

PLANIFICATION

Trilogiq sort d'Excel en douceur

Anticipant l'explosion de ses références produits, la PME Trilogiq s'est dotée d'un ERP. Une mutation par étapes et sans interruption de la production.

MARION GARREAU



Une mise en place en douceur durant un an, service après service. Alors que l'intégration d'un ERP (entreprise ressource planning, ou progiciel de gestion intégré) est réputée difficile, la PME industrielle Trilogiq a fait de la simplicité et de la souplesse de l'opération un critère de choix. « Nous voulions un ERP vers lequel il serait facile de transiter, qui couvre tout notre périmètre fonctionnel et qui facilite l'industrialisation de nos nouveaux produits », explique Pedro Garcia, le directeur des opérations chez le fabricant d'équipements modulaires de manutention en acier (équipements de bord de ligne, postes de travail, chariots, convoyeurs, racks), situé à Saint-Ouen-l'Aumône (Val-d'Oise). La volonté de passer d'Excel à un ERP était notamment liée au lancement d'une nouvelle gamme de produits.

Fin 2013, après un appel d'offres, le choix se porte sur Sylob 9, une solution web pouvant être hébergée dans le cloud ou sur le serveur de l'entreprise, option retenue par Trilogiq. La PME a bien sûr apprécié son coût, parmi les plus bas, mais elle a surtout été séduite par le caractère fonctionnel de l'outil. « L'ergonomie a frappé tout le monde, se souvient Pedro Garcia. Vous pouvez paramétrer très facilement vos écrans et la navigation se fait comme sur internet. » Sylob propose à Trilogiq un développement d'un an pour adapter

Le fabricant de systèmes modulaires est passé à une production en juste-à-temps.



l'outil aux besoins et un déploiement en une seule fois. Mais la PME refuse. « Nous avons demandé à ce que l'ERP soit installé fonctionnalité par fonctionnalité et service après service afin de ne pas mobiliser trop de ressources en même temps et de ne pas interrompre la production », détaille Pedro Garcia. Et de s'en féliciter a posteriori : « Avoir transité par étapes nous a permis de résoudre les problèmes au fur et à mesure et par petits groupes. »

Réduction des stocks de 400 000 euros en un an

Au 1^{er} avril 2014, après deux mois de collaboration, le service des achats était opérationnel. De quoi « donner confiance aux groupes suivants », fait valoir Pedro Garcia. Au 1^{er} juillet, l'ERP Sylob 9 gère les expéditions en France, la planification, le suivi de production et la gestion des stocks. Pas de miracle cependant. Des difficultés apparaissent : après l'intégration à l'ERP des expéditions aux filiales à l'étranger, la société constate, la veille d'un envoi en Russie, la disparition de documents nécessaires à leur expédition. « Mais en 24 heures les équipes de développement de Sylob avaient résolu le problème », souligne Pedro Garcia. L'éditeur - qui a géré le développement depuis son siège à Albi (Tarn) et détaché deux collaborateurs sur place - a également mis plus de temps que prévu pour développer la partie finance, dont le basculement a dû être décalé de quelques mois. Un retard qui n'a pas gêné la clôture annuelle et a finalement permis à Trilogiq de mieux préparer la migration des données comptables, intégrées en 3 heures contre 12 attendues.

« Avant nous avions des stocks importants pour éviter les mauvaises surprises, car nos calculs de besoin sur Excel étaient imprécis, précise Pedro Garcia. Désormais, dès l'enregistrement d'une commande, nos administrateurs des ventes peuvent dire si des composants sont manquants. Cette accessibilité à l'information nous a permis de passer à une production en juste-à-temps pour réduire nos stocks de 400 000 euros en un an alors que nous avons augmenté le nombre de nos produits. » En effet, entre le lancement de nouvelles gammes et la hausse des demandes de personnalisation, Trilogiq a vu ses références produits passer de 300 à 720 entre 2012 et 2017. Autre évolution permise par l'ERP : les délais d'expédition ont été stabilisés à une semaine maximum pour la France et réduits de trois semaines à deux pour l'export.

Sur les 65 salariés présents sur le site, une petite trentaine travaille aujourd'hui avec Sylob 9. La question d'intégrer à l'ERP l'ensemble de l'entreprise reste ouverte. Le marketing aimerait par exemple pouvoir gérer les prospects avec Sylob, et relier son système de tracking web à sa base client. Un nouveau chantier. ■

« Nous avons demandé une installation fonctionnalité par fonctionnalité et service après service pour ne pas interrompre la production. »

Pedro Garcia, directeur des opérations chez Trilogiq



Cadres tentant de résoudre un « escape game » portant sur la stratégie du groupe lors du campus éphémère d'Engie.

