

Groupe Béton Nordik

Béton, époxy et finition de planchers industriels · Croissance scalée · Québec

PROFIL DU CLIENT

Industrie : Béton, époxy, finition de planchers commerciaux et industriels
Taille au démarrage : 12 employés · 1 dirigeant-fondateur · 3 équipes terrain
Objectif initial : Briser le plafond de croissance et structurer pour scaler à 30+ employés

LE DÉFI INITIAL

Le dirigeant de Groupe Béton Nordik avait atteint un mur familial : son entreprise plafonnait à 12 employés depuis 3 ans malgré une demande croissante. Il refusait de plus gros contrats faute de capacité, ses marges étaient sous pression, et il passait 70 % de son temps sur les chantiers à superviser, valider et corriger. Chaque nouvel employé prenait 6 mois à former — alors qu'il perdait des soumissions parce qu'il ne pouvait pas répondre assez vite. Classique paradoxe de la PME : tu peux pas grandir parce que t'es trop petit.

LE PARADOXE DE LA CROISSANCE EN BÉTON/CONSTRUCTION

Dans ce secteur, la croissance est limitée par 2 facteurs : la capacité physique (équipes terrain) et la capacité du dirigeant à former de nouvelles ressources. Sans système de transfert de connaissance documenté, chaque embauche dépend de la disponibilité du dirigeant. Le résultat : on plafonne à 10-12 employés. C'est exactement ce qui retenait Béton Nordik.

LES RÉSULTATS APRÈS FORMATECH OS

+133 %

Employés (12 → 28)

+183 %

Chiffre d'affaires

+7 pts

Marge nette (14 % → 21 %)

4j

Délai soumission (vs 14j)

« Pendant 3 ans, j'ai cherché à embaucher pour grandir. Ça marchait pas — chaque nouvel employé doublait ma charge de formation. Avec Formatech, on a inversé l'approche : on a documenté avant d'embaucher. En 18 mois, on est passés de 12 à 28 employés. Pis le plus fou, c'est que je suis moins fatigué qu'avant. »

— Dirigeant-fondateur, Groupe Béton Nordik

L'ANALYSE INITIALE — POURQUOI ÇA NE GRANDISSAIT PAS

L'analyse a révélé une cause racine claire : 100 % du savoir technique critique vivait dans la tête du dirigeant. Aucun chantier ne pouvait démarrer sans son inspection initiale. Aucune soumission ne pouvait être envoyée sans son chiffrage personnel. Aucun nouvel employé ne pouvait être autonome avant 6 mois minimum. C'est pas un problème de talent — c'est un problème de SYSTÈME. Tant que le savoir est captif chez une seule personne, l'entreprise ne peut pas grandir au-delà de la capacité physique de cette personne.

LES 5 SYSTÈMES BÂTIS — ADAPTÉS AU SECTEUR CONSTRUCTION

01 · Processus documentés (chantiers types)

Cartographie des 4 types de chantiers les plus fréquents : finition époxy commerciale, polissage béton industriel, réparations de surface, protections anti-corrosion. Chaque type documenté avec checklists d'inspection initiale, étapes-clés, points de contrôle qualité, matériaux requis. Résultat : un nouveau chef de chantier devient autonome en 6 SEMAINES au lieu de 6 MOIS.

02 · Matrice de décision et grille de soumission

Définition claire de qui peut chiffrer quoi, jusqu'à quel montant, dans quels délais. Création d'une grille de soumission standardisée : un employé administratif peut maintenant produire 70 % des soumissions sans intervention du dirigeant. Délai moyen passe de 14 jours à 4 jours.

03 · Tableau de bord pipeline + capacité

Tableau de bord hebdo croisant 3 dimensions : pipeline de soumissions actives, capacité réelle des équipes pour les 6 prochaines semaines, marges projetées par chantier. Permet de prioriser les contrats à fort impact financier et de refuser intelligemment ceux qui érodent les marges.

04 · Protocole de délégation pour chefs de chantier

Méthodologie en 4 étapes pour transférer la responsabilité d'un chantier complet à un chef qualifié : préparation, transfert progressif, accompagnement, lâcher-prise. Inclut grille d'autorité (qu'est-ce qu'un chef peut décider seul vs ce qui requiert le dirigeant) et système d'escalation.

05 · Rythme de gestion adapté à la saisonnalité

Cadence opérationnelle calibrée pour le cycle saisonnier construction : briefing terrain quotidien (15 min), revue hebdomadaire pipeline + équipes (60 min), planification mensuelle embauches/formation pour les pics, revue trimestrielle stratégique. Le dirigeant participe aux revues mensuelles et trimestrielles seulement.

AVANT / APRÈS – INDICATEURS DE CROISSANCE

Indicateur	AVANT	APRÈS (18 mois)	ÉCART
Nombre d'employés	12	28	+133 %
Chiffre d'affaires annuel	1,2 M\$	3,4 M\$	+183 %
Marge nette	14 %	21 %	+7 pts
Temps dirigeant sur chantier	70 % de son temps	25 % de son temps	-45 pts
Délai moyen de soumission	14 jours	4 jours	-71 %
Taux de conversion soumission	22 %	38 %	+16 pts
Temps de formation nouvel employé	6 mois	6 semaines	-75 %
Capacité maximale (chantiers/mois)	8-10	22-25	+150 %
Marge brute par chantier moyen	31 %	38 %	+7 pts

L'IMPACT STRATÉGIQUE – UNE ENTREPRISE SCALABLE

Au-delà des chiffres, la transformation a fondamentalement changé le potentiel de Béton Nordik. Avant, la capacité était limitée par les heures du dirigeant. Aujourd'hui, l'entreprise peut continuer à grandir vers 50, 75, ou 100 employés sans que le dirigeant devienne le goulot d'étranglement. Le système supporte la croissance, pas le contraire.

→ CAPACITÉ TRIPLÉE

L'entreprise peut maintenant traiter 22-25 chantiers/mois (vs 8-10 avant). Les contrats refusés faute de capacité ne sont plus une perte sèche.

→ MARGE QUI SUPPORTE LE RÉINVESTISSEMENT

À 21 % de marge nette (vs 14 % avant), l'entreprise génère le cash flow nécessaire pour acheter de nouveaux équipements, investir en marketing, et former rapidement.

→ PIPELINE PRÉVISIBLE 90 JOURS

Visibilité claire sur 3 mois de chantiers à venir. Permet de planifier embauches, formations, achats matériaux. Fini le mode pompier permanent.

→ SUCCESSION OU EXIT POSSIBLE

Avec une équipe autonome et des processus documentés, l'entreprise est devenue un actif transférable. Vente, succession, partenariat – toutes les options sont sur la table.

LA LEÇON CLÉ POUR TOUTE PME EN CONSTRUCTION/BÉTON

Tu peux pas grandir en embauchant plus. Tu peux grandir en **SYSTÉMATISANT** le savoir et la prise de décision. Avant de mettre 50 000 \$ en marketing pour avoir plus de soumissions, mets l'effort dans le système qui te permet de **LIVRER** quand les soumissions arrivent. Sinon tu vas perdre ce que tu gagnes en prospection – par burnout opérationnel.