



Exploitez au maximum vos données RH : 4 idées pour tirer profit de vos data

Month 04, 2020 | Version 1.00
Copyright © 2020, Oracle and/or its affiliates

INTRODUCTION

Les milléniaux des générations Y & Z représenteront **75%** des effectifs en 2025.

Qu'attendent-ils ?

Dans quelles entreprises aimeraient-ils évoluer ?

Qui sont-ils ?

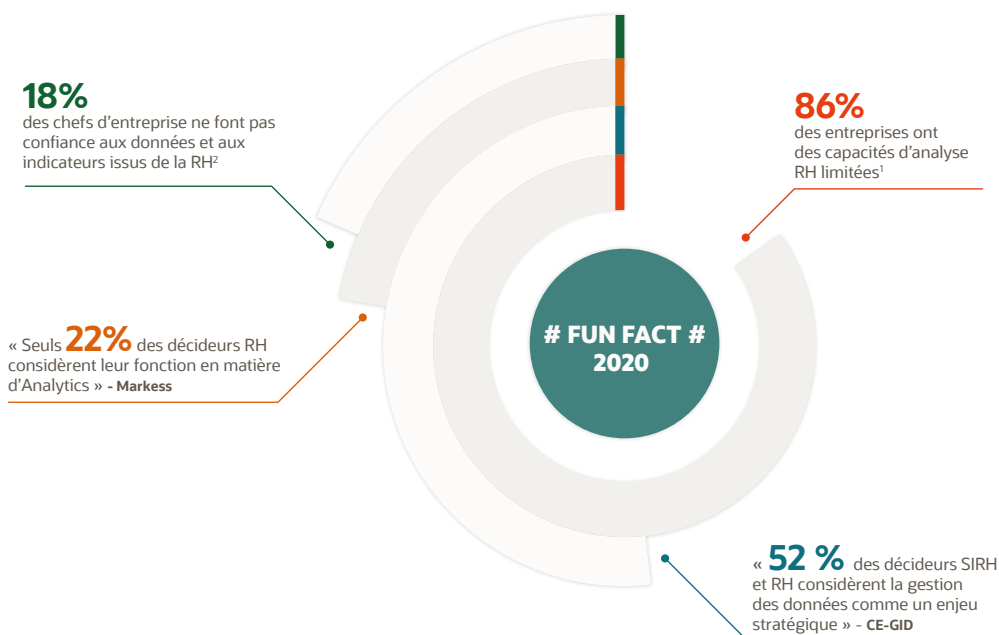
Les milléniaux n'ont jamais connu le monde sans le numérique. Ils ont davantage le goût du challenge et souhaitent être responsabilisés rapidement au sein de l'entreprise et en partager ses valeurs et sa vision plutôt que d'avoir des avantages superflus ou de longues vacances.

Comment suivre cette génération hyper connectée ?
Comment gérer leur parcours, alors même qu'ils ne se voient pas faire le même métier dans un proche avenir ?
Comment les garder motivés et les accompagner dans leurs carrières dans votre entreprise ?

Les données RH internes et externes à votre entreprise votre entreprise vous permettront de mieux comprendre et anticiper les besoins de vos collaborateurs.

Dans cet Ebook nous vous invitons à :

- #1** Mieux comprendre vos données RH et faire face aux problématiques en vous détachant des contraintes techniques
- #2** Répondre de manière concrète et en quelques jours avec des tableaux de bord et applications clé en main afin d'utiliser au mieux vos données RH

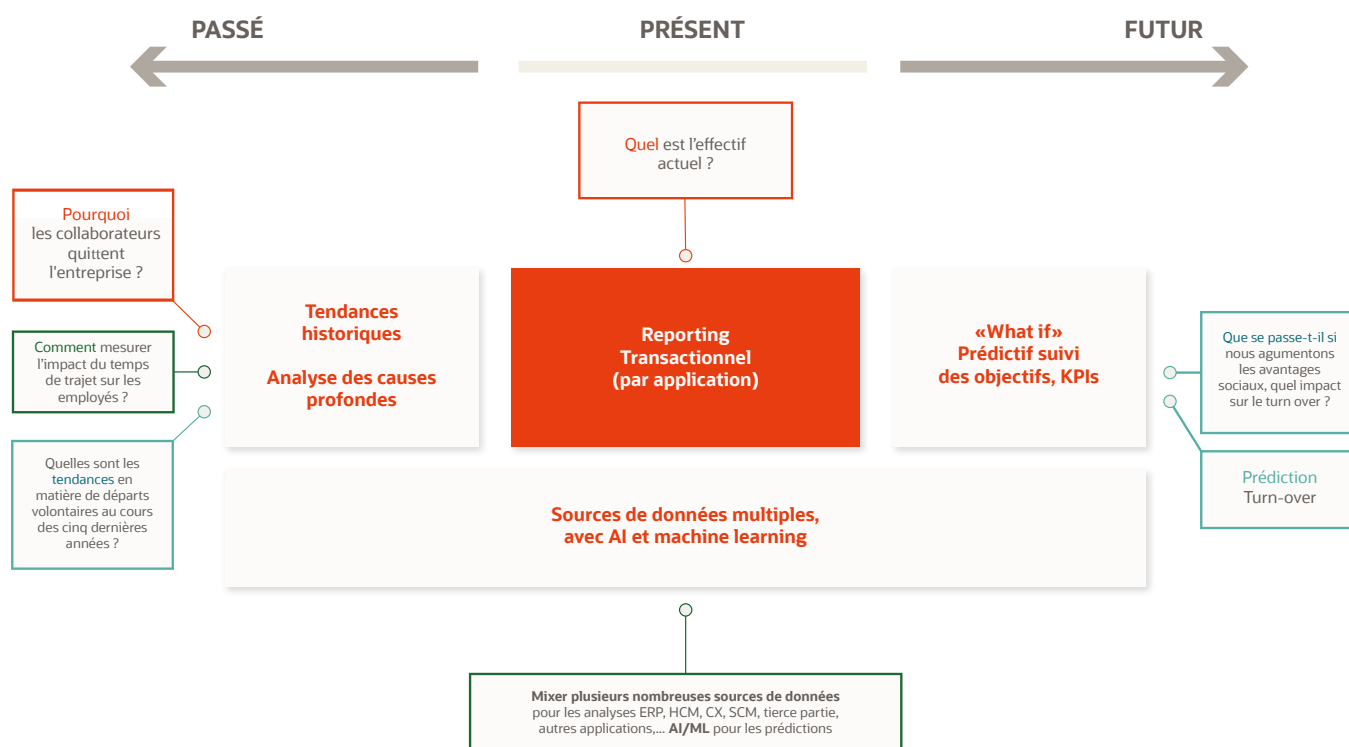


1 - Deloitte : Building a World-Class HR Measurement and Analytics Function study

2 - CEB : HR Global Labor Market Survey

Le plus souvent, ces DRH font partie des entreprises les plus innovantes et dynamiques, qui misent sur la technologie pour les aider à utiliser au mieux les données dans un but d'optimisation.

