

Oracle HR Hub

25 Mars 2025



Avec vous aujourd'hui



Laurent Ragot
Associé Workforce
PwC France



Bouchra Roby
Associée Workforce
PwC France



Johannes Smits
Associé Workforce
PwC Suisse



Khadija Layachi
Manager Workforce
PwC France



Sylvain Letourmy
Directeur Stratégie Solution
RH, Oracle France



Rodolphe Pelletier
Consultant expert en
solution



Alex Porres
Consultant Commercial
HCM



Bienvenue au sein de la communauté Oracle



Véronique Teissier
Avant-vente spécialisée
Paie

ORACLE®



Elisa Mauro
HCM Sales

ORACLE®



Isabelle Delbourg
Sales Director

ORACLE®





Agenda

- Introduction PwC & partenariat avec Oracle :
- Régulation de la transparence des rémunérations :
Contexte & Opportunités
- Gestion par Postes : Cas de la Société Générale
- IA Agentique : Témoignage PwC



1. Présentation PwC & partenariat avec Oracle



La compétence Workforce PwC, partenaire de référence pour placer l'humain au cœur de vos transformations

Un réseau d'experts, des partenaires solides et des accélérateurs

+8 000

Experts PwC Workforce
dans le monde

+350

Experts PwC Workforce en
France

5 Expertises

Consulting – Droit social-
Compensation & Benefits –
Deals – Gestion de la Paie

PwC Tech Lab

Experience Center

Partenaires et

Start-ups innovantes

En termes de « consulting », nos propositions de valeur pour répondre à vos enjeux...

Engagement & Adoption

Ancrer durablement les changements portés par vos projets de transformation **dans le quotidien de vos collaborateurs**

HR Transformation

Faire de la direction des ressources humaines un partenaire stratégique face aux enjeux business de votre entreprise

Future of Work

Faire face aux transformations du marché de l'emploi en plaçant l'humain au cœur de la stratégie d'entreprise



Notamment, notre offre « HR Transformation » répond aux attentes et enjeux d'une fonction RH augmentée, efficiente et stratégique, au service des collaborateurs, des managers et de la Direction

Les constats

70% des DRH placent l'enjeu humain au cœur des transformations en cours dans leur organisation.

65% Priorisent l'IA générative en la considérant comme prometteuse pour la FRH

Source: Enquête PwC « DRH Augmenté » - Mai 2024

Nos objectifs

Transformer l'operating model de la DRH pour répondre à la dynamique de l'entreprise tout en maîtrisant les coûts

Cibler l'excellence opérationnelle pour les processus et les services de la DRH pour une meilleure expérience

Mettre la **data et l'IA** au service des analyses RH et d'un positionnement « aide à la décision » de l'entreprise

Digitaliser l'expérience collaborateur et moderniser les outils RH

Nos différentiateurs



40 000+ benchmarks dans 20+ industries pour mieux situer votre maturité



Une veille techno, un Techlab et des partenariats pour proposer des solutions à la pointe de l'innovation



Un réseau d'experts PwC worldwide pour transformer votre organisation

Ils nous font confiance :

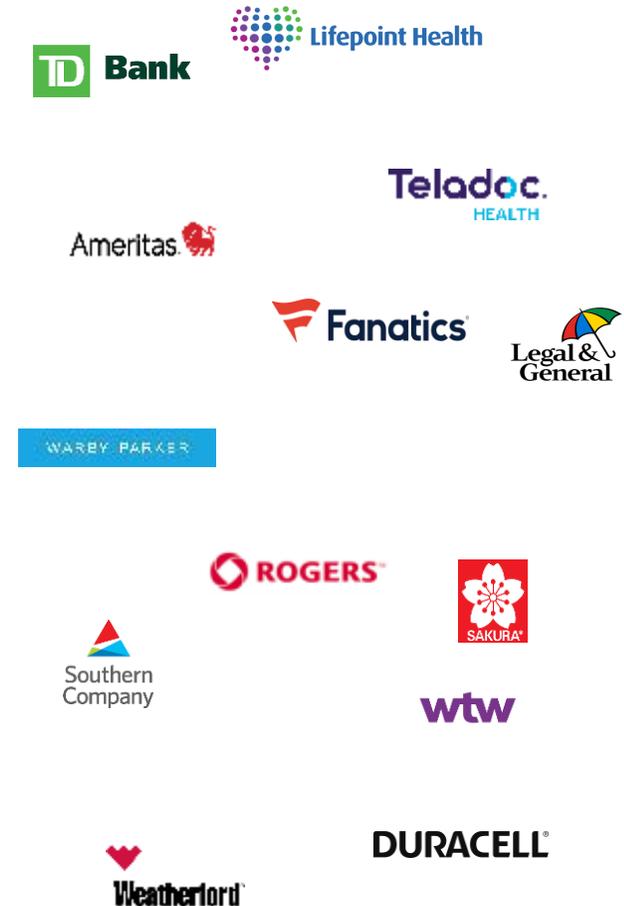




Oracle et PwC, un partenariat international

PwC a connu un succès significatif dans l'écosystème Oracle et a atteint pour la première fois le classement des partenaires #1 d'Oracle co-sell en FY23:

<p>1er Intégrateur à rejoindre le programme stratégique Cloud Catalyst d'Oracle et #1 des solutions prêtes à l'emploi</p>	<p>\$160m Oracle ARR remporte à ce jour un programme auprès de PwC à l'échelle mondiale via Cloud Catalyst</p>
<p>#1 Maintien Q1 FY24 de la première place du classement SI pour l'influence des revenus de co-sell SaaS d'Oracle North America</p>	<p>91% 91 % de projets « verts »</p>
<p>4,000+ Professionnels du cloud Oracle dans le monde entier avec + de 4000 certifications Oracle Cloud</p>	<p>100% D'expertise sur les produits Oracle sur tous les modules disponibles pour ERP, EPM, HCM et SCM</p>





Et un partenariat avec une proposition de valeur unique

ORACLE | Partner

PwC a été l'un des premiers à adopter Oracle Cloud et a depuis lors maintenu un record de leadership et d'innovation dans le cloud.

