

Les prémisses...

La réputation comme mot d'ordre

Daniel Jean (le père de Sébastien) fonde l'entreprise en 1988.

Il obtient ses premiers contrats principalement grâce à ses contacts et à un carnet d'adresses bien rempli. Daniel est un travailleur méticuleux et investi, ses réalisations parlent pour lui et le bouche-à-oreille fait rapidement son œuvre dans la région.

«Mon père n'a jamais fait de publicité. C'est la qualité de son travail et sa réputation qui lui ont permis de développer l'entreprise. Il a bâti une notoriété et certains clients des années 1990 sont encore avec nous.»

Sébastien travaille l'été avec son père durant son adolescence. Il opte ensuite pour des études en génie civil au Cégep de Chicoutimi et exerce comme dessinateur industriel après l'obtention de son diplôme.

« J'avais déjà en tête de travailler avec mon père, mais je voulais me faire ma propre expérience avant et me garder une porte de sortie au cas où les choses ne fonctionneraient pas. »

La relève



Le jeune homme intègre finalement l'entreprise paternelle en 2009 comme apprenti menuisier. Il travaille d'abord sur les chantiers au même titre que les autres employés durant trois années pour bâtir ses compétences et apprendre les différentes facettes de la profession.

En 2012, Sébastien devient actionnaire à hauteur de 40 % et commence graduellement à s'occuper des soumissions, puis à gérer des chantiers.

L'année d'après, il engage Pierre-Luc Brassard, alors apprenti, qui fait ses gammes sous sa supervision. Le talent est là, une complicité et une complémentarité se développent progressivement entre les deux hommes qui déplient leurs ailes et poursuivent leur ascension au sein de l'entreprise.

La nouvelle génération est prête à reprendre le flambeau et Daniel décide de céder ses parts en 2018. Sébastien devient alors actionnaire à hauteur de 70 % et Pierre-Luc de 30 %.

Daniel prend sa retraite un peu plus tard avec la fierté du devoir accompli et la certitude que l'entreprise est entre de bonnes mains.

Un mode de gestion qui évolue

Le sang neuf apporté par Sébastien et Pierre-Luc permet de développer les affaires et de multiplier les chantiers.

Le fait d'avoir plusieurs gestionnaires compétents capables de s'occuper simultanément de la vente et de la direction des chantiers décuple les possibilités. L'entreprise double son équipe, de 12 à 23 membres, en l'espace de quelques années.

«Quand j'ai commencé à aider mon père, on a pu vraiment agrandir l'entreprise. À tel point qu'il a fallu se restructurer à son départ. On n'aurait pas pu gérer tous les contrats avec seulement Pierre-Luc et moi.»

La gestion des mandats s'effectue effectivement en silo jusqu'alors. Chacun s'occupe de ses clients de son côté sans rien savoir de ce que fait l'autre. Une méthode qui a ses limites. Les deux entrepreneurs décident donc de modifier la structure organisationnelle d'Habitalogik et de travailler de manière plus horizontale.

«Ça nous permet d'avoir une meilleure vision de ce qui se passe dans l'entreprise. On peut s'entraider ou se remplacer. C'est une complémentarité bénéfique pour nous, nos clients et aussi notre équipe.»

Cette modification du système de gestion a en effet permis de redéfinir les rôles et les tâches des membres de l'équipe. Il en découle une meilleure définition des objectifs et un cheminement d'apprentissage adapté à chaque profil.

Tout se déroule donc pour le mieux, du moins jusqu'à un certain printemps 2020.

Restructuration



L'effet yoyo de la pandémie

En mars 2020, alors que la période des rénovations intérieures bat son plein et que les projets de constructions neuves arrivent sur la table, l'état d'urgence pandémique est déclaré au Québec et tout est mis sur pause d'un seul coup.

« Ç'a été un **choc** pour nous, on venait de racheter nos parts et on n'était pas vraiment prêt à ça. »

Il faut trouver des solutions immédiates, plusieurs emplois sont en jeu dans l'entreprise. Il y a des vies de famille qui risquent d'être chamboulées et les deux entrepreneurs décident de réagir très vite.