Des questions toujours très présentes malgré les technologies, les RH ont du mal à les prendre en main et doivent très souvent se référer à la DSI avec des processus de décision long et complexe. Dans ce livre blanc nous vous proposerons des solutions agiles à vos différents problèmes RH. Ces solutions sont déployables en quelques jours et constituent un réel support à vos décisions RH en utilisant vos ressources et vos données du passé :



Dans ce Livre Blanc vous découvrirez :

- #1** Comment tirer parti de vos données RH
- #2** Les applications concrètes et rapides à mettre en place dans votre entreprise

SOMMAIRE

Partie 1

Vos données RH au centre de votre stratégie d'entreprise

Pourquoi changer ?

- ◆ Pour mieux recruter ses collaborateurs
- ◆ Pour mieux détecter les talents
- ◆ Pour déduire le taux d'attrition
- ◆ Pour mieux réviser les salaires

Partie 2

Data Privacy et nouvelles réglementations pour les données RH

- ◆ Qui est concerné ?
- ◆ Quels types de données ?
- ◆ Les RH ont-ils besoin du consentement de leurs collaborateurs ?
- ◆ Sécuriser les données : quand la digitalisation vous vient en aide

Partie 3

Améliorez vos processus de recrutement avec des outils adaptés

- ◆ Mettez sur les formations en mode e-learning
- ◆ Passez vos applications en SaaS
- ◆ Intelligence Artificielle & Big Data pour les RH

Partie 4

Cas concrets d'application Oracle

- ◆ Développez des Talent Review
- ◆ Créez un chatbot RH
- ◆ Gérer vos talents avec Oracle Talent Management Cloud
- ◆ Planifiez vos activités RH avec Oracle Apex
- ◆ Faites des analyses pertinentes grâce à Oracle Analytics Cloud
- ◆ Adoptez une solution pour diminuer l'attrition
- ◆ Simplifiez l'accès aux formations

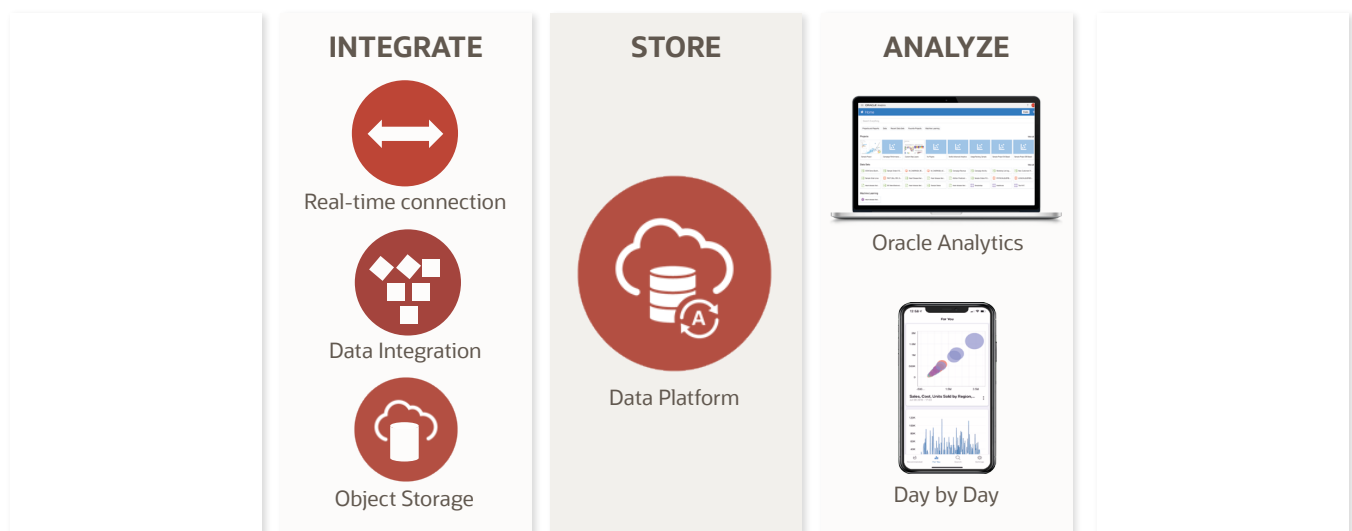
LES DONNÉES RH AU CENTRE DE VOTRE STRATÉGIE D'ENTREPRISE

Sources d'informations précieuses, les données RH sont devenues un défi stratégique pour toutes les entreprises souhaitant optimiser au mieux leur fonctionnement, mais aussi détecter et garder leurs talents.

Pourquoi changer ?

- ◆ Processus lent, complexe et douloureux
- ◆ Risque d'erreur humaine
- ◆ Données non sécurisées
- ◆ Outils multiples et coûteux
- ◆ Des résultats peu fiables

Dans ce livre blanc, vous découvrirez comment Oracle peut être un partenaire efficace pour vous aider à maximiser vos résultats en vous proposant des solutions analytiques adaptées à vos besoins. Oracle Analytics supporte vos RH face aux différentes problématiques sans effort technique voire d'intégration et ce grâce à la plateforme analytics complète, agile et performante :



RECRUTER SES COLLABORATEURS

« En France, les recruteurs mettent en moyenne 46 jours pour aboutir à une embauche »

« Un mauvais recrutement coûte en moyenne 45000 euros à l'entreprise »

- HRvoice.

Il est donc primordial de bien choisir ses collaborateurs : Le plus difficile pour une entreprise est de trouver le bon candidat pour un poste donné, au bon moment.

Où les recruter, quels sont les meilleurs canaux pour les trouver, comment les attirer ? Et une fois trouvé, comment améliorer l'expérience candidat et accélérer le processus de recrutement, considéré comme beaucoup trop long et compliqué, aussi bien par les candidats que par les employeurs ?

Le risque avec les méthodes actuelles (saisie fastidieuse des données sur un fichier Excel, CVs non centralisés) est de passer à côté du candidat idéal, faute d'avoir pu automatiser certains processus.