La puissance de notre practice Oracle | Les chiffres qui comptent :

7,200+

Professionnels Oracle de PwC dans le monde entier et plus de 700 spécialisés sur HCM

750+

Mises en œuvre du cloud Oracle livrées avec succès, sans aucun projet échoué

10+

Parcours collaboratifs Cloud HCM avec Oracle en co-développement et Implémentations

1er

Déploiement des premiers projets Cloud ERP, HCM et ERP + HCM + EPM au monde

\$80M+

Investissement au cours des 10 dernières années dans les capacités, les accélérateurs et les systèmes de modèles d'Oracle

Nos équipes expérimentées apportent la bonne combinaison de compétences sectorielles, de processus et de technologies pour aider nos clients à se transformer avec Oracle HCM:

> Oracle HCM roadmap et business case

> Optimisation d'Oracle HCM Cloud

> HR/Payroll benchmarking

> Stratégie d'insourcing et outsourcing

> HCM solution / Software selection

> Mise en œuvre d'Oracle Talent Management

> Organizational design

> PI et produits complémentaires pour augmenter la valeur d'HCM

> Oracle HCM Cloud implémentation

> Gestion du changement et communications

> HR shared services design et implementation

> Leadership development

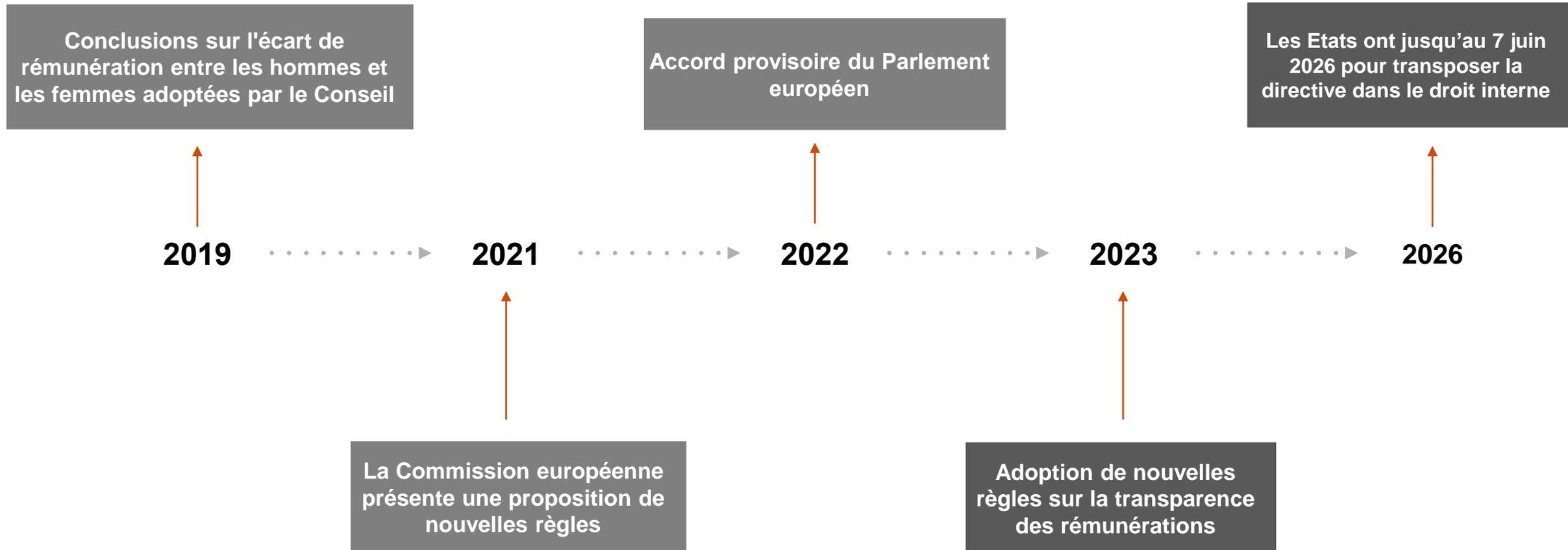


2. Directive européen sur la transparence des Rémunérations

Contexte & Opportunités



Evolution du sujet des rémunérations depuis +7 ans





Qui sera concerné par le reporting et quand ?



De 100 à 149 salariés

- Première deadline au **7 Juin 2031**
- Puis tous les **3 ans**



De 150 à 249 salariés

- Première deadline au **7 Juin 2027**
- Puis tous les **3 ans**



Plus de 250 salariés

- Première deadline au **7 Juin 2027**
- Puis tous les **ans**



Un nouveau cadre juridique pour la fonction RH...

15%

C'est l'écart de rémunération
entre les hommes et les femmes
en 2023 en France

Les trois piliers de cette directive :

1

Obligation d'information avant
l'embauche

2

Obligation de réponse & droit à
l'information en poste

3

Obligation de reporting légal



... qui vient renforcer et compléter les réglementations sur la transparence des salaires

Objectif: réduire les écarts de rémunération et promouvoir la transparence

<p>Index de l'égalité professionnelle</p>	<p style="text-align: center;">EXISTANT</p> <p>Les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier un index mesurant les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes</p>
<p>Loi rixain</p>	<p>Les entreprises de plus de 1 000 salariés doivent atteindre un objectif de 30 % de femmes et d'hommes cadres dirigeants d'ici 2026</p>
<p>Communication des écarts de salaires</p>	<p>Les sociétés cotées en bourse doivent communiquer les écarts de salaires entre l'employé moyen et les dirigeants, ainsi que la médiane des salaires</p>
<p>Directive sur la transparence de la rémunération</p>	<p style="text-align: center;">COMPLEMENT</p> <p>Les entreprises doivent publier des rapports détaillant les écarts de rémunération.</p> <p style="text-align: center;">NOUVEAU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les entreprises doivent indiquer le salaire au candidat avant le premier entretien • Les entreprises ne doivent pas demander les salaires antérieurs aux candidats • Les entreprises doivent répondre aux demandes des salariés sur des informations relatives aux salaires



Quelles évolutions sur les process par rapport au cadre actuel ?



RECRUTEMENT

- Les entreprises devront **transmettre la rémunération du poste au candidat** et ce avant le premier entretien
- Il ne sera plus possible de demander le **salaire antérieur** d'un candidat



GESTION DU PERSONNEL

- Le collaborateur peut demander les **critères d'évolutions** salariales
- Le collaborateur peut demander les informations relatives à son salaire par rapport **au salaire moyen** de la "catégorie de travailleurs"
- L'entreprise doit répondre et **communiquer** sur ces informations auprès du salarié.
- **Domage** du fait d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations avec un **renversement de la charge de la preuve**



REPORTING

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Les **données devront être détaillées** contrairement à l'index H/F. **Les entreprises et les Etats devront définir la notion de salaire.**
- <!> En cas **d'écart d'au moins 5%** des rémunération entre les hommes et les femmes l'employeur devra procéder à une **évaluation des rémunérations.**



Comment les différents
acteurs se préparent
pour cette directive ?

