

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



**Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de
Gestion**

Département des Sciences de Gestion

MEMOIRE

EN VUE DE L'OBTENTION DU DIPLOME DE MASTER EN SCIENCES DE GESTION

OPTION : MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

THÈME

**LE ROLE DES SYSTEMES ERP DANS LA GRH : cas de l'entreprise
COGB Labelle**

Préparer par :

KHALID HAMID ABDOULAYE

MAMMERI SIDALI

dirigé par :

Mme SLIMANI Radia

Année universitaire 2024-2025

REMERCIEMENTS

Tous d'abord, nous remercions Dieu le tout puissant qui nous a accordé la sante et la détermination nécessaire pour mener à bien ce mémoire. Ensuite nous tenons à remercier notre encadrante Madame SLIMANI.R sans qui ce travail n'aurait pas été réalisé, aussi nous la remercions pour son accompagnement de qualité, sa patience, sa rigueur et sa disponibilité tout au long de la préparation de ce mémoire. Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude envers le responsable de la formation de la COGB Labelle, pour sa patience et son professionnalisme durant notre stage. Enfin, nous adressons nos sincère remerciements à tous les enseignants et le personnel de l'université ABDERAHMANE MIRA qui ont contribué de près ou de loin à la réussite de ce modeste travail MERCI A TOUT.

DEDICACES

KHALID

Je dédie ce modeste travail à ma chère Mère, qui m'a soutenue et encouragée durant ces années d'études, merci pour l'amour que tu me portes depuis mon enfance. Ce travail est le témoignage de ma profonde reconnaissance. Que dieu te garde pour moi. A mon cher père. Ce modeste travail est le fruit de tous les sacrifices que tu as déployés pour mon éducation et ma formation merci pour ta compréhension. Que dieu te garde. A mes chers frères et sœurs en particulier AMINA, ISMAIL et MAHAMAT qui ont toujours été là pour moi. QLF

SIDALI

Je dédie ce mémoire avant tout à ma famille, pilier de ma vie, pour son amour inconditionnel, ses sacrifices silencieux et son soutien indéfectible tout au long de mon parcours académique. Sans vous, rien de tout cela n'aurait été possible.

À mes amies les plus proches, qui m'ont entourée de bienveillance, de patience et d'encouragements, je vous remercie pour votre écoute, vos conseils et votre présence précieuse dans les moments de doute comme de joie.

Je tiens également à adresser une pensée sincère à l'ensemble de ma section, avec qui j'ai partagé ces années de travail, de découvertes, de fatigue parfois, mais aussi de solidarité. Ces expériences communes resteront gravées dans ma mémoire.

Ce mémoire est le fruit d'un chemin parcouru ensemble. Merci à vous tous.

Liste des abréviations

ERP : Enterprise Ressources Planning

ENCG : Entreprise Nationale des Corps Gras

GRH : Gestion des Ressources Humaines

GMAO : Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur

MRP : Materials Requirements Planning

PGI : Progiciel de Gestion Intégrée

RH : Ressources Humaines

SNCG : Société Nationale des Corps Gras

SI : Système d'Information

SIAN : Industrielle de l'Afrique du Nord

SOMMAIRES

Chapitre 1 : Cadre théorique sur l'ERP et la GRH	3
1.1 Généralités sur les ERP	4
1.2 Le lien entre ERP et la gestion des ressources humaines	7
Conclusion du chapitre 1	9
Chapitre 2 : L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH – Cas de l'entreprise COGB Labelle	10
2.1 Présentation de l'entreprise COGB Labelle	10
2.2 Méthodologie de recherche	15
2.3 Analyse des résultats	16
2.4 Synthèse des résultats et validation des hypothèses	22
Conclusion du chapitre 2	23
Conclusion générale	25

Introduction générale

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) occupe une place centrale dans le fonctionnement des organisations modernes. Elle se définit comme l'ensemble des pratiques et des outils visant à optimiser la gestion du capital humain, un facteur clé de la performance organisationnelle. Selon Michael Armstrong¹, la GRH ne se limite plus à des fonctions administratives, mais elle est devenue un levier stratégique pour les entreprises, permettant d'aligner les compétences des collaborateurs sur les objectifs de l'organisation.

Ainsi la GRH, peut être confrontée à des défis tels que la gestion manuelle des données, le manque de communication entre les services et la difficulté à obtenir une vue d'ensemble des ressources humaines. C'est là qu'interviennent les ERP, ou Systèmes de Planification des Ressources de l'Entreprises.

L'ERP est un ensemble de programmes² (progiciel standardisé) conçus pour réunir de manière cohérente sur une base de données unique toutes les données de l'entreprise ou du groupe grâce à une architecture modulaire couvrant tout ou partie des fonctions de l'entreprise selon les choix et les contraintes de l'organisation.

En général, un système ERP est une application³ conçue pour coordonner toutes les activités d'une entreprise (activités dites verticales, telles que la production, approvisionnement ou les activités horizontales, telles que le marketing, le personnel de vente et le personnel de gestion des Ressources humaines) autour d'un même système d'information.

L'intégration d'un système ERP (Progiciel de Gestion Intégré) dans la Gestion des Ressources Humaines (GRH) constitue une avancée majeure pour les entreprises. Grâce à sa capacité à centraliser les informations, l'ERP favorise la collaboration entre les services et optimise les processus internes. Dans le domaine de la GRH, cela se traduit par une gestion plus efficace et stratégique du personnel. Avec l'ERP, toutes les données RH, allant de la paie à la gestion des talents, sont regroupées en un seul référentiel. Cela réduit les saisies manuelles, diminue les erreurs et assure la cohérence des informations. L'automatisation des tâches répétitives, telles que le traitement de la paie et la gestion des congés, permet aux équipes RH de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée. En rationalisant les processus, l'ERP améliore l'efficacité et la productivité. Les informations sont disponibles en temps réel, facilitant ainsi

¹ Chaabouni A, implantation d'un ERP : antécédents et conséquences, XVème Conférence internationale de management stratégique, Annecy, 2006

² Levy, J. (2002). Les ERP - Entreprise Resource Planning. Paris : Editions d'Organisation. P32

³ <https://asjp.cerist.dz/en/downloadArticle/329/8/2/147979>

la prise de décisions. Les managers disposent d'outils pour suivre les performances de leurs équipes, identifier les besoins en formation et gérer les carrières. De plus, l'ERP peut intégrer des portails en libre-service pour les employés, leur offrant un accès direct à leurs informations et la possibilité de gérer leurs congés.

Notre étude examine en profondeur la transformation digitale des processus RH au sein de l'entreprise C.O.G.B LABELLE suite à l'implantation d'un ERP. Notre problématique centrale vise à déterminer dans quelle mesure cette intégration a optimisé et modernisé la gestion des ressources humaines. Nous tenterons donc de répondre à la question principale suivante :

En quoi l'intégration d'un ERP a-t-elle transformé et optimisé les processus de gestion des ressources humaines dans l'entreprise LABELLE ?

Pour répondre à cette question principale, trois autres questions secondaires seront posées :

- 1- Quel gain de productivité peut-on attendre de l'automatisation des processus RH par le biais de l'ERP ?
- 2- Quel sont les contraintes et les avantages majeurs de l'utilisation d'un ERP dans la Gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise LABELLE ?
- 3- Quel sont les défis technique, organisationnel et humain liés à l'implémentation et à l'utilisation d'un ERP dans la gestion des ressources humaines ?

Cette étude repose sur deux hypothèses principales :

H1- L'implémentation d'un ERP dans la GRH a permis d'améliorer l'efficacité et l'efficience des processus RH, ce qui s'est traduit par une réduction des coûts et une amélioration de la qualité des services RH au sein de l'entreprise COGB.

H2- L'utilisation d'un ERP dans la GRH aura un impact positif sur la motivation et la satisfaction des employés, en leur offrant un accès plus facile aux informations RH, une gestion plus efficace de leurs carrières et une meilleure communication avec les responsables RH.