« On a essayé de se retourner comme on le pouvait. On a d'abord pensé à notre équipe et on est allés chercher toutes les subventions possibles pour compenser les pertes de revenus. Nous nous sommes renouvelés dans nos stratégies pour permettre le retour au travail le plus rapide de nos équipes et éviter les licenciements. »

La situation laisse aussi certains de leurs clients dans de fâcheuses postures. « Le jour où tout s'est arrêté, on venait de débâtar le rez-de-chaussée d'une maison. Heureusement, on a rapidement obtenu des dérogations pour des travaux jugés urgents ou essentiels. »

L'entreprise trouve de cette manière des mandats pour réaménager certains lieux selon les procédures sanitaires. Et puis, petit à petit, les choses reprennent leur cours. « C'est sûr qu'on n'a pas bâti du neuf en 2020, mais en parallèle tout le monde en a profité pour effectuer des rénovations. Finalement, l'année a quand même été bonne pour nous. »



Réagir face aux imprévus

Les années suivantes, Habitalogik reprend le cours normal de ses opérations avec cependant un nouveau paramètre : la volatilité du prix des matériaux. Pour pallier le phénomène, les deux entrepreneurs misent sur différentes stratégies afin d'amortir cette courbe galopante et de limiter les coûts pour leurs clients.

«On fait probablement partie des rares à ne pas avoir augmenté nos marges pendant la COVID. Ça nous évitera de les baisser quand la situation reviendra à la normale.»

L'entreprise est aussi vigilante au moment des achats et profite des périodes creuses de l'hiver pour signer les contrats des plus gros éléments de construction. Une manière simple d'avantage les clients.

Enfin, Habitalogik facture depuis toujours le prix coûtant des matériaux avec un pourcentage de profit. De cette manière, la facture finale est toujours représentative du coût réel des matériaux.

«Nos clients peuvent suivre la variation des prix et savoir à quoi s'attendre. De toute façon, on présente nos tableaux de calcul dès le début pour éviter les surprises. On est toujours transparents.»

L'entreprise fait également face au spectre d'une possible récession et se prépare à des moments difficiles.

«On fait attention à nos investissements, on est quand même conservateurs. On a déjà mis sur la glace certaines dépenses prévues en 2022. On mise sur la prudence.»

Habitalogik est une entreprise expérimentée qui a déjà traversé des crises financières dans le passé. Les deux entrepreneurs connaissent donc leurs points forts pour traverser ces moments pénibles.

«Ce sont des périodes où le rapport que l'on entretient avec nos clients prend tout son sens. On sait que certains vont venir nous voir quoiqu'il arrive.»

Sébastien et Pierre-Luc tissent ainsi depuis leurs débuts une ligne de défense solide pour résister à l'incertitude économique. Ces différents paramètres et la diversité de leurs activités devraient leur permettre de traverser sans trop de dommages une potentielle récession.

Pierre-Luc Brassard, Daniel Jean et Sébastien Jean.

© **Informé Affaires, avril 2022. Photo : Maxime Tremblay**



Vision et valeurs...

Expérience client

Si l'entreprise collabore encore avec des clients vieux de 30 ans, c'est pour une bonne raison. La transparence est bien entendu au cœur de cette relation, mais elle va de pair avec un service sur mesure et une attention toute particulière pour chacun d'entre eux.

«On se rend toujours disponibles pour nos clients, même quand notre cahier de commandes déborde. On n'abuse pas de leur patience et on veille à les satisfaire.»

Une manière de voir qui n'est pas feinte et qui démontre l'exigence que s'imposent Sébastien et Pierre-Luc pour répondre aux attentes.



Talent

« On n'est jamais à l'abri de faire des erreurs, mais on est par compte responsables de les réparer. Ce qu'on offre avant tout, c'est la paix d'esprit. »

Habitalogik fonctionne ainsi avec une vision à long terme et une garantie pour ses clients que leur investissement initial sera rentabilisé sur la durée grâce à des travaux effectués consciencieusement.

Viser l'excellence

Pour atteindre un tel niveau d'exigence, les deux entrepreneurs inculquent le sens de la rigueur et l'amour du travail bien fait à leur équipe. Une manière de pousser les employés à se surpasser pour atteindre le maximum de leurs compétences.

« On est fiers et chanceux d'avoir de bons employés, d'excellents artisans dans leur domaine. On souhaite leur donner des occasions d'exploiter leur potentiel et de les rendre fiers de leurs réalisations. »

Certains projets réalisés par Habitalogik sont en effet complexes, mais ce sont autant d'occasions d'accomplissement personnel pour les membres de l'équipe.