1 SENSIBILISER

Les entreprises mènent différentes actions de sensibilisation, des webinars, des ateliers de réflexion et des **conférences** !

2 OUTILLER

Se doter d'outils pour **suivre** les écarts de rémunération

3 STRUCTURER

Les entreprises doivent **structurer leurs politiques salariales** et adopter une **communication claire** pour les salariés



Et vous, sur quels points vous focaliser pour préparer la directive ?

1 SENSIBILISER

- **Évaluer la situation actuelle** : Niveaux actuels d'écart de rémunération & mettre en place une stratégie pour préparer les exigences de la directive
- **Adopter une communication efficace et claire** : Une communication claire des nouvelles politiques au personnel et au public & une préparation des managers pour avoir des discussions détaillées sur les sujets de rémunération.

2 OUTILLER

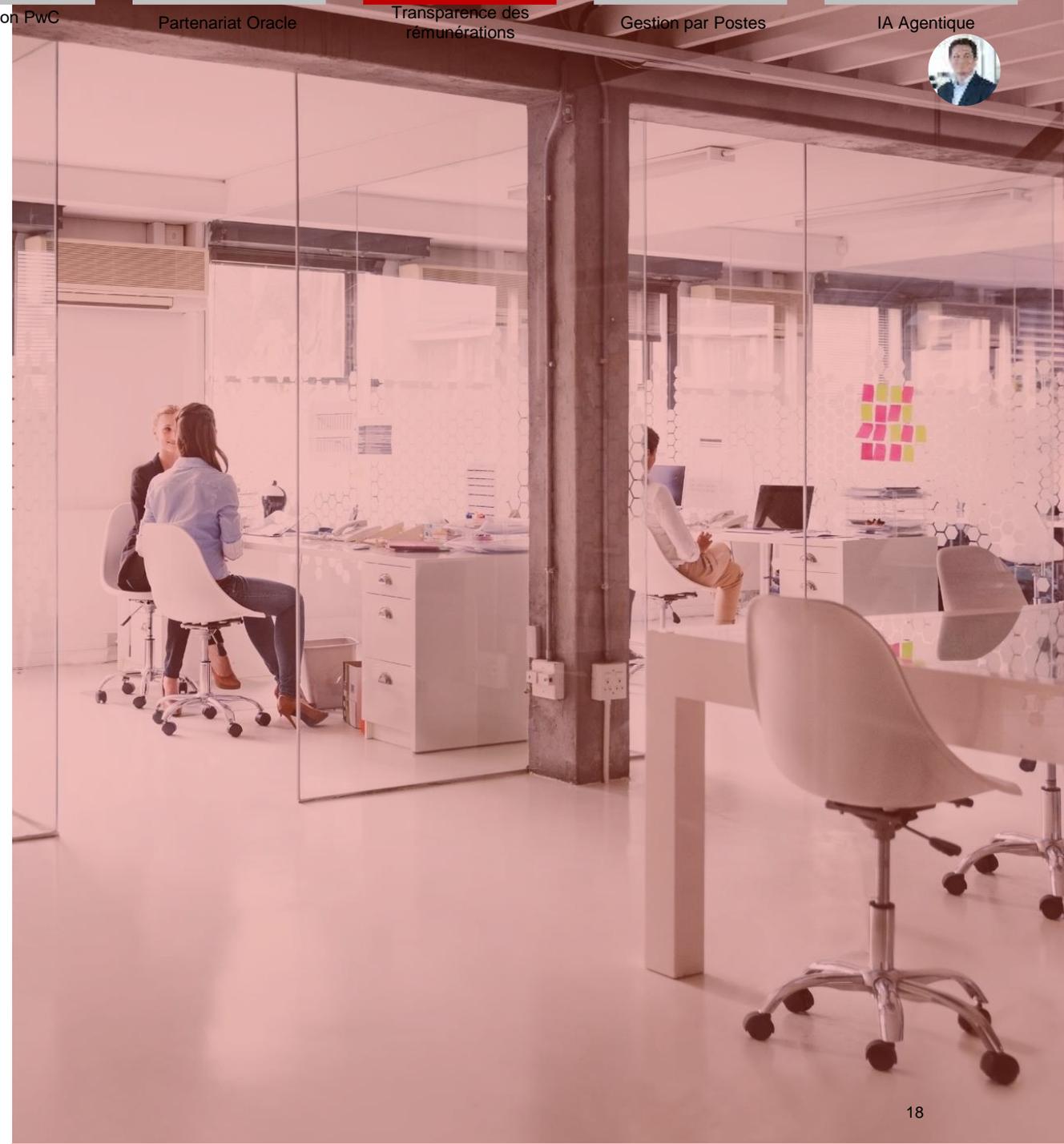
- **Développer des outils de suivi** : Logiciels pour suivre efficacement les statistiques sur l'écart de rémunération

3 STRUCTURER

- **Définir une architecture des emplois et structure des rémunérations** : Système d'évaluation et d'une structure salariale étayés par des données solides & Préparation à la divulgation d'informations sensibles sur les rémunérations et à la mise en place de rapports
- **Structure de gouvernance efficace** : Processus clairs pour ajouter ou modifier des postes & Niveaux d'approbation appropriés



Retour d'expérience sur des initiatives prises par des entreprises européennes pour se préparer à la nouvelle directive





Demo

Outils Oracle pour répondre à la
transparence des rémunérations

A young woman with dark, curly hair is smiling broadly, looking towards the right. She is wearing a white top with a small, repeating pattern. Her right hand is raised, with her index finger pointing upwards. In the background, other people are visible, some with their hands raised, suggesting a social gathering or event. The lighting is warm and soft, creating a positive atmosphere.

AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

A photograph of four office workers in a modern office setting. They are standing near a large window, smiling and holding coffee cups, suggesting a break. The text "ENVIE D'UNE PAUSE ?" is overlaid in white, bold, sans-serif font across the center of the image. The office environment includes desks, a computer monitor, and a whiteboard in the background.

