

Dans la tête de Jacques Guénette : l'équipe de rêve

<http://www.generationinc.com/management/20130603-art-dans-la-tete-de-jacques-guenette-lequipe-de-reve/>

June 5, 2013

Isabelle Marquis, Génération INC., |Management | 3 juin 2013

Il y a deux ans, Jacques Guénette a reçu une offre d'achat pour son entreprise DLGL, qui développe des systèmes de gestion des ressources humaines. Une offre alléchante : des dizaines de millions de dollars. Il avait promis à ses employés un pourcentage des profits si la vente se concluait. Une offre qui aurait permis aux employés de se départir de leur hypothèque d'un seul coup. Pourtant, le comité de gestion chargé d'analyser l'offre et de soumettre sa recommandation a choisi... de ne pas vendre.



Jacques Guénette me raconte cette histoire touchante dans son grand bureau sur lequel trône un seau placé tout juste devant moi. Il glisse sa main à l'intérieur et me montre des dizaines et des dizaines de cartons, de lettres, de papiers usés. « Le lendemain, alors que j'étais en réunion, des employés sont venus me remettre ce seau dans lequel il y avait tous ces messages rédigés par les employés qui nous remerciaient de ne pas avoir vendu l'entreprise », m'explique-t-il encore ému.

Voilà une des anecdotes de cette entreprise de Blainville qui obtient chaque année le titre de Meilleur employeur. Mais qu'est-ce qui rend heureux ses 87 employés?

C'est ce que j'ai tenté de découvrir en allant à la rencontre de Jacques Guénette, le cofondateur de DLGL.

À notre arrivée, Jacques Guénette nous invite, mon photographe et moi, à visiter les lieux. On croise d'abord l'entraîneuse engagée à temps plein qui revient tout juste d'une séance d'activité physique pour des employés. La santé est valorisée chez DLGL, où deux gymnases sont à la portée des employés en tout temps, week-end inclus. Les lieux sont aussi agréables : d'immenses fenêtres qui donnent sur les jardins, une terrasse, un bistro, etc. Une panoplie de conditions s'ajoutent, telles que de bons salaires, un fonds de pension, des bonis, un contexte de travail où le respect prédomine, etc.

Les employés sont heureux et les statistiques le démontrent : un taux d'absentéisme quasi nul (en excluant les cas de maladies graves comme le cancer), une moyenne de 16 ans d'ancienneté chez les employés, une entreprise nommée Meilleur employeur de l'année à répétition et un *p'tit nouveau* engagé... il y a 6 ans!

Alors, c'est quoi le truc? C'est bien



beau le gym, le jardin et tout le tralala, bien des entreprises peuvent offrir ça. Qu'est-ce qui fait que les gens sont si heureux de travailler chez DLGL?



« C'est pas *rocket science* ce qu'on fait, me lance Jacques Guénette dans son langage coloré et direct. On a simplement inversé la pyramide des valeurs. Si les intérêts des actionnaires sont au sommet de la pyramide pour la plupart des entreprises, nous ce sont ceux des employés. Tout simplement. »

Il poursuit : « Si on crée de la valeur pour les employés, on va se comporter de façon à ce que les gens soient heureux dans ce qu'ils font, que leur travail soit intéressant, qu'ils puissent le faire dans de bonnes conditions. Si on réussit ça, ils vont rester chez nous, ils vont devenir compétents, on va développer d'excellents produits et offrir d'excellents services, nous attirerons donc les meilleurs clients. Et tout ça va avoir des répercussions positives pour les actionnaires, c'est certain. »

Ce n'est pas la recette pour devenir « gros », admet Jacques Guénette. Mais ce n'est pas l'objectif de l'homme d'affaires. « Probablement qu'on pourrait devenir beaucoup plus gros si on faisait des sacrifices sur le plan des employés, mais on ne veut pas ça. C'est une question de choix. On est une petite gang – 87 employés – et ce qu'on fait c'est extrêmement difficile, c'est-à-dire livrer des systèmes de gestion en ressources humaines à de très grandes entreprises. Peu d'entreprises réussissent à le faire. Nous, oui. Nos clients sont beaucoup plus gros que nous. Quand CP Rail, une compagnie de l'Alberta, fait le tour du monde pour trouver la meilleure entreprise et qu'elle la trouve à Blainville, et bien tout le monde en retire une grande fierté ici. Notre niveau de performance est comparable à une équipe sportive qui remporterait des médailles d'or chaque année. »

Vous n'êtes pas tenté parfois par l'idée de devenir une très grosse entreprise?

« Non, ce n'est pas comme ça que l'on mesure notre succès, me répond-il. Ici, on mesure le succès par la qualité des produits et des services qu'on offre. Souvent, les entreprises vont signer des contrats imbéciles parce qu'elles veulent devenir la plus grande entreprise au monde. Mais un contrat fait à n'importe quel prix, ça a des conséquences sur la qualité de vie des employés. On ne fonctionne pas comme ça, ici. »



Ce ne sont pas que de belles paroles. Comme on dit dans le langage populaire, « les bottines suivent les babines » avec Jacques Guénette. Et c'est là toute la différence. Le bonheur des employés a fort probablement peu à voir avec les gymnases, les jardins et les extras, mais beaucoup avec cette volonté et cette détermination à mettre les employés au cœur de chaque décision d'affaires. Et c'est en cela que le modèle de DLGL est fascinant. Les valeurs et la culture de l'entreprise sont vécues au quotidien avec les sacrifices que cela exige. Même si cela veut dire refuser un très gros client. Ou beaucoup d'argent.

Le succès de l'entreprise repose aussi sur le choix de chaque employé choisi. « On n'a pas de critères précis, on veut simplement des gens qui ont le goût de travailler et de participer à une

entreprise qui a une culture comme la nôtre. On ne veut pas nécessairement des gens qui détiennent des doctorats, mais des gens qui sont en accord avec notre philosophie d'entreprise et on pourra ensuite les former pour qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires. On aime s'entourer de gens qui ont tendance à être heureux, on aime les gens qui ont du fun dans la vie », ajoute Jacques Guénette.

Il conclut en disant : « Parfois on m'invite pour faire une conférence sur le recrutement d'employés, je leur dis, je ne connais pas ça le recrutement! Le meilleur conseil que je puisse vous donner, c'est de ne pas recruter. Et on ne recrute pas quand on sait garder son monde! », conclut l'entrepreneur, visiblement heureux.

Jacques Guénette répond au [questionnaire Génération INC.](#)

Si vous avez aimé cet article, nous vous recommandons :

[Dans la tête de Isabelle Hudon : développer son réseau pour en tirer profit](#)

[Dans la tête de Ricardo Larrivée : le bonheur en affaires](#)

[Dans la tête de Gilbert Rozon : l'inventivité en affaires](#)