Ces hypothèses seront vérifiées à travers l'enquête par questionnaire que nous distribuerons dans l'entreprise Labelle afin d'évaluer leur validité. Ainsi, notre méthodologie s'appuie sur l'approche suivantes :

- Approche théorique : Revue de littérature.
- Quantitative pour mesurer et analyser objectivement l'efficience gagnée.

Nous avons réalisé une enquête par questionnaire auprès des utilisateurs ERP au sein de l'entreprise COGB Labelle dans le département RH, notre enquête a ciblé 11 utilisateurs occupant différentes catégories sociales en allant du cadre au maître d'exécution.

Lors de notre enquête nous avons rédigé un questionnaire qui contient 18 questions, nous les avons distribués à 11 enquêtés, et nous avons ensuite récupère la totalité des questionnaires.

Notre mémoire est structure en deux chapitres, dont le premier chapitre est consacré à la partie théorique qui se compose de deux sections : La première section, dans lequel nous explorons en profondeur la notion d'ERP. Nous allons parler de son évolution au fils du temps, nous allons aussi examiner ses différentes définitions, ses types, ses caractéristiques, ainsi que les facteurs clés de succès et les causes d'échecs lies à son implantation. Ensuite nous avons la deuxième section là où on abordera le lien de l'ERP et la grh, et enfin on a le deuxième chapitre qu'on a consacrer à la pratique c'est à dire l'analyse des résultats qu'on a obtenu à travers l'enquête par questionnaire. Cette exploration va nous permettre de mieux comprendre le rôle des ERP dans la gestion des ressources humaine.

CHAPITRE 1 : CADRE THEORIQUE SUR L'ERP ET LA GRH

Introduction

De nos jours la gestion des ressources humaines occupe une place centrale dans la performance des entreprises. Avec l'évolution rapide des technologies et l'augmentation des besoins en matière de coordination et d'efficacité, les outils numériques jouent un rôle de plus en plus important. Parmi eux, les ERP (Enterprise Resource Planning), ou progiciels de gestion intégrés qui permettent de centraliser et de structurer l'ensemble des processus de gestion, en particulier celle des ressources humaines. Ce chapitre a pour objectif de poser les bases théoriques nécessaires à la compréhension du lien entre ERP et gestion des ressources humaines. Nous commencerons par définir ce qu'est un ERP, ses principales caractéristiques et les fonctions qu'il peut couvrir. Ensuite, nous nous intéresserons à la gestion des ressources humaines, à ses missions, à ses défis et à la manière dont elle évolue face aux nouvelles technologies. Enfin, nous verrons comment l'intégration d'un ERP peut transformer les pratiques RH et quels bénéfices concrets une organisation peut en tirer.

1. Généralités sur les ERP

Les progiciels de gestion intégrés, plus connus sous le nom d'ERP (Enterprise Resource Planning), sont devenus des outils incontournables pour les organisations qui souhaitent améliorer la coordination de leurs activités et optimiser leurs processus internes. Selon Laudon⁴, un ERP est un système d'information intégré qui permet de centraliser l'ensemble des données et des processus d'une entreprise dans une base de données unique, accessible en temps réel par différents services.

Concrètement, un ERP regroupe plusieurs modules fonctionnels⁵ tels que la comptabilité, finance, gestion des stocks, achats, ventes, ressources humaines, qui communiquent entre eux de manière fluide. Cette centralisation de l'information évite les doublons, réduit les erreurs liées à la saisie manuelle et facilite le suivi des opérations.

L'un des atouts majeurs de l'ERP est sa capacité à offrir une vision globale et cohérente du fonctionnement de l'entreprise. Cela favorise une meilleure prise de décision, basée sur des données fiables et à jour. Par ailleurs, l'ERP permet d'harmoniser les pratiques de gestion au sein d'une organisation, en imposant des standards communs.

⁴ Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Pearson. p. 71

⁵ Colletti, L., & Chiarini, A. (2021). *Enterprise Resource Planning and Change Management in Organizations*. Springer. p. 97

Cependant, la mise en place d'un ERP n'est pas sans difficulté. Il s'agit souvent d'un projet long et coûteux, qui nécessite une forte implication des équipes, une adaptation des processus existants, et un accompagnement au changement.

1.1 Définition et historique de l'ERP

L'Enterprise Resource Planning (ERP), ou Progiciel de Gestion Intégré (PGI) en français, est un système d'information conçu pour intégrer et automatiser l'ensemble des fonctions clés de l'entreprise. Il se présente sous forme de modules interconnectés partageant une base de données unique, permettant ainsi une gestion centralisée et en temps réel des processus opérationnels, tels que la comptabilité, la gestion des ressources humaines, la logistique, la production, les ventes, les achats.

Selon le Gartner Group⁶, un ERP est "un système logiciel intègre utilisé pour gérer les ressources internes et externes d'une entreprise, incluant les actifs physiques, les ressources humaines, les ressources financières et les matériaux."

L'objectif principal d'un ERP est d'harmoniser et de coordonner les différentes fonctions de l'entreprise autour d'un système unique afin de :

- Améliorer la productivité globale de l'organisation ;
- Réduire les erreurs dues à la duplication des données ;
- Renforcer la prise de décision par une meilleure visibilité des opérations ;
- Optimiser les coûts de gestion et de fonctionnement.

L'évolution des ERP s'inscrit dans une dynamique de transformation des outils de gestion au sein des entreprises, répondant aux besoins croissants d'efficacité, de coordination et de pilotage stratégique. L'histoire des ERP peut être retracée à travers plusieurs grandes étapes⁷ :

- Les années 1960 - L'ère des systèmes Materials Requirements Planning
- Les années 1970-1980 - Emergence des MRP II
- Les années 1990 - Naissance des ERP
- Les années 2000 - ERP et Internet
- Depuis les années 2000 - l'ERP telle que nous la connaissons aujourd'hui

⁶ <https://www.gartner.com/peer-community/discussions/enterprise-resource-planning>

⁷ Mazars, V. (2008). ERP : Concepts et pratique. Éditions d'Organisation « Historique et évolution des ERP », pp. 11-28.

1.2 Quelques éditeurs et propriétaires d'ERP

Microsoft⁸ : Est un progiciel de gestion intègre (PGI/ERP), conçu pour les structures de 20 à 200 employés, destine pour les sociétés autonomes et filiales de groupes et secteurs de l'industrie.

SAP : Créé en 1972 à WALLDORF en Allemagne par 5 anciens programmeurs d'IBM. En 1990, SAP été classer au quatrième rang mondial des producteurs de logiciels, le système nommé R/3 commercialisé en 1992 est adapté dans le monde entier par la clientèle. SAP est en effet le leader mondial des progiciels, il s'agit d'une application client/serveur dont les modules couvrent l'ensemble des fonctions de gestion de l'entreprise et chaque module couvre des besoins complets de gestion.

Oracle : l'entreprise PeopleSoft a acheté la boîte JD Edwards en 2003, cependant Oracle a décidé de maintenir des produits de cette dernière au moins jusqu'en 2013 afin d'assurer les anciens clients de celle-ci.

GEAC : L'offre de Geac se décompose selon deux pôles : ERP généralistes et ERP verticaux pour répondre à des problèmes métier spécifiques. Le pôle des progiciels de gestion intégrés d'entreprise pour les grandes et moyennes entreprises comprend les gammes de produits suivants : les gammes Experts et Millennium.

SAGE : Sage vise en particulier le marché des PME ou l'éditeur est implanté, les logiciels de SAGE visent en particulier les entreprises de moins de 500 salariés. Cependant, en novembre 2005, SAGE racheté l'éditeur Adonix pour s'ouvrir le marché des PME/PMI de 500 à 2000 salariés.

SSA Global : SSA Global mené une politique de croissance par rachats successifs. Cet éditeur a également racheté BAAN. Sa large gamme de produits se compose notamment de SSA Planning, un ensemble d'outils de planification et de SSA Manufacturions, un outil parfaitement adapté aux entreprises industrielles, permet d'optimiser le SCM (Supply Chain Management). Cependant, SSA Global a été racheté en mai 2006 par la société éditrice de logiciel INFOR.