ENVIE D'UNE PAUSE ?



3. Gestion par Poste : entre la mise en place et l'usage

Cas de la Société Générale

Gestion par poste : entre la mise en place et l'usage



Julien BOUYER

Directeur projet Core HR - Société

Générale



Khadija Layachi

Manager Workforce PwC France



Rodolphe Pelletier

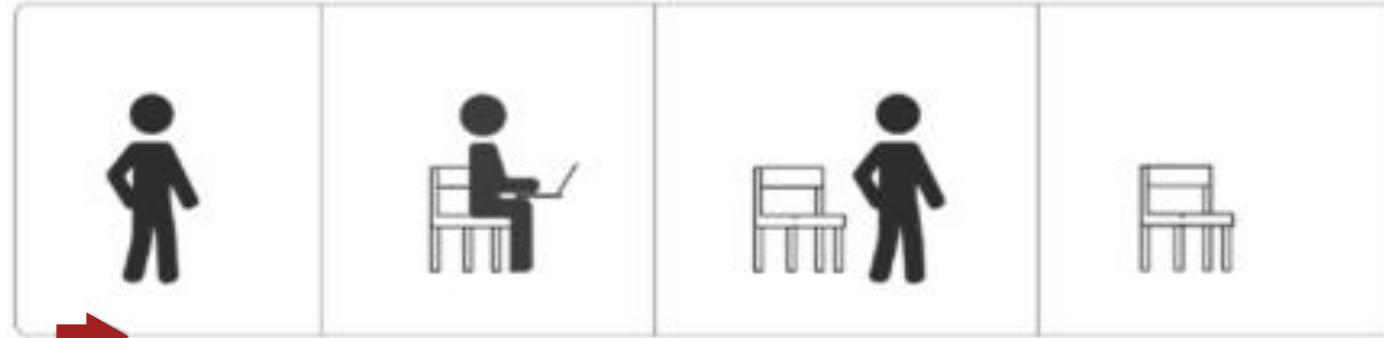
Consultant Expert en Solution





Gestion par poste vs gestion par emploi : introduction des 2 approches

GESTION PAR POSTE



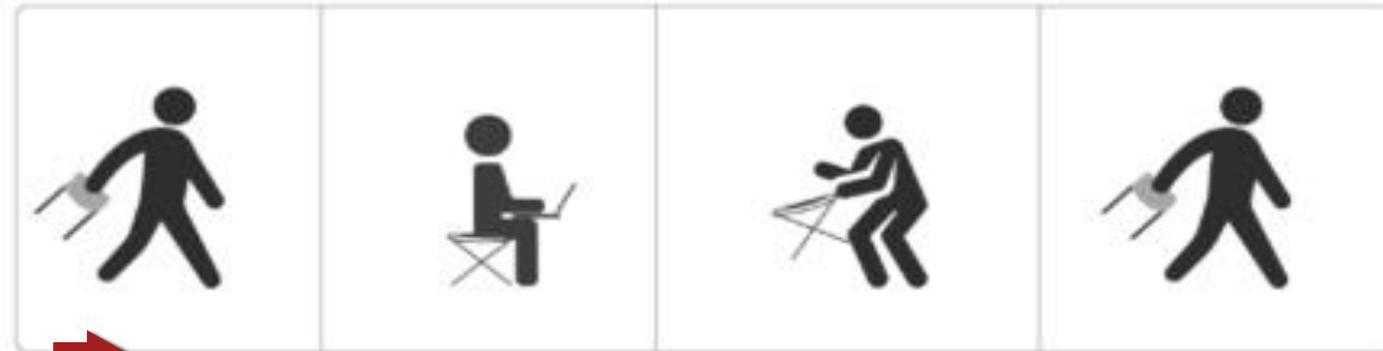
Salarié embauché

Salarié sur sa position

Salarié part en mobilité sans sa position

Salarié quitte l'organisation

GESTION PAR EMPLOI



Salarié embauché

Salarié à son emploi

Salarié part en mobilité avec son emploi

Salarié quitte l'organisation

Retour d'expérience – Société Générale



Julien BOUYER

*Directeur projet Core HR - Société
Générale*



Khadija LAYACHI

Manager Workforce PwC France



The Oracle logo is centered within a white-outlined graphic that resembles a laptop screen. The graphic has a white border with a slight drop shadow, and the text 'ORACLE' is displayed in its signature red font with a registered trademark symbol.

ORACLE®

Demo

Gestion par Postes - Oracle



AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?



4. IA Agentique



2 ans après l'arrivée de ChatGPT, une prise de recul est enfin possible



Un potentiel de transformation solide

Les capacités de l'IA générative ouvrent de nouvelles voies pour l'efficacité et l'innovation dans de nombreuses activités clés



Nous ne sommes qu'au début d'un long voyage

La mise en application de l'IA sur des cas d'usage isolés ne suffira pas pour aller chercher tout ce potentiel



