

Étonner pour détonner

LES AFFAIRES, 21 avril 2007

Respect, intégrité, plaisir et imputabilité. Ces valeurs, vous ne les verrez pas affichées au mur chez CMP Solutions Mécaniques Avancées. " Des valeurs, ça ne s'écrit pas, ça se vit ! " dit Michel Labrecque, vice-président, ressources humaines. Et ça se vit plutôt bien chez ce fournisseur de solutions intégrées pour boîtiers spécialisés, installé à Châteauguay, à Ottawa et en Caroline du Nord : " Lorsque nous avons demandé aux employés de nommer ces valeurs, ils en ont identifié trois sur quatre ", dit-il avec conviction.

La PME, où évoluent plus de 400 professionnels, se targue de faire les choses différemment. Le mot " différence " fait d'ailleurs partie de son nom de domaine. À toutes les étapes de la gestion des ressources humaines, on pratique une " philosophie d'étonnement ". Des exemples ?

Méthodes de recrutement originales

Des primes rondelettes versées aux employés qui réfèrent des candidats, assorties d'un concours pour gagner un week-end à Mont-Tremblant ou un voyage à Cuba (en congé avec solde). Un blitz de recrutement dans une réserve amérindienne. Des avantages sociaux, comme le gymnase interne, où officiera bientôt un entraîneur privé. Des affiches distribuées par les employés eux-mêmes dans les grandes surfaces. Et bientôt, des napperons. " Nos employés sont nos ambassadeurs. Les gens de talent attirent le talent ", affirme Michel Labrecque.

Ceux qui répondent positivement aux yeux doux de l'entreprise sont choisis avec sérieux, grâce à des tests d'embauche habituellement réservés aux cadres. L'accueil des nouveaux employés est soigneusement préparé. Par la suite, ils s'évaluent entre eux selon la méthode 360 [degrés] : " Le processus d'évaluation a été revu par les employés d'usine, qui se sont d'ailleurs montrés plus sévères que nous ", confie le vice-président. Ces derniers ont l'occasion de développer plusieurs cordes à leur arc, chaque employé étant formé pour occuper trois ou quatre postes différents.

Protéger les emplois

Cette polyvalence contribue à développer leur employabilité, ce qui s'est avéré un atout lors de la débandade de Nortel, l'un de leurs plus gros clients. Pour avoir géré avec humanisme cette décroissance aiguë, CMP Solutions Mécaniques a mérité en 2002 un prix Iris de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles.

" Malgré une perte de 70 % de notre chiffre d'affaires, nous avons maintenu les emplois le plus longtemps possible, à 90 % du salaire, et nous avons procédé par phases ", explique Michel Labrecque. Lors d'une autre crise, la PME a réussi à replacer 87 % des employés touchés, que ce soit chez des concurrents ou dans d'autres entreprises, ou à les aiguiller vers un retour à l'école et ce, sans qu'il n'y ait de syndicat. Aujourd'hui, le chiffre d'affaires doit atteindre les 80 M \$. Pas mal si on considère qu'il était de 50 000 \$ les premières années.

Formation high tech

En visitant le secteur de la production, on croise des employés souriants, qui semblent fiers de leur équipement à la fine pointe de la technologie : machines géantes qui coupent le métal au laser, poinçonneuse, robot plieur, etc. Comme le champ d'expertise de CMP Solutions Mécaniques Avancées va de la conception à l'assemblage électromécanique du produit final, différents types d'emplois spécialisés se côtoient, en plus des employés d'agence qui complètent l'équipe selon les commandes.

Pour mener à bien l'assemblage des boîtiers conçus pour des marchés comme l'informatique, les télécommunications, les appareils médicaux ou les guichets automatiques, les employés sont assistés par un système informatique d'apprentissage, le Visual Knowledge System. On sélectionne un client et un produit et hop, l'une des 900 fiches d'assemblage apparaît à l'écran. Images à l'appui, les différentes étapes sont décortiquées sous nos yeux. " L'ouverture d'esprit des propriétaires, la famille Zimmermann, est extraordinaire ", affirme Michel Labrecque, qui a bien d'autres idées originales dans sa besace pour lutter contre la pénurie de main-d'oeuvre anticipée.

Journaliste, Chantal Dauray touche notamment à la gestion des ressources humaines. Elle est également conférencière, auteur du livre Réinventez vos cérémonies, fêtes et rituels et fondatrice du site nosrituels.com

dossiers@transcontinental.ca

© 2007 LesAffaires.com

[Retour](#)