En cela, la digitalisation et les logiciels SIRH peuvent aider à raccourcir les délais, mais aussi à trouver le candidat idéal, en centralisant les données avec une application qui pourra se synchroniser aux outils existants, facile d'utilisation et personnalisable.

Améliorer l'expérience candidat est également un enjeu primordial. Si la digitalisation aide à donner une image moderne à l'entreprise, le candidat doit pouvoir vivre son recrutement comme s'il allait passer une commande en ligne : simplement, rapidement et efficacement. En outre, une solution Oracle Autonomous permet de développer des applications pour mieux cibler les candidats.

DÉTECTER LES TALENTS AVEC VOS DONNÉES RH

« Seulement environ 44 % des entreprises affirment avoir mis en place une politique de gestion des talents »

- Affiches Parisiennes.

Le talent management est une méthode de recrutement, mais aussi d'identification des collaborateurs **les plus performants** au sein de l'entreprise. Une bonne gestion des talents est l'un des piliers d'une entreprise prospère et pérenne. Mais les données sont difficiles à analyser sans un outil capable de les trier, les mettre en valeur, les analyser pour en faire ressortir des signaux pour mieux vous aider dans l'identification des meilleurs talents

Avec les applications dédiées aux RH, vous allez pouvoir, lors de vos campagnes de recrutement :

- ◆ Cibler le type de profil le plus adapté à votre entreprise.
- ◆ Déterminer les postes qui auraient besoin d'un collaborateur avec des compétences spécifiques.
- ◆ Cibler les voies de recrutement les plus efficaces pour vous,
- ◆ Planifier les départs volontaires et prévus afin de faire un roulement.
- ◆ Former les collaborateurs qui occuperont les postes vacants...

« 7 salariés sur 10 souffrent d'un manque de reconnaissance dans leur entreprise. »

- Medium.

Si ce chiffre paraît énorme, il est pourtant facile d'inverser la tendance en faisant plus attention à ses collaborateurs. Pour cela, les SIRH peuvent vous être d'un grand secours. En premier lieu, ils vous font gagner du temps qui sera alloué à des échanges plus humains, et dans un second temps, à analyser les données liées aux salariés.

En interne cette analyse de données va vous aider à repérer les compétences de chaque collaborateur, à les évaluer et leur proposer les formations les plus pertinentes pour eux en fonction de leurs souhaits, mais aussi de vos besoins. Un outil d'analyse vous permettra également d'obtenir un examen poussé de chaque profil, mais aussi de proposer un poste adapté ainsi que des offres à la mobilité pour les employés voulant évoluer, et ainsi, éviter le départ des employés.

RÉDUIRE LE TAUX D'ATTRITION AVEC L'ANALYTIQUE

« 65 % des nouveaux collaborateurs consultent les offres d'emploi dans les 91 jours qui suivent leur embauche »

- People-doc.

Prévoir les départs des employés est un élément clé des RH. En effet, s'ils ne sont pas anticipés et compris, ils peuvent coûter cher à votre entreprise en laissant des postes vacants ou avec une personne mal formée pour remplacer la personne qui l'occupait.

De plus, sans une bonne gestion du personnel, vous risquez de voir partir vos employés les plus qualifiés qui ont des compétences pour booster votre entreprise.

Une analyse pointue va pouvoir détecter :

- ◆ Les causes des départs volontaires.
- ◆ Pour quelles entreprises vous êtes délaissés, ce qu'elles offrent de plus (formation, mobilité interne, évolution possible, salaire).

Ainsi, vous allez pouvoir ajuster vos offres, faire des analyses prédictives et remédier aux problèmes en amont, tel que les augmentations de salaire.

PLAN SALARIAL

« Pour 50 % des Français, la rémunération est la première source de motivation au travail. »

- Le figaro emploi

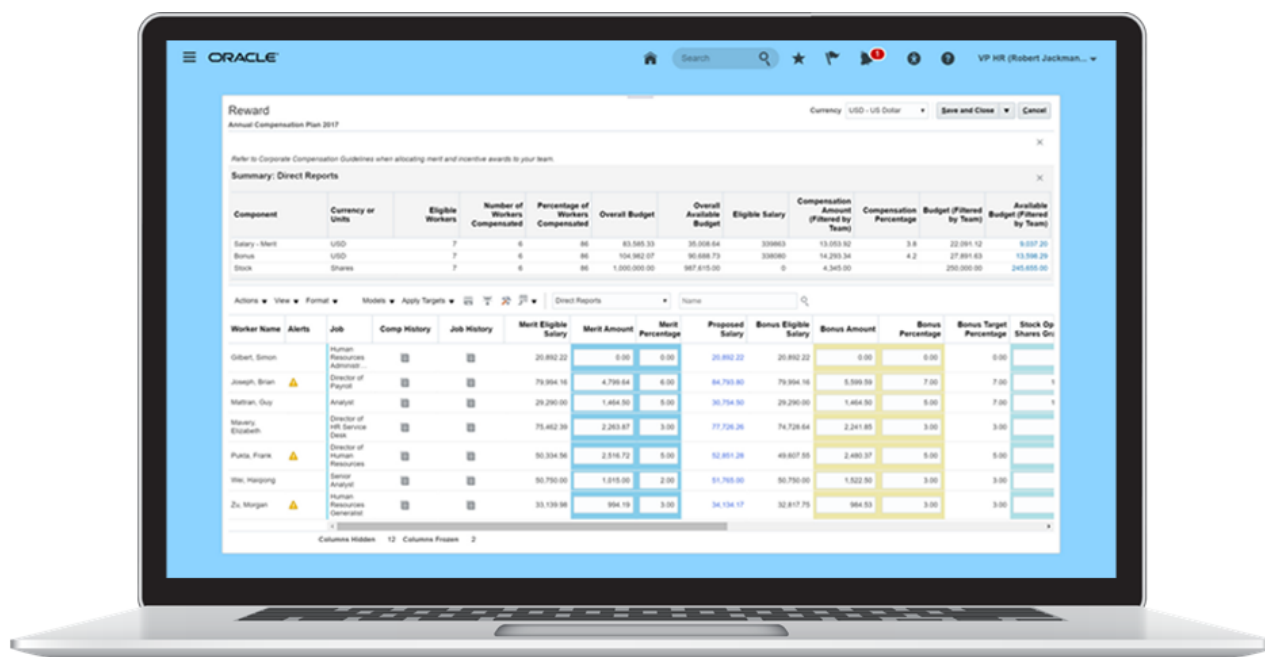
Augmenter ses collaborateurs est un vrai casse-tête pour le RH, mais s'avère indispensable, notamment pour :

- ◆ Motiver les collaborateurs et booster la productivité.
- ◆ Retenir les talents.
- ◆ Éviter le turn-over.

