

25 septembre 2024

PRÉSENTATION DE L'OFFRE

# Oracle étend son avance dans le domaine du HCM dans le cloud avec l'IA, la gestion des collaborateurs, etc.

Une expérience utilisateur unifiée, l'accent mis sur  
l'expérience collaborateur et les investissements Global  
Payroll renforcent davantage le leadership du secteur



**Holger Mueller**  
VP ET PRINCIPAL ANALYST



*Produit exclusivement pour les clients de Constellation Research*

# SOMMAIRE

- Synthèse .....3
- À propos d'Oracle Fusion Cloud HCM .....4
- Fonctionnalités .....12
- Analyse et observations .....22
- Recommandations .....24
- Recherches connexes .....26
- Notes de fin de page .....28
- Bio de l'analyste .....29
- À propos de Constellation Research .....30



Ce rapport présente Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (Oracle Cloud HCM) et analyse sa capacité à répondre aux exigences des entreprises en matière d'optimisation des opérations RH grâce à une suite HCM intégrée. Il met en évidence les facteurs de différenciation récemment fournis et à long terme qui distinguent Oracle Cloud HCM et permettent aux dirigeants d'aider leur entreprise à répondre aux besoins d'accélération de l'entreprise<sup>1</sup> et à changer l'avenir du travail pour les collaborateurs.

Oracle Cloud HCM est le module le plus mature des applications Oracle Fusion Cloud d'origine, présentant les fonctionnalités les plus avancées dans le cœur RH, la paie, la gestion des talents, etc. Oracle a maintenu des niveaux d'investissement élevés dans Cloud HCM, en créant plus de fonctionnalités que tout autre fournisseur dans la présentation sous-jacente de Constellation Market pour les suites HCM.<sup>2</sup> Cet investissement culmine avec les versions récentes, dans lesquelles Oracle a ajouté une approche complète pour étendre ses fonctionnalités de paie, ainsi que le lancement de gestion des effectifs, une fonctionnalité clé pour laquelle Oracle s'associait auparavant et qu'il fournit désormais en tant qu'offre interne.

Les autres fournisseurs de suite HCM qui font partie de la présentation du marché sont ADP, Ceridian/Dayforce, Infor, SAP, UKG et Workday.

## THÈMES



L'avenir du travail



Des données aux décisions



Technologie  
Optimisation

# À PROPOS D'ORACLE FUSION CLOUD HCM

## Aperçu

Oracle Fusion Cloud HCM (Oracle Cloud HCM) fait partie d'Oracle Fusion Cloud, une suite software-as-a-service (SaaS). Il s'agit d'un des éléments les plus avancés, les plus largement adoptés et les plus matures de la suite. Oracle Cloud HCM a fait l'objet d'une large adoption et approbation par les clients en 2013, lorsque Constellation Research a évalué l'adoption de l'offre d'Oracle et la maturité de plus d'une dizaine de clients Oracle Cloud HCM.

Oracle n'a jamais renoncé à son engagement en matière de R&D pour HCM, et l'investissement se distingue par plusieurs innovations majeures sur le marché et des capacités généralement plus larges et plus approfondies que ses concurrents. Dans l'ensemble, Oracle offre le plus de fonctionnalités dans une suite intégrée par rapport à ses concurrents sur le marché grands comptes (Infor et SAP).<sup>3</sup>

Oracle Cloud HCM bénéficie de l'investissement d'Oracle dans le cloud public et tourne depuis quelques années sur Oracle Cloud Infrastructure (OCI), l'une des offres d'infrastructure en tant que service (IaaS) à la croissance la plus rapide. Cette combinaison a joué un rôle énorme en matière de résidence des données, ce qui compte pour presque toutes les entreprises. Elle devient encore plus pertinente à l'ère actuelle de l'intelligence artificielle (IA), alors qu'OCI est l'un des rares clouds, sinon le seul, qui dispose d'une capacité d'IA excédentaire disponible pour ses clients, et qui inclut les clients Oracle Cloud HCM.

Tout en se concentrant sur les facteurs de différenciation clés récemment ajoutés, Constellation met en évidence les fonctionnalités suivantes d'Oracle Cloud HCM dans cette présentation de l'offre :

- **HCM est axé sur les ressources humaines. Oracle se concentre donc sur l'expérience collaborateur.** Avec le lancement d'Oracle ME (My Experience), Oracle est le seul fournisseur HCM qui offre une stratégie globale et holistique pour regrouper toutes les expériences des collaborateurs sous une seule plateforme. Cela ne s'arrête pas aux processus HCM (ce que de nombreux fournisseurs font/ont fait), mais inclut tous les processus de planification des ressources de l'entreprise (ERP) pertinents pour un utilisateur (ce que les fournisseurs HCM pure-play n'offrent pas, pas plus que les concurrents ERP d'Oracle, jusqu'à présent), et s'étendent aux processus personnalisés construits avec les outils no code/low code d'Oracle, permettant l'automatisation efficace des processus personnalisés, le tout dans une expérience utilisateur unique. Ces

fonctionnalités offrent aux entreprises la possibilité unique d'exécuter tous les processus pertinents en un seul endroit avec une seule UX, favorisant ainsi une expérience utilisateur supérieure.

- **Les collaborateurs doivent être payés : l'expansion mondiale de la paie d'Oracle est essentielle.** Oracle propose des systèmes de paie développés de manière native dans le monde entier depuis de nombreuses années, ce qui en fait le numéro 2 des paies prises en charge de manière native parmi les fournisseurs de Constellation Market Overview. Plus récemment, sur la base des demandes des clients, Oracle prend des mesures plus audacieuses pour fournir un support de paie international plus large. Oracle gère désormais 14 pays de manière native et complète, et 46 autres avec sa stratégie International Payroll Core, dans laquelle Oracle fournit les composants globaux de la paie et les partenaires fournissent les composants locaux. Il s'agit d'une amélioration significative par rapport à l'état initial de la prise en charge globale de la paie et place désormais Oracle au même niveau que la plupart de ses concurrents (qui utilisent également des partenaires).
- **Oracle renforce la gestion des collaborateurs grâce à de nouvelles fonctionnalités de planification et d'optimisation des effectifs.** Bien qu'Oracle propose une plateforme de gestion des effectifs depuis de nombreuses années, comprenant Time and Labor, Absence Management, etc., il s'associe, comme tous les autres fournisseurs HCM centrés sur ERP, à une prise en charge de la planification des effectifs via un tiers, dans ce cas WorkForce Software. Il s'agissait d'une solution gagnant-gagnant pour les clients qui souhaitaient un système mature de planification des effectifs et qui souhaitaient qu'Oracle se concentre sur les autres domaines de la gestion des collaborateurs (WFM) et du HCM. Oracle propose désormais sa propre solution de planification organique du personnel, particulièrement importante dans le secteur de la santé, où Oracle a globalement de grandes ambitions après son acquisition de Cerner et où la planification des effectifs est un domaine d'automatisation central.
- **Il est essentiel d'acquérir les bonnes compétences, et c'est ce qu'Oracle Cloud HCM fait.** Oracle a développé ses fonctionnalités de gestion des talents axées sur les compétences en continu au fil des ans. Dans les domaines de l'acquisition de talents, de l'apprentissage et bien d'autres, il a ajouté la possibilité non seulement d'ajouter et de gérer explicitement des compétences à partir de n'importe quelle source, mais aussi d'exploiter des suggestions de compétences et de mettre en correspondance des collaborateurs avec des opportunités via sa plateforme d'agrégation de compétences ouvertes basée sur l'IA, Oracle Dynamic Skills. Grâce à cet ajout, Oracle est désormais à l'avant-garde de l'automatisation des compétences dans HCM.

- **L'IA est un avantage clé et un facteur de différenciation pour Oracle Cloud HCM.** Tous les fournisseurs qui ont construit sur une plateforme cloud unique ont eu un avantage de temps considérable par rapport à leurs concurrents qui devaient gérer plusieurs clouds. Oracle Cloud HCM, basé sur OCI, en a rapidement tiré parti, offrant l'un des plus vastes portefeuilles d'automatisation de l'IA dans les domaines concurrentiels. En outre, Oracle permet à ses clients d'utiliser leur propre automatisation de l'IA/de grands modèles de langage (LLM), ce qui offre aux entreprises davantage de flexibilité pour leur automatisation de l'IA.

## Segment de marché

Le marché des logiciels HCM est défini comme la combinaison de l'automatisation logicielle pour la paie, le cœur RH, la gestion des talents et la gestion des effectifs.

Les fournisseurs proposent leurs logiciels presque exclusivement dans le cloud. Dans l'automatisation de l'entreprise, les logiciels HCM sont la catégorie la plus avancée du cloud. Pour le portefeuille d'automatisation, les fournisseurs offrent un accès par navigateur et une gamme plus limitée de fonctionnalités sur les appareils mobiles. Les entreprises ont perdu une partie de leur enthousiasme initial pour les tablettes, et les fournisseurs prennent aujourd'hui en charge les tablettes principalement via des versions de leur logiciel basées sur un navigateur.

Les dirigeants d'entreprises recherchent des suites HCM intégrées pour leur permettre d'exploiter plus de pièces du puzzle de l'automatisation HCM auprès d'un seul fournisseur. Ils s'attendent à une expérience utilisateur commune, à une authentification unique et à des synergies qui fonctionnent dans les différentes fonctions d'une suite HCM. Plus important encore, ils espèrent que l'utilisation d'une suite HCM aidera leur entreprise à devenir plus agile et plus rapide et accélérera leurs processus globaux de gestion des ressources humaines.