Fierté et appartenance

Sébastien et Pierre-Luc mettent tout en œuvre pour développer une véritable culture d'entreprise. Il arrive qu'un compétiteur propose une offre alléchante à des employés, mais pourquoi aller voir ailleurs si on se sent bien chez Habitalogik ? Et quoi de mieux qu'organiser des activités pour souder l'équipe ? L'une des dernières a d'ailleurs marqué les employés, qui en parlent régulièrement depuis.

«À Noël dernier, on a organisé un *party* hawaïen avec buffet pour nos employés et leur famille, avec décos et éclairage. On avait installé une piscine hors terre et un spa dans notre entrepôt et tout le monde pouvait se baigner et s'amuser. À la fin de la soirée, on a fait tirer le spa et la piscine. On a eu beaucoup de plaisir.»

Paintball, golf, hockey, ballon-chasseur, lignes de vêtements à l'effigie de l'entreprise... les dirigeants ne manquent pas d'imagination pour tatouer Habitalogik sur le cœur de leurs employés. Et ça fonctionne puisque le taux de rétention de l'entreprise est excellent. Peu d'employés sont tentés de se rendre à la concurrence, au risque d'être déçus.

Esprit d'équipe





« Certaines grosses industries nous volent parfois du personnel, mais rarement nos confrères. Les usines cannibalisent la main-d'œuvre de notre profession avec des offres que nous ne pouvons concurrencer, c'est la même réalité pour tous. »

Pour lutter contre le phénomène, Habitalogik a pris pour habitude de mettre ses plus belles réalisations sur les médias sociaux. Une façon de flatter ses employés en exposant leurs œuvres.

« C'est quelque chose d'apprécié par nos gars et qu'ils ne trouveront pas en usine. C'est important pour nous de montrer leur travail et de les rendre fiers. »



Pierre-Luc et Sébastien accordent une grande importance à la notion de plaisir dans toutes les sphères de l'entreprise. Ils mettent en avant la convivialité de leurs rapports avec les clients et les fournisseurs. Ils sont aussi particulièrement attentifs au ressenti de leurs employés pour les garder concernés et heureux de se lever le matin.

« Notre équipe sait que l'on est ouverts et que l'on souhaite leur bien. Si nos employés éprouvent une baisse de motivation ou quoi que ce soit d'autre, on va trouver un moyen pour les accompagner. »

Plaisir



Les deux entrepreneurs sont conscients que le métier de la construction est parfois exigeant et qu'il faut prendre soin du personnel pour le garder motivé.

« On est vraiment à l'écoute des problèmes de nos employés, qu'ils soient privés ou professionnels. On a déjà offert du support externe pour trouver des solutions et on fera toujours tout notre possible pour soutenir l'équipe. »

La variété des réalisations d'Habitalogik permet également aux salariés de se réinventer régulièrement et de briser la monotonie.

« On a déjà construit un magnifique chalet dans le bois à 22 kilomètres de la première route pavée, une sacrée expérience! Et puis, le mois suivant, on rénovait un commerce en ville. Le changement permet d'éviter l'usure, c'est très important pour l'équipe. »



De l'humanité dans la gestion des ressources humaines

Pierre-Luc est toujours à l'écoute de ses travailleurs lorsqu'il se rend sur le chantier. Il discute avec chacun et s'intéresse à leur vie.

«On peut apprendre certaines choses au cours d'une simple discussion et détecter des problèmes qui pourraient prendre de l'ampleur si on n'intervient pas immédiatement.»

Les deux hommes souhaitent faire savoir qu'ils sont à l'écoute et prêts à tout pour leurs employés.

«Il faut être prêt à recevoir. On met beaucoup d'efforts dans la gestion de nos ressources humaines. Notre adjointe est d'ailleurs formée et dédiée à ce secteur de l'entreprise.»

Dans le bâtiment, les salaires sont régis par la commission de la construction, c'est donc par toutes sortes d'autres moyens que l'entreprise tente de se démarquer dans les conditions qu'elle propose à ses employés. Les nombreuses activités annuelles, les vêtements originaux, l'écoute et les actions mises en place font ainsi partie de l'arsenal de mesures utilisées par Habitalogik pour offrir un bon environnement de travail à son équipe.