Le processus est souvent lourd et complexe, et beaucoup de problématiques sont à prendre en compte, comme l'égalité salariale homme/femme, l'augmentation des jeunes pour éviter qu'ils ne partent vers des entreprises concurrentes...

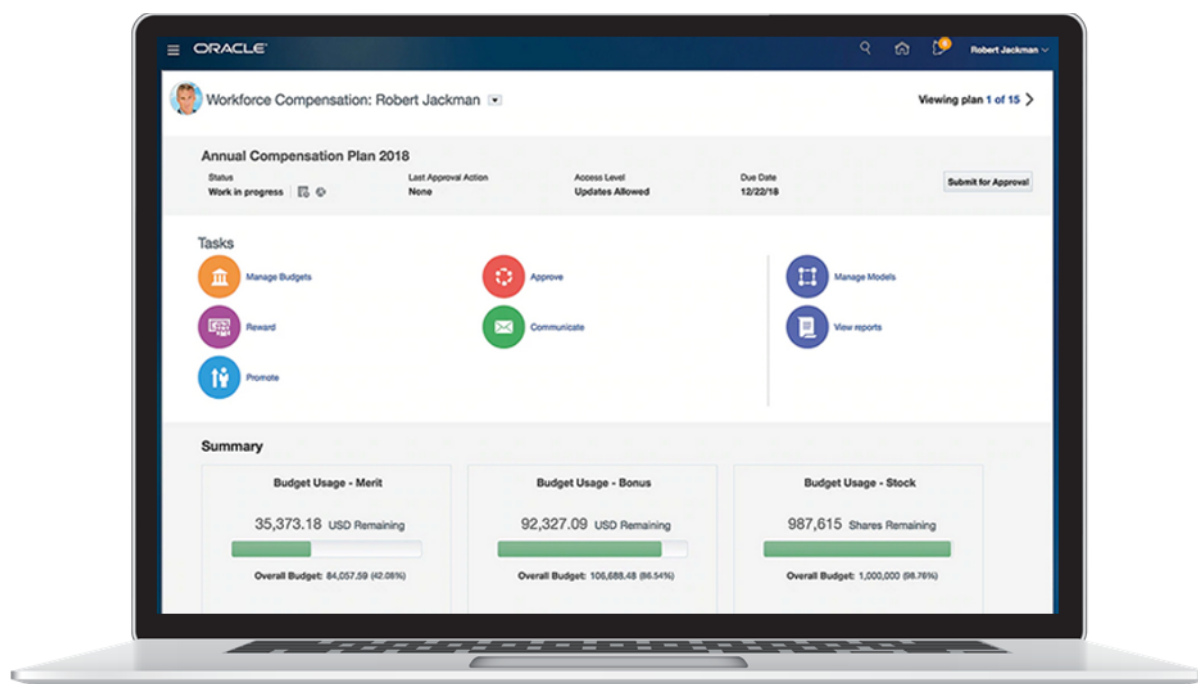
Qui augmenter, pourquoi, dans quelle mesure ?

Autant de questions à gérer en amont lors de la campagne de révision des salaires pour déterminer le type de profil à augmenter (sexe, âge, ancienneté, motivation, esprit d'équipe).



Campagne annuelle d'augmentation extraite d'Oracle HCM Cloud – Workforce Compensation

Oracle Autonomous Data warehouse est un réel support pour votre SIRH dans la mesure où il est capable de collecter, traiter, centraliser, analyser l'ensemble de ses données internes et externes, structurées ou non structurées, pour les mettre à disposition des "Business Analysts" RH.



Processus d'augmentation et vue budgétaire extraite d'Oracle HCM Cloud – Workforce Compensation

DATA PRIVACY ET NOUVELLES RÉGLEMENTATIONS

« 66 % des Français sont sensibles à la protection des données »

- peopledoc

Les données RH sont des sources d'informations pertinentes pour l'entreprise. Elles offrent la possibilité d'optimiser le recrutement et de faire des analyses prédictives pour diminuer le taux d'attrition. Néanmoins, elles soulèvent un problème majeur : **la protection des données.**

Rappel

La RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) est une directive européenne entrée en vigueur le 25 mai 2018 et qui est appliquée dans le droit français. Elle vise la protection des données personnelles. Si elle est plutôt vue comme une loi pour protéger les consommateurs et internautes, elle concerne également les salariés des entreprises. De ce fait, les RH sont particulièrement concernés par la RGPD.

Qui est concerné ?

Tous les salariés de l'entreprise, mais également les candidats, ont un droit de regard sur les données. Ils peuvent demander à les rectifier et à les faire supprimer.

Quels types de données ?

Il est important de faire le tri dans les données à collecter. En effet, certaines ne sont pas forcément pertinentes pour le poste du collaborateur.

« Dans 90 % des cas, les données collectées par les RH ne sont pas nécessaires au regard des finalités poursuivies »

- Thibault Lancrenon,
Editions Législatives.

En somme, respecter la vie privée des salariés en leur demandant uniquement les renseignements nécessaires à l'entreprise, au poste qu'il va occuper ou qu'il occupe.

En revanche, de demander des précisions en vue d'une éventuelle évolution professionnelle au sein de la compagnie. Certaines données sont en effet nécessaires : l'expérience et les compétences déjà acquises, les besoins de formations...

Il faut donc faire un classement, sans pour autant mettre toutes les données de côté qui n'apparaissent pas indispensables sur l'instant.

Les RH ont-ils besoin du consentement de ses collaborateurs ?

Cette question du consentement est la partie qui soulève le plus d'interrogation. Les RH, dans la crainte de se faire épingler par la CNIL, peuvent avoir tendance à demander l'autorisation systématiquement pour chaque renseignement personnel qui est demandé.

Or, ce n'est pas obligatoire. Si ces données sont indispensables au poste, que la personne soit candidate ou salariée, vous n'avez pas à demander la permission. Il en est tout autre si ces données ne représentent pas des informations essentielles pour l'entreprise.

Attention :

à l'inverse, les données médicales seront soumises à une réglementation plus stricte.