Malheureusement, pour les entreprises, même la mise en œuvre de l'offre complète d'un fournisseur de suite HCM laisse toujours des éléments d'automatisation HCM qui doivent être traités par un tiers. Les dirigeants recherchent la facilité d'intégration, l'élimination des îlots d'automatisation via l'extension des feuilles de route fonctionnelles et la réduction des risques d'intégration via l'intégration basée sur des partenariats. Récemment, l'essor des plateformes d'applications d'entreprise (EAP)<sup>4</sup> a été crucial pour les fournisseurs HCM, car les EAP prennent en charge les cas d'usage critiques de l'intégration, de l'extension et de la construction. Une offre EAP solide est essentielle au succès des clients sur n'importe quelle plateforme HCM.

Bien sûr, l'IA générative (GenAI) n'épargne pas les solutions HCM. Avec ses processus centrés sur les documents, le HCM est un candidat de choix pour les capacités d'IA générative. Cependant, le principal cas d'usage pour les années à venir sera l'adoption d'expériences utilisateur conversationnelles, remplaçant efficacement les opérations en libre-service pour les collaborateurs et les managers. Et avec cela, la course pour atteindre « 0 équivalent temps plein (ETP) dans HCM » commence, ce qui permet aux entreprises de réduire, voire d'éliminer, les rôles des responsables RH au niveau du service. Cela libère de la capacité et des coûts pour investir dans le développement des talents et de bonnes pratiques globales en matière de gestion des collaborateurs. L'IA générative offre également la possibilité de générer du contenu d'apprentissage de manière plus convaincante et, pour la première fois, de répondre à tous les types d'apprentissage, de manière rentable.

Enfin, les responsables des ressources humaines envisagent d'exploiter des suites HCM avec des services RH supplémentaires ou une sous-traitance complète des processus métier (BPO), et les fournisseurs répondent avec des fonctionnalités de processus métier en tant que service (BPaaS).

## Tendances du marché

Les tendances de marché suivantes influent sur le fonctionnement des systèmes HCM<sup>5</sup> (voir la figure 1) :

### La conformité continue de tourmenter

La conformité reste au premier plan en matière HCM. L'accent est mis sur le passage de la post-conformité à la préconformité qui garantit de manière proactive la conformité d'une entreprise. Toutefois, il s'agit d'un effort de longue haleine, car les législateurs renforcent la réglementation dans tous les sens. Aucun sursis n'est en vue, en raison des facteurs socio-économiques d'une population vieillissante, d'un taux de natalité inférieur à 2,0 dans les pays riches et de nouveaux modèles économiques (numériques) en hausse (nécessitant davantage de réglementation). Constellation fait le postulat depuis quelques années maintenant que cette tendance conduira à une nouvelle catégorie de logiciels, la conformité en tant que service (CaaS), et que la pression sur les fournisseurs pour fournir plus d'offres telles que celle-ci augmentera à de nouveaux sommets tout au long de la décennie en cours.

## L'innovation en matière de paie est importante : les collaborateurs doivent être payés localement et à l'échelle mondiale

En 2024, l'approche traditionnelle de la gestion de la paie se révèle obsolète : tous les principaux fournisseurs de paie ont basculé leurs architectures de paie vers une approche « always on ».<sup>6</sup> Dans cette configuration, toutes les données relatives à la paie d'une personne sont toujours calculées lorsqu'un événement lié à la paie se produit. Les avantages sont tangibles, car la position salariale de chaque personne est connue à un moment donné. En outre, l'architecture permet des scénarios de négociation et de planification clés pour les dirigeants. Les progrès de la paie sont simplifiés, sans parler des exercices de planification et d'allocation des effectifs qui deviennent de plus en plus importants et complexes dans un monde en pleine mondialisation. Toutes les entreprises veulent une gestion de la paie « zéro tracas », où les collaborateurs se concentrent sur la création de valeur via leur travail, sans se soucier d'être payés à temps.<sup>7</sup>

## Les interactions conversationnelles avec des agents constituent la nouvelle expérience utilisateur

Les collaborateurs se sont habitués à utiliser leur voix pour interagir avec les assistants numériques et les smartphones. L'essor récent de l'IA générative et son utilisation de la parole ont encore accru la qualité de la reconnaissance vocale. Par rapport au clavier AZERTY traditionnel, la parole est un moyen plus naturel et humain pour interagir avec la technologie. Auparavant, les expériences utilisateur conversationnelles nécessitaient toujours que les utilisateurs saisissent leurs données dans un appareil, mais cette approche était fastidieuse et donc mal adoptée. Avec l'avènement d'une meilleure reconnaissance vocale, une expérience utilisateur entièrement conversationnelle est désormais disponible côté technologie. C'est aux fournisseurs HCM de transformer la technologie en produits tangibles et de vraiment révolutionner le libre-service des collaborateurs et des managers.

## Workforce Management est le nouvel atout dans la sélection HCM

Les entreprises ont commencé à réaliser que le lien étroit entre la gestion des effectifs et la paie est essentiel pour leur efficacité opérationnelle et, ce faisant, pour leur croissance. Le résultat est que l'approche précédemment dominante de collaboration avec un système de gestion des effectifs tiers prend de plus en plus un rôle secondaire. Tous les fournisseurs HCM qui n'avaient pas de fonctionnalités natives de gestion des effectifs les ont développées récemment à une maturité raisonnable ou sont en train de proposer leurs propres offres internes dans le cadre de leur suite et de leur architecture. Les avantages de cette approche sont tangibles : les collaborateurs voient la même interface utilisateur pour toutes leurs actions de travail, le service informatique n'a pas à s'inquiéter du fonctionnement permanent des

interfaces et les directions métier n'ont pas à s'inquiéter de l'alignement des données au bon moment.<sup>8</sup>

## **Le HCM doit servir de fondation pour les données qui alimenteront les projets d'IA**

L'IA a besoin des données dont dispose votre entreprise : la question est de savoir comment les sécuriser. L'une des hiérarchies les plus naturelles et innées d'une entreprise est la hiérarchie des rapports, que c'est que le HCM en soit responsable. Comme les fournisseurs HCM doivent se pencher sur les stratégies de prise en charge des data lakehouses, et plus encore, la possibilité d'interroger une hiérarchie de reporting est une fonctionnalité existentielle que les systèmes HCM doivent exposer. En même temps, les acteurs HCM doivent s'associer à des fournisseurs ERP ou fournir leurs propres offres de lakehouse ouvertes aux données tierces. Pour fournir une IA HCM utile, elle doit pouvoir accéder aux données d'IA ainsi qu'aux données ERP de l'entreprise.

## **L'expérience collaborateur n'a jamais été aussi importante**

Depuis longtemps, les entreprises savent que l'expérience utilisateur est importante, mais elles succombent à la tentation de négliger ce sujet. Au cours des deux dernières années, le débat à ce sujet a heureusement été relancé, poussé par l'argument selon lequel une meilleure expérience utilisateur conduit à des collaborateurs plus heureux et des collaborateurs plus heureux conduisent à une plus grande satisfaction client. Nul ne peut contester le dernier objectif, mais le résultat est que les fournisseurs de solutions HCM doivent être présents là où les collaborateurs travaillent, et ce n'est pas dans l'application HCM. L'intégration à minima des fonctionnalités en libre-service pour les collaborateurs dans des applications de productivité telles que la messagerie électronique et le chat a commencé en 2020. Aujourd'hui, l'IA, traditionnelle et générative, a la possibilité d'améliorer et de réengager des équipes de plus en plus sceptiques face aux logiciels, le tout en mettant l'accent sur une meilleure expérience collaborateur et, par conséquent, une plus grande satisfaction, moral et résilience.

## **La gestion des collaborateurs est centralisée avec des formations en fonction des compétences**

Le vieillissement de la population conjuguée à la croissance économique place le monde développé dans une position encore plus défavorable. Les entreprises doivent devenir plus flexibles, en raison de la diminution de la main-d'œuvre et du vivier de talents, ce qui signifie qu'elles doivent accroître leur capacité à travailler avec des sous-traitants et, de plus en plus, des travailleurs indépendants. Les systèmes HCM existants n'ont pas été conçus pour une main-d'œuvre fluide, de sorte que ces exigences créent un défi formidable pour les fournisseurs HCM établis. Être capable d'opérer

et de gérer des équipes hybrides composées des collaborateurs et de sous-traitants est la nouvelle norme. Il n'est donc pas surprenant que la capacité à travailler avec des collaborateurs réguliers et à la demande soit devenue un critère de sélection très important pour les systèmes HCM.

## **Les compétences sont reines et font de l'apprentissage le nouveau pacte social**

Après une longue période d'essai et d'erreur, les fournisseurs semblent avoir finalement trouvé comment gérer les compétences. Avec la création facile de profils de compétences explicitement et la création disponible de profils de compétences implicitement à partir de l'activité professionnelle, les entreprises ont la possibilité d'opérer avec des profils de compétences continuellement à jour pour leurs collaborateurs. Et avec de nouvelles compétences toujours en demande, l'apprentissage est essentiel. La capacité du système d'apprentissage à maintenir les compétences pertinentes constitue le nouveau pacte social du XXI<sup>e</sup> siècle : les collaborateurs font confiance au système d'apprentissage de leur entreprise pour que leurs compétences restent pertinentes, à jour et exploitables.

