

PRIX PERFORMANCE QUÉBEC 2019

LAURÉAT-MENTION

Catégorie PME de services indépendante

Normandin Beaudry MONTRÉAL



PROFIL

Depuis 1992, Normandin Beaudry se donne pour mission d'accroître la performance humaine et financière de ses clients grâce à l'excellence de spécialistes animés par la rémunération globale.

Gestion d'actifs, assurance collective, administration de régimes de retraite, performance, communications, retraite et épargne, santé, rémunération : les mandats ne manquent pas pour cette entreprise de Montréal pouvant compter sur ses 243 employés et des bureaux à Toronto et à Québec.

LEADERSHIP

Déploiement de valeurs, responsabilité sociale, présence active des dirigeants : Normandin Beaudry s'est donné bien des atouts en matière de leadership.

- Déploiement structurée de ses valeurs au terme d'une campagne de communication interne et externe.
- Valeurs ayant servi de base à la mise en place d'une rémunération globale.
- Vigie sur les enjeux sociétaux pratiquée au sein de plusieurs comités, conseils d'administration et tables de concertation.
- Code d'éthique rédigé à l'interne et politique contre le harcèlement, auxquels doit adhérer tout nouvel employé et révisés annuellement.

Coordonnées

Président

Éric Montminy

Chef marketing et Associée

Marie-Anik Aussant

514 285-1122

HISTORIQUE DE GESTION DE LA QUALITÉ

- | | |
|------|---|
| 1995 | Création du Programme de formation des actuaires en entreprise. |
| 2004 | Adoption de valeurs. |
| 2008 | Définition de l'Expérience <i>nb</i> reposant sur cinq piliers. |
| 2012 | Inauguration de la plateforme de partage des connaissances en rémunération globale. |
| 2015 | Précision de la mission de la firme et positionnement clair en faveur de la rémunération globale. |

www.normandin-beaudry.ca/

Normandin Beaudry

PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Normandin Beaudry se distingue par l'établissement de ses objectifs et sa planification stratégique.

- Processus circulaire et matriciel de planification stratégique quinquennale (analyse en continu des contextes internes et externes).
- Analyse des opportunités stratégiques selon plusieurs critères, dont la compatibilité avec la mission, le positionnement de la firme, les ressources et les risques.
- Six objectifs stratégiques SMART avec cible et indicateur de succès.

ATTENTION ACCORDÉE AUX CLIENTS ET AU MARCHÉ

Normandin Beaudry a su innover pour gérer l'évolution de son offre de manière à se distinguer en rémunération globale et par sa proximité auprès des clients.

- Développement de produit par des comités consultatifs composés de clients actuels et potentiels.
- Site Web en place depuis 20 ans et amélioré grâce aux suggestions des clients.

MESURE, ANALYSE ET GESTION DE L'INFORMATION

Utilisation de nombreux indicateurs, un processus efficace de protection des données et une progression des plans d'initiative : Normandin Beaudry ne manque pas d'approches pour gérer l'information.

- Chiffrement des données numériques et protection des documents dans des endroits contrôlés, à accès restreint, etc.

ATTENTION ACCORDÉE AUX RESSOURCES HUMAINES

La bonne réputation que s'est bâtie Normandin Beaudry comme employeur de choix résulte de la valorisation des employés et des nombreuses approches déployées pour les satisfaire et les mobiliser.

- Formations générales offertes à tous les employés : vigie, jurisprudence, évolution des lois, etc.
- Possibilité de travailler sur des mandats d'amélioration plutôt que des mandats clients.
- Horaires flexibles, télétravail.
- Possibilité d'accéder à l'actionnariat pour tous les employés.

ATTENTION ACCORDÉE AU FONCTIONNEMENT OPÉRATIONNEL

Chez Normandin Beaudry, le fonctionnement opérationnel repose sur un processus formel de gestion des mandats.

- Gestion des mandats bien déployée depuis dix ans comportant un suivi étroit des projets chez les clients et un post mortem.
- Évaluation des fournisseurs de services menée par la clientèle.

RÉSULTATS DE L'ORGANISATION

Normandin Beaudry affiche de bons niveaux de performance quant à la plupart des indicateurs « finances et marché » et « ressources humaines ».

- Bons résultats sur quatre ans du ratio d'efficacité.
- Bons résultats sur six ans de l'indicateur « nouveaux professionnels recrutés ».
- Très bons résultats des trois sondages de mobilisation et très bonnes comparaisons.