Que pouvons-nous en attendre à l'avenir

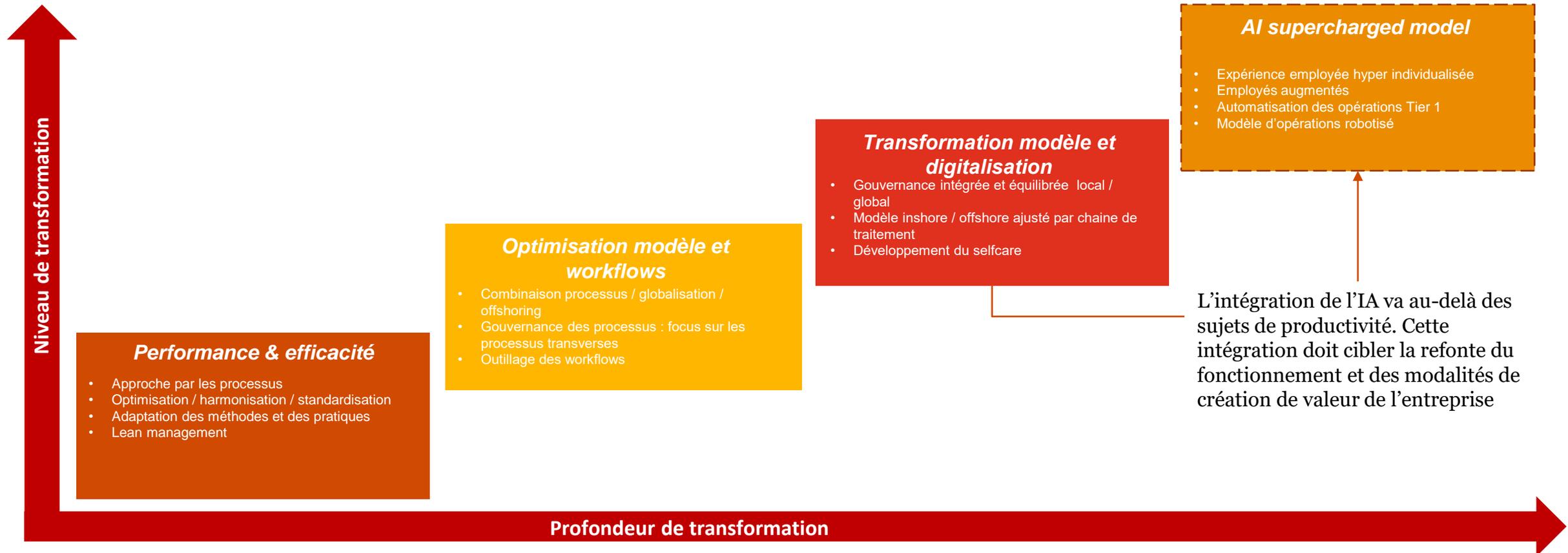
Avec l'évolution des technologies, il faut s'attendre à des innovations constantes qui vont impacter profondément les modèles des entreprises et leurs processus

+50%

Des chefs d'entreprise français estiment que l'intelligence artificielle aura un impact significatif sur la façon dont leur organisation crée, délivre et capture de la valeur. Ce chiffre s'élève à 70% au niveau mondial

PwC CEO Survey 27e édition

Avec ce recul, on peut commencer à formaliser la manière dont l'IA va transformer l'entreprise comme l'expérience employé



Transformer les modèles d'activité est désormais envisageable grâce à aux avancées majeures vers l'autonomie de l'IA Agentique



QU'EST CE QUE L'IA AGENTIQUE

- L'IA Agentique est un système d'intelligence artificielle qui peut chercher à atteindre un objectif avec une certaine autonomie sur la base des données qu'ils reçoivent
- l'IA Agentique est orientée vers l'action et va au-delà de la création de contenus. Elle renforce l'autonomie de systèmes pour prendre des décisions et agir



QUELS SONT LES AVANTAGES

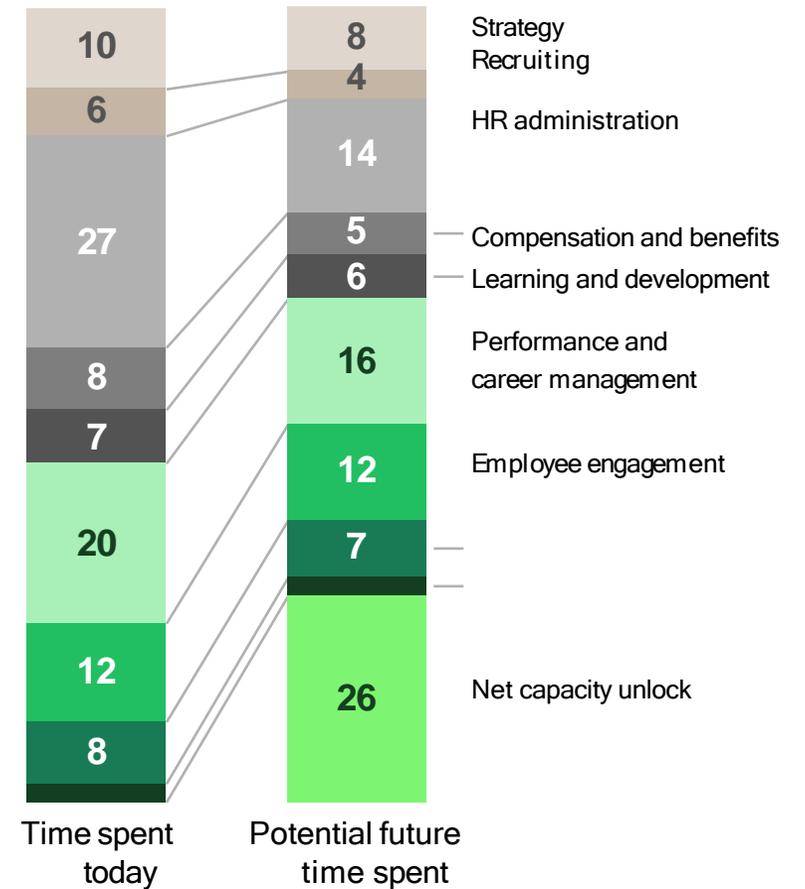
- **Efficacité et productivité accrues**
L'IA Agentique est capable de prendre en charge des tâches complexes auparavant inaccessible à l'automatisation
- **Collaboration homme / IA**
Plutôt que de remplacer les employés humains, les systèmes d'IA Agentiques peuvent former un partenariat puissant
- **Intégrés aux outils internes**
Ils peuvent se connecter à divers outils et bases de données externes, fournir des informations en temps réel et exécuter diverses tâches



QUELS SONT LES DEFIS

- **Autonomie et surveillance**
Il est essentiel de trouver le bon équilibre entre autonomie, contrôle humain et surveillance pour éviter les biais et comportement erratiques
- **Conformité réglementaire et considérations éthiques**
Rester conscient de l'évolution des réglementations et des questions éthiques est un incontournable pour accompagner le développement de ces IA

HRBP time allocation with AI





Hier, les opérationnels passaient une part significative de leur temps sur des activités très administratives et chronophages, assez éloignées de leur cœur de métier

What does it mean in practice ?