SÉCURISER LES DONNÉES : QUAND LA DIGITALISATION VOUS VIENT EN AIDE

Bien entendu, qui dit « données » dit « sécurité ». Ici, la vigilance est de mise. Une fuite des données personnelles peut avoir des conséquences dramatiques, d'autant plus si celles-ci sont relatives à la paie ou à des informations médicales.

On pourrait penser que les données numérisées sont plus vulnérables, or, il n'en est rien. Les applications RH pour gérer les data, les SIRH, devront obligatoirement être conformes et sécurisées, notamment pour les données sensibles.

Vous gagnez donc non seulement du temps, de la clarté, mais vous êtes également assuré que les données seront en sécurité sur l'ensemble des applications Oracle, aussi bien sur un chatbot qu'Autonomous, ou les solutions que vous aurez développées.

MISEZ SUR LES FORMATIONS EN MODE E-LEARNING

« 92% des départements RH estiment que le format numérique fait partie des modalités incontournables pour aider leur entreprise dans leur e-transformation »

- Uknow

La formation est une composante primordiale pour faire évoluer les collaborateurs, augmenter leurs compétences, favoriser leur mobilité en vue de la prise d'un nouveau poste dans le cadre d'une promotion interne, aider les nouveaux arrivants à prendre leurs marques et se familiariser avec l'entreprise. Cela motive également vos salariés qui voient en la formation une reconnaissance de leurs capacités.

Seulement, les formations internes, aussi utiles qu'elles puissent être, sont coûteuses en termes de temps et d'argent.

Le e-learning est une solution simple et efficace de répondre à ces problématiques.

Gain de temps

Le collaborateur peut se former à tout moment via une plateforme accessible 24h/ 24. Il n'est plus obligé de rogner sur son temps libre ou sur son temps de travail. C'est une solution flexible qui s'adapte à tous.

Réduction des coûts

Une formation e-learning peut être utilisée plusieurs fois sans faire intervenir un formateur à chaque séance, vous permettant de réaliser des économies drastiques dans ce secteur sans en perdre la qualité.

Si besoin, des mises à jour pourront néanmoins être mises en place pour actualiser la formation.

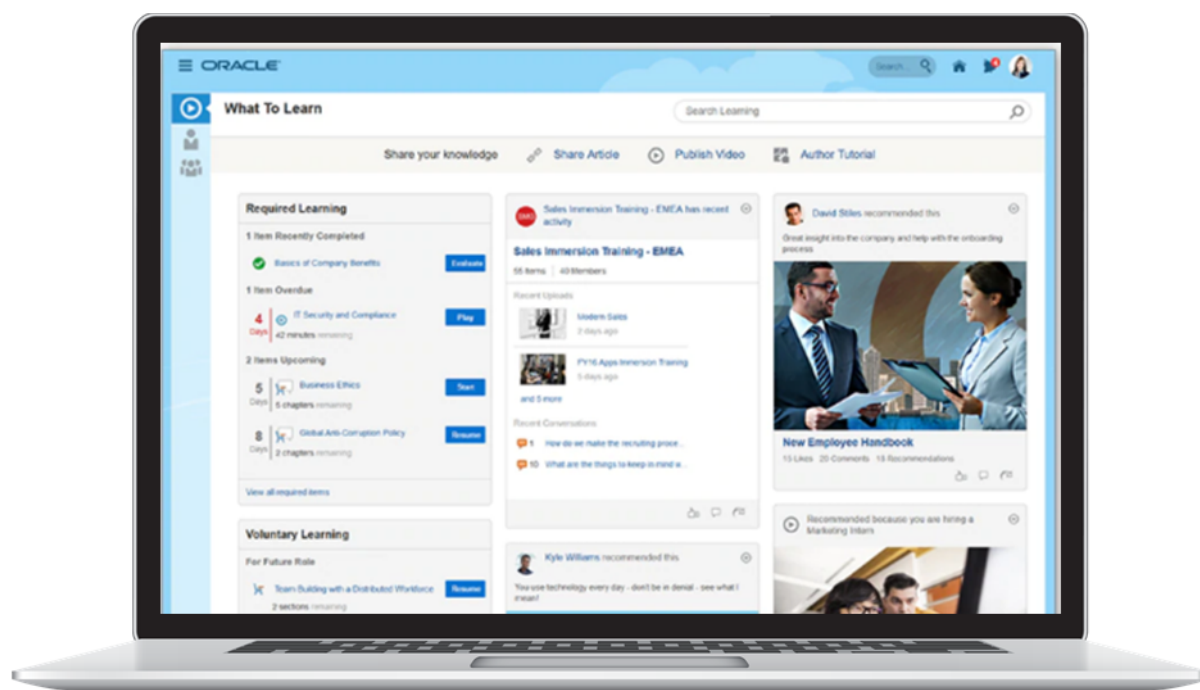
Apprentissage plus rapide et plus efficace

Apprendre via une solution e-learning permet aux collaborateurs d'intégrer plus vite les notions importantes. Ils sont plus attentifs et les quizz de fin de session permettent de se rendre compte de leur niveau. Ces données peuvent être stockées puis réexploitées plus tard pour évaluer et cibler les faiblesses et les compétences de chaque profil.

« Le taux de rétention d'information des formations e-learning entre 25 et 60 %, contre 8 à 10 % en présentiel »

- Apolearn

Cette solution est particulièrement appréciée des jeunes qui baignent dans le digital depuis toujours et permet de donner une image jeune et dynamique à votre entreprise.



Recommandations e-learning individualisées extrait d'Oracle HCM Cloud – Learning

PASSEZ VOS APPLICATIONS EN MODE SAAS

« Le marché des SaaS représente 31 %, contre 16 % des logiciels des licences logiciels »

- FocusRH

Les applications Cloud d'Oracle (Oracle HCM Cloud, ERP Cloud, Analytics Cloud...) proposent des formules d'abonnement adaptables par mois ou par an et définies en fonction de vos besoins

Les SIRH et autres applications implantées physiquement dans votre entreprise sont souvent compliquées à prendre en main, coûteuse en termes de maintenance et de mises à jour. Le mode SaaS vous propose des applications via Internet, sur le cloud et présente de nombreux avantages.