1.3 Composantes et fonctionnalités d'un ERP

Les ERP sont structurés autour de plusieurs modules fonctionnels⁹. Voici un tableau descriptif des différents modules :

⁸ <https://erp-pgi.fr/editeurs-erp>

Tableau N° 01 : les modules fonctionnels

Module	Fonctionnalités
FINANCES	Comptabilité, trésorerie, audits.
RH	Paie, recrutement, gestion des compétences.
LOGISTIQUE	Gestion des stocks, chaîne d'approvisionnement.
PRODUCTION	Planification, suivi des ordres.
CRM	Suivi des clients, ventes, service après-vente.

Chaque module est interconnecté, permettant un partage d'informations fluide et sécurise.

1.4 Avantages, Limites et contraintes des ERP

L'utilisation d'un ERP apporte plusieurs bénéfices à l'entreprise¹⁰, notamment :

- Une amélioration de la performance globale par la centralisation de l'information.
- Une meilleure coordination interservices, favorisant la cohérence des données.
- Une réduction des coûts opérationnels grâce à l'automatisation des processus.
- Une capacité d'analyse et de reporting avancée, facilitant la prise de décision stratégique.

Malgré leurs nombreux avantages, les ERP présentent certaines contraintes

- Coût d'acquisition et de déploiement élevé
- Complexité d'Implementation, nécessitant un changement organisationnel important
- Résistance au changement de la part des utilisateurs
- Temps de formation et d'adaptation parfois long.

2. Le lien entre ERP et la gestion des ressources humaines

L'étude du rôle des ERP dans la GRH revêt une importance majeure dans un contexte où la digitalisation et l'efficacité organisationnelle sont au cœur des préoccupations des entreprises. Les systèmes ERP¹¹, en intégrant les fonctions RH dans une plateforme unifiée, permettent d'automatiser les processus administratifs chronophages, tels que la gestion de la paie, des congés ou des contrats, réduisant ainsi les erreurs humaines et améliorant la productivité des services RH. Cette optimisation des tâches opérationnelles libère du temps pour les

⁹ Colle, Raymond. *Progiciels de gestion intégrés (ERP) – Concepts et pratiques*. Paris : Éditions Economica, 2006. Chapitres 2, page 27.

¹⁰ Jean-Louis Tomas, ERP et PGI, Sélection, Méthodologie de déploiement et Gestion du changement, DUNOD 5 e édition, PARIS.

¹¹ Guillaume, C. (2018). La transformation numérique des RH : enjeux et perspectives. *Revue Française de Gestion*, 44(274), p115.

responsables RH, qui peuvent alors se concentrer sur des missions plus stratégiques, comme la gestion des talents, la formation ou l'analyse des données sociales.

Par ailleurs, les ERP facilitent une meilleure prise de décision grâce à des outils de reporting et d'analyse avancés, offrant une visibilité en temps réel sur des indicateurs clés (turnover, absentéisme, compétences critiques). Cette dimension analytique est cruciale pour aligner la GRH sur les objectifs stratégiques de l'entreprise et anticiper les besoins futurs en recrutement ou en compétences.

Un autre enjeu capital est la conformité légale. Les ERP intègrent souvent des mises à jour réglementaires automatiques, ce qui aide les entreprises à se conformer aux évolutions juridiques (droit du travail, RGPD, normes sociales), limitant ainsi les risques contentieux.

La gestion des ressources humaines est un pilier stratégique de toute organisation. Dans un contexte de transformation numérique, les ERP jouent un rôle clé dans la modernisation des pratiques RH. Cette section met en lumière l'interaction entre les ERP et la GRH, en montrant comment les systèmes intègres facilitent la gestion, le suivi et l'optimisation des ressources humaines dans l'entreprise.

2.1 L'intégration de la GRH dans les ERP

Les ERP modernes¹² intègrent des modules spécifiques dédiés à la gestion des ressources humaines. Ces modules, interconnectés avec les autres fonctions (finances, production, etc.), permettent une gestion fluide et cohérente des données RH. Parmi les fonctionnalités les plus courantes, on retrouve :

- La gestion administrative du personnel (dossiers, contrats, absences)
- La gestion de la paie et des déclarations sociales ;
- Le suivi des présences, congés et temps de travail ;
- Le recrutement et l'intégration de nouveaux employés ;
- La gestion des compétences, des carrières et de la formation ;
- L'évaluation des performances.

2.2 Apports de l'ERP à la fonction RH

L'adoption d'un ERP dans la fonction RH présente plusieurs avantages¹³ :

- Centralisation et fiabilité des données : toutes les informations RH sont regroupées dans un seul système, réduisant les risques d'erreurs ou de doublons.

¹² Amar, Z. B., & Salahdine, A, Facteurs clés de succès de l'implémentation des ERP dans le secteur public : une étude exploratoire, Revue Internationale d'Economie Numérique, Vol2, N°1, 2020.

¹³ <https://www.leslivresblancs.fr/dossier/erp-tout-savoir-de-l'entreprise-resource-planning>

- Automatisation des tâches administratives : gain de temps et réduction des charges de travail répétitives.
- Meilleure visibilité sur les effectifs et les compétences : les managers disposent d'indicateurs précis pour piloter la masse salariale et anticiper les besoins.
- Conformité réglementaire : les ERP facilitent la mise en conformité avec les obligations légales et sociales.

2.3 Limites et défis de l'utilisation des ERP dans la GRH

Malgré leurs bénéfices, l'intégration des ERP dans la GRH comporte également des limites :

- Résistance au changement de la part des collaborateurs et des gestionnaires RH.
- Adaptabilité parfois limitée, des ERP aux spécificités culturelles et organisationnelles de certaines entreprises.
- Sécurité et confidentialité des données RH, un enjeu majeur à maîtriser.

Conclusion

A travers le cadre théorique, nous avons exploré les liens entre l'ERP et la GRH, en analysant leur intégration et leur impact sur la gestion des ressources humaines. Cette réflexion a permis de poser les bases conceptuelles nécessaires pour comprendre comment les systèmes ERP transforment les processus RH, tout en identifiant les défis et opportunités qu'ils représentent. Cette transition vers le cadre méthodologique marque une étape clé de notre recherche. En effet, après avoir défini les concepts essentiels, il s'agira désormais de les confronter à la réalité du terrain. Ainsi, ce passage du cadre conceptuel à l'analyse pratique assurera une démarche à la fois rigoureuse et ancrée dans le réel, essentielle pour répondre à nos problématiques de recherche.

**Chapitre 2 : L'impact de l'utilisation
de l'ERP dans la fonction RH : cas
COGB Labelle**

Introduction

Tout au long de notre étude, nous avons présenté et défini les différents systèmes d'information, en mettant l'accent sur l'importance de l'intégration d'un ERP, notamment l'ERP, au sein d'une organisation, et plus spécifiquement dans la gestion des ressources humaines (GRH). Toutefois, une telle présentation, ne sera pas complète sans une mise en pratique des concepts théoriques abordés, notamment ceux liés à l'optimisation des processus RH grâce à l'ERP.

Dans le cadre de notre mémoire nous avons choisi d'étudier l'entreprise COGB Labelle comme terrain de recherche. Il est donc essentiel de présenter cette entreprise afin d'analyser son contexte organisationnel, son fonctionnement en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que le progiciel de gestion intégré (ERP) qu'elle a adopté et implanté pour moderniser et optimiser ses processus RH.

2. Présentation et historique de l'entreprise C.O.G.B (Labelle)

La Compagnie des Oléagineux et Graisses de Bejaia (C.O.G.B), en partenariat avec l'entreprise La Belle, représente un pilier historique de l'industrie agroalimentaire algérienne. Spécialisée dans la transformation des corps gras, cette entreprise allie tradition industrielle et modernité pour répondre aux besoins nationaux en produits alimentaires et d'hygiène.

L'aventure industrielle de la C.O.G.B débute au début du XXe siècle sous l'égide de la Société Industrielle de l'Afrique du Nord (SIAN), avec comme activités principales l'extraction d'huile d'olive et la fabrication de savon. Les bouleversements historiques, notamment la Seconde Guerre mondiale, ont marqué son développement, entraînant des arrêts temporaires suivis de reprises dynamiques.