Define HR Strategy

- Define compensation packages strategy, define learning strategy, track HR metrics, define its Strategic Workforce Planning etc

Recruit, assess, and support

- Conduct hiring campaigns, manage teams performance and development, Support employees, etc

Administrative tasks

- Write briefings, mailing, request leave absences, manage expenses etc

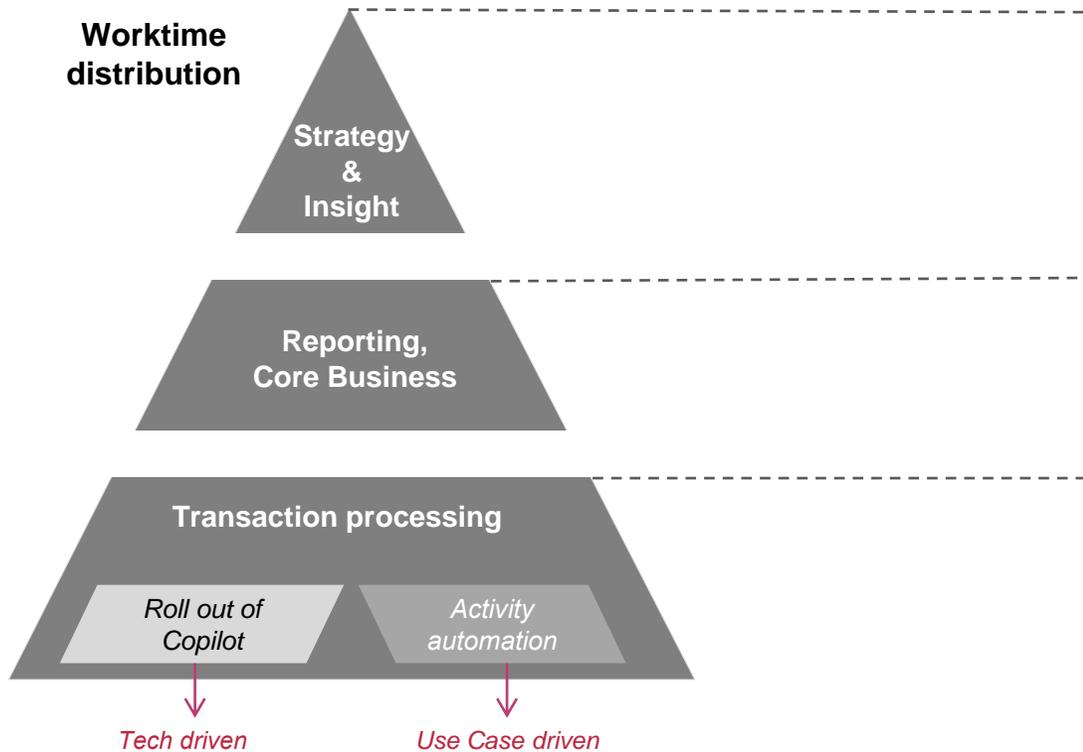
Worktime distribution

Strategy & Insight

Reporting, Core Business

Transaction processing

Aujourd'hui, l'IA soulage graduellement et partiellement ces opérationnels des activités les plus évidentes à automatiser



What does it mean in practice ?



Define HR Strategy

- Define compensation packages strategy, define learning strategy, track HR metrics, SWP etc

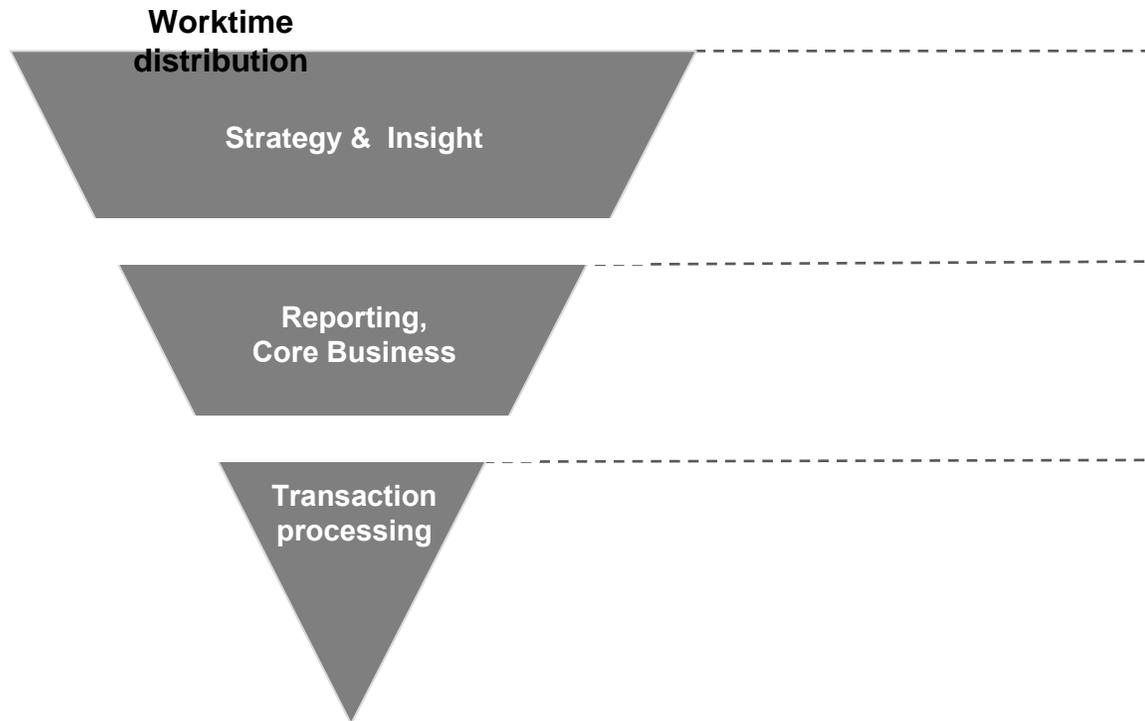
Recruit, assess, and support

- Conduct hiring campaigns, manage teams performance and development, support employees etc

Administrative tasks

- Write briefings, mailing, request leave absences, manage expenses etc

Demain, l'IA agentique va renverser la distribution du temps de travail avec des impacts majeurs sur le modèle de fonctionnement de la DRH



What does it mean in practice ?



Define HR Strategy

- Define compensation packages strategy, define learning strategy, track HR metrics etc

Recruit, assess, and support

- Conduct hiring campaigns, manage teams performance and development support employees etc

Administrative tasks

- Write briefings, mailing, request leave absences, manage expenses etc

Ces avancées vont ainsi révolutionner la position des professionnels dans leur vie au travail



- A mesure que les organisations adoptent l'IA, elles vont voir apparaître un modèle d'employé plus dynamique, plus réactif et plus efficace
- Cette évolution mettra en évidence de nouvelles façons de travailler avec la délégation / partage de tâches avec des robots assistants



Grâce au soutien de mes assistants, je peux désormais me concentrer sur mon métier et des initiatives plus stratégiques !