## **La durabilité humaine est la clé de l'entreprise**

Il est notoire que les entreprises ne peuvent plus exploiter leurs collaborateurs jusqu'à l'épuisement professionnel. Il n'est pas facile de remplacer le talent et l'épuisement professionnel est néfaste. Les entreprises doivent s'assurer que leurs collaborateurs sont à l'aise avec l'idée de travailler pour l'entreprise. Cela commence par le bien-être financier, qui implique la rémunération appropriée ainsi que la planification financière pour travailler non seulement vers le bien-être financier, mais aussi pour l'atteindre. Il est tout aussi important de mettre l'accent sur la rémunération totale avec les avantages non monétaires et leur contribution au bien-être des collaborateurs. De même, la flexibilité des heures de travail et la capacité de créer des événements de congés à court terme deviennent importantes pour la durabilité humaine.

## **L'IA générative est incontournable en 2025**

Depuis le passage de l'automatisation du HCM au cloud public, il est clair que les entreprises devaient automatiser le HCM. L'essor de l'IA générative peut changer la donne. Au moment de la rédaction de cet article, à l'automne 2024, nous ne voyons encore que la partie émergée de l'iceberg concernant l'IA. En effet, la technologie de transformation qui soutient l'IA générative n'offre pas de solution prête à l'emploi pour combiner les données structurées et non structurées. Elle excelle pour l'instant « seulement » pour le traitement de texte et la génération de texte, transformant efficacement tous les travaux liés aux processus qui traitent des documents (texte, images, vidéo, audio, etc.). Cela a une utilisation limitée

dans le cadre de la gestion du capital humain et une entreprise, avec des avantages tangibles principalement dans les cas d'usage d'applications conversationnelles UX / « agentiques ». La façon dont les fournisseurs exploiteront « l'atout de l'IA » en 2024 et dans les années à suivre pourrait changer le marché du HCM, car les avantages de l'automatisation sont trop attrayants pour être ignorés. Les fournisseurs qui ne parviennent pas à fournir rapidement des automatisations basées sur l'IA et en accord avec leurs développeurs perdront des parts de marché. À l'instar du « 0 ETP » dans la finance, le « 0 ETP dans HCM » devrait bientôt émerger.

## CAPACITÉS FONCTIONNELLES

Constellation repère les différenciateurs fonctionnels récemment créés et fournis dans Oracle Cloud HCM.

### Tout est fait pour les collaborateurs grâce à l'expérience collaborateur optimisée par Redwood

Les logiciels d'entreprise ont trop souvent été conçus sans tenir compte du temps dont les utilisateurs ont besoin pour effectuer les actions pertinentes pour leurs activités. Plus récemment, l'accent a été mis sur l'expérience collaborateur, en tenant compte de l'idée que les personnes efficaces et efficaces obtiennent de meilleurs résultats. Et si les collaborateurs peuvent accomplir leurs tâches logicielles rapidement, ils ont plus de temps pour se concentrer sur leur véritable travail : la création de valeur pour leur entreprise. Cela signifie que les logiciels d'entreprise qui créent une expérience collaborateur positive contribuent à ce qui compte le plus : l'accélération de l'activité.

Figure 1. Dix tendances du marché définissant les systèmes HCM innovants



Source : Constellation Research

Oracle offre une expérience collaborateur supérieure à celle de pratiquement tous ses concurrents en suivant ces principes de conception et d'architecture (voir la figure 2) :

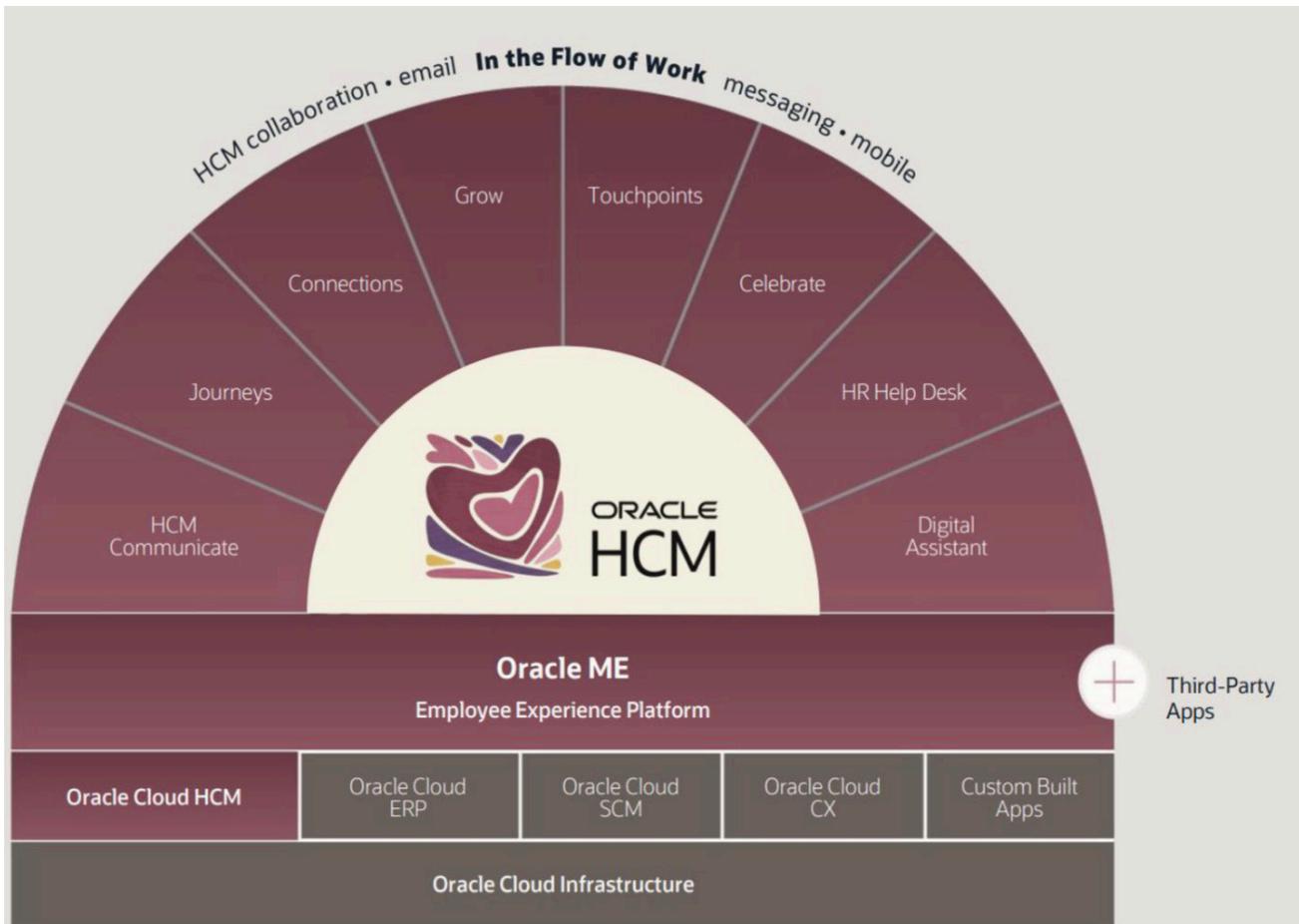
- **Un nombre inégalé d'automatismes de processus prêts à l'emploi.** Avec une expérience utilisateur cohérente disponible pour les processus de gestion des ressources humaines, une expérience utilisateur cohérente permet une meilleure expérience collaborateur. Avec HCM Communicate, Journeys, Connections, Grow, Touchpoints, Celebrate, HR Help Desk et Digital Assistant, Oracle Cloud HCM fournit plus de cas d'usage de l'automatisation de pointe que tous les concurrents dans Constellation Market Overview for HCM. Il en résulte que les utilisateurs d'Oracle Cloud HCM peuvent bénéficier de l'ensemble de cette automatisation avec une seule expérience utilisateur et effectuer l'automatisation de manière plus rapide et plus fluide.
- **Une approche holistique pour tous les processus de gestion des ressources humaines avec Oracle ME.** Grâce à sa riche tradition de plateforme et d'outils, Oracle a fourni un système d'expérience collaborateur unique avec Oracle ME. Il est logique de centrer cet effort dans l'espace HCM, car tous les collaborateurs sont des utilisateurs du système HCM. La mise à disposition d'Oracle ME non seulement pour Oracle Cloud ERP, Oracle Cloud SCM et Oracle Cloud CX, mais également pour les applications tierces garantit une expérience collaborateur cohérente sur l'ensemble de l'automatisation pertinente que les collaborateurs doivent effectuer. De plus, Oracle rend ces expériences disponibles non seulement dans sa propre expérience utilisateur, mais aussi là où les collaborateurs travaillent, dans les plateformes de messagerie et de messagerie populaires, ainsi que sur les smartphones.
- **Une expérience utilisateur cohérente avec Redwood.** Les grandes entreprises d'ingénierie logicielle ont traditionnellement des lacunes en matière d'harmonisation de l'expérience utilisateur. Tout cela a changé pour Oracle avec le lancement de Redwood, un système de conception unique en cours d'adoption dans l'environnement des applications d'entreprise Oracle Fusion.
- **Une plateforme unique dans tous les domaines d'automatisation.** Oracle a non seulement démontré la rigueur nécessaire pour offrir une expérience utilisateur unique, mais il se différencie également par un socle technologique homogène et unique, de l'IaaS à la PaaS en passant par le SaaS.. Les avantages de cette approche au niveau de la suite portent bien sur le marché pour Oracle et ses clients, et la combinaison de la fourniture d'outils basés sur une plateforme unique pour une plateforme d'expérience collaborateur cohérente et d'un système de conception d'expérience utilisateur cohérent avec Redwood distingue Oracle des autres fournisseurs, qui offrent une approche moins cohérente et disciplinée.