STRATÉGIE

La révolution d'Engie passe par la formation

En juillet, l'énergéticien a organisé une université éphémère pour ses cadres. Une initiative essentielle pour aborder la transformation énergétique.

CÉCILE MAILLARD

Dans le hall de l'hôtel parisien où se tient le rassemblement de 900 cadres d'Engie, début juillet, deux collègues de GRDF, filiale du groupe, se croisent. Florian, responsable du planning d'intervention des techniciens, termine une journée de formation à la finance non-financiers. « J'en ai besoin pour gérer des budgets, et l'animateur est top ! », commente le jeune homme. Alfred, acheteur, clôt trois jours sur les relations interpersonnelles. « On nous donne des outils pour interagir les uns avec les autres et on en profite pour étoffer notre réseau interne. »

Les deux salariés attendent Pierre Mongin, le directeur général adjoint d'Engie, venu répondre aux questions. La veille, Isabelle Kocher, la directrice générale, s'est prêtée au même jeu. Son intervention a été suivie d'un « escape game » numérique, un jeu d'énigmes portant sur la stratégie du groupe. Pour Engie, ce « campus éphémère », qui propose 28 formations en cinq jours, est une première. « Notre objectif est triple : former, interagir avec les dirigeants, faire du networking », explique Nicolas Rolland, le directeur d'Engie university. « Engie a entrepris une transformation radicale de sa stratégie et de son business, pour être le leader de la transformation énergétique, poursuit Pierre Deheunynck, le directeur général adjoint chargé des ressources humaines. Le nouvel Engie se fera avec des

A. TOUREAU / A. MEYSSONNIER



hommes et des femmes actuellement en poste, ce qui demande une évolution culturelle et managériale. » Une quarantaine de salariés suivent le module « Comprendre la révolution énergétique ». Sandra Roche, la directrice « new gas », leur explique les potentialités de l'hydrogène. En trois jours, ingénieurs et commerciaux apprennent à parler smart grids, smart cities, changement climatique...

Décentralisation et services

« La production d'énergie se décentralise, et nous ne construisons plus autant de gros objets, comme les centrales au gaz, mais des unités plus petites dans les énergies renouvelables, explique le DRH. Du coup, nous basculons vers de nouveaux métiers. » Lancé il y a deux ans, le programme Engie Skills exige de chaque business unit qu'elle évalue une fois par an ses besoins en compétences, en fonction de sa stratégie et des évolutions de ses métiers. Des « écoles de la transition énergétique » internes assurent formations et reconversions. Pour le moment, seuls les métiers techniques sont concernés, dans l'éolien, l'électricité tertiaire, le montage d'infrastructures... Les fonctions support suivront. Sur un budget de 100 millions d'euros par an pendant trois ans, validé par accord avec les partenaires sociaux, la moitié sera consacrée à ces formations « métiers », le reste aux compétences managériales. Deux tiers des salariés seront formés chaque année.

L'autre révolution, celle des services, exige elle aussi de nouvelles compétences. « Les salariés qui installent une chaudière avec un dispositif digital doivent être formés pour transférer des compétences au client, l'informer sur sa consommation énergétique, détaille Pierre Deheunynck. Plus les consommateurs auront une connaissance fine de la transition énergétique, plus nous pourrons leur apporter des solutions de premier ordre. La formation n'est plus seulement un outil pour adapter les salariés à leur métier, elle permet de faire du business. » Directement, d'ailleurs, puisqu'Engie a créé un joint-venture avec un partenaire chinois pour ouvrir une école du gaz en Chine. Un argument pour convaincre le Comex qu'investir dans la formation est rentable.

Ce soir de juillet, après la séance de questions-réponses avec leur directeur, les salariés découvriront, sur les étals d'une « market place » aux couleurs d'un marché provençal, une vingtaine de bonnes pratiques. La mise au point d'un détecteur de fuites sur les canalisations a par exemple nécessité la collaboration d'équipes dispersées dans plusieurs business units et territoires. Le salarié intéressé laissera ses coordonnées et sera contacté. Isabelle Kocher l'a dit la veille : la vocation de ce campus éphémère est de mettre de la « glu » entre les entités, les nationalités, les métiers. ■

« La formation n'est plus seulement un outil pour adapter les salariés à leur métier, elle permet de faire du business. »

Pierre Deheunynck, DG adjoint d'Engie chargé des ressources humaines