Les années 1950-1960 voient l'entreprise diversifier sa production avec le lancement du "mon savon" et le raffinage d'huiles végétales. La nationalisation de 1968 et son intégration à la SNCG (Société Nationale des Corps Gras) marquent un tournant dans son histoire. La création de la SOGEDIA en 1973, puis sa transformation en 1982, donnent naissance à trois entités spécialisées, dont l'ENCG (Entreprise Nationale des Corps Gras), ancêtre direct de la C.O.G.B actuelle.

Le partenariat stratégique conclu en 2006 avec Labelle (70% du capital) a insufflé une nouvelle dynamique à l'entreprise, permettant des investissements majeurs et une modernisation des infrastructures. Aujourd'hui, la C.O.G.B dispose de deux unités de production à Bejaia et maintient une présence nationale à travers cinq filières régionales.

2.1 Missions et stratégie industrielle

La C.O.G.B s'est fixé des objectifs ambitieux qui guident son développement :

- Souveraineté alimentaire : Couvrir 40% des besoins nationaux en huiles végétales
- Innovation produit : Développer 3 à 5 nouvelles références annuellement
- Optimisation industrielle : Atteindre un taux d'utilisation des capacités de 85%
- Développement durable : Réduire de 15% la consommation énergétique d'ici 2025

Pour y parvenir, l'entreprise mise sur :

- Un programme R&D doté de 2% du chiffre d'affaires
- Des partenariats technologiques avec des équipementiers européens
- La formation continue de ses 535 collaborateurs
- L'automatisation progressive des lignes de production

2.1.1 Chiffres clés et performances industrielles

Tableau N02 : Capacités de production (2024) :

Produit	Capacité journalier	Part de marché
Huile raffinée	530 tonnes	35% national
Savon ménager	150 tonnes	28% national
Margarine	80 tonnes	22% national
Glycérine	50 tonnes	18% national

Source : rapport interne COGB Labelle

Le tableau ci-dessus représente les capacités de production journalière de l'entreprise Labelle pour l'année 2024, ainsi que les parts de marché correspondantes à l'échelle nationale. Nous constatons que le produit phare de l'entreprise est l'huile raffinée, avec une capacité de production de 530 tonnes par jour avec une part de marché de 35 % au niveau national. Ce chiffre traduit non seulement la performance industrielle de Labelle dans le secteur de production des matières grasses, mais également sa position de leader sur le marché des huiles alimentaires en Algérie.

✓ Indicateurs clés :

- Chiffre d'affaires 2023 : 12,5 milliards DA
- Investissements productifs : 1,2 milliard DA/an
- Exportations : 8% de la production (Afrique subsaharienne)
- Taux de qualité : 98,7% des lots conformes.

CHAPITRE 2 L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH

2.1.2 Organisation et processus industriels

Organisation de l'entreprise : l'organisation de l'entreprise s'articule autour du Directeur General qui assure la coordination de neuf organes et ce sont :

- Audite et contrôle de gestion
- Assistant sécurité
- RQE (Qualité et environnemental)
- Assistant exploitation
- Assistant achat et logistique
- Assistant commercial
- Assistant administration et finances
- Laboratoire
- Informatique

L'entreprise assure sa comptabilité et dispose d'une autonomie financière mais les gros investissements sont faits après l'aval de la direction générale. Un commissaire aux comptes veille à la conformité de la pratique procédurière aux principes universels de l'audite.

✓ Structure opérationnelle

Ce tableau présente la structure des effectifs de l'entreprise COGB Labelle en 2014, repartie par catégorie professionnelle. Il met en évidence les différentes fonctions occupées par le personnel ainsi que leur poids relatif au sein de l'entreprise.

Tableau N03 : Répartition du personnel par catégorie

Catégorie professionnelle	Effectif	Pourcentage	Missions principales
Cadres supérieurs	7	1,3%	Direction stratégique, prise de décision
Cadres	51	9,5%	Encadrement technique, gestion de projets
Maîtrise	188	35,1%	Supervision opérationnelle, contrôle qualité
Personnel d'exécution	235	43,9%	Production, maintenance, logistique
Administratifs	54	10,2%	Gestion RH, comptabilité, approvisionnement
TOTAL	535	100%	

Source : Rapport interne de la C.O.G.B labelle.

✓ Les effectifs sont repartis comme suit :

1. Département Production ; (60% des effectifs)

- 3 équipes tournantes 24h/24
- 5 lignes automatisées
- Taux de rendement synthétique : 82%

2. Pole Technique (15% des effectifs)

- Maintenance préventive (70% des interventions)
- GMAO (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur)
- Taux de disponibilité équipements : 91%

3. Département Qualité

- 12 contrôleurs qualité
- Laboratoire accrédité COFRAC
- 25 points de contrôle par ligne

4. Perspectives et défis

Face à un marché en mutation, la C.O.G.B doit relever plusieurs défis :

- Technologique : Modernisation des unités de vieillissement
- Commercial : Pénétration des circuits modernes de distribution
- Environnemental : Recyclage des effluents industriels
- Humain : Transmission des savoir-faire historiques

Les projets en cours incluent :

- Une nouvelle ligne de savons premium (investissement : 800 millions DA)
- La certification ISO 22000 pour toute la gamme
- Un programme d'économie circulaire (valorisation des coproduits)

La C.O.G.B (Labelle) incarne la réussite d'une industrie nationale capable d'allier performance économique et service public. Son ancrage historique, combine a une stratégie industrielle volontariste, en fait un acteur incontournable du secteur agroalimentaire maghrébin. Son modèle, fonde sur l'innovation maîtrisée et le développement des compétences, offre des perspectives intéressantes pour les jeunes diplômés en génie industriel et management agroalimentaire.

✓ **Processus clés**

- Approvisionnement : 85% de matières premières locales
- Transformation : 4 étapes de raffinage
- Conditionnement : 20 000 bouteilles/heure