- **Une IA intégrée à l'ensemble de la plateforme technologique.** Oracle a investi massivement dans l'IA du côté de l'laaS, et Oracle ME, comme tous les autres aspects d'Oracle Cloud HCM, utilise cette capacité d'IA pour fournir une approche et une architecture cohérentes uniques pour l'IA, à la fois classique et générative. Le résultat est la disponibilité et la consommation cohérentes de l'IA pour les collaborateurs, ce qui rend l'adoption plus facile et plus rapide.

## La paie est importante, localement et globalement, et Oracle étend son portefeuille de paie

Par rapport à ses concurrents, Oracle était autrefois au milieu du peloton en matière de prise en charge native de la paie pour divers pays ainsi que pour les paies proposées par les partenaires. Récemment, Oracle a changé d'approche et, tout en continuant à ajouter davantage de paies natives (la France, l'Irlande en 2025 et d'autres échéances à définir), Oracle a officialisé son approche des localisations prises en charge par les partenaires et est en route avec un plan ambitieux pour amener les localisations des partenaires prises en charge (Oracle appelle cette offre International Payroll Core) à près de 50 pays et marchés. Cela porte le total des pays soutenus à exactement 60 et constitue un écart majeur par rapport à la situation d'il y a quelques années.

**Figure 2. Comment Oracle ME a créé une expérience collaborateur complète, optimisée par Redwood**



Source: Oracle

Oracle ne serait pas Oracle s'il n'avait pas repensé la paie avec une approche basée sur une plateforme pour Oracle International Payroll Core :

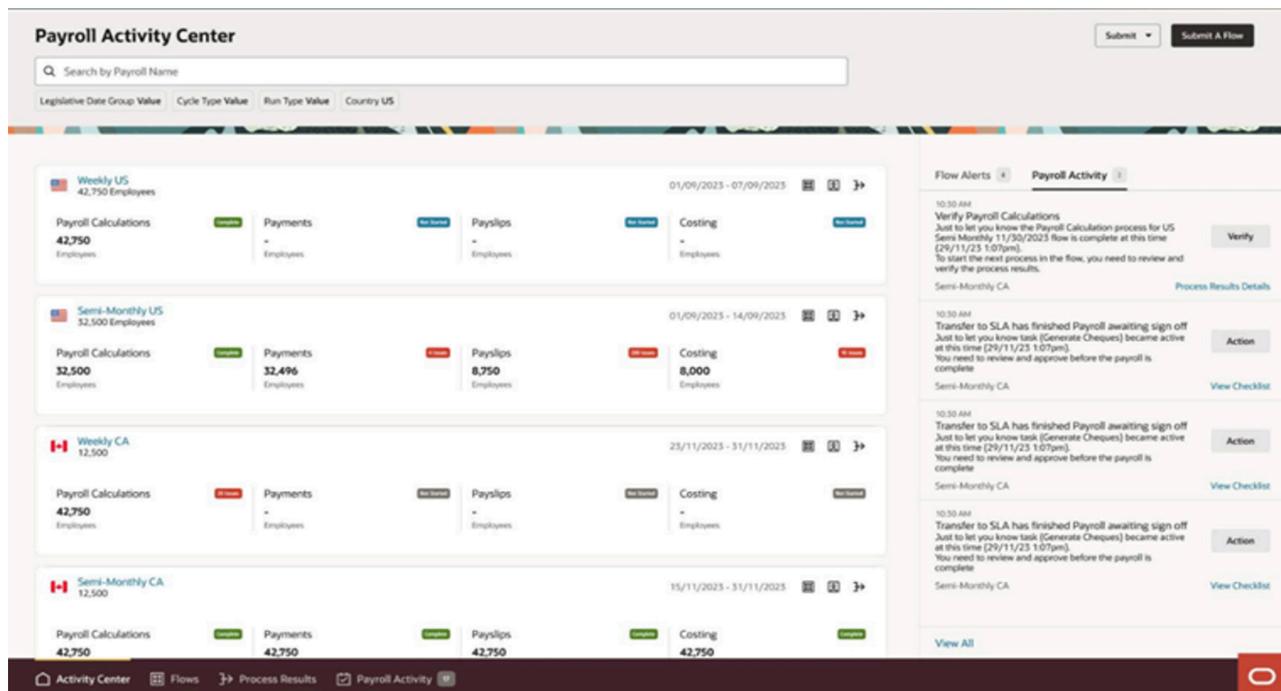
- **Une portée qui dépasse la simple prise en charge du moteur de paie.** Toutes les règles de rémunérations et de déductions sont centralisées et peuvent être partagées si nécessaire. Cela réduit les efforts de maintenance opérationnelle pour les équipes de paie locales.
- **Des réconciliations globales.** Les professionnels de la paie peuvent rapprocher la paie indépendamment de la législation et de la devise locales, ce qui permet un travail de rapprochement plus efficace.
- **Une prise en charge des bulletins de paie et des virements électroniques.** Des bulletins de paie peuvent être générés et des virements électroniques de fonds (TEF) peuvent être effectués. En pratique, cela signifie que les professionnels de la paie peuvent surveiller l'avancement de la paie jusqu'au paiement réel.
- **La disponibilité d'une expérience collaborateur pour la paie.** Pour que les collaborateurs puissent regarder, apprendre et interagir sur leur fiche de paie, Oracle fournit l'expérience collaborateur pour la paie : une expérience utilisateur unique pour toutes les questions et tous les processus liés à la paie (indépendante de la paie sous-jacente).
- **Un seul moteur de règles pour toutes les règles de paie.** Oracle fournit un moteur de règles unique pour toutes les règles de localisation, qu'elles soient législatives, liées aux conventions collectives ou propres au client. Cela simplifie l'effort de création de règles et favorise la réutilisation des règles, aidant ainsi les professionnels de la paie à être plus efficaces et productifs.

Inutile de dire qu'Oracle continue de soutenir ses partenaires de paie ADP, Dayforce, Strada (anciennement Alight), Neeyamo, Ramco et Immedis, ce qui se traduit par le plus grand portefeuille de partenaires pour l'automatisation de la paie. Le résultat est un choix convaincant pour les stratèges de la paie, qui peuvent choisir l'une des 14 paies natives ou l'une des 46 localisations soutenues par des partenaires pour International Payroll Core ou une paie basée sur des partenaires, le tout avec des avantages et des inconvénients spécifiques. Du côté opérationnel, Oracle offre désormais une vue unique de toutes les paies utilisées par une entreprise, avec clarté sur le statut et des actions puissantes qui peuvent être prises pour gérer les résultats positifs de la paie (voir la figure 3).

Oracle prévoit plusieurs avancées importantes pour l'automatisation de la paie en 2024. Voici quelques-uns des points forts :

- **Paie bénéficiant du redimensionnement automatique.** Étant donné qu'Oracle Cloud HCM tourne sur OCI, il était temps pour Oracle d'aider les clients à bénéficier également de la caractéristique clé du cloud, son élasticité. Un processus gourmand en ressources, tel que la paie, doit évoluer en plus petites étapes et automatiquement, ce que le secteur appelle le redimensionnement automatique. Ainsi, les exécutions de paie plus importantes, plus complexes et souvent initiales consomment plus de ressources de calcul, tandis que les exécutions de paie plus petites et plus simples, souvent lancées plus tard dans le cycle de paie, consomment moins de ressources de calcul (et sont donc moins chères pour Oracle et les entreprises et plus efficaces pour les clients). Le secret est d'avoir une performance très évolutive dans le moteur de paie, ce qu'Oracle a montré lors d'un récent test d'évolutivité : doubler le nombre d'employés à un million n'a ajouté que 1,4 seconde (pour un total de 8,6 secondes) pour une exécution de paie de début à fin.
- **Fonctionnalités d'accélération du gestionnaire de paie qui continuent d'arriver.** Oracle continue de proposer des innovations qui aident les responsables de la paie à rester à la pointe. Les points forts ici sont le traitement automatique des trop-perçus (généralement un processus manuel fastidieux) et l'ajout de fonctionnalités de transparence de la paie.

**Figure 3. Oracle Payroll Activity Center**



Source: Oracle

- **Oracle Cloud HCM améliore Oracle Finance.** Les fonctionnalités de paie d'Oracle Cloud HCM aident également à prendre de meilleures décisions en matière financière, qui prend désormais en charge l'intégration d'Oracle Labor Distribution aux États-Unis (avec prise en charge des subventions), la budgétisation des postes et l'évaluation des coûts par lieu. Ces dernières sont des requêtes ad hoc que les professionnels de la finance peuvent désormais effectuer, à partir de leur application financière.

Après des années d'inertie dans le domaine mondial du support de la paie, Oracle a maintenant progressé et offre des choix attractifs. La manière dont les clients recevront la solution d'Oracle et pourraient passer d'une offre partenaire/à une offre partenaire ou demander un support dans d'autres pays/plus de pays sera une question pour plus tard en 2024 et en 2025.

