

Projet PME

- CLD de l'érable, Plessisville QC



Dany Caron
Commissaire industriel

Centre local de développement (CLD) de l'Érable
1783, av. Saint-Édouard, bureau 200
Plessisville (Québec) G6L 3S7

20 ans en technologie de l'information, j'ai démarré ma première entreprise en 1994, soit DM Technologie, spécialisé en réseautique et système de gestion. En 2000 j'ai démarré une seconde co-entreprise, soit Nobelia Inc., spécialisé en programmation et développement d'application WEB. En 2001, j'ai démarré une 3e co-entreprise, soit Expertisa Inc., spécialisé dans les logiciels d'estimation (manufacturier).

En 2003 j'ai vendu le groupe à une entreprise de Montréal, soit Isacsoft Inc. pour devenir TSX venture (ISF), dont j'en étais le VP Small Business division.

J'ai quitté en 2004 pour par la suite agir comme consultant en TI.

J'ai débuté comme commissaire industriel en septembre 2007.

Marcel Savoie

- DG et copropriétaire de Prolacto dont il est le fondateur
- Technicien en agriculture a travaillé comme conseiller
- 20 ans d'expériences comme gestionnaire chez Grober (Firme en aliment bovin)
- Producteur agricole
- Propriétaire de 2 boucheries



Jean-Pierre Lemieux ACC

- Membre de l'*ICF* et *FICQ* (*International Coach Federation* et *Fédération Internationale des Coachs du Québec*)
- Membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec.
- Formation en coaching dispensée par Integral Coaching Canada.
- Parrainage de plusieurs jeunes ingénieurs en entreprise.
- Plus de 40 années de contact avec les entrepreneurs.
- Expérience en direction générale d'entreprise.
- Prix de reconnaissance du Conseil national de recherches du Canada dans la catégorie "Excellence en Management".
- Prix du Chef de la fonction publique fédérale dans la catégorie "Valoriser et soutenir les gens".



Sylvain Boulianne PCC

- **PCC, Coach Professionnel Certifié ICF** » (plus de **2400 heures** de coaching à ce jour).
- Membre de l'**ICF** et **FICQ** (*International Coach Federation et Fédération Internationale des Coachs du Québec*)
- **Formé** par *Leadership Management International (LMI) et Coaching de gestion (ICF)*
- **Dix années** de coaching individuel et de groupe, sur habileté de gestion, leadership, productivité, communication et relation, changement de attitudes et comportements.
- **Quatorze années** d'expériences en gestion humaine et de la production
- **Agréé** par Emploi Québec .
- **Co-fondateur** du communiqué professionnel en coaching « Le coach et la mouche ». (dans sa 7^e année)



Yvon Lachapelle PCC

- Coach professionnel certifié, il accompagne dirigeants, gestionnaires, entrepreneurs ainsi que leurs équipes vers l'atteinte de leurs objectifs d'affaires et leur réussite par le développement des compétences nécessaires à leur plein épanouissement professionnel ainsi qu'à celui de leurs entreprises.
- Il est membre du conseil d'administration de la FICQ et a agité à titre de président durant 2,5 ans.

Diagnostic client

Tableau synthèse des résultats

Éléments	Résultats (%)
1) Organisation	22
2) Gestion des ressources humaines	60
3) Gestion des ressources financières	48
4) Ventes et marketing	57
5) R&D et ingénierie	61
6) Approvisionnements	37
7) Fabrication	49
8) Système de gestion de la qualité	28
TOTAL	45

