

UN EMPLOYEUR DE CHOIX

Le 24 octobre, lors de la Soirée des Sommets organisée par le CLD Robert-Cliche, Structures St-Joseph a reçu le **SOMMET ACTIF HUMAIN**. Ce prix vient reconnaître l'excellence des initiatives en ressources humaines de cette entreprise spécialisée dans la fabrication de composantes structurales en bois.

Les propriétaires, Jean-Philippe et Pierre-André Bégin (ci-contre), sont très fiers de cette distinction, d'autant plus qu'il s'agit d'un prix sans dépôt de candidature. C'est donc un comité de sélection qui les a sélectionnés. De plus, ils estiment qu'une grande partie du succès de l'entreprise revient aux 110 employés répartis dans les trois usines de Saint-Joseph-de-Beauce.

Les deux jeunes entrepreneurs ont pris la relève de leur père Yvan en 2015, devenant ainsi la deuxième génération de Bégin à la tête de Structures St-Joseph. Avant cela, l'entreprise fut la propriété de la famille Lessard, jusqu'à l'arrivée d'Yvan en 1997.

Structures St-Joseph offre des composantes structurales en bois pour les domaines résidentiel, commercial, agricole, industriel et institutionnel. L'entreprise conçoit plus particulièrement des fermes de toit à la fine pointe de la technologie, des poutrelles ajourées et des murs préfabriqués. Tout se passe à l'interne, de la conception à la livraison, en passant par la fabrication. Chaque projet est développé sur mesure selon les besoins du client. Structures St-Joseph se démarque par ses processus hautement contrôlés qui font en sorte que les produits sont livrés dans les temps et avec de hauts standards de qualité. Tout est pensé pour minimiser les imprévus.

UN TOURNANT RH

Dès leur arrivée en poste, les deux propriétaires avaient le désir de s'établir comme un employeur de choix. « Depuis deux ans, nous avons fait plusieurs efforts en ce sens, confie Pierre-André Bégin. Nous avons fait affaire avec une firme extérieure pour faire un diagnostic RH. Cela a permis de mettre en place un plan de développement interne et externe. Cela nous a aussi incités à embaucher un coordonnateur des ressources humaines dont le mandat est de mettre en place le plan d'action. »

Dans le processus, il y a eu une réévaluation de la structure salariale qui a entraîné une augmentation des salaires, tout en améliorant la qualité de vie des employés avec plusieurs mesures : assurances collectives modulables, fonds de pension, horaire semi-variable et amélioration des processus de gestion avec plus de place pour que les employés puissent s'exprimer.

En effet, c'est peut-être là le plus grand geste posé par Structures St-Joseph : impliquer les employés dans les décisions qui concernent leur travail. Cela permet d'instaurer un climat de travail qui prône l'engagement, l'esprit d'équipe et l'excellence. « Nous misons aussi beaucoup sur le développement personnel et professionnel à l'interne. Le nombre de formations a vraiment augmenté lors des deux dernières années, ce qui permet à chaque employé d'atteindre son plein potentiel et de s'épanouir chez Structures St-Joseph. »

Afin de combler le manque de main-d'œuvre dans l'industrie, Structures St-Joseph a engagé des travailleurs mexicains. Beaucoup d'efforts ont été mis pour s'assurer que ces travailleurs étrangers s'intègrent bien à la culture d'entreprise avec des activités d'accueil et de francisation.

L'aspect santé et sécurité est aussi une grande préoccupation des dirigeants. Plusieurs mesures ont été introduites pour s'assurer que les employés oeuvrent dans un cadre sécuritaire. Ces efforts portent fruit puisque cela fait plus d'un an qu'il n'y a pas eu d'accident de travail dans l'une ou l'autre des trois usines.

D'AUTRES PROJETS

Les deux frères Bégin ne comptent pas s'arrêter là et ils souhaitent continuer à développer leurs approches en ressources humaines. « On veut aménager un espace vert qui deviendrait un jardin communautaire pour les employés. Cela permettrait aussi de mettre en avant la fibre environnementale de l'entreprise. On veut aussi faire un sondage avec une entreprise externe auprès des 110 employés pour avoir une rétroaction honnête et cibler les actions qui auront le plus d'impact dans la satisfaction de nos employés. »