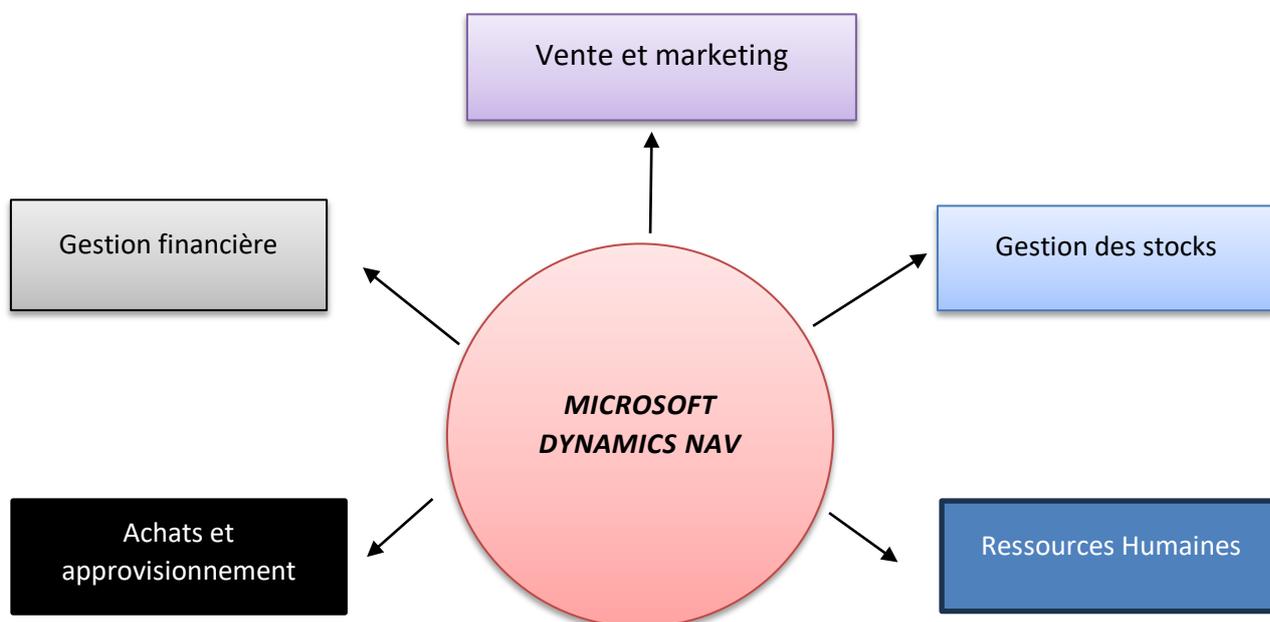
- Logistique : 15 camions dédiés

2.1.3 Type d'ERP utilisé au sein de l'entreprise COGB Labelle

Microsoft Dynamics NAV (également connu sous le nom de Navision), est un progiciel de gestion intégré complet (ERP / PGI) destiné aux petites et moyennes entreprises ou aux filiales locales à taille humaine de grands Groupes internationaux. Il s'agit d'un ERP rapide à mettre en place, facile à configurer et simple à utiliser. Ce système a intégré plusieurs fonctions tels que : Gestion Financière, Vente & Marketing, Gestion des stocks, Ressources humaines, Achats & réapprovisionnement. Pour son implantation, l'entreprise a fait appel à des experts Algériens pour aboutir à une bonne implantation.

La figure ci-dessous représente les différents modules utilisant le Microsoft Dynamics Nav au sein de l'entreprise COGB Labelle.

Figure n1 : Les modules de système Microsoft Dynamics Nav (2016)



Source : réaliser par nous même

Le schéma ci-dessus représente les différents modules fonctionnels du système Microsoft Dynamics NAV (2016), chacun représentant un pilier fondamental de la gestion d'entreprise. Le module Vente et marketing couvre la gestion des ventes, la relation client (CRM) et les campagnes promotionnelles. Le module Gestion des stocks permet le suivi des mouvements de marchandises, la planification des niveaux de stock et l'optimisation des inventaires. Le module Ressources humaines est dédié à la gestion administrative du personnel, incluant les salaires, les congés et les formations. Ensuite nous avons le module Achats et

approvisionnement qui assure la gestion des fournisseurs. Enfin nous avons le module Gestion financière, il englobe la comptabilité générale, la gestion des budgets, et le suivi des comptes clients et fournisseurs. Ces modules fonctionnent de manière intégrée, favorisant une centralisation des données et une meilleure coordination entre les différentes fonctions au sein de l'entreprise Labelle.

2.2 Présentation de la méthodologie de recherche

Cette section vise à décrire les étapes par lesquels on est passé pour réaliser notre enquête au sein de l'entreprise Labelle et à expliquer les techniques de collecte de données et d'analyse des résultats que nous avons obtenus.

Pour le sujet de recherche nous avons opté pour cette thématique car nous la considérons essentielle dans notre domaine d'étude pour explorer le monde du travail, comprendre le fonctionnement de l'entreprise et acquérir de nouvelles connaissances et compétences pratiques.

Notre recherche a été effectuée sous forme d'un stage d'un mois qui a débuté le 16 Février 2025 et s'est terminé le 17 Mars 2025, l'objectif principal de cette recherche est de répondre à la problématique qui est : En quoi l'intégration d'un ERP a-t-elle transformé et optimisé les processus de gestion des ressources humaines dans l'entreprise LABELLE ?

Lors de notre enquête nous avons élaboré un questionnaire qui contient 18 questions chacune, ces questionnaires sont composés de 3 parties :

- La première partie contient 6 questions sur les informations générales des enquêtes
- La deuxième partie contient 10 questions sur l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH
- La troisième partie contient 03 questions pour mettre en évidence les défis liés à l'utilisation de l'ERP dans l'entreprise

Après la rédaction de notre questionnaire, nous l'avons distribué à 4 cadres dont le chef de service RH, les responsables de paie, formation et le responsable de gestion du personnel. Ainsi qu'à 6 agents de maître et 1 agent d'exécution avec l'aide du responsable de formation. L'ensemble des utilisateurs de l'ERP dans la fonction RH ont été touchés, ce qui explique le nombre réduit de notre échantillon.

Nous avons ciblé ces différents fonctionnaires pour avoir un avis global sous différents angles pour notre sujet d'enquête.

Après une semaine nous avons récupéré la totalité des questionnaires distribués, nous avons eu aucunes difficultés majeures lors de la réalisation de notre enquête.

CHAPITRE 2 L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH

Nous avons fait un dépouillement manuel pour la réalisation et l'analyse des données recueillis vu le nombre réduit de l'échantillon de l'enquête.

2.3 Analyse des résultats obtenus

Dans cette partie nous allons présenter dans un premier temps les informations générales sur les profils des enquêtés reparti comme suit : sexe, âges, expériences et catégories socioprofessionnelles.

2.3.1 Informations générales sur les enquêtés

Tableau N°04 : Répartition des interrogés selon le sexe

GENRE	EFFECTIF	POURCENTAGE
Homme	9	81,80%
Femme	2	18,20%
Total	11	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Le tableau ci-dessus présente la répartition des enquêtes par sexe. On observe que les hommes constituent la majorité des employés, avec 81,8%, tandis que les femmes représentent 18,2% de l'échantillon étudié

Tableau N° 05 : Répartition des enquêtés selon les âges

AGE	EFFECTIF	POURCENTAGE
Moins de 25 ans	0	0 %
25-34 ans	3	27,3 %
35-44 ans	3	27,3 %
45 et plus	5	45,5 %
TOTAL	11	100 %

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

On constate que les utilisateurs de l'ERP ont majoritairement plus de 45ans ce qui représente (45,5%), cela démontre qu'ils ont de beaucoup d'expérience, mais les tranches 25-34 ans et

CHAPITRE 2 L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH

35-44 ans (27,3% chacune) montrent une diversité générationnelle au sein de l'entreprise, aussi aucun utilisateur n'a moins de 25 ans.

Tableau N° 06 : Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle

Catégorie	Effectif	Pourcentage
Cadre	4	36,4%
Agent de maitre	6	54,5%
Agent d'exécution	1	9,1%
Total	11	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

On remarque que l'ERP est majoritairement utilisé par les agents de maîtrise (54,5%), reflétant son importance opérationnelle. Les cadres (36,4%) l'exploitent pour la gestion stratégique. La faible part d'agents d'exécution (9,1%) suggère soit des besoins limités, soit un manque de formation. L'outil semble ainsi mieux intégré dans les échelons intermédiaires et supérieurs de la fonctions RH.

Tableau N°07 : La répartition de l'échantillon selon l'expérience au sein de l'entreprise

Expérience au sein de l'entreprise	Effectif	Pourcentage
1 ans	0	0
2 ans	1	9,1%
3 ans	2	18,2%
Plus de 5ans	8	72,7%
TOTAL	11	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Nous avons constaté suite à la réalisation de ce tableau que l'ERP est majoritairement utilisé par les cadres expérimentés du département RH ce qui représente 72,7%, ce qui montre une maîtrise acquise avec le temps et qu'ils occupent des postes à responsabilités qui nécessite un accès régulier a l'ERP. Ceux qui ont entre 1 à 3 ans d'expérience représentent seulement 27,3%, suggérant un temps d'adaptation nécessaire et qu'ils n'ont pas subie de formation ciblée sur le progiciel, et enfin on a une absence d'utilisateurs de moins d'un an.

CHAPITRE 2 L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH

Tableau N° 08 : Les modules de l'ERP utiliser au sein de l'entreprise

Les modules	Pourcentages
Paie	40%
Gestion des talent	10%
Recrutement	30%
Formation	20%
Total	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Dans ce tableau on constate que l'ERP au sein de la COGB Labelle est principalement utilisé pour le module paie avec 40 % cela reflète son importance dans les processus administratif. Ensuite on a le recrutement avec 30% se qui souligne son rôle clé dans la centralisation des données RH et l'automatisation des processus, le module formation représente 20% il est essentiel de prendre en compte ces résultats pour optimiser l'utilisation des différents modules et ainsi améliorer l'efficacité dans l'ensemble du département RH.

