



YVES POULIN  
Président

[regionautravail.com](http://regionautravail.com)



## Usinage Laurentides : Une ENTREPRISE RICHE en pratiques de RH

Usinage Laurentides tire son épingle du jeu en recrutant du personnel dont les compétences sont recherchées. Voyez comment cette entreprise s'y prend pour recruter, fidéliser et développer son personnel.



## LE RECRUTEMENT

De nos jours, le nombre d'offres surpasse le bassin de candidats potentiels. Une offre d'emploi ne suffit plus à produire un bassin de candidatures suffisant. L'employeur doit réinventer ses stratégies de recrutement et faire preuve de créativité. En voici quelques-unes.

### PROGRAMMES DE RÉFÉRENCE

De plus en plus d'entreprises choisissent de mettre leurs employés à contribution pour dénicher le parfait employé. Aux dires des convertis, le programme de référence peut s'imposer comme un véritable avantage concurrentiel.

- La qualité des candidats rencontrés est nettement supérieure lorsqu'ils proviennent du programme de référence que lorsqu'ils ont simplement répondu à une offre d'emploi.
- Ces personnes ont des attentes plus réalistes face à l'emploi et se sentiront souvent portées à donner un bon rendement.
- Les liens d'amitié encouragent les employés à demeurer au sein de l'entreprise afin de travailler ensemble.

## RÉMUNÉRATION GLOBALE

Avec la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui teintera les prochaines années, il est important pour l'entreprise d'offrir une rémunération globale qui attirera et fidélisera les travailleurs possédant les compétences recherchées.

La rémunération globale est le cadre servant à définir, à gérer et à communiquer les principales composantes de l'offre d'emploi (voir tableau 1).

TABLEAU 1 : COMPOSANTES DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Rémunération	Avantages sociaux	Carrière	Facteurs intrinsèques
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire</li> <li>• Régime de primes à court terme</li> <li>• Régimes d'intéressement à long terme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Régime de retraite</li> <li>• Soins de santé et assurance collective</li> <li>• Vacances / horaire flexible</li> <li>• Gratification</li> <li>• Services, équipements et lieux de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation et perfectionnement</li> <li>• Perspectives de carrière</li> <li>• Mutation</li> <li>• Affectations enrichies</li> <li>• Gestion du rendement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme de reconnaissance du service</li> <li>• Contenu du travail</li> <li>• Qualité des relations</li> <li>• Leadership</li> <li>• Valeurs / culture / notoriété de l'entreprise</li> <li>• Conciliation travail / famille</li> </ul>

## RECRUTEMENT INTERNET

Si Internet est un média qui attire les travailleurs de pratiquement toutes les catégories d'emploi, encore faut-il que l'offre d'emploi soit vivante et non statique pour leur donner envie de frapper à la porte de l'entreprise.

### STAGES

Accueillir des élèves en stage permet à l'entreprise :

- de participer au renouvellement des compétences dans son secteur d'activité;
- de préparer sa relève, d'évaluer ses futurs employés et de réduire leur temps de formation au moment de l'embauche;
- de diminuer les coûts liés au recrutement des nouveaux employés;
- d'affecter les membres de son personnel à des tâches plus spécialisées;
- de valoriser le partage d'une expertise professionnelle par la supervision des stagiaires;
- de renforcer la culture de formation au sein de son entreprise;
- de renforcer ses liens de collaboration avec l'établissement d'enseignement et d'exprimer ses attentes et ses besoins auprès du monde de l'éducation.



## PRINCIPAUX OBJECTIFS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

- Capacité de fidéliser les employés très performants.
- Améliorer le rendement financier de l'entreprise.
- Capacité d'attirer les employés talentueux.
- Bonnes compétences pour le bon poste.
- Capacité de différencier le niveau de rendement.
- Satisfaction accrue des employés.
- Satisfaction accrue de la clientèle interne / externe.



## IDENTIFICATION DE L'ENTREPRISE

Fondée en août 1991 à Ville des Laurentides par monsieur Yves Poulin, Usinage Laurentides a développé une solide expertise des procédés suivants :

- la transformation du métal en feuille;
- le travail de l'acier, de l'acier inoxydable et de l'aluminium;
- l'usinage, le découpage au laser, le pliage et le poinçonnage;
- les assemblages soudés.

Usinage Laurentides connaît une croissance soutenue et fait l'acquisition de machinerie spécialisée en 1995. En 1998, elle s'installe à Mascouche dans de nouveaux locaux d'une superficie de 30 000 p.c.

Visionnaire et innovatrice, l'entreprise consacre les années qui suivent à se dépasser et à parfaire ses techniques de gestion, d'administration et de production par le biais de certifications telles que ISO 9001, 2000 et la Production à Valeur Ajoutée. Ces techniques visent un seul et même objectif : la satisfaction de sa clientèle.

