

tendances en manchette

Comme chez Google... à Drummondville

Soprema. Des avantages sociaux généreux et des programmes de reconnaissance fidélisent les employés.

par Marie Lyan > lesaffaires.redaction@transcontinental.ca

1ère

MOYENNE ENTREPRISE

Nom : Soprema
Note globale sur 5 :
4,08

Note globale moyenne
de la catégorie sur 5 :
3,87

Siège social :
Drummondville
Secteur : Matériaux
de construction
Effectif : 361 employés

Chez Soprema, on trouve une denrée qui se fait de plus en plus rare : des employés qui, comme François Bonin, ont 27 ans d'ancienneté. Cette année, la direction lui a demandé de choisir l'arbre sur lequel se trouvera la plaque où apparaîtront son nom et la date de son arrivée dans l'entreprise.

Chaque fois qu'il entrera au travail, il croisera l'arbre. La mise en terre de celui-ci sera célébrée lors d'un barbecue auquel toute la famille Bonin sera invitée. Ce nouveau programme de reconnaissance s'adressera à tous les employés fidèles depuis plus de 20 ans à l'enseigne du sympathique mammoth gris et bleu.

Soprema en plantera, des arbres. « Près 70 % de nos employés ont plus de 20 ans d'ancienneté », dit Richard Voyer, vice-président et directeur général, Amérique du Nord, de l'entreprise de Drummondville.

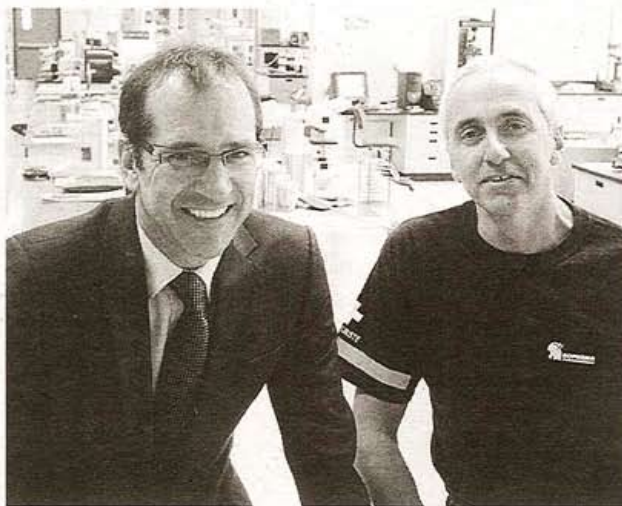
Grâce à une croissance importante au cours des dernières années, ce fabricant de revêtements d'étanchéité pour la construction a décidé de bichonner ses 400 employés pour les inciter à continuer l'aventure.

C'est en 2001 que le service des ressources humaines a vu le jour. Avant cela, le recrutement était fait au hasard. « On partait de loin », se souvient M. Voyer.

Filiale d'une entreprise française fondée en 1908, Soprema Canada a voulu se distinguer à l'aide de grandes mesures, mais aussi de petits détails qui comptent.

Miser sur la transparence

« Les patrons nous rendent souvent visite. Le directeur de l'usine serre la main des employés tous les matins. Certains d'entre eux n'en ont pas l'habitude, mais nous avons toujours fait cela ici », dit le chef machiniste, François Bonin.



Richard Voyer, vice-président et directeur général, Amérique du Nord, de Soprema, est accompagné de François Bonin, chef machiniste. « Nous voulons nous donner un cadre à la Google, avec les moyens que nous avons. Cet environnement favorise le dépassement de soi », dit M. Voyer. [Photo : Rachel Côté]

Autre habitude appliquée à l'interne : « Prendre des décisions en consultant directement les employés des usines », explique Véronique Labrecque, directrice des ressources humaines. Ainsi, chaque année, le pdg prononce un discours pour annoncer les orientations de l'entreprise aux employés.

Si l'entreprise mise sur une grande transparence à l'interne, elle n'hésite pas non

plus à se tourner vers l'extérieur, depuis que son vice-président, M. Voyer, a entrepris un MBA exécutif à Concordia en 2005 pour se perfectionner en gestion. « Nous étions une entreprise technique, notre personnel était issu du domaine technique, et avait accédé à des postes de gestion. Mais nous ne naissons pas cadre ou directeur d'usine. » Depuis, Soprema a mis sur pied un pro-

gramme de formation continue sur la résolution des conflits et le leadership ainsi qu'un processus global de requalification et de description des tâches, et tout d'abord, celles de la direction.

Une dizaine d'employés de 25 à 35 ans suivent aussi un programme de MBA financé par l'entreprise.

« Nous voulons investir dans les employés et dans notre avenir. En entrevue, nous demandons à nos candidats s'ils se voient toujours dans l'entreprise après 30 ans. Le pire, c'est que personne ne nous prend au sérieux », affirme Richard Voyer. Pourtant, une des priorités des dirigeants de Soprema est de faire progresser les jeunes recrues afin d'établir un plan de relève solide. « Tous les dirigeants ont près de 45 ans. Une entreprise se doit de préparer la relève », soutient le vice-président.

Investir dans son personnel

Pour cela, l'entreprise ne lésine pas sur les avantages sociaux, reconnus comme ambitieux : assurance-maladie, assurance dentaire, assurance-voyage... Mais aussi, un régime de retraite à

cotisations déterminées, un club social actif qui a même formé une équipe pour prendre part à une course de bateaux-dragons, une compétition où 20 personnes doivent ramer ensemble. L'image en dit long : « Nous avons remporté la deuxième place du concours alors que nous n'y avions jamais participé. Dans cette course, l'important n'était pas la vitesse, mais la coordination et l'harmonie entre les membres », dit M^{me} Labrecque.

Autre investissement d'importance : l'achat de locaux situés près de l'autoroute 20, pour rapprocher les services administratifs de l'usine de Drummondville. Ces locaux abritent un laboratoire dernier cri, une cafétéria moderne, un petit salon au milieu des bureaux, un terrain de volleyball sur sable, des aires à vélo, et bientôt, un gym... « Nous voulons nous donner un cadre à la Google, avec les moyens que nous avons, dit Richard Voyer. Cet environnement favorise l'esprit d'équipe et le dépassement de soi. C'est sûr que nous investissons de manière importante dans nos employés, mais nous ne voyons pas comment faire autrement pour progresser. » ■