“NextGen Employee”

AGENT SMITH

Un assistant personnel qui gère quotidiennement mes tâches de bureau

Planification des rendez-vous, l'envoi de courriels, draft de documents etc.



AGENT SAMANTHA

Une IA avancée et interactive pour la gestion qui m'appuie dans mes tâches administratives et ma vie d'employée. Un robot engagé qui comprend et réagit mieux

Gestion des absences et congés, processus achat et finance etc.



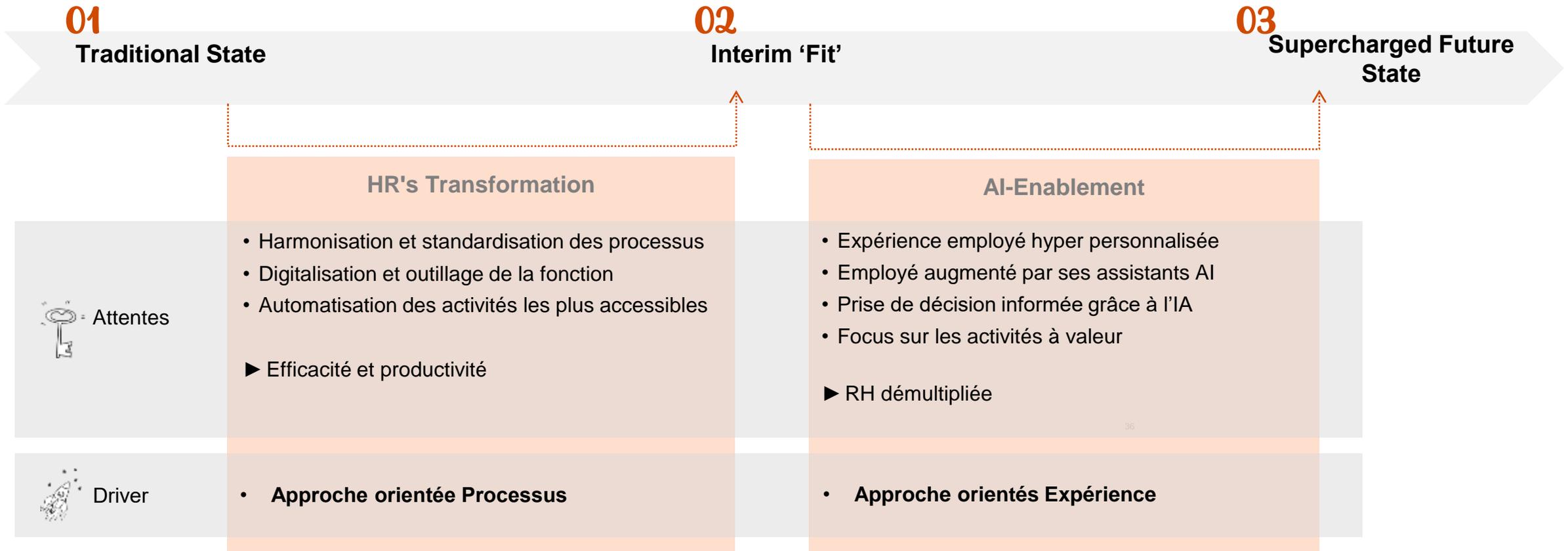
AGENT JARVIS

Un robot intelligent capable d'effectuer des tâches liées à mon métier et de décupler ma productivité et ma compréhension

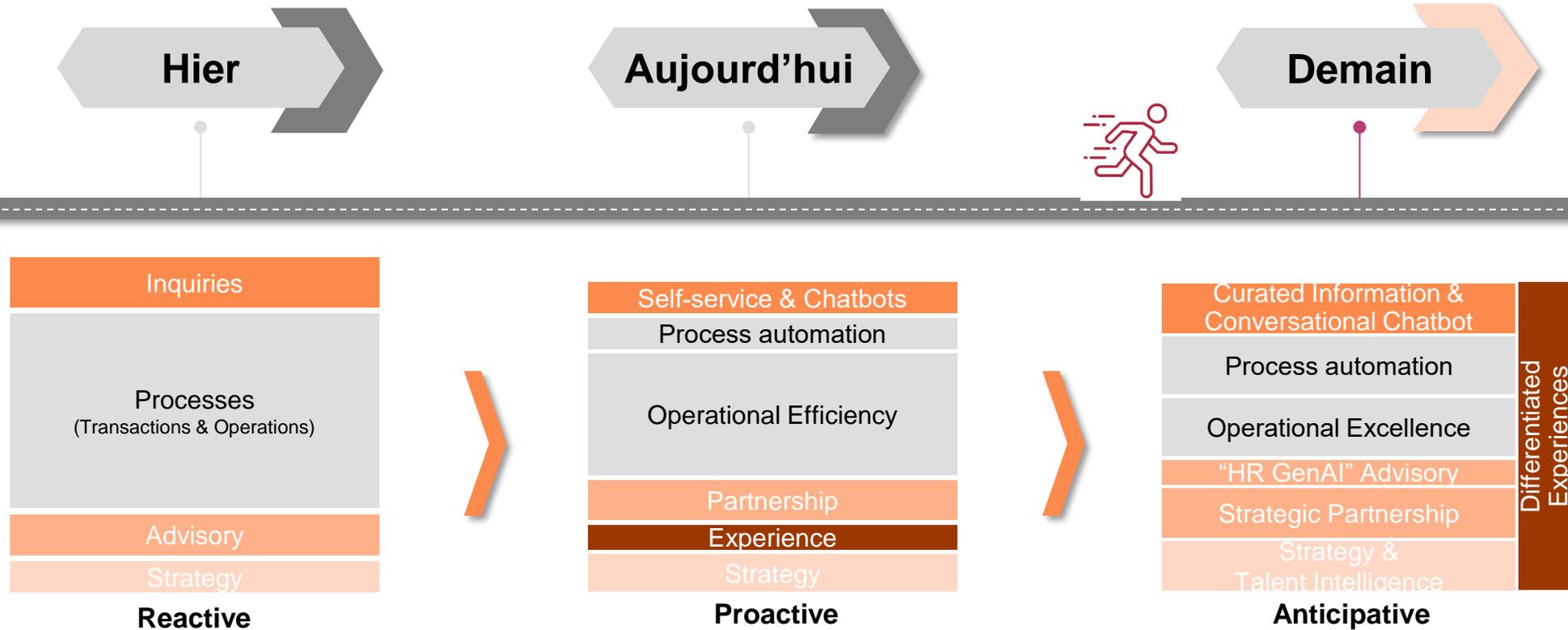
Automatisation de tests pour l'informaticien, Simulation financière pour le financier etc.