La mission d'Usinage Laurentides consiste à fournir à sa clientèle commerciale et industrielle des produits d'une qualité irréprochable et des services personnalisés qui correspondent précisément aux attentes, selon les délais prévus et au meilleur prix possible.



## DÉFI DE L'ENTREPRISE

L'un des principaux défis en ressources humaines de l'entreprise concerne le recrutement d'employés spécialisés. Cette difficulté provient entre autres :

- de ses machineries de pointe;
- de la formation sur les plieuses qui se donne en anglais à Buffalo / Boston;
- de la compétition même locale;
- de la perte de soudeurs au profit de l'Alberta.

## PROJET À VENIR EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT :

L'entreprise vise à attirer des finissants en provenance des sept écoles de taulerie de précision, de la Gaspésie. Pour s'y prendre, elle leur propose une rémunération globale compétitive ainsi qu'un soutien pendant leur intégration (par exemple : en payant le lieu de résidence pour quelques mois aux nouveaux employés). La principale difficulté à propos de la viabilité de ce projet concerne la notoriété d'Usinage Laurentides, les gens étant réticents à quitter leur région pour aller travailler pour une entreprise qu'ils connaissent peu.

## DESCRIPTION DES DIFFÉRENTS PROGRAMMES DE RECRUTEMENT ET DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Usinage Laurentides mise sur plusieurs « opérations séduction » pour vendre son image tant professionnelle que sociale afin d'attirer et de retenir une main-d'œuvre qualifiée. Pour ce faire, un ensemble de pratiques sont développées pour relever ce défi.





## À PROPOS DU RECRUTEMENT

Pratique	Description
<ul style="list-style-type: none"> <li>Programme de référence à l'interne avec incitatif</li> <li>Stages en entreprise</li> <li>Recrutement Internet</li> <li>Salons de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour les soudeurs, c'est le programme qui permet à l'entreprise d'attirer le plus de candidats qualifiés. Au plan de l'incitation, la personne qui réfère reçoit, trois mois suivant l'embauche du candidat, une prime</li> <li>Programme très structuré; programmes de partenariat avec différentes écoles professionnelles et des agences de placement</li> <li>Site Internet, Jobboom, comité sectoriel, écoles professionnelles</li> <li>Participe à tous les salons de l'emploi, un excellent moyen pour afficher son image sociale; la responsable RH se présente toujours au salon de l'emploi avec un contremaître</li> </ul>

## À PROPOS DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

Rémunération	Avantages sociaux	Carrière	Facteurs intrinsèques
<ul style="list-style-type: none"> <li>Concurrentiel au plan de la rémunération directe (par exemple, pour les soudeurs, le salaire de base est d'environ 2 \$/heure supérieur au marché)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assurance collective</li> <li>REER avec contribution de l'employeur</li> <li>La majorité des items de travail, entre autres les bottes et les vêtements de travail, sont payés totalement par l'employeur</li> <li>Rénovation de la cafétéria pour la rendre plus attrayante et moderne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donne du coaching aux employés (sur les bases de la gestion, de l'écoute, de la communication, etc.)</li> <li>Camp d'apprentissage à l'interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comités dont les membres détiennent un certain pouvoir décisionnel et sont rémunérés pour leur implication</li> <li>Programme de reconnaissance du temps supplémentaire (prix, cadeaux)</li> <li>Club social actif (spectacles avec soupers payés par l'entreprise, party de Noël, certificats cadeaux)</li> <li>Massages sur le lieu de travail</li> </ul>

### À PRESCRIRE

- Inscrire les différents programmes dans le système de valeur du président.
- Se démarquer de la concurrence est primordial pour une organisation, afin que le candidat soit attiré vers elle en premier.
- Prendre le temps de faire le marketing des avantages offerts, sinon tout deviendra rapidement acquis pour les employés.

### À PROSCRIRE

- Se concentrer seulement sur la rémunération directe pour attirer une main-d'œuvre.
- Négliger de se forger une réputation organisationnelle peut constituer un désavantage important pour l'employeur dans ses stratégies d'attraction de candidats avec un profil de qualité supérieure.

## BÉNÉFICES

Pour Usinage Laurentides les bénéfices de ces différents programmes liés au recrutement et à la rémunération globale sont que :

- les gens se sentent encadrés; les lignes directrices sont claires;
- le taux de participation a augmenté aux différents programmes tels le programme de référence interne, les comités, etc.;
- présentement, l'entreprise a réussi à combler tous ses postes.

## LE MOT DE LA FIN

Alors que le financement et la technologie deviennent de plus en plus accessibles, les entreprises bâtissent leur avantage compétitif avec leur personnel. Usinage Laurentides a réussi à concocter sa propre recette à succès en matière de R.H. et ce, en cohérence avec les valeurs du dirigeant et la mission de l'entreprise.