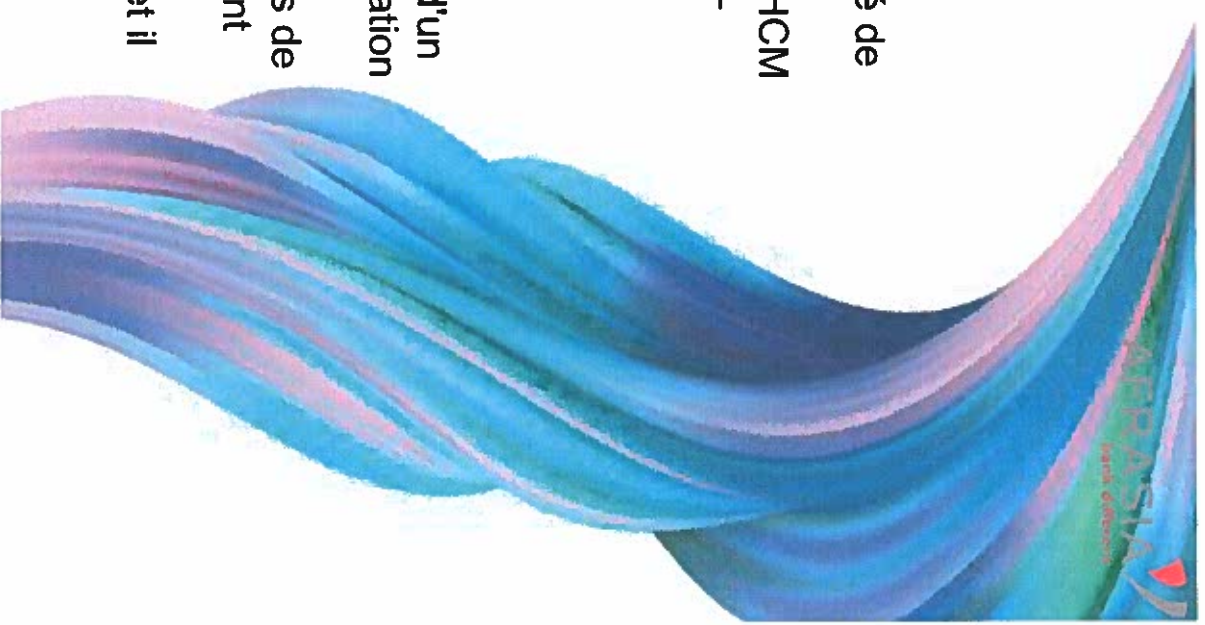
Impact interne

Impact externe



Résultats obtenus

- L'utilisation du nouveau portail de recrutement à 100% dès le premier jour.
- Gestion des absences à 100% car il n'y a pas d'autre option pour un employé de demander un congé
- Il y a actuellement un nombre de 70,5 connexions d'utilisateurs uniques sur HCM par jour de l'effectif de 400 personnes (moyenne pour novembre 2018, week-ends compris).
- Gestion d'évaluation de la performance - Les objectifs individuels ont été globalement consolidés favorisant ainsi un haut niveau de la performance.
- La gestion des objectifs et d'évaluation pour les années 2018 et 2019 est en cours d'exécution et suivie dans le système.
- L'alignement et le suivi des compétences ont commencé avec l'introduction d'un nouveau modèle de profil de poste englobant les compétences que l'organisation souhaite promouvoir conformément à sa vision.
- La plate-forme de recrutement - Taleo - permet à toutes les parties prenantes de rester à la pointe du processus rationalisé et des informations actualisées sont accessibles via la plate-forme à tout moment du processus.
- Le traitement de la paie est en cours de rationalisation avec l'interface Paie et il est entièrement automatisé par rapport à un processus manuel risqué précédemment.



Caractère innovant de la réalisation

Décrivez la créativité de la solution mise en œuvre

Oracle HCM Cloud transforme la manière dans laquelle les employés de la banque s'impliquent dans la fonction RH et dans laquelle nous nous engageons avec nos propres données. La visibilité que Oracle HCM Cloud nous donne dans notre leadership va nous permettre de mettre en œuvre nos initiatives de gestion des talents.

Oracle HCM Cloud repositionne l'équipe des ressources humaines pour une focalisation plus stratégique. HCM Cloud résout les problèmes récurrents rencontrés par la plupart des ressources humaines dans l'embauche, formation et gestion des processus d'information des employés, dans la mesure où il unifie, rationalise et automatise ces systèmes.

Des éléments tels que la recherche de candidats et la gestion des relations, l'évaluation et le suivi du développement de carrière des employés sont désormais plus facilement suivis.

HCM fournit également des analyses de talents, ce qui est essentiel pour garantir à la Banque un réserve de talents disponible là, où et lorsque cela est nécessaire.

Prochaines étapes

Le futur de cette réalisation

Une initiative visant à poursuivre la mise en œuvre des produits additionnels d'Oracle HCM Cloud est maintenant considérée. Les modules suivants les plus probables à implémenter dans notre transformation numérique sont :

- La Remuneration des ventes
- La Gestion de la Paie et la planification de la masse salariale
- La Gestion du Temps de travail

Les enseignements à tirer

- La mise à jour d'une nouvelle version est simple et ne nécessite que des tests.
- L'objectif de ne pas utiliser des personnalisations peut être atteint.
- La conduite du changement est plus importante que pour les solutions On-Premise.
- Les services Cloud requièrent également après la mise en service une équipe AMS interne ou externe qualifiée (en réduisant sa dimension par rapport au modèle pour les solutions On-Premise).



Pour toute information complémentaire :

Délégation Générale des Clubs Utilisateurs Oracle

delegation@clubutilisateursoracle.org

Patricia Azzaro | Sabine Grosdidier | Laurine Guillaume

01 41 18 85 60



ORACLE
FRANCE

