

ÉTUDE DE CAS 2026

ORGANISMES À BUT NON LUCRATIF



Recrutement de chefs de la direction financière au sein d'organismes à but non lucratif (OBNL)

Jonathan Plourde
Associé directeur, Québec



CONTEXTE

Les organismes à but non lucratif occupent une place essentielle au sein de nos communautés en poursuivant des missions à forte valeur sociale. Aujourd'hui, plusieurs d'entre eux gèrent des opérations d'envergure, des budgets importants et des activités diversifiées, nécessitant une gouvernance et une gestion financière rigoureuses.

01 CAS 1

Fondée pour lutter contre l'insécurité alimentaire et soutenir les populations en situation de vulnérabilité, cette organisation est aujourd'hui l'une des plus importantes banques alimentaires au Canada.

Elle assure la collecte, l'entreposage et la redistribution de denrées alimentaires et de produits essentiels auprès d'un vaste réseau de plus de 290 organismes communautaires. Elle redistribue annuellement plus de 23 millions de kilogrammes de denrées et de produits essentiels, représentant une valeur de près de 187 millions de dollars, et contribue à répondre à près d'un million de demandes d'aide alimentaire chaque mois.

02 CAS 2

Acteur majeur de l'économie sociale au Québec, cette organisation a pour mission de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des personnes rencontrant des obstacles à l'intégration du marché du travail, tout en contribuant activement à la préservation de l'environnement grâce au réemploi des biens de consommation.

Chaque année, plus d'un million de donateurs soutiennent ses activités, permettant de détourner de l'enfouissement des millions de kilogrammes de vêtements et d'articles ménagers. Son réseau compte plus de 70 points de service, et emploie plus de 1 700 personnes à travers le Québec.

BESOINS DES CLIENTS

01

TRANSFORMATION DU LEADERSHIP FINANCIER

Accompagner une transition de leadership au sein de la fonction financière en intégrant un leader stratégique capable d'agir comme partenaire d'affaires auprès de la haute direction et de soutenir l'évolution de l'organisation.

02

MODERNISATION DES SYSTÈMES ET DES PROCESSUS

Piloter l'optimisation des processus d'affaires et la modernisation des outils de gestion, notamment par l'implantation ou l'amélioration de systèmes intégrés (ERP), afin d'accroître l'efficacité organisationnelle.

03

GESTION FINANCIÈRE ET GOUVERNANCE DES PROJETS STRATÉGIQUES

Assurer une gestion rigoureuse de la planification budgétaire, des investissements et des projets d'immobilisation, tout en renforçant les pratiques de gouvernance et les mécanismes de contrôle financier.

04

ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

Soutenir les initiatives de transformation de l'organisation en mobilisant les équipes, en favorisant l'amélioration continue et en assurant l'alignement des fonctions financières avec les priorités stratégiques.

DÉFIS DU MANDAT

01

RECRUTER UN LEADER FINANCIER ADAPTÉ À UN CONTEXTE D'OBNL D'ENVERGURE

Identifier des candidats possédant une expérience au sein d'organisations complexes et de taille comparable, tout en démontrant un réel intérêt pour un environnement à mission sociale et communautaire.

02

CONCILIER EXPERTISE FINANCIÈRE ET COMPRÉHENSION DE MODÈLES D'AFFAIRES UNIQUES

Attirer des dirigeants capables d'évoluer dans des modèles organisationnels hybrides, combinant activités opérationnelles d'envergure, revenus autonomes, subventions gouvernementales, partenariats philanthropiques et levées de fonds.

03

TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE VISION STRATÉGIQUE ET EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

Repérer des leaders financiers de haut calibre capables d'intervenir tant au niveau stratégique auprès de la direction et du conseil d'administration que dans la gestion rigoureuse des opérations financières quotidiennes.

04

ASSURER L'ADÉQUATION ENTRE LE PROFIL DU CANDIDAT ET LA RÉALITÉ DU SECTEUR

Identifier des candidats en mesure de transposer leur expérience acquise dans des environnements corporatifs ou institutionnels à la réalité financière, aux contraintes budgétaires et aux objectifs d'impact social propres aux organismes à but non lucratif.