Accessible partout et pour tout le monde

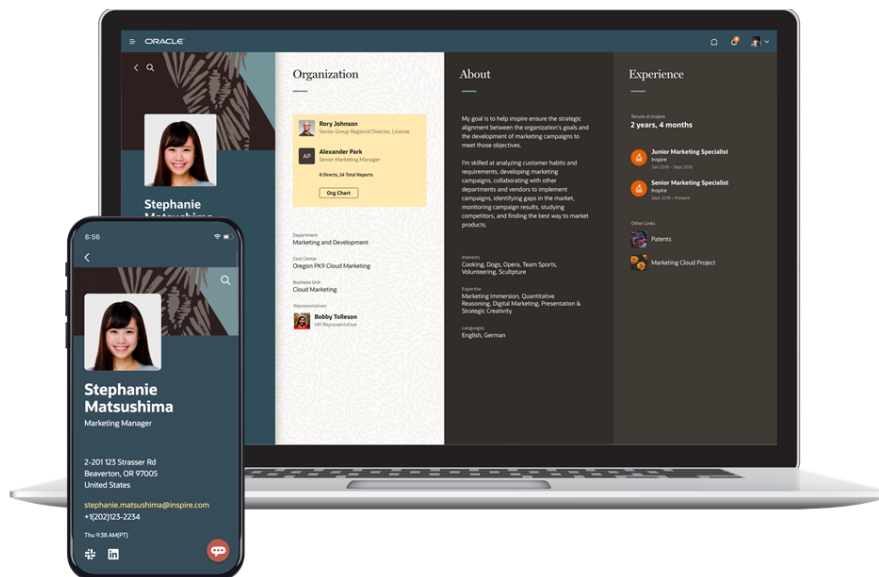
Vous pouvez choisir les collaborateurs qui auront accès aux applications. Ainsi, ils auront le loisir de consulter ou ajouter des informations depuis n'importe quel appareil connecté à Internet : ordinateur portable, tablette, mobile.

L'Expérience Utilisateur au centre des préoccupations

Les éditeurs et développeurs souhaitent fournir la meilleure expérience utilisateur possible. Ainsi, les interfaces des applications SIRH sont attractives, simples à utiliser, avec un tableau de bord le plus souvent personnalisable pour s'adapter à vos besoins.

Des données synchronisées et centralisées

Les données que vous rentrez dans votre application SIRH sont immédiatement enregistrées et seront synchronisées afin que tous aient accès à ces dernières immédiatement.



Mes données personnelles – extrait d'Oracle HCM Cloud

Une sécurité optimale

Conformément à la loi, les applications SaaS sont tenues d'être à jour et de respecter les RGPD. Ainsi, les éditeurs doivent sécuriser au maximum les services, vous garantissant une protection maximale.

Une solution moins onéreuse

La maintenance, les réparations, l'achat et les mises à jour des logiciels peuvent peser lourd dans le budget de votre entreprise.

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET DATA EXCELLENCE POUR LES RH

« 55 % des DRH français estiment que le déploiement de l'IA est en retard par rapport aux autres départements »

- Le monde informatique

Avoir des applications SIRH en mode SaaS afin d'améliorer l'analyse de données et faciliter la prise de décision, c'est une chose. Avoir une intelligence artificielle pour aider à traiter et analyser ces données, c'est encore mieux. Les applications SIRH possèdent dorénavant leur propre Intelligence Artificielle. Ce terme peut faire peur. Il laisse sous-entendre que nos emplois sont obsolètes, que l'on déshumanise le travail. Or, il n'en est rien.

L'Intelligence Artificielle va vous permettre de gagner un temps précieux, de prendre des décisions, et de vous concentrer sur ce qui est important : *vos collaborateurs*. L'IA est capable de beaucoup de choses, dont des tâches fastidieuses et chronophages, mais aussi d'analyser des données à une grande vitesse.

Mieux encore, elle peut faire des analyses prédictives.

Ainsi, vous pourrez anticiper les besoins, mais aussi les départs avant qu'ils ne soient effectifs vous permettant de réagir plus rapidement.

Elle peut aussi évaluer les salariés, mettre en évidence des compétences qui vous auraient échappé et ainsi faire évoluer les bonnes personnes aux bons postes.

En somme, vous allez avoir plus de temps pour mieux gérer vos employés, avoir des contacts plus humains, mieux intégrer le personnel entrant, mieux cerner les attentes.

*Passez vos cas d'usage RH en mode **Data Driven** avec Oracle Analytics*



CAS CONCRETS D'APPLICATIONS ORACLES

Oracle met à la disposition des RH des applications prêtes à l'emploi pour analyser les données et vous simplifier les tâches quotidiennes. Vous aurez aussi la possibilité de développer, grâce à Oracle APEX, vos propres applications après avoir défini vos besoins. Par exemple, un outil de gestion des activités des tâches quotidiennes. Voici quelques cas concrets pouvant vous être utiles.

Faire des analyses grâce à Oracle Analytics cloud

La suite Analytics Cloud permet avec ses outils de visualiser facilement les données, de les analyser et d'établir des rapports.

Par exemple, si vous financez des écoles pour des apprentissages, vous aurez la possibilité de voir si les apprentis restent bien chez vous ou s'ils s'en vont vers d'autres entreprises, qui financer ou pas en fonction de ces données.



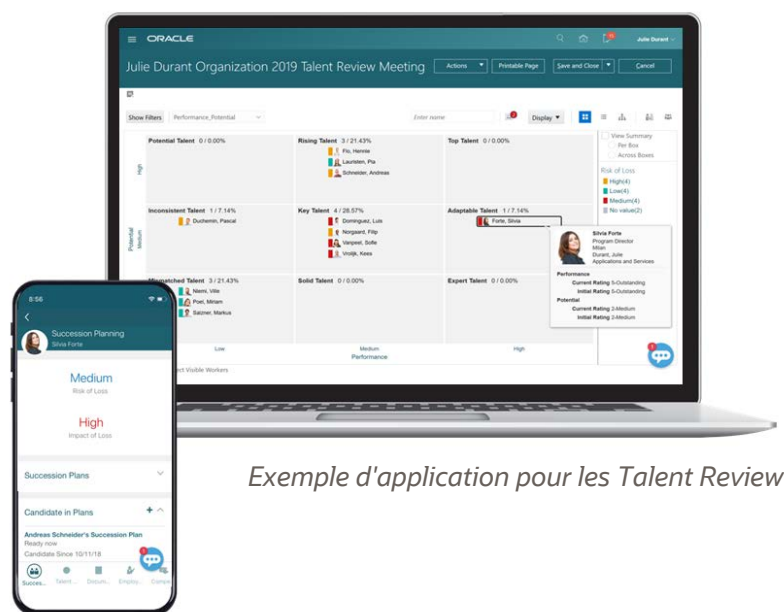
Exemples de restitutions réalisées avec Oracle Analytics Cloud

Développez vos Talents

Simplifiez vos recrutements ou campagnes de promotions et/ou formations en centralisant tous les CV sur une seule et même interface.