## **Oracle ajoute le dernier élément : la planification des effectifs dans le cadre d'une suite globale de gestion des collaborateurs**

Outre la paie, l'autre domaine d'automatisation dans lequel Oracle a été plus prudent dans la création de fonctionnalités natives a été la planification des effectifs pour compléter sa suite de gestion des collaborateurs. Comme beaucoup d'autres fournisseurs HCM, Oracle a mis en place un partenariat avec WorkForce Software. La stratégie de délégation d'Oracle a changé avec l'acquisition de Cerner, ce qui fait de la gestion des collaborateurs une fonctionnalité clé pour la planification du personnel infirmier, du matériel médical, etc. Compte tenu de la complexité de la planification des soins de santé, associée à la possibilité de créer des fonctionnalités horizontales pour le nouveau module Workforce Scheduling, les capacités de démarrage du module développé en natif dans Oracle Cloud HCM sont supérieures à la moyenne. Les clients d'Oracle utilisent déjà Oracle Cloud HCM pour la planification en retail, également un domaine complexe en matière d'automatisation de la gestion des effectifs. Pour les clients et prospects d'Oracle Cloud HCM, cela signifie qu'Oracle a offert dès le départ une capacité robuste en matière de planification des effectifs.

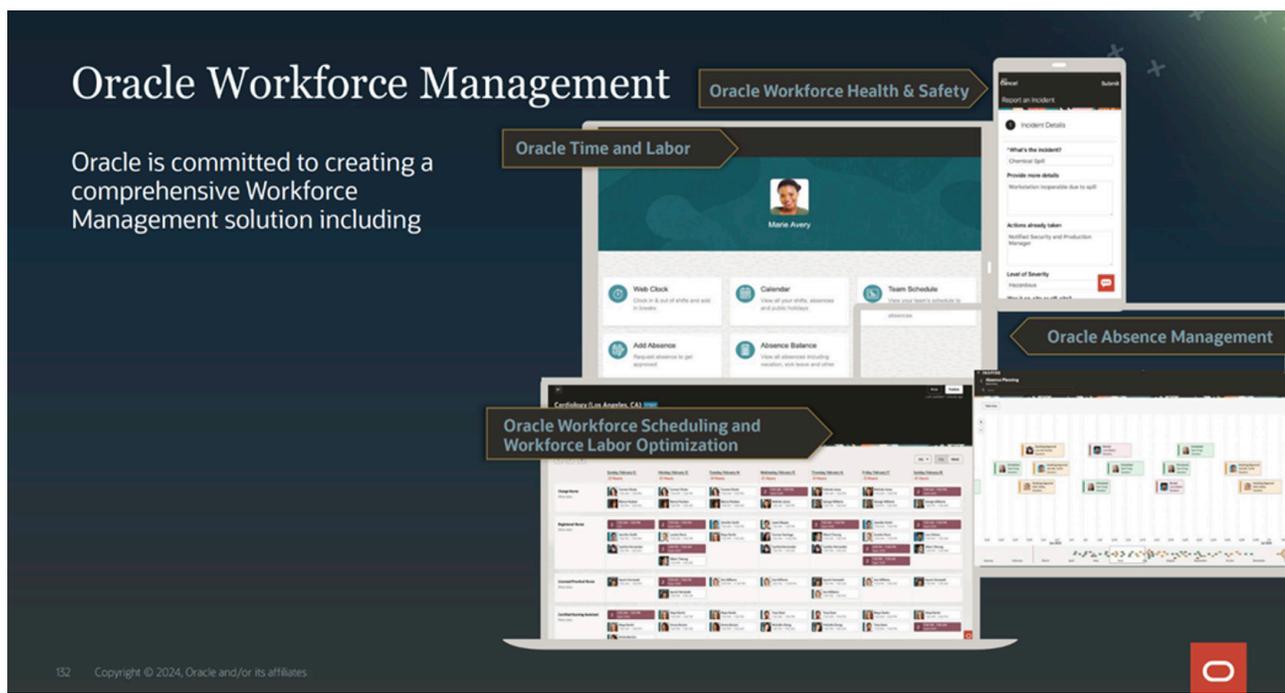
Avec l'ajout de fonctionnalités natives de planification des effectifs, Oracle dispose de la suite HCM la plus complète disponible pour les grandes entreprises et, à ce titre, l'ajout de la fonctionnalité de planification des effectifs marque l'achèvement de l'automatisation de la suite HCM pour les clients et prospects Oracle. Et ce n'est pas comme si Oracle était parti de zéro ; il pouvait déjà s'appuyer sur des modules majeurs du portefeuille global d'automatisation de la gestion des effectifs avec ses fonctionnalités éprouvées telles qu'Oracle Time and Labor, Oracle Absence Management et Oracle Workforce Health and Safety (voir la figure 4).

De plus, Oracle suit les principes d'architecture et de conception appropriés :

- Réduire le coût du travail
- Tirer parti de l'IA pour la planification (y compris la prise en charge des agents l'IA générative pour les scénarios courants tels que la gestion des équipes, le traitement des heures supplémentaires et la surplanification)
- Assurer la conformité
- Tenir compte des préférences des collaborateurs
- Optimiser le remplissage des créneaux horaires
- Élaborer les plans d'équipe en fonction des préférences, de la disponibilité et des compétences des collaborateurs
- Donner aux collaborateurs les moyens de choisir, de libérer et d'échanger leurs horaires

La combinaison de l'architecture et des principes de conception ci-dessus garantit une offre Oracle Workforce Management innovante et compétitive.

**Figure 4. Oracle Workforce Management s'appuie sur d'autres offres fondamentales**



Source: Oracle

## Les compétences sont au coeur de la suite Oracle Cloud HCM

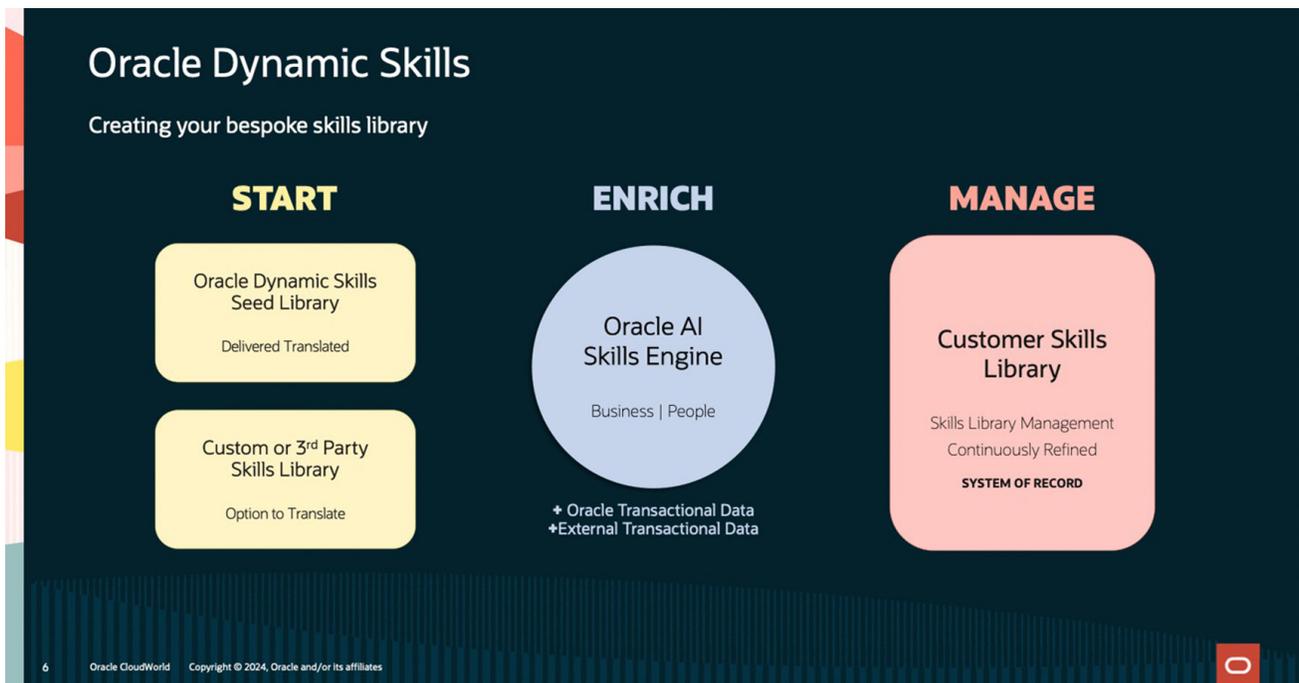
Il y a cinq à sept ans, les compétences sont revenues dans le giron des RH et des responsables des ressources humaines. La technologie innovante permet de mieux comptabiliser, collecter et gérer les compétences que jamais, et la combinaison d'une pénurie de capacités humaines, d'une pénurie de compétences et de la capacité à adapter la formation aux besoins individuels a ouvert la voie à une renaissance des compétences.

Cela a été un tournant pour les compétences, qui était un domaine négligé, en raison de l'approche ponctuelle – la promesse de « ce sera la dernière collecte de données sur les compétences » – tombant à l'eau encore et encore, le manque de responsabilité pour l'atrophie des compétences, et bien d'autres facteurs. Les premières tentatives des fournisseurs de collecter explicitement des informations sur les compétences en remplaçant les formulaires papier par des formulaires électroniques ont subi le même sort : ils n'ont pas bougé le curseur dans l'apprentissage, la planification de carrière, l'expérience des collaborateurs ou la rétention. Oracle a tiré les enseignements de certains défis du secteur et a lancé son offre de compétences dynamiques avec l'infrastructure de compétences, y compris la possibilité d'agréger et d'enrichir les compétences de n'importe quelle source, les processus de talents basés sur les compétences et les informations sur les compétences pour accompagner une organisation basée sur les compétences.

À court terme, il s'agit de la capacité à collecter implicitement des compétences à partir des artefacts numériques et des traces laissées par les individus. Par exemple, une personne qui crée plusieurs présentations Microsoft PowerPoint par semaine possède des compétences PowerPoint. Quelqu'un qui écrit des e-mails en italien parle probablement couramment l'italien. Ces compétences doivent être générées par un système de gestion des compétences innovant, et c'est là qu'Oracle se dirige avec son offre de compétences dynamiques.