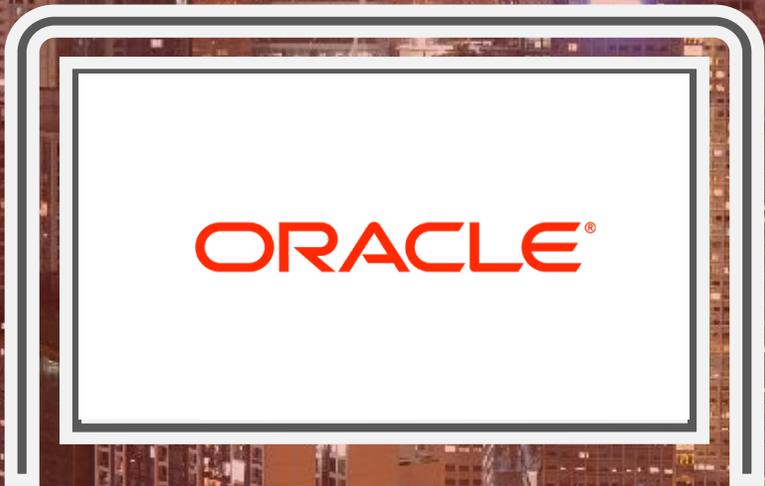
Pour aller chercher cette rupture, il est nécessaire de dépasser les approches tech-driven et use case-driven en adoptant une approche par l'expérience employé / professionnel



Au-delà des impacts au niveau de l'employé, c'est le modèle de la fonction qui va se transformer vers une efficacité globale plus importante



- La fonction RH va voir ses fondamentaux opérationnels évoluer drastiquement et ses priorités se focaliser sur l'alignement avec la stratégie de l'entreprise, l'apport de valeur aux métiers et l'anticipation des besoins

The Oracle logo is centered within a white-outlined graphic that resembles a laptop screen. The background of the slide is a night-time aerial view of a city with many illuminated skyscrapers.

ORACLE®

Demo

IA Agentic - Oracle

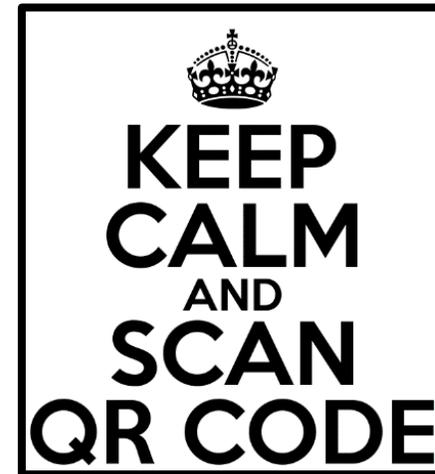


AVEZ-VOUS DES QUESTIONS ?

Rejoignez notre communauté Oracle !



1. Plus de 100 clients (+ Emilie and Sylvain)
2. Uniquement sur la base du volontariat
- 3.



Rejoignez-nous !

Oracle localise la **Paie** pour la France !

- Des business process RH et Paie unifiés, prêts à l'emploi
- 0 duplication, 0 interface & 100% en temps réel
- Une gestion native de la DSN
- Une expérience utilisateur uniforme et ultra intuitive

Inscrivez-vous, il reste quelques places :

- 📍 Maison Baccarat, Paris 16^{ème}
- 📅 Mardi 1^{er} avril
- 🕒 A partir de 18h
- ✉ Inscription : emilie.cocagne@oracle.com

Oracle sera present au **Congrès HR'**

- +500 HR Leaders inscrits
- Session : L'IA et de la GenAI dans les ressources humaines, avec des cas d'usage concrets

Nous bénéficions de quelques places gratuites :

- 📍 Pré Catelan, Paris 16^{ème}
- 📅 Mardi 8 et Mercredi 9 avril
- ✉ Inscription : emilie.cocagne@oracle.com



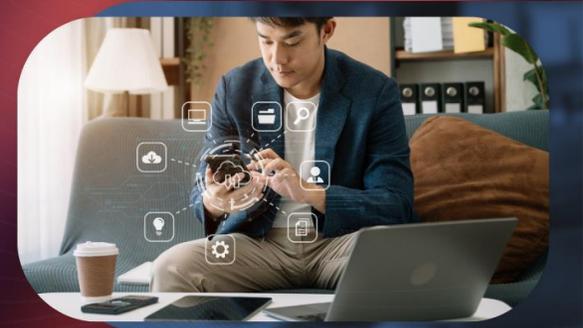
Oracle Cloud HCM Payroll arrive en France !

Venez découvrir notre nouvelle offre.

Mardi 1er Avril 2025 à partir de 18h30

Maison Baccarat Paris 16^{ème}

HR Path. **ORACLE**
Your way to people success



ORACLE
Human Capital
Management

Nous serons présents au
CONGRÈS HR'

8 & 9 avril 2025

Au Pré Catelan, Paris 16

#48
EDITION
CONGRÈS HR'

MERCI



Laurent RAGOT

Associé Workforce
PwC France

Laurent.ragot@pwc.com
+33 (0) 7 62 50 44 91



Bouchra ROBY

Associée Workforce
PwC France

Bouchra.robby@pwc.com
+33 (0) 6 79 45 32 25



Johannes Smits

Associé Workforce
PwC Suisse

johannes.smits@pwc.ch
+41 58 792 91 64



Khadija Layachi

Manager Workforce
PwC France

Khadija.layach@pwc.com
+33 (0) 6 99 31 49 24



Sylvain LETOURNY

Directeur Stratégie Solution RH
Oracle France

Sylvain.letourny@oracle.com
+ 33 (0) 6 77 02 59 09



Emilie COCAGNE

Sales development Manager
Oracle Applications

Emilie.cocagne@oracle.com
+ 33 (0) 6 88 30 13 41