

## INFORMATIONS - ENTREPRISE

Nom de l'entreprise	CLINIQUE VÉTÉRINAIRE VETA INC.			
Adresse de l'entreprise	1115 Rue Principale, Saint-Zotique, QC J0P 1Z0			
NEQ (numéro d'entreprise du Québec)	1178912086			
Nom et titre du contact	Cédric Leboeuf			
Numéro de téléphone du contact	(450) 567-0514			
Courriel du contact	Info@cedricleboeuf.com			
Personne autorisée à signer l'entente	Cédric Leboeuf			
Secteur d'activité / Produits /Services offerts	Médecine vétérinaire			
Vente en ligne?	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Investissements technologiques (3 dernières années)?	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non			
Année	Nombre d'employés	Masse salariale	Chiffre d'affaires	Profit (%)
2022				
2023				
2024	14	-	486 785,78 (13 mai au 31 août)	Ouverture le 13 mai 2024.

## ÉVALUATION DES DIVERSES FONCTIONS DE VOTRE ENTREPRISE

1- Quelle est la mission de votre entreprise?	Cultiver un environnement de travail optimal pour nos patients, nos collègues et notre clinique.
2- À quand remonte la dernière planification stratégique?	Début août 2024.
3- Quelles sont vos trois priorités pour la prochaine année?	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Stabilité organisationnelle</b> : Stabiliser notre structure interne après une phase de croissance rapide et ajuster notre masse salariale pour correspondre à nos objectifs budgétaires.</li> <li><b>Croissance durable</b> : Développer nos services de manière organique tout en conservant des indicateurs de performance financière sains, notamment en maintenant la masse salariale en deçà de 45 % du revenu total.</li> <li><b>Confiance et engagement de l'équipe</b> : Restaurer un climat de confiance au sein de notre équipe en résolvant les tensions internes et en renforçant la cohésion autour de nos objectifs communs.</li> </ul> <p><b>Forces :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Service personnalisé</b> : En tant que petite organisation, nous offrons un service sur mesure, répondant aux besoins spécifiques de chaque client, ce qui renforce la satisfaction et la fidélité.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Culture organisationnelle forte</b> : Nous sommes déterminés à être le meilleur employeur du secteur vétérinaire, en mettant l'accent sur le bien-être, le développement professionnel et la rétention des employés.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Réputation solide</b> : Notre qualité de soins et service client nous a valu une excellente réputation au niveau de la clientèle, avec un fort taux de satisfaction.</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Recrutement efficace</b> : Malgré la pénurie de main-d'œuvre, notre culture et notre vision nous permettent d'attirer et de recruter des talents compétents.</li> </ul>
4- Quelles sont vos principales forces et vos principaux défis?	

## ÉVALUATION DES DIVERSES FONCTIONS DE VOTRE ENTREPRISE

	<p><b>Défis :</b></p> <p><b>Actionnariat non vétérinaire :</b> Nos actionnaires ne sont pas issus du secteur, ce qui peut ralentir la gestion des enjeux spécifiques et faire en sorte que la confiance de l'équipe est plus difficile à gagner.</p>
<p><b>5- Quels sont les changements récents ou à venir qui touchent votre entreprise? (Nouvelle clientèle, nouveaux services, nouvelle technologie, fusion/ expansion, etc.)</b></p>	<p>Nous avons ouvert la clinique le 13 mai 2024. Cela a marqué le début d'une phase de croissance rapide, mais aussi de réajustements nécessaires pour consolider nos opérations.</p>
<p><b>6- Qui sont les personnes clés au sein de l'entreprise? Quelles sont leurs fonctions ?</b></p>	<p>Un tableau des fonctions et responsabilités a été fourni, détaillant le rôle de chaque membre de l'équipe de direction, y compris la gestion des opérations et des ressources humaines.</p>
<p><b>7- Qui est le responsable de la gestion des ressources humaines?</b></p>	<p>Myriam Chevrier (gestionnaire) est en charge de la gestion des ressources humaines.</p>
<p><b>8- Avez-vous eu plusieurs départs dans la dernière année? Si oui, expliquez</b></p>	<p>Oui, nous avons dû procéder à la mise à pied de 7 employés suite à un sur-engagement initial. Cette décision était nécessaire pour aligner notre masse salariale sur nos objectifs financiers et opérationnels.</p>
<p><b>9- Quelles sont vos prévisions d'embauche à court et à moyen terme?</b></p>	<p>Nous prévoyons d'embaucher une assistante technicienne en santé animale (ATSA) à moyen terme, lorsque notre masse salariale tombera de manière constante en dessous de 45 % du revenu, et lorsque les horaires budgétés nous permettront cette embauche.</p>

## INTERVENTION

<p><b>Décrivez la problématique qui vous amène à nous consulter (situation actuelle) :</b></p>	<p>Nous faisons face à des tensions internes importantes entre la directrice des opérations (Milissa) et la gestionnaire de la clinique (Myriam), ce qui perturbe la collaboration et l'efficacité globale de l'équipe. Par ailleurs, un manque de supervision régulière et des problèmes de gestion administrative (assurances, REER, commandes fournisseurs) ont entraîné des retards et des pertes financières. L'absence de protocoles clairs pour la communication et la répartition des responsabilités a aggravé ces dysfonctionnements, affectant le moral et la performance de l'équipe.</p>
<p><b>En quoi la formation ou l'intervention permettra-t-elle d'améliorer votre situation?</b></p>	<p>L'intervention nous aidera à évaluer si les bonnes personnes occupent les bons rôles ("la bonne chaise") au sein de l'équipe. Elle permettra également de clarifier les responsabilités, d'améliorer la communication interne et de résoudre les tensions entre Milissa et Myriam grâce à la médiation. Enfin, elle contribuera à renforcer l'organisation des opérations et à instaurer une structure plus fluide et productive.</p>

<p><b>Autorisez-vous Services Québec Montérégie à vous faire parvenir par courriel de l'information sur nos événements et offres de formation?</b></p>	<p><b>Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/></b></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

## PORTRAIT DES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Avez-vous complété le questionnaire obligatoire disponible au <https://www.portraitrh.gouv.qc.ca>

Le portrait RH doit nous être acheminé en version PDF.

**Objectifs:**

- ✓ Obtenir un portrait réaliste des besoins et des enjeux de l'entreprise en matière de ressources humaines (RH);
- ✓ Planifier les actions RH à court, moyen et long terme;
- ✓ Avoir accès à des outils simples, pertinents et à jour en fonction des meilleures pratiques RH.

## PORTRAIT DES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Qui:

- ✓ À compléter par la personne responsable des RH

Quand:

- ✓ Lors du dépôt de la demande de subvention. Valide pour 2 ans.

\*Le portrait RH est un prérequis pour recourir à nos services;

\*\*Si votre entreprise compte 50 employés et plus [obligatoire pour les entreprises de 25 et plus à compter du 1 juin 2025], vous devrez nous fournir une copie du certificat de francisation (ou une attestation d'inscription ou une attestation d'application d'un programme de francisation);

\*\*\* Veuillez nous joindre l'organigramme de votre organisation à des fins d'évaluation.