Oracle permet aux entreprises de créer leur propre bibliothèque de compétences dans un processus en trois étapes (voir la figure 5) :

Figure 5. Oracle Dynamic Skills et son implémentation



Source: Oracle

- 1. Démarrer par les bibliothèques de compétences existantes.** Pour faciliter le démarrage du processus de création d'une bibliothèque de compétences, Oracle fournit la bibliothèque Oracle Dynamic Skills, qui est gérée dans toutes les langues prises en charge par les applications Oracle. En plus de cela, il permet la fusion avec des bibliothèques de compétences personnalisées.
- 2. Enrichir la bibliothèque avec Oracle Skills Engine.** Oracle Skills Engine examine les données transactionnelles Oracle et externes pour enrichir la bibliothèque de compétences. Cette capacité est essentielle pour rendre la bibliothèque de compétences dynamique, reflétant la réalité.
- 3. Gérer votre bibliothèque de compétences personnalisée.** Il en résulte une bibliothèque de compétences spécifique au client qui peut être gérée par chaque client comme il l'entend.

Oracle a initialement chargé son référentiel de compétences à partir de millions de descriptions de poste, ainsi que de documents sur les personnes et les informations sur les emplois. Il a harmonisé les informations en fonction des normes du secteur et les met à jour en permanence. En 2024, Oracle a ajouté les fonctionnalités suivantes à Oracle Dynamic Skills :

- Nouvelle bibliothèque de données prédéfinies
- Curation et gestion des compétences gérées par le client
- Autres fonctionnalités d'extension de la plateforme de compétences déjà ouverte
- Prise en charge multilingue
- Amélioration du soutien des compétences dans les domaines de la gestion de la performance, de la planification et de la budgétisation

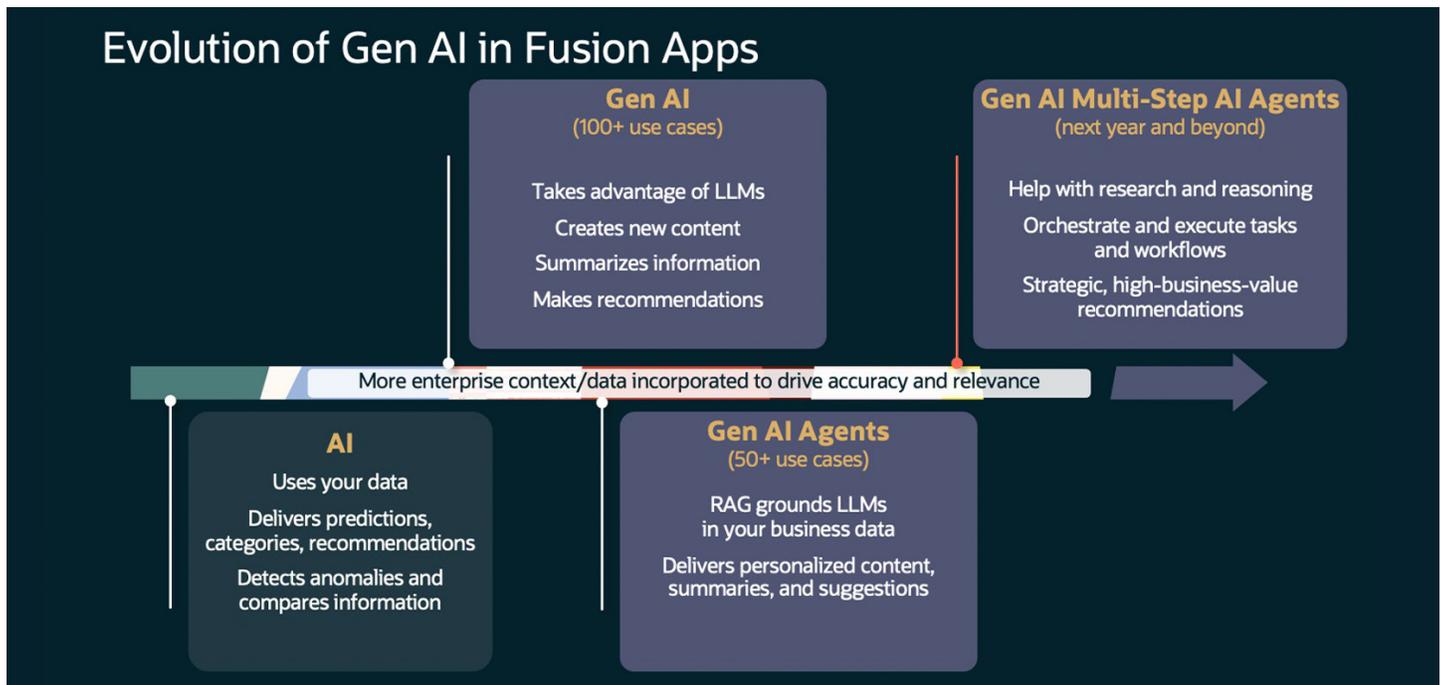
Toutefois, la nouvelle fonctionnalité clé d'Oracle Dynamic Skills est la fonctionnalité Inferred Skills qu'Oracle a récemment ajoutée à Oracle Cloud HCM. Grâce à l'IA, Oracle surveille en permanence l'activité numérique d'une entreprise et trouve, comprend et détecte ainsi les compétences. Cette approche garantit que les compétences ne s'atrophient jamais, mais sont continuellement mises à jour au fur et à mesure de leur évolution, sans aucun effort d'entreprise explicite (substantiel). L'étendue et la qualité de ses capacités à inférer des compétences constituent un puissant facteur de différenciation pour Oracle Cloud HCM.

## L'IA est facile avec la bonne approche

L'IA générative domine les feuilles de route des logiciels d'entreprise et influence fortement la mise en œuvre des fonctionnalités ; elle sera encore l'objet d'innovation et d'investissements en 2024 et dans les années à venir. La feuille de route Oracle ne fait pas exception. À l'avant-garde de toutes les fonctionnalités d'IA générative se trouve toujours la question de la plateforme : à l'époque où l'IA était fournie en tant que fonctionnalité unique, peu importe la façon dont le modèle d'IA a été créé, entraîné et exploité. Aujourd'hui, avec la nécessité de fournir l'IA générative à grande échelle, de manière reproductible et permanente, le respect des limites de conformité éthique nécessite une approche de plateforme.

En 2023 et en 2024, il est devenu clair qu'il existe deux vitesses différentes d'adoption de l'IA. Les éditeurs IT qui travaillent sur une seule plateforme d'IA ont une avance de 9 à 12 mois sur ceux qui doivent opérer sur plusieurs plateformes d'IA (ou de cloud). Pour Oracle Cloud HCM, il est clair que toute l'IA tourne sur OCI, ce qui donne à Oracle une longueur d'avance sur ses principaux concurrents du marché des grandes entreprises, qui exploitent toutes leurs offres (et doivent donc utiliser l'IA) sur plusieurs clouds (voir la figure 6).

Figure 6. L'évolution de l'IA générative dans Fusion Apps



Source: Oracle

Un élément clé de la feuille de route pour Oracle a été non seulement de fournir de l'IA générative, mais également de la rendre extensible aux entreprises. Il est clair que l'IA générative prête à l'emploi n'aura que des cas d'usage limités pour les entreprises, en particulier dans le domaine de l'automatisation HCM, car les données d'entreprise sensibles doivent faire partie de tout effort d'IA générative.

Dans le cadre de sa stratégie pour l'IA générative extensible, Oracle offre les fonctionnalités suivantes :

- **Plus de choix en matière de LLM.** Oracle permet aux entreprises de choisir leur LLM préféré, ce qui leur donne un choix stratégique sur le fonctionnement interne de leur automatisation l'IA générative. La localisation des données, la propriété intellectuelle, etc. sont souvent très importantes pour les entreprises. Cette flexibilité est donc essentielle.
- **Création et personnalisation des invites pour l'IA générative.** Fort de son ADN PaaS, Oracle permet aux clients de créer leurs propres invites d'IA générative. Cela est essentiel, car la solution d'IA générative fournie par le fournisseur n'est pas toujours adaptée et les entreprises ont besoin de la flexibilité nécessaire pour créer leurs propres invites. En outre, Oracle permet aux entreprises de personnaliser les invites d'IA générative fournies par Oracle, ce qui est tout aussi important pour qu'elles puissent augmenter la valeur de leur automatisation de l'IA générative.

- **Association de l'IA générative à un workflow spécifique.** L'IA générative en soi n'est pas très utile s'il n'est pas associé au bon contexte de travail. Pour ce faire, Oracle permet aux entreprises d'associer leur IA générative (standard, personnalisé ou auto-construite) aux workflows appropriés.

