



Sommaire descriptif

Présidence et direction générale



Préparé par : Isabelle Girard

Titre du poste : Présidence et direction générale

Lieu de travail : Lévis

Supérieur immédiat : Conseil d'administration

Supervision directe : Deux personnes en direct pour un total de 11 employés.

La raison de l'ouverture du poste

L'actuel titulaire du poste ayant décidé de diminuer le temps consacré au travail et ainsi quitter l'entreprise prochainement, le conseil d'administration cherche à pourvoir le poste de Présidence et direction générale de Solifor.

La personne occupant le rôle de Présidence et direction générale sera chargée de diriger son équipe avec une vision alignée sur le plan stratégique de l'organisation, en s'adaptant continuellement en fonction de l'actualité et de l'évolution du secteur forestier et des autres activités de l'entreprise, afin de maintenir une position optimale en matière de gestion forestière et de rentabilité

À propos de l'organisation

Créée en 2005, sous l'initiative du Fonds de solidarité FTQ, Société de gestion d'actifs forestiers Solifor est une société en commandite qui fait l'acquisition et la gestion de propriétés forestières de tenure privée.

À ce jour, Société de gestion d'actifs forestiers Solifor, société en commandite (« Solifor ») a procédé à des investissements de l'ordre de 200 000 000\$ pour l'acquisition de propriétés forestières couvrant une superficie de quelque 205 000 hectares. Ces propriétés sont situées sur les territoires suivants: Bas-Saint-Laurent, Lotbinière, Charlevoix, Saguenay, Portneuf, Mauricie, Abitibi ainsi que dans le nord de l'Etat du Maine.

Les principales activités de Solifor sont les suivantes :

Gestion forestière – Aménagement durable des forêts, récolte et sylviculture

- L'aménagement durable des forêts : Solifor réalise un aménagement durable, équilibré et à long terme afin d'avoir des forêts en santé, résilientes et diversifiées.
- Récolte forestière : la récolte et la mise en marché des bois. Solifor récolte la matière ligneuse sur ses propriétés selon le principe de rendement soutenu c'est-à-dire en fonction de la croissance

annuelle des forêts; Elle fournit du bois à plus de 70 clients, dont des scieries de bois d'œuvre, scieries de bois franc, papetières, usines de panneaux, etc.

- Travaux sylvicoles : assurer la régénération des forêts par le reboisement, l'entretien des peuplements, la régénération naturelle, la récolte partielle adaptée, etc. L'objectif est d'assurer la pérennité des ressources