0-50
À améliorer

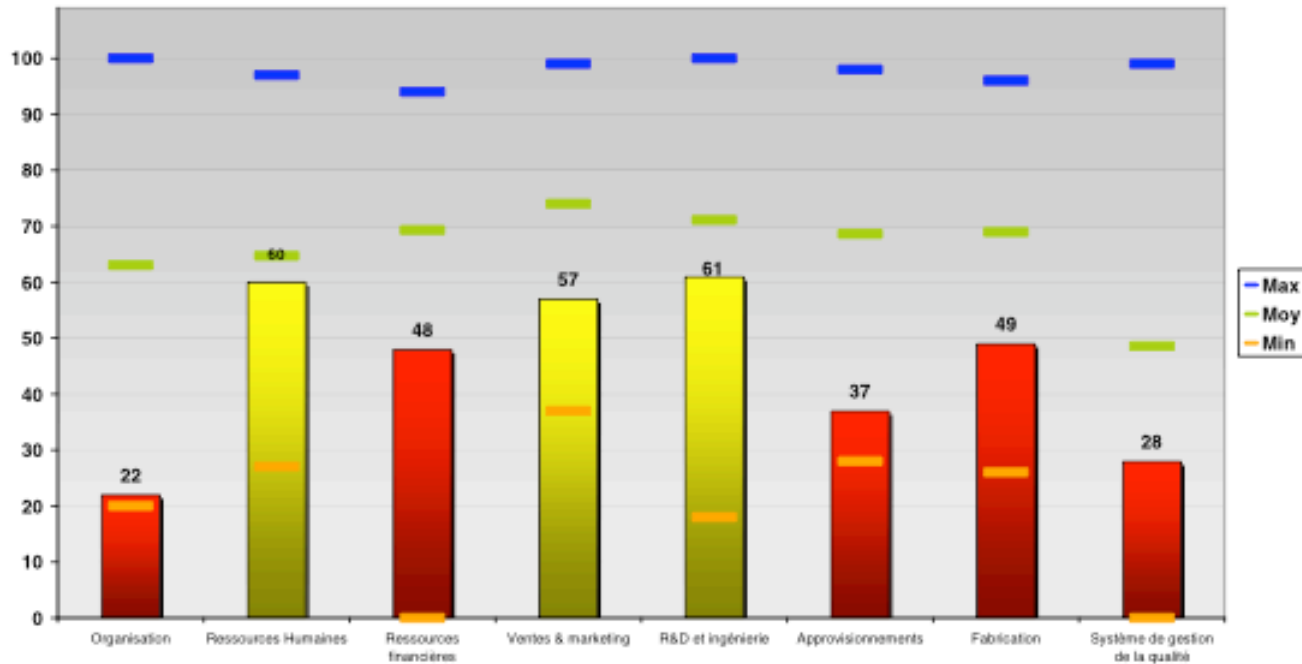
51-70
Acceptable

71-90
Bien

91-100
Excellent

Diagnostic client

GRAPHIQUE DE COMPARAISON : GLOBAL



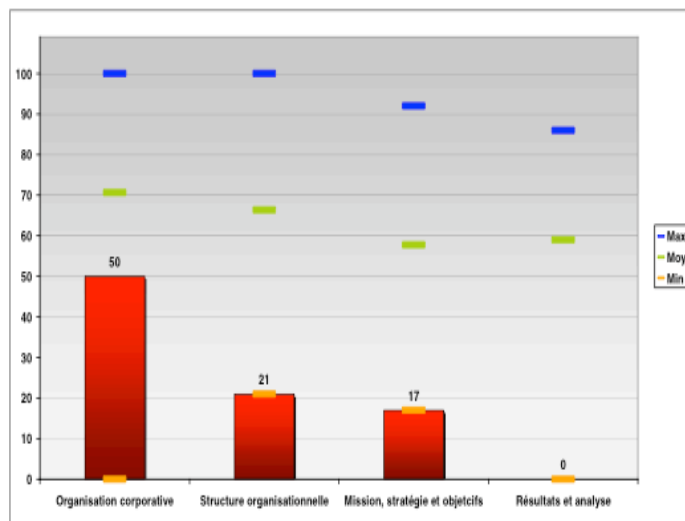
0-50
À améliorer

51-70
Acceptable

71-90
Bien

91-100
Excellent

1- ORGANISATION



1.1. ORGANISATION CORPORATIVE

Note : 50 %

Forces et habiletés

- L'entreprise ne dispose pas d'une convention d'actionnaires car il n'y a qu'un seul actionnaire principal. Cependant, les documents qui assurent la suite de l'entreprise sont disponibles auprès d'un notaire.
- Les dirigeants conservent un livre des minutes concernant les décisions et informations pertinentes à la continuité des affaires de l'entreprise (disponible auprès des comptables).

Opportunités de développement

- L'entreprise devrait mettre en place un conseil d'administration. En effet, ceci pourrait aider l'actionnaire principal dans ses prises de décision.
- Les contrats importants devraient être rédigés formellement avec l'aide d'un conseiller juridique (par exemple entre manufacturiers).

1.2. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE GESTION

Note : 21 %

Forces et habiletés

- Les dirigeants et administrateurs bénéficient d'une assurance-responsabilité.

Opportunités de développement

- L'entreprise devrait développer un organigramme identifiant clairement les postes et leurs rôles dans l'organisation. Ceci permettrait peut-être de bien identifier quelles tâches et responsabilités doivent être déléguées.
- Le savoir-faire de l'entreprise dépend d'une ou deux personnes seulement. Il serait préférable de le partager entre plusieurs individus compétents. Certaines ressources clés de la production pourraient être formées et avoir plus de responsabilités.

1.2. STRUCTURE ORGANISATIONNELLE DE GESTION

Note : 21 %

Forces et habiletés

Opportunités de développement

- Il serait intéressant pour l'entreprise d'établir des règles de gouvernance.
- L'entreprise aurait intérêt à documenter ses procédures clé de gestion et d'opération pour qu'elles puissent être effectuées par d'autres personnes.
- Les décisions stratégiques sont parfois prises par une seule personne. Il serait préférable d'obtenir l'avis de plus d'une personne dans ces situations. Comme mentionné plus haut, un conseil d'administration pourrait aider la direction dans ses prises de décisions stratégiques.

1.3. MISSION, STRATÉGIES ET OBJECTIFS

Note : 17 %

Forces et habiletés

Opportunités de développement

- La mission de l'entreprise devrait être définie et documentée.
- La mission devrait être communiquée à tous les employés.
- L'entreprise devrait documenter des stratégies pour respecter sa mission.
- La mission et les stratégies de l'entreprise devraient être révisées et mises à jour de temps à autre avec des informations internes et externes.
- L'entreprise devrait définir et documenter ses objectifs corporatifs (ventes par client, rejets, plaintes clients, productivité, etc.).
- Il serait profitable pour tous les employés (bureau et usine) que les buts et les objectifs de l'entreprise leur soient communiqués.
- Les objectifs individuels des acteurs-clés devraient être en lien avec les objectifs corporatifs.
- Les objectifs et projets devraient être définis, priorisés avec des responsables, des budgets et des dates cibles.
- L'entreprise possède un plan annuel mais devrait établir un plan triennal pour ses affaires.
- L'entreprise établit un budget d'opération pour un an, mais il serait bénéfique de le faire aussi pour trois ans.