## ANALYSE ET OBSERVATIONS

Constellation voit les forces et faiblesses suivantes, qui ne peuvent pas être surmontées en moins d'un an, ainsi que les opportunités et les menaces, qui peuvent se produire et être créées / surmontées en moyenne de six mois, dans Oracle Cloud HCM (voir la figure 7) :

### Forces

Oracle Cloud HCM possède les atouts suivants :

- **La suite HCM la plus complète pour les grandes entreprises.** Avec ce qui sera bientôt plus de 20 ans d'investissement dans l'automatisation HCM, Oracle offre l'ensemble le plus large d'automatisation HCM pour les grandes entreprises parmi les éditeurs couverts dans l'étude du marché Constellation. Oracle n'a pas faibli dans son engagement en matière de R&D et dispose de plus d'ETP de développement que plusieurs concurrents combinés, ce qui montre la profondeur et l'étendue d'Oracle Cloud HCM.
- **Gestion des faiblesses de la paie.** L'une des faiblesses d'Oracle Cloud HCM a longtemps été la disponibilité permanente de ses options de paie internationales. Oracle a maintenant traité cette question avec une nouvelle approche et stratégie, prometteuse et qui rendra Oracle Cloud HCM plus attrayant pour les entreprises mondiales.
- **Nouvelle offre de planification des effectifs.** Tout comme pour la paie, Oracle a préféré s'associer pour l'automatisation de la planification des effectifs, mais le fournisseur a désormais inversé sa position. Avec la nouvelle offre Oracle Workforce Scheduling, les entreprises disposent d'une offre plus complète et plus compétitive pour gérer la planification des effectifs, avec la même expérience utilisateur.
- **L'IA générative pour le HCM sur OCI.** De tous les fournisseurs HCM, Oracle est le seul à exploiter une offre IaaS indépendante : OCI. L'IA générative a été un moteur clé pour les fournisseurs IaaS et OCI a bien réussi à être une offre convaincante. Cela a aidé Oracle dans son ensemble à mettre ses offres d'IA générative, y compris celles d'Oracle Cloud HCM, plus rapidement entre les mains de ses utilisateurs. Tant qu'OCI reste une option d'IA générative

convaincante et leader, en particulier associée à des applications transactionnelles critiques pour la performance de l'entreprise, il sera facile pour Oracle Cloud HCM de passer à une position de leader et de rester à un rôle de leader par rapport à ses concurrents.

## Faiblesses

Constellation constate les faiblesses d'Oracle suivantes :

- **La perception d'Oracle reste un défi.** Malgré tous les efforts visant à rendre Oracle plus orienté services et plus conciliants, et bien que l'entreprise ait montré des signes encourageants, de nombreux CEO, DRH et DSI sont rejettent fermement Oracle, sur la base d'expériences passées – souvent d'il y a plusieurs dizaines d'années – même si cela signifie que leur entreprise doit se contenter d'une offre de deuxième ou troisième rang. C'est une situation malheureuse, mais c'est la raison n°1 pour laquelle les entreprises ne choisissent globalement pas Oracle et, donc, pas Oracle Cloud HCM.
- **Probablement plus de travail à faire dans la paie.** Il est bon de voir Oracle changer sa position sur l'automatisation de la paie, augmentant à la fois les paies internes et configurées par les partenaires. Il reste à voir si cela sera accepté par les clients. Nous verrons bientôt si Oracle peut atteindre une paie « zéro tracas ». Dans tous les cas, Oracle dispose de la R&D, de la volonté d'investir et des talents pour créer davantage de paies internes pour les entreprises internationales.
- **Pas encore à 100% sur Redwood.** Oracle met beaucoup de temps à harmoniser son offre avec sa nouvelle plateforme d'expérience utilisateur, Redwood. Oracle a pour l'essentiel terminé son développement, mais il ne devrait pas être prêt pour l'adoption par les clients avant la fin de 2025. Plus tôt cet effort sera terminé, mieux ce sera pour les clients et prospects d'Oracle.

**Figure 7. Forces et faiblesses d'Oracle**

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suite HCM la plus complète pour les grandes entreprises</li> <li>• Résolution des faiblesses en matière de paie</li> <li>• Nouvelle offre de gestion des effectifs</li> <li>• IA générative pour le HCM exécutée sur OCI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La perception d'Oracle reste un défi</li> <li>• Plus de travail probablement à effectuer dans la paie</li> <li>• Adoption pas encore à 100 % de Redwood</li> </ul>

Source : Constellation Research

# RECOMMANDATIONS

Constellation propose les observations et recommandations suivantes pour l'évaluation d'Oracle

Cloud HCM :

- **Opter pour l'accélération de votre activité.** La vitesse et l'agilité sont des facteurs de survie pour les entreprises au XXI<sup>e</sup> siècle. Oracle Cloud HCM aide les entreprises à accélérer leur développement en fournissant un système intégré unique, de l'acquisition des talents à l'administration des avantages, avec des fonctionnalités d'expérience utilisateur et d'automatisation mobile identiques. La transformation numérique implique un nouveau besoin d'exécution pour les entreprises, et Oracle Cloud HCM a la possibilité d'activer Enterprise Acceleration.
- **Choisissez Oracle si vous avez besoin d'une suite ERP innovante et unifiée.** Depuis sa création, Oracle fournit une proposition de valeur unifiée pour la finance, les RH et bien plus encore. Sa nouvelle approche d'architecture rend la suite plus précieuse et plus innovante et fait d'Oracle un acteur clé à considérer dans le cadre d'une sélection d'ERP. Oracle Cloud HCM n'est pas seulement un module indépendant, mais également un module solide, voire le plus solide, de la suite Oracle ERP.
- **Lorsqu'il vous faut une suite HCM, consultez Oracle.** Comme mentionné précédemment, Oracle Cloud HCM offre la suite HCM la plus complète, avec des bénéfices métier et des capacités RH toujours importantes, telles que ses fonctionnalités Oracle Celebrate, Connections et Journey résolues par des offres tierces. Dans un avenir proche, il est improbable que l'un des concurrents d'Oracle Cloud HCM soit en mesure de proposer une portée similaire du cœur de HCM et des fonctionnalités associées.
- **Gardez un œil sur les nouvelles offres Payroll et Workforce Management d'Oracle et envisagez leur adoption dès que possible.** Pour l'automatisation des entreprises, il est essentiel de fournir une meilleure automatisation aux dirigeants et leurs équipes. Oracle s'est montré innovant dans ce domaine, ce qui constitue un différenciateur pour les prospects et constitue une étape incontournable pour les clients actuels.
- **Sélectionnez Oracle pour une suite HCM pionnière en matière d'adoption de l'IA.** Grâce à la nouvelle fonctionnalité de gestion des effectifs, Oracle complète sa suite avec des offres internes (par rapport aux offres

partenaires). Oracle offre ainsi plus de synergies, une meilleure expérience collaborateur et plus d'avantages liés à la suite. Du côté de l'IA, OCI est l'une des plateformes d'IA les plus convaincantes pour les entreprises disposant de grandes quantités de données transactionnelles, et Oracle Cloud HCM passe à un niveau leader sur le marché.

- **Déterminer votre prudence commerciale.** Peu importe le fournisseur, les entreprises doivent s'assurer qu'elles en ont pour leur argent. Avec Oracle, les dirigeants doivent faire attention à ce que les licences et les services d'implémentation fournissent à leur entreprise un coût total de possession satisfaisant. Comme pour toutes les autres offres liées aux services, les prix fluctuent, doivent faire l'objet d'un accord contractuel aussi longtemps que nécessaire et doivent être constamment surveillés pour éviter les surprises commerciales négatives.

Dans l'ensemble, Oracle est à bien des égards le leader, et un acteur sérieux pour quelques autres, parmi les suites HCM couvertes par le HCM Market Overview. Il occupe une position de leader en ce qui concerne la profondeur de tous les domaines du HCM, la gestion des effectifs étant désormais à la hauteur du reste de la suite. Son offre de paie connaît une mise à jour majeure avec la nouvelle stratégie de paie, et la possibilité de gérer les compétences dans l'ensemble de la suite HCM fait d'Oracle Cloud HCM un acteur des compétences très attractif.

En fin de compte, toutes les relations fournisseur/entreprise sont uniques. Les responsables qui décident de la suite HCM doivent donc s'assurer d'avoir de bonnes relations avec les principales parties prenantes du côté Oracle pour leur périmètre d'achat respectif. En fait, la qualité de ces relations est un critère clé pour la réussite de la sélection : les relations individuelles entre les personnes clés des fournisseurs et des entreprises comptent beaucoup plus pour la réussite du cycle de vie des produits HCM que les images stéréotypées générales des fournisseurs et des produits.

## RECHERCHES CONNEXES

---

Pour obtenir un aperçu des principaux fournisseurs de systèmes RH, voir Holger Mueller, « Propelling the Future of Work with Key HCM Suites », Constellation Research, 7 juin 2019. <https://www.constellationr.com/research/propelling-future-work-key-hcm-suites>

---

Pour plus d'informations sur l'accélération de l'activité, voir Holger Mueller, « Why People Leaders Must Embrace Enterprise Acceleration », Constellation Research, 3 juillet 2018. <https://www.constellationr.com/research/why-people-leaders-must-embrace-enterprise-acceleration>

---

Pour en savoir plus sur l'impact de l'IA sur le HCM, voir Holger Mueller, « AI Changes HR Like Nothing Else Before », Constellation Research, 14 juin 2019. <https://www.constellationr.com/research/ai-changes-hr-nothing-else>

---

Pour en apprendre davantage sur l'impact de la blockchain sur le HCM, voir Holger Mueller, « The Looming Impact of Blockchain on HR & the Future of Work », Constellation Research, 7 septembre 2018. <https://www.constellationr.com/research/looming-impact-blockchain-hr-future-work>

---

Pour plus d'informations sur les tendances en matière de HCM, voir Holger Mueller, « Eight Trends Affecting HCM in 2018 », Constellation Research, 11 septembre 2018. <https://www.constellationr.com/research/eight-trends-affecting-hcm-2018>

