



ÉTUDE DE CAS 2026

CAPITAL DE RISQUE

Phelps



**Recrutement d'un dirigeant au sein d'une entreprise
familiale soutenue par un fonds d'investissement**

Thierry Faure, Chef de pratique



fr.phelpsgroup.ca

BESOINS DU CLIENT

DIRIGEANT TRANSFORMATIONNEL EXPÉRIMENTÉ

Le PDG doit démontrer une expérience concluante dans la conduite de transformations et de plans de création de valeur au sein d'entreprises familiales.

GESTION DE LA DOUBLE GOUVERNANCE

Équilibrer l'approche conservatrice d'un conseil d'administration familial avec l'ambition d'une croissance rapide du fonds de capital-investissement.

AGILITÉ STRATÉGIQUE ET ALIGNEMENT

Le PDG doit aligner les parties prenantes et piloter l'exécution stratégique au sein d'un environnement aux dynamiques complexes.

SENSIBILITÉ CULTURELLE ET VISION STRATÉGIQUE

Le leadership exige une capacité démontrée à naviguer dans les structures de gouvernance, à instaurer un climat de confiance et à préserver les valeurs fondamentales de l'organisation.

DÉFIS

01

HÉRITAGE D'UNE ENTREPRISE FAMILIALE

L'entreprise est une société industrielle, dirigée par une famille, basée au Canada et portée par des valeurs de gouvernance et d'exploitation profondément enracinées.

02

PARTENARIAT AVEC UN FONDS DE CAPITAL-INVESTISSEMENT

Les actionnaires ont ouvert le capital à un fonds de capital-investissement, introduisant de nouvelles dynamiques ainsi qu'un horizon de sortie potentiel de cinq à sept ans.

03

DÉFI DE LA DOUBLE GOUVERNANCE

Il est essentiel de trouver un équilibre entre l'approche conservatrice du conseil familial et les attentes de croissance rapide du fonds de capital-investissement.

04

EXIGENCE DE LEADERSHIP POUR LE PDG

Nous recherchons un nouveau PDG qui saura respecter l'héritage familial tout en menant une transformation stratégique alignée sur les objectifs des investisseurs.

OPPORTUNITÉS

L'arrivée d'une firme de capital-investissement a créé une occasion déterminante de moderniser les opérations, d'aligner deux instances de gouvernance distinctes et de recruter un leader transformationnel capable de guider l'organisation vers une trajectoire de croissance durable à long terme.

- 01 Améliorer les opérations et préparer l'entreprise à une croissance accélérée.**

- 02 Aligner deux instances de gouvernance influantes et distinctes.**

- 03 Recruter un dirigeant expérimenté capable de mener des transformations tant au sein d'entreprises familiales que d'organisations soutenues par des fonds de capital-investissement.**

SOLUTIONS

Phelps a mené un **recrutement exécutif ciblé** afin d'identifier et d'attirer des leaders possédant une expérience avérée tant dans les organisations familiales que dans celles soutenues par du capital-investissement, en s'appuyant sur un réseau d'affaires solide et des stratégies de recherche ciblées.

Chaque candidat a fait l'objet d'un **processus d'évaluation rigoureux** portant sur l'adaptabilité culturelle, la capacité de leadership transformationnel, l'expertise en gouvernance de conseil et l'aptitude à s'aligner à la fois sur la vision à long terme du comité exécutif et sur les attentes de croissance du partenaire en capital-investissement.

Ce processus a permis de ne retenir que les dirigeants capables d'évoluer efficacement dans un environnement de dualité des parties prenantes distinctes.

SOLUTIONS

▶ Recrutement exécutif ciblé

Nous avons mobilisé notre vaste réseau de dirigeants et une stratégie de recherche sur mesure pour identifier et attirer des leaders ayant une expérience démontrée tant dans des entreprises familiales que d'organisations soutenues par un fonds de capital-investissement. Grâce à une approche combinant un ciblage précis, une cartographie du marché et une approche relationnelle, nous avons fait émerger des candidats qui non seulement répondaient aux exigences techniques, mais démontraient également l'adaptabilité, la compréhension des enjeux de gouvernance et la maturité de leadership requises pour réussir dans un contexte unique impliquant deux parties prenantes aux façons d'opérer distinctes.

▶ Critères d'évaluation des candidats

Nous avons mené une évaluation rigoureuse et multidimensionnelle de chaque dirigeant, en évaluant non seulement leur sensibilité culturelle et leur capacité à évoluer dans un environnement marqué par un héritage organisationnel fort, mais aussi leur aptitude à mener des transformations d'envergure. Notre processus a analysé leur expérience en gouvernance de conseil, leur jugement stratégique et leur parcours au sein de structures de supervision complexes. Nous avons également évalué leur alignement avec la vision à long terme du comité exécutif et les attentes de performance du partenaire en capital-investissement, afin de nous assurer que seuls les finalistes capables de concilier les priorités des différentes parties prenantes et de soutenir une croissance organisationnelle durable soient retenus.

RÉSULTATS

Le PDG recruté a généré un impact immédiat et stratégique :

- 01 Stabilisation opérationnelle et lancement d'un plan de croissance structuré.**
- 02 Création et renforcement d'un climat de confiance tant auprès de la famille que des partenaires en capital-investissement.**
- 03 Alignement des différentes attentes de gouvernance et mise en place des paramètres essentiels à une transformation durable.**

Phelps 



Thierry Faure
Chef de pratique



FIER PARTENAIRE DE



INSTITUT DES
ADMINISTRATEURS
DE SOCIÉTÉS
PENSER AU-DELÀ
DE LA SALLE DU CONSEIL.



fr.phelpsgroup.ca