OPPORTUNITÉS

Le mandat offrait l'occasion de recruter un leader financier ayant la possibilité d'exercer une influence directe sur l'évolution de l'organisation. Au-delà de la gestion financière, le rôle permettait de :

01 Contribuer activement aux orientations stratégiques.

02 Soutenir d'importants projets de transformation et de participer à la modernisation des systèmes et des pratiques de gestion.

03 Mettre son expertise au service d'organisations dont la mission génère un impact social concret et durable au sein de la communauté.

SOLUTIONS

Afin de répondre aux exigences du mandat, nous avons privilégié une approche de recherche ciblée auprès de dirigeants financiers possédant une expérience dans des environnements complexes et multisites, tout en démontrant une sensibilité aux réalités du secteur à but non lucratif.

Notre évaluation a porté autant sur les compétences techniques et stratégiques que sur la capacité des candidats à accompagner le changement, à gérer des parties prenantes diversifiées et à évoluer dans un contexte alliant rigueur financière et mission sociale.

Cette approche nous a permis d'identifier des leaders capables de conjuguer vision stratégique, excellence opérationnelle et engagement envers la mission de l'organisation.

SOLUTIONS

Stratégie de recherche ciblée

AXÉE SUR DES PROFILS TRANSFÉRABLES ET À FORT POTENTIEL D'IMPACT

Compte tenu de la rareté des candidats réunissant à la fois une expérience de direction financière dans des organisations complexes et une connaissance du secteur à but non lucratif, nous avons adopté une approche de cartographie de marché élargie. Nous avons ciblé des dirigeants financiers provenant d'organisations multisites, de secteurs réglementés et d'environnements présentant un niveau de complexité comparable, tout en évaluant leur capacité à transposer leur expertise dans un contexte guidé par une mission sociale. Cette démarche nous a permis d'identifier des leaders capables de naviguer efficacement dans des modèles de financement diversifiés, de soutenir des initiatives de transformation organisationnelle et d'accompagner la croissance de l'organisation dans un contexte financier distinct du secteur privé traditionnel.

Évaluation approfondie

ORIENTÉE VERS LE LEADERSHIP, L'ADÉQUATION CULTURELLE ET LA CAPACITÉ DE TRANSFORMATION

Au-delà des compétences techniques et de l'expérience professionnelle, notre démarche visait à évaluer la capacité des candidats à agir comme de véritables partenaires stratégiques auprès de la direction générale et du conseil d'administration. Nous avons porté une attention particulière à leur aptitude à exercer un leadership mobilisateur, à accompagner des transformations organisationnelles et à évoluer efficacement auprès de parties prenantes diversifiées. L'évaluation a également porté sur l'adhésion à la mission et aux valeurs de l'organisation, de même que sur la capacité des candidats à concilier rigueur financière et impact social. Cette approche nous a permis de présenter des leaders alliant vision stratégique, excellence opérationnelle et forte adéquation culturelle.

RÉSULTATS

01

Recrutement de leaders financiers hautement alignés avec les besoins des organisations

Les mandats ont mené à l'identification et à l'embauche de candidats présentant une forte adéquation avec les compétences recherchées, tant sur le plan du leadership stratégique que de la capacité à piloter des initiatives de transformation et à soutenir la croissance de l'organisation.

02

Alignement du savoir-être et de l'adéquation culturelle

Au-delà des qualifications et du parcours professionnel, une attention particulière a été portée aux valeurs, au style de leadership, à la capacité de mobilisation et à l'adhésion à la mission de l'organisation, favorisant ainsi une intégration durable et un impact positif à long terme.

03

Accompagnement décisionnel auprès des équipes de direction

Nous avons soutenu les dirigeants dans l'évaluation des candidatures en privilégiant une analyse globale du potentiel de succès. Cette approche a permis de sélectionner la personne la plus susceptible de créer de la valeur pour l'organisation, en allant au-delà du seul pedigree professionnel ou de la renommée des employeurs précédents.



Restons en contact

Jonathan Plourde
Associé directeur, Québec