---

Pour savoir à quoi faire attention lors de la sélection d'un logiciel de gestion des effectifs, voir Holger Mueller, « Workforce Management Selection Criteria for 2018 and Beyond », Constellation Research, 14 septembre 2018. <https://www.constellationr.com/research/workforce-management-selection-criteria-2018-and-beyond>

---

Pour obtenir un aperçu des suites HCM globales, voir Holger Mueller, « Constellation ShortList™ Global HCM Suites », Constellation Research, 21 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-global-hcm-suites-9>

---

Pour un aperçu des fournisseurs de paie en Amérique du Nord, voir Holger Mueller, « Constellation ShortList™ Payroll for North American SMBs », Constellation Research, 21 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-payroll-north-american-smb-7>

---

Pour un aperçu des suites de gestion des effectifs, voir Holger Mueller, « Constellation ShortList™ Workforce Management Suites », Constellation Research, 14 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-workforce-management-suites-7>

---

---

Pour obtenir un aperçu des solutions de gestion des talents en Amérique du Nord, voir Holger Mueller, « Constellation ShortList™ North American Talent Acquisition », Constellation Research, 21 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-north-american-talent-acquisition-5>

---

Pour obtenir un aperçu des fournisseurs de gestion des talents basés en Europe, voir : Holger Mueller, « Constellation ShortList™ European Talent Management Suites and Functions », Constellation Research, 14 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-european-talent-management-suites-and-functions>

---

Pour un aperçu des fournisseurs de gestion de la rémunération, voir à Holger Mueller, « Constellation ShortList™ Compensation Management », Constellation Research, 21 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-compensation-management-4>

---

Pour un aperçu des fournisseurs d'administration des avantages sociaux, voir Holger Mueller, « Constellation ShortList™ Benefits Administration », Constellation Research, 14 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-benefits-administration-4>

## NOTES DE FIN DE PAGE

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus sur l'accélération de l'activité, voir Holger Mueller, « Why People Leaders Must Embrace Enterprise Acceleration », Constellation Research, 3 juillet 2018. <https://www.constellationr.com/research/why-people-leaders-must-embrace-enterprise-acceleration>

---

<sup>2</sup> Holger Mueller, « Propelling the Future of Work with Key HCM Suites », Constellation Research, 7 juin 2019. <https://www.constellationr.com/research/propelling-future-work-key-hcm-suites>

---

<sup>3</sup> Pour en savoir plus sur la façon dont Oracle permet les opérations on-premises de son portefeuille de technologies et d'applications, voir Holger Mueller, « Oracle Cloud at Customer Active Next-Gen Computing », Constellation Research, 22 octobre 2018. <https://www.constellationr.com/research/oracle-cloud-customer-enables-next-gen-computing>

---

<sup>4</sup> Pour plus d'informations sur les EAP, voir Holger Mueller, « Platforms Rule Enterprise Application Success in the 2020s », 26 février 2021. <https://www.constellationr.com/research/platforms-rule-enterprise-application-success-2020s>

---

<sup>5</sup> Pour en savoir plus sur les tendances HCM, voir : Holger Mueller, « Eight Trends Affecting HCM in 2018 », Constellation Research, 11 septembre 2018. <https://www.constellationr.com/research/eight-trends-affecting-hcm-2018>

---

<sup>6</sup> Pour en savoir plus sur les tendances HCM, voir : Holger Mueller, « huit tendances affectant HCM en 2018 », Constellation Research, 11 septembre 2018. <https://www.constellationr.com/research/eight-trends-affecting-hcm-2018>

---

<sup>7</sup> Pour plus d'informations sur la gestion de la paie, voir Holger Mueller, « How to Succeed in Complex Payroll Environments », Constellation Research, 29 novembre 2022. <https://www.constellationr.com/research/how-succeed-complex-payroll-environments>

---

<sup>8</sup> Pour une Constellation ShortList sur les fournisseurs de gestion des effectifs, voir Holger Mueller, « Constellation ShortList™ Workforce Management Suites », Constellation Research, 14 août 2024. <https://www.constellationr.com/research/constellation-shortlist-workforce-management-suites-0>

## BIO DE L'ANALYSTE

# Holger Mueller

## Vice President and Principal Analyst

Holger Mueller est Vice President et Principal Analyst chez Constellation Research. Il fournit des conseils pour les catalyseurs fondamentaux du cloud, IaaS et PaaS, avec des incursions dans la pile technologique du big data, des analyses et du SaaS. H. Mueller fournit une stratégie et des conseils à des clients clés, y compris les directeurs de l'information, les directeurs de la technologie, les directeurs des produits, les analystes d'investissement, les capital-risqueurs, les entreprises du côté de la vente et les acheteurs de technologie.

Avant de rejoindre Constellation Research, Mueller était VP of products pour NorthgateArinso, une entreprise KKR. Il a dirigé la transformation des produits vers le cloud et jeté les bases de nouvelles fonctionnalités de processus métier en tant que service (BPaaS). Auparavant, il était Chief Application Architect chez SAP et était également VP of products chez FICO. Avant cela, il a travaillé pour Oracle dans diverses fonctions de management, à la fois pour le développement d'applications (CRM, Fusion) et pour le développement commercial. H. Mueller a commencé sa carrière chez Kiefer & Veitinger, qu'il a aidé à passer d'une start-up au plus grand fournisseur de CRM d'Europe dès 1995. H. Mueller est titulaire d'un diplôme de l'Université de Mannheim, avec un accent sur les sciences de l'information, le marketing, la gestion internationale et la technologie chimique. Originaire d'Europe, Mueller parle six langues.

---

[🐦 @holgermu](https://twitter.com/holgermu) [🖥️ constellationr.com/users/holger-mueller](https://www.constellationr.com/users/holger-mueller) [in linkedin.com/in/holgermueller](https://www.linkedin.com/in/holgermueller)

# À PROPOS DE CONSTELLATION RESEARCH

Constellation Research est une société de recherche et de conseil primé de la Silicon Valle qui aide les organisations à relever les défis du bouleversement numérique grâce à la transformation des modèles d'affaires et à l'application judicieuse de technologies disruptives. Contrairement aux centres d'analystes traditionnels, Constellation Research bouleverse les modes d'accès à la recherche, les sujets abordés et la façon dont les clients peuvent s'associer à un cabinet d'étude pour réussir. Plus de 350 clients ont adhéré, issus d'un écosystème d'acheteurs, de partenaires, de fournisseurs de solutions, de dirigeants, de conseils d'administration et de vendeurs. Notre mission est d'identifier, de valider et de partager nos connaissances avec nos clients.

## Points forts de l'organisation

- Nommé nouveau cabinet d'analystes de l'année par l'Institute of Industry Analyst Relations (IIAR) en 2011 et premier cabinet d'analystes indépendant en 2014 et 2015.
- Une équipe de recherche expérimentée avec une moyenne de 25 ans d'expérience en tant que praticien, gestionnaire et industriel.
- Organisateur de la Constellation Connected Enterprise, un sommet sur l'innovation et une retraite de partage des connaissances sur les meilleures pratiques pour les chefs d'entreprise.
- Fondateurs de Constellation Executive Network, une organisation membre pour les leaders numériques qui cherchent à apprendre des leaders du marché et des adeptes rapides.

---

 [www.ConstellationR.com](http://www.ConstellationR.com)

 [@ConstellationR](https://twitter.com/ConstellationR)

 [info@ConstellationR.com](mailto:info@ConstellationR.com)

 [sales@ConstellationR.com](mailto:sales@ConstellationR.com)

---

Toute reproduction ou distribution non autorisée, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, y compris la photocopie, la télécopie, la numérisation d'images, l'e-mail, la numérisation ou la mise à disposition à des fins de téléchargement électronique est interdite sans l'autorisation écrite de Constellation Research Inc. Avant de photocopier, scanner et numériser des éléments pour un usage interne ou personnel, veuillez contacter Constellation Research Inc. Tous les noms commerciaux, marques de commerce ou marques déposées sont des noms commerciaux, des marques de commerce ou des marques déposées de leurs propriétaires respectifs.

Les informations contenues dans cette publication ont été compilées à partir de sources jugées fiables, mais l'exactitude de ces informations n'est pas garantie. Constellation Research Inc. décline toutes les garanties et conditions relatives au contenu, explicites ou implicites, y compris les garanties de qualité marchande et de conformité à un usage particulier, et n'assume aucune responsabilité juridique quant à l'exactitude, à l'exhaustivité ou à l'utilité de toute information contenue dans ce document. Toute référence à un produit, un procédé ou un service commercial n'implique ni ne constitue une approbation de celui-ci par Constellation Research Inc.

Cette publication vise à fournir des informations exactes et faisant autorité en ce qui concerne l'objet traité. Elle est vendue ou distribuée en tenant compte du fait que Constellation Research Inc. n'est pas engagée dans la prestation de services juridiques, comptables ou autres services professionnels. Si un avis juridique ou une autre assistance d'expert est nécessaire, les services d'une personne professionnelle compétente doivent être sollicités. Constellation Research Inc. n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation ou l'application de ces informations et ne donne aucune garantie expresse concernant les résultats. (Modifié à partir de la Déclaration de principes adoptée conjointement par l'American Bar Association et un comité d'éditeurs et d'associations.)

Votre confiance est importante pour nous et, à ce titre, nous croyons en l'ouverture et en la transparence de nos relations financières. Avec l'autorisation de nos clients, nous publions leurs noms sur notre site Web.

San Francisco Bay Area | Boston | Colorado Springs | Denver | Ft. Lauderdale | New York Metro  
Northern Virginia | Portland | Pune | San Diego | Sydney | Washington, D.C.