2.3.2 L'impact de l'ERP dans la fonction RH cas COGB Labelle

Tableau N° 09 : L'ERP et la facilitation des processus de la GRH

	Effectif	Pourcentages
OUI	9	82%
NON	0	0%
NEUTRE	2	18%
Total	11	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

D'après notre enquête réaliser au sein de l'entreprise on constate que l'ERP facilite les processus RH pour la majorité des interrogés avec un taux de 82% (9/11 ont répondu par OUI), Donc on peut conclure que l'ERP est un outil essentiel pour la facilitation des tâches au sein de l'entreprise COGB Labelle.

Tableau N° 10 : Comment l'ERP a facilité les processus RH

	Pourcentages
Centralisation des données	35%
Automatisation des tâches	35%
Amélioration de la communication	30%
Autres	0%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Dans ce tableau on remarque que la majorité de nos enquêtés sont d'accord que l'ERP a facilité les processus RH à travers l'automatisation de leurs tâches quotidiennes au sein de l'entreprise et aussi les cadres ont souligné tous l'amélioration de la communication avec leurs collaborateurs ainsi qu'avec la hiérarchie dans l'entreprise.

Tableau N° 11 : ERP et avantages constatées

Avantages	Effectif	Pourcentages
Gain de temps	10	90,90%
Reduction des erreurs	9	81,81%
Meilleure prise de décision	4	36,36%
Meilleur partage d'informations	8	72%
Autres	0	0%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Ce tableau met en lumière les avantages principaux de l'ERP selon les utilisateurs. Le gain de temps est cité par 90,9 %, ce qui montre une nette amélioration dans l'exécution des tâches. La diminution des erreurs (81,81 %) confirme l'apport de l'automatisation, tandis que 72 % soulignent une meilleure circulation de l'information. Par contre, seuls 36,36 % estiment que la prise de décision est facilitée, ce qui laisse penser que certains interrogés ne sont pas concernés par la prise de décision.

Tableau N°12 : L'ERP et automatisation des tâches administratives

Réponses	Effectif	Pourcentages
Oui	8	72%
Non	0	0%
Neutre	3	28%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Après avoir fait ce tableau en remarque qu'il reflète l'avis des utilisateurs sur l'automatisation des tâches administratives via l'ERP. Une large majorité (72 %) estime que certaines tâches ont bien été automatisées, ce qui traduit une réelle amélioration dans l'organisation du travail. L'absence totale de réponses négatives vient appuyer ce constat positif. Toutefois, les 28 % de réponses neutres suggèrent que certains collaborateurs ne remarquent pas significativement cette automatisation.

Tableau N°13 : L'influence de l'ERP dans l'efficacité des processus RH

	Effectif	Pourcentages
Gain de temps	9	81%
Reduction des erreurs	7	63%
Amélioration de la qualité de l'information	8	72%
Autres	0	0%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Les données mettent en avant un impact clairement positif de l'ERP sur l'efficacité des processus RH. Pour 81 % des répondants, l'outil permet un gain de temps important, preuve de l'automatisation réussie de certaines tâches. Par ailleurs, 72 % estiment que la qualité des informations s'est améliorée, tandis que 63 % constatent une diminution des erreurs, ce qui témoigne d'une gestion plus rigoureuse et plus fiable.

Tableau N° 14 : l'ERP et son impact dans la satisfaction des employés en matière de GRH

	Effectif	Pourcentages
Améliorée	7	63%
Pas de changement	4	37%
Diminuer	0	0%
Neutre	0	0%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

L'analyse indique que 63 % des employés constatent une amélioration de leur satisfaction grâce à l'ERP, notamment en matière d'efficacité et de transparence des processus RH, 37 % ne perçoivent aucun changement, ce qui peut traduire une appropriation incomplète ou un usage limité de certaines fonctionnalités. L'absence totale de retours négatifs montre que l'outil n'a pas détérioré les conditions de travail, le fait qu'un tiers des utilisateurs ne ressentent pas de bénéfice.

2.3.3 ERP et les défis rencontrés

Tableau N°15 : Difficultés rencontrées par les utilisateurs de l'ERP

Réponses	Effectif	Pourcentages
Oui	0	0%
Non	10	90.91%
Neutres	1	9.09%
Total	11	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

D'après ce tableau il indique qu'aucun utilisateur n'a signalé de difficulté avec l'ERP, et que la grande majorité affirme ne rencontrer aucun problème particulier, ce qui suggère une bonne appropriation de l'outil ou une expérience globalement positive. Toutefois, les 9,09 % de réponses neutres pourraient traduire une certaine hésitation ou un manque de recul de la part de quelques collaborateurs.

Tableau N° 16 : Les difficultés rencontrées par l'entreprise lors de l'implantation et l'utilisation de l'ERP

Réponses	Cout élevé	Resistance aux changements	Manque de formation
D'accord	18,2%	63%	73,7%
Pas d'accord	54.5%	0%	9,08
Neutre	27,3%	37%	17,22%
Total	100%	100%	100%

Source : réaliser par nous-mêmes d'après les résultats de l'enquête

Les résultats dans acquises dans ce tableau révèle que les principaux obstacles à l'implantation de l'ERP sont la résistance au changement (63 %) et le manque de formation (73,7 %), traduisant un besoin d'accompagnement renforcé. Le taux élevé de réponses neutres nous laisse croire qu'il existe une certaine hésitation ou un manque d'information de la part des enquêtés.

2.4 Synthèse des résultats et discussion des hypothèses

L'étude de cas que nous avons menée au sein de l'entreprise COGB Labelle a permis de mettre en évidence l'impact significatif de l'implémentation d'un système ERP au sein de cette entreprise, en l'occurrence grâce au système Microsoft Dynamics NAV et son impact sur la gestion des ressources humaines. Les résultats obtenus à travers les questionnaires que nous avons établis montrent une nette amélioration des processus RH et ça notamment en termes de centralisation des données, automatisation des tâches administratives, réduction des erreurs et gain de temps. La majorité des enquêtés ont reconnu les bénéfices concrets de l'ERP dans l'optimisation de leur travail quotidien.

L'enquête nous a également permis de révéler une amélioration de la communication interne et une meilleure accessibilité des informations au niveau du service RH, ce qui contribue à une plus grande satisfaction des employés. Toutefois, nous avons aussi constater certaines limites, telles que la résistance au changement et le manque de formation initiale chez certains utilisateurs ce qui soulignent l'importance de la mise en place d'un accompagnement adapté lors de l'implantation d'un ERP afin de faciliter l'utilisation et la familiarisation de cet outil avec les membres de l'entreprise.

CHAPITRE 2 L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH

Notre première hypothèse est confirmée donc on peut dire que l'ERP a effectivement optimisé les processus RH au sein de l'entreprise COGB Labelle, en s'appuyant sur les résultats suivants :

- L'introduction de l'ERP dans la fonction RH a permis l'automatisation des processus RH ce qui a significativement réduit le temps consacré aux tâches administratives.
- L'introduction de l'ERP a réduit les coûts par la centralisation des informations ce qui a permis de limiter les redondances.
- Amélioration des services : Meilleure réactivité et capacité accrue à générer des rapports.

Notre deuxième hypothèse qui est : L'utilisation d'un ERP dans la GRH aura un impact positif sur la motivation et la satisfaction des employés, en leur offrant un accès plus facile aux informations RH, une gestion plus efficace de leurs carrières et une meilleure communication avec les responsables RH a aussi confirmée. Nous avons constaté les impacts suivants

- L'accès a informations a été facilité.
- Amélioration de la communication entre services RH et employés.

Conclusion

À travers cette étude menée au sein de l'entreprise COGB Labelle, nous avons pu observer de manière concrète l'effet qu'un système ERP peut avoir sur la gestion des ressources humaines. L'implémentation de Microsoft Dynamics NAV a clairement apporté des améliorations tangibles : les tâches répétitives sont désormais automatisées, les données sont centralisées et les erreurs sont devenues moins fréquentes. Cela se traduit, au quotidien, par un véritable gain de temps et une meilleure organisation du travail.