Besoin de voir en un seul coup d'œil qui pourrait être le collaborateur le mieux placé pour un nouveau poste, qui aurait le droit à des formations pour évoluer ?

C'est désormais possible grâce à des applications qui retracent le parcours professionnel d'un profil. On peut les améliorer pour y intégrer d'autres données.

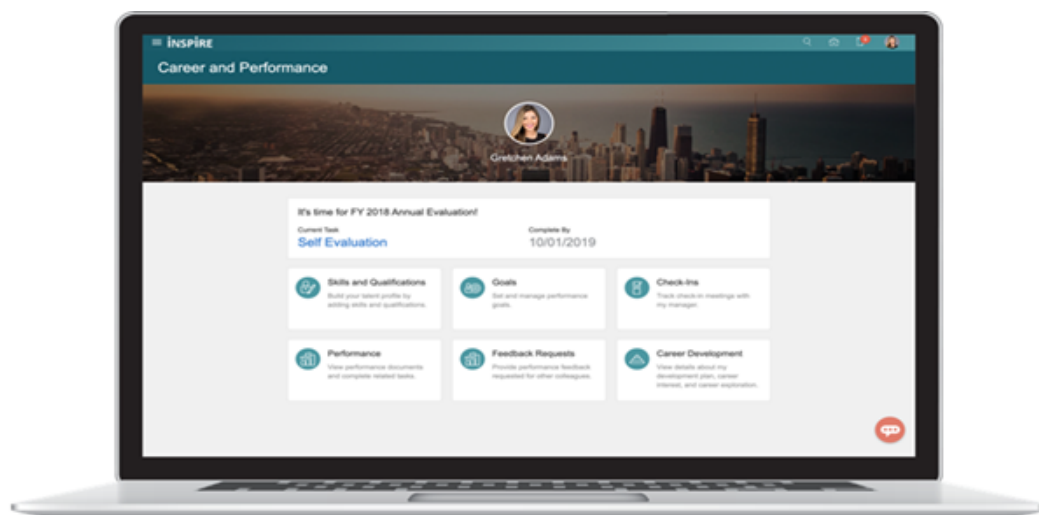


Exemple d'application pour les Talent Review

OPTIMISER LA GESTION DE VOS TALENTS AVEC ORACLE TALENT MANAGEMENT CLOUD

Les anciennes méthodes pour repérer et garder ses talents ne permettent pas d'avoir une vision claire et laissent échapper des collaborateurs clés.

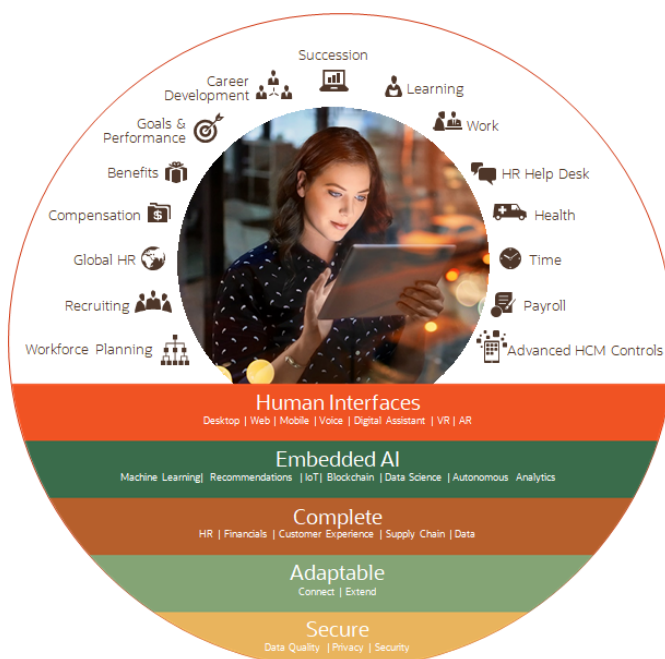
Oracle Talent Management Cloud permet d'avoir une meilleure appréciation des compétences, d'offrir des accompagnements adaptés à chaque profil, mais aussi de mettre en lumière les causes d'éventuelles insatisfactions qui pourraient pousser votre salarié à partir.



Mes données carrière – extrait d'Oracle HCM Cloud

Les données peuvent faire apparaître, entre autres, si l'employé a été augmenté ou pas, si on lui a proposé des formations, si on l'a accompagné. En résumé, s'il a été reconnu par l'entreprise ou non, et si vous avez exploité son potentiel.

D'un seul coup d'œil, vous aurez les informations nécessaires pour repérer quel collaborateur doit être pris en charge et quels talents garder au sein de votre entreprise. Migrez tous vos usages métiers HR sur le SaaS d'Oracle, sur une plateforme sécurisée, complète et agile, ci-contre retrouvez l'architecture du SaaS Oracle HCM Cloud :



Oracle HCM Cloud

PLANIFIEZ VOS ACTIVITÉS QUOTIDIENNES

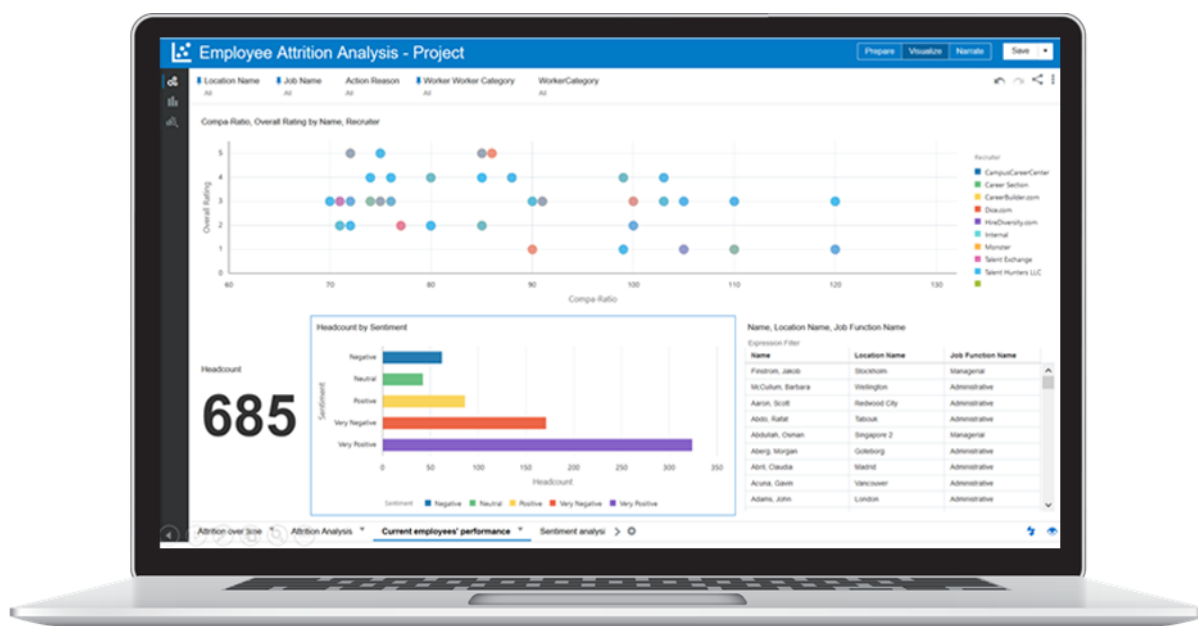
Avec Apex, il est possible de développer ses propres outils, comme une application pour gérer les tâches quotidiennes de chaque RH, suivre les événements de leur population avec la possibilité de personnaliser en fonction de vos besoins :

- ◆ Mettre certaines tâches en mode restrictif pour les sujets sensibles.
- ◆ Gérer les équipes des RH en un seul coup d'œil.
- ◆ Ajouter un outil pour les prises de décision afin de gagner du temps.

Les possibilités sont illimitées pour vous permettre de créer l'application la plus adaptée à votre entreprise et votre service RH.

ADOPTER UNE SOLUTION POUR DIMINUER L'ATTRITION

Avec une solution Oracle Analytics Cloud, vous pouvez analyser les causes de départs des collaborateurs grâce notamment à des indicateurs prédéfinis, comme la rémunération. Mieux encore, vous aurez la possibilité de rendre visuelles les données, mettant clairement en valeur les risques de démission d'un collaborateur performant. Un ensemble de prédiction présente également les données de façon à mettre en lumière les informations pertinentes afin de réagir proactivement aux départs des collaborateurs talentueux.



Oracle Analytics Cloud – Analyse des départs depuis des sources multiples



Oracle Analytics Cloud – Analyse des départs depuis des données historisées

SIMPLIFIEZ L'ACCÈS AUX FORMATIONS

Via une simple interface, les collaborateurs peuvent facilement faire des demandes de formation qui seront validées ou non par le manager et par le RH. Oracle Learning Cloud facilite grandement l'accès au développement des compétences. On peut aussi penser à analyser les données pour accélérer la mise à réalisation du bilan de formation.

Vous aurez accès au nombre de formations suivies, quels employés les ont demandées et validées, quel secteur de l'entreprise a demandé le plus de formations, quelles sont les formations les plus pertinentes et intéressantes pour les entreprises...

Le plan de formation avec une application SIRH sera plus lisible, plus facile d'accès, et fournira les données nécessaires en suivant le schéma suivant :

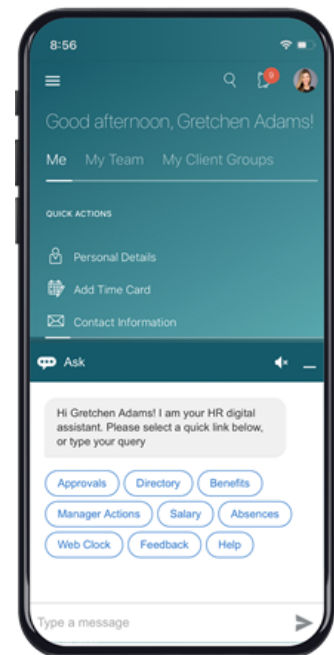
- ◆ Demande de formation du collaborateur.
- ◆ Validation par le manager et le RH.
- ◆ Suivi de la formation.
- ◆ Données sur les acquis de chaque employé.

CRÉEZ UN CHATBOT RH

Le chatbot est un logiciel de messagerie instantanée simulant une discussion en langage naturel. On le retrouve fréquemment sur les sites de grands groupes, notamment les opérateurs téléphoniques.

Il sert à répondre aux questions les plus fréquentes sans avoir à passer par une tierce personne. Dans les ressources humaines, il est utilisé pour répondre aux collaborateurs qui se posent des questions sur leurs congés, les formations, leur paie... Cela leur permet d'avoir une réponse rapide et claire. Du côté des RH, cette solution, une fois mise en place fait gagner un temps précieux.

Les possibilités des applications SIRH sont infinies. Avec la possibilité de développer vos propres outils, d'en intégrer d'autres sur Oracle Autonomous database, les solutions proposées sont sur-mesure pour votre entreprise.



*exemple de chatbot –
Oracle HCM Cloud*

CONTACTER VOTRE SENIOR BUSINESS PARTNER MANAGER RH



ALEXANDRE LACREUSE

Autonomous Database Sales Sr Manager

Contactez nos experts Oracle >



AMINE HAMDI

Autonomous Database Analytics Consultant

Contactez nos experts Oracle >



JULIEN BUNIAK

HR Consultant

Contactez nos experts Oracle >

Oracle
Pour en savoir plus

Cliquez-ici

Analytics
Pour en savoir plus

Cliquez-ici

Autonomous Database
Pour en savoir plus

Cliquez-ici

Oracle Application Express (APEX)
Pour en savoir plus

Cliquez-ici

HCM
Pour en savoir plus

Cliquez-ici

CX
Pour en savoir plus

Cliquez-ici

CONNECT WITH US

Call +1.800.ORACLE1 or visit oracle.com.

Outside North America, find your local office at oracle.com/contact.

blogs.oracle.com

facebook.com/oracle

twitter.com/oracle

Copyright © 2020, Oracle et/ou ses filiales. Tous droits réservés. Ce document n'est fourni qu'à titre d'information, et son contenu peut être modifié sans préavis. Ce document peut contenir des erreurs ; il ne fait l'objet d'aucune garantie ou condition, qu'elle soit exprimée oralement ou jugée implicite en droit, y compris les garanties et conditions implicites de qualité marchande ou d'adéquation à un usage particulier. Nous déclinons expressément toute responsabilité par rapport au présent document qui n'induit aucune obligation contractuelle directe ou indirecte. Le présent document ne peut être reproduit ou transmis sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit (électronique ou mécanique), qu'elle qu'en soit la fin, sans notre autorisation écrite préalable.