«**On est une famille chez nous. On se soucie les uns des autres et on souhaite que nos employés aient une belle qualité de vie.»**

En coulisse...



Sébastien Jean
Co-propriétaire

Sébastien a franchi une à une toutes les étapes qui le séparaient de la direction de l'entreprise. Une suite logique pour le fils du créateur d'Habitalogik. Ses études et son bagage professionnel lui donnent aujourd'hui la vision d'ensemble nécessaire pour assurer le développement des affaires. Mais qu'en pense son collègue Pierre-Luc?

« Sébastien pense toujours aux autres. Il veut prendre soin de tout le monde, il est profondément humain et c'est ce qui guide ses décisions. »



Pierre-Luc Brassard
Co-propriétaire

Sa formation en charpenterie et menuiserie offre une précieuse complémentarité au tandem. Il a fait ses marques dans l'entreprise sous la supervision de Sébastien avant de devenir actionnaire en 2018. Un partenaire de choix pour Sébastien.

« Pierre-Luc a une grande facilité pour passer de la théorie à la pratique. Il est très efficace pour prendre les opérations en main et se mettre en action. »

Un duo
dynamique

Une esquisse de l'avenir...

La référence Habitalogik

Les deux entrepreneurs souhaitent développer la «marque» Habitalogik dans les années à venir. Plutôt que de grandir, ils souhaitent installer l'entreprise comme LA référence au Saguenay et renforcer sa réputation de bâtisseur d'excellence.

« La taille de l'entreprise nous satisfait pleinement. On veut continuer à connaître le prénom de chacun de nos employés. »

Fidèles à leurs valeurs, Pierre-Luc et Sébastien désirent par-dessus tout devenir une référence dans la qualité de vie qu'ils proposent aux travailleurs.

«On aimerait vraiment que les gens sachent qu'on offre à nos employés une belle qualité de vie et l'assurance d'être respectés. C'est primordial pour nous.»



Des entreprises connexes

Sébastien et Pierre-Luc sont un peu plus que des entrepreneurs de la construction puisqu'ils dirigent également une petite société immobilière ainsi qu'une ébénisterie. C'est d'ailleurs avec cette dernière qu'ils espèrent le plus de croissance dans les prochaines années.

Ils sont donc en train de moderniser l'entreprise et de remplacer l'équipement désuet par du numérique. Ils ont aussi un partenaire français dans cette aventure qui leur permet d'envisager un rapide développement de leurs affaires dans ce domaine.

«Notre associé est particulièrement qualifié et motivé. Il va nous permettre d'augmenter notre volume et de pouvoir nous démarquer dans le secteur.»

Les trois entreprises sont aussi interreliées et s'offrent mutuellement des mandats.

« On est en train d'installer un commerce dans un immeuble qui nous appartient et on fait aussi les meubles en parallèle. Ça nous ouvre plus de possibilités.»

Partenariat



© macphotographie.com



L'immigration, une solution d'avenir

Outre Benjamin Roy, leur partenaire français en ébénisterie, les deux entrepreneurs sont aussi en train de préparer l'arrivée de deux travailleurs originaires du Pérou. Ils ont également fait venir un employé français chez Habitalogik en 2019. Une solution logique pour eux face à la pénurie de main-d'œuvre.

« On pense que l'immigration est une voie d'avenir et que ceux qui ne s'y sont pas encore attelés vont avoir des difficultés à faire croître leur entreprise dans les années à venir. »

Ouverte

Les démarches pour y parvenir sont en effet longues et complexes. Mieux vaut donc s'y prendre à l'avance pour assurer la réussite du processus.

« On veut que nos nouveaux arrivants se sentent bien intégrés et à l'aise chez nous. C'est plus compliqué avec la barrière de la langue, il faut donc bien communiquer en amont pour faciliter leur adaptation. »

Les efforts sont donc mis chez Habitalogik pour une internationalisation de leur effectif. Un choix qui part encore une fois d'une vision humaine



187, rue Cossette
Chicoutimi (Québec) G7J 0G6

418 543-5528

sebastien@habitatalogik.com
p.luc@habitatalogik.com

habitatalogik.com



Éditeur : Memorial Éditions
Direction de l'édition : Audrey Dallaire
Auteur : Erwan Guégueniat
Conception graphique : Liliane Racine