Nous avons aussi constaté que cet outil a facilité la communication entre les services RH et les autres employés, tout en rendant les informations plus facilement accessibles. Ces changements ont eu un impact positif sur la satisfaction des utilisateurs, qui ressentent une plus grande fluidité dans leur travail.

Cela dit, tout n'a pas été simple. Certains freins ont été relevés lors de notre enquête notamment une certaine résistance au changement et un besoin de formation chez certains utilisateurs. Cela montre que l'intégration d'un ERP ne repose pas uniquement sur la technologie, mais aussi sur l'humain.

En résumé cette enquête nous montre qu'un ERP peut véritablement transformer la fonction RH et la rendre plus efficace, à condition d'accompagner les utilisateurs dans cette transition pour qu'ils puissent pleinement tirer profit de l'outil.

Conclusion générale

Dans un contexte où la transformation numérique bouleverse profondément le fonctionnement des entreprises, la Gestion des Ressources Humaines (GRH) ne peut échapper à cette dynamique. L'objectif de notre mémoire était de comprendre dans quelle mesure l'intégration d'un système ERP (Enterprise Resource Planning) a contribué à optimiser les processus de GRH au sein de l'entreprise COGB Labelle. Nous avons ainsi orienté notre étude autour de la problématique suivante : En quoi l'intégration d'un ERP a-t-elle transformé et optimisé la gestion des ressources humaines dans l'entreprise Labelle ?

Pour répondre à cette question, nous avons adopté une méthodologie mixte. Une première approche théorique, fondée sur la revue de littérature, nous a permis d'analyser les fondements conceptuels des ERP et de leur rôle dans la fonction RH. Ensuite, une étude de cas pratique a été réalisée au sein de l'entreprise COGB Labelle à travers des questionnaires distribués aux employés, afin de recueillir des données empiriques sur les impacts concrets de l'ERP.

Grâce à une enquête réalisée auprès des utilisateurs du système ERP dans le service RH, plusieurs constats importants ont pu être faits.

Les résultats montrent clairement que l'ERP a apporté des changements positifs et visibles dans la gestion quotidienne des ressources humaines. Il a permis avant tout une meilleure centralisation des données, ce qui facilite l'accès à l'information et évite les erreurs. L'automatisation des tâches administratives, comme la gestion de la paie ou des congés, a entraîné un gain de temps important pour les équipes.

L'utilisation du système a aussi permis une réduction des erreurs grâce à la saisie unique des informations et à la fiabilité du traitement des données. De plus, la communication interne entre les membres de l'équipe RH et les autres collaborateurs s'est améliorée, rendant les échanges plus fluides et plus efficaces.

La grande majorité des personnes interrogées ont exprimé un avis positif sur l'ERP, en soulignant une amélioration de l'organisation du travail et un impact favorable sur la satisfaction au travail. L'ERP semble donc bien répondre aux attentes en matière de modernisation de la fonction RH.

Cela dit, certains freins ont été observés lors de notre enquête, les utilisateurs ont signalé principalement deux difficultés : une résistance au changement de la part de certains employés, et un manque de formation lors de la mise en place de l'outil. Ces points montrent qu'un bon accompagnement au changement est indispensable pour réussir l'intégration d'un ERP.

Malgré la richesse des résultats obtenus, notre étude présente certaines limites :

- Limite d'échantillonnage : L'étude a été centrée sur une seule entreprise, ce qui limite la généralisation des résultats à d'autres contextes organisationnels.
- Résistance au changement sous-évaluée : Certains aspects humains, notamment la résistance des salariés face à l'outil, n'ont pas été explorés de manière suffisamment approfondie, bien qu'ils soient essentiels à la réussite de l'implémentation.
- Durée de l'observation : L'étude ayant été menée sur une période relativement courte, certains effets de l'ERP sur le long terme n'ont pu être évalués.

Ce travail ouvre plusieurs pistes pour des recherches futures :

- Comparaison inter-entreprises : Il serait intéressant de reproduire cette étude dans différentes entreprises de tailles et secteurs variés pour mieux cerner les facteurs de succès ou d'échec de l'ERP dans la GRH.
- Analyse du changement organisationnel : Une recherche approfondie sur la gestion du changement, la formation et l'accompagnement des utilisateurs lors de l'introduction de l'ERP pourrait compléter notre approche.

En bref notre mémoire met en lumière le rôle central que peuvent jouer les ERP dans la modernisation de la fonction RH. En facilitant la centralisation de l'information, en automatisant les tâches répétitives et en renforçant la capacité analytique des services RH, les ERP apparaissent comme un levier stratégique incontournable pour les entreprises souhaitant conjuguer performance opérationnelle et excellence humaine. Toutefois, leur mise en œuvre exige une approche globale et concertée, tenant compte des réalités organisationnelles, techniques et humaines propres à chaque contexte.

Bibliographie

- 1-Amar, Z. B., & Salahddine, A. (2020). Facteurs clés de succès de l'implémentation des ERP dans le secteur public : une étude exploratoire. *Revue Internationale d'Economie Numérique*, Vol. 2, N°1.
- 2- Chabouni, A. (2019). *Implantation d'un ERP : antécédents et conséquences*. Annecy.
- 3-Colletti, L., & Chiarini, A. (2021). *Enterprise Resource Planning and Change Management in Organizations*. Springer.
- 4-Dekik, K., & Larbi, Y. (2016). *Mémoire de fin d'étude de master académique : Etude et intégration d'une solution de gestion intégrée au sein de l'entreprise nationale des industries de l'électroménager ENIEM*, page 14.
- 5-Dumas, M., La Rosa, M., Mendling, J., & Reijers, H. A. (2018). *Fundamentals of Business Process Management (2nd ed.)*. Springer.
- 6-Giraud, F., & Bernard, J. (2019). *Systèmes d'information de gestion*. Dunod.
- 7-Guillaume, C. (2018). La transformation numérique des RH : enjeux et perspectives. *Revue Française de Gestion*, 44(274), p. 115.
- 8-Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm (16th ed.)*. Pearson.
- 9-Levy, J. (2002). *Les ERP - Enterprise Resource Planning*. Paris: Editions d'Organisation, p. 32.
- 10-O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2010). *Management Information Systems (10th ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill Education.
- 11-Tomas, J.-L. (s.d.). *ERP et PGI : Sélection, Méthodologie de déploiement et Gestion du changement*. Dunod, 5e Edition, Paris.

Sources Internet

<http://asjp.cerist.dz/en/downArticle/329/8/2/147979>

<http://www.gartner.com/peer-community/discussions/enterprise-resource-planning>

<http://www.leslivresblancs.fr/dossier/erp-tout-savoir-de-lenterprise-resource-planning>

LISTE DES TABLEAUX

Tableau N01 : Modules fonctionnels

Tableau N02 : Chiffres clés et performances industrielles

Tableau N03 : Répartition du personnel par catégorie

Tableau N04 : Répartition des interrogés selon le sexe

Tableau N05 : Répartition des enquêtés selon les âges

Tableau N06 : Répartition de l'échantillon selon la catégorie socioprofessionnelle

Tableau N07 : La répartition de l'échantillon selon l'expérience au sein de l'entreprise

Tableau N08 : Les modules de l'ERP utiliser au sein de l'entreprise

Tableau N09 : L'ERP et la facilitation des processus de la GRH

Tableau N10 : Comment l'ERP a facilité les processus RH

Tableau N11 : ERP et avantages constatées

Tableau N12 : L'ERP et automatisation des tâches administratives

Tableau N13 : L'influence de l'ERP dans l'efficacité des processus RH

Tableau N14 : l'ERP et son impact dans la satisfaction des employés en matière de GRH

Tableau N15 : Difficultés rencontré par les utilisateurs de l'ERP

Tableau N16 : Les difficultés rencontrées par l'entreprise lors de l'implantation et l'utilisation de l'ERP

Liste des figures

Figure 1 : Les modules de système Microsoft Dynamics Nav (2016)

Annexes 1 :

Questionnaire

La présente enquête s'inscrit dans le cadre de l'élaboration d'un mémoire du master en management des ressources humaines intitulé « Le rôle de l'ERP dans la GRH ». Les informations recueillies demeureront confidentielles et ne feront l'objet que d'une utilisation purement pédagogique et de recherche scientifique.

Nous vous prions de bien vouloir répondre au questionnaire suivant.

Merci pour votre précieuse collaboration

I. Informations générales

1- Quel est votre âge ?

Moins de 25 ans

25 à 34 ans

35 à 44 ans

45 et plus

2- Quel poste occupez-vous au sein de Labelle ?

Cadre

Agent de maitre

Agent d'exécution

Autre _____

3- Depuis combien Du temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

1 an

2 ans

3 ans

plus de 5 ans

4- Depuis combien de temps utilisez-vous un ERP pour la GRH ?

moins de 6 mois

1 an et plus

5- Depuis combien du temps utilisez-vous le système ERP ?

moins de 6 mois

1 an et plus

6- Quels modules de l'ERP utilisez-vous pour la réalisation de vos tâches (cochez tout ce qui s'applique)

- Paie
- Recrutement
- Gestion des talents
- Formation
- Autre (veuillez préciser) : _____

II. Rôle de l'ERP dans la GRH

7- L'ERP a-t-il facilité les processus de la GRH au sein de Labelle COGB ?

- Oui
- Non

8- Si c'est oui, comment ?

- Centralisation des données
- Automatisation des tâches
- Amélioration de la communication
- Autre (veuillez préciser) : _____

9- Quels sont les principaux avantages que vous avez constatés grâce à l'utilisation de l'ERP pour la GRH ? (Cochez tout ce qui s'applique)

- Gain de temps
- Réduction des erreurs
- Meilleure prise de décision
- Meilleur communication
- Meilleur partage d'informations
- Autre (veuillez préciser) : _____

10- L'ERP a-t-il permis d'automatiser certaines tâches administratives RH ?

- Oui
- Non

Si c'est oui, lesquelles ? _____

11- Comment l'ERP contribue-t-il à la prise de décision en matière de GRH ? (cochez tout ce qui s'applique)

- Reporting
- Analyses
- Suivi

12- Comment l'ERP a-t-il influencé l'efficacité des processus RH ?

- Gain de temps
- Réduction des erreurs

Amélioration de la qualité de l'information

Autre (veuillez préciser) : _____

13- Comment l'ERP a-t-il amélioré la gestion des données RH ? (Cochez tout ce qui s'applique)

Centralisation

Accessibilité

Sécurité

Autre (veuillez préciser) : _____

14- Comment l'ERP a-t-il impacté la satisfaction des employés et des managers en matière de GRH ?

Améliorée

Pas de changement

Diminuer

15- L'ERP a-t-il permis de mieux gérer les talents et les compétences au sein de l'entreprise ?

Oui

Non

16- Comment l'ERP soutient-il la stratégie globale de l'entreprise en matière de GRH ? (cochez tout ce qui s'applique)

Alignement des objectifs

Suivi des performances

Développement des compétences

III. Défis liés à l'utilisation de l'ERP dans la GRH

17- Rencontrez-vous des difficultés ou des limitations avec l'utilisation de l'ERP pour la GRH ?

Oui

Non

Si c'est oui, lesquelles ? (Mettez des suggestions) _____

18- Quel est le principal défi rencontré lors de l'implémentation de l'ERP dans la GRH ?

Cout élevé

Résistance au changement

manque de formation

Table de matières

Table des matières

Remerciements	I
Dédicaces	II
Liste des abréviations	III
Liste des tableaux	IV
Liste des figures	V
Résumé du mémoire	VI
Introduction générale	1
Chapitre 1 : Cadre théorique sur l'ERP et la GRH	4
1.1 Généralités sur les ERP	4
1.1.1 Définition et historique de l'ERP	5
1.1.2 Les différents éditeurs et propriétaires d'ERP	6
1.1.3 Composantes et fonctionnalités d'un ERP	7
1.2 Le lien entre ERP et la gestion des ressources humaines	7
1.2.1 L'intégration de la GRH dans les ERP	8
1.2.2 Apports de l'ERP à la fonction RH	9
1.2.3 Limites et défis de l'utilisation des ERP dans la GRH	9
Conclusion du chapitre 1	9
Chapitre 2 : L'impact de l'utilisation de l'ERP dans la fonction RH – Cas de l'entreprise COGB Labelle	10
2.1 Présentation de l'entreprise COGB Labelle	10
2.1.1 Historique et missions de l'entreprise	10
2.1.2 Chiffres clés et performances industrielles	11
2.1.3 Organisation interne et processus industriels	12
2.1.4 Type d'ERP utilisé au sein de l'entreprise COGB Labelle	14
2.2 Méthodologie de recherche	15
2.3 Analyse des résultats	16
2.3.1 Informations générales sur les enquêtés	16
2.3.2 L'impact de l'ERP dans la fonction RH	18

Table de matières

2.3.3 Les défis rencontrés par l'entreprise	21
2.4 Synthèse des résultats et validation des hypothèses	22
Conclusion générale	25
Bibliographie	
Annexes	

Résumé :

Ce mémoire s'intéresse à l'apport des ERP (progiciels de gestion intégrés) dans l'amélioration de la fonction ressources humaines. Après une présentation générale des systèmes ERP, leurs caractéristiques, et leur lien avec la GRH, le travail s'est orienté vers une étude de cas appliquée à l'entreprise industrielle algérienne COGB Labelle.

L'analyse a mis en évidence plusieurs bénéfices liés à l'utilisation de l'ERP Microsoft Dynamics NAV, notamment la centralisation des données, la réduction des erreurs, l'automatisation des tâches administratives et un gain notable en temps et en productivité. Les résultats de l'enquête menée auprès des employés ont confirmé une amélioration globale de l'efficacité des processus RH et une satisfaction partagée, bien que variable.

Cependant, l'étude a également relevé certaines limites : résistance au changement, manque de formation, et sous-utilisation de certaines fonctionnalités. Ces obstacles soulignent la nécessité d'un accompagnement adapté et d'un renforcement des compétences internes pour optimiser l'impact de l'ERP

ملخص مذكرة:

COGB Labelle في تسيير الموارد البشرية – حالة مؤسسة تخطيط موارد المؤسسة دور نظام

(أنظمة تسيير موارد المؤسسة) في تحسين وظيفة تخطيط موارد المؤسسة تهدف هذه المذكرة إلى دراسة مساهمة أنظمة الموارد البشرية. بعد عرض عام حول هذه الأنظمة وخصائصها وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية، تم توجيه البحث نحو COGB Labelle. دراسة ميدانية داخل مؤسسة صناعية جزائرية وهي

ساهم بشكل واضح في Microsoft Dynamics NAV تخطيط موارد المؤسسة أظهرت التحليلات أن استخدام نظام تحسين التسيير، من خلال مركزية المعلومات، تقليل الأخطاء، أتمتة المهام الإدارية، وكسب الوقت وزيادة الإنتاجية. كما كشفت نتائج الاستبيان تحسناً في فعالية العمليات ورضا ملحوظ من طرف الموظفين، رغم بعض التفاوت في التجارب لكن المذكرة سجلت أيضاً بعض العراقيل، مثل مقاومة التغيير، نقص التكوين، وعدم استغلال كامل لقدرات النظام.

abstract:

This thesis explores the contribution of ERP systems in improving human resource management. After a general overview of ERP systems, their features, and their relationship with HRM, the research focuses on a case study of the Algerian industrial company COGB Labelle.

The analysis shows that the use of Microsoft Dynamics NAV has significantly improved HR management through data centralization, error reduction, task automation, time savings, and increased productivity. The survey results highlight improved process efficiency and overall employee satisfaction, although perceptions vary.

However, the study also points out several challenges, such as resistance to change, lack of training, and underuse of certain features. These issues underline the need for proper support and continuous skill development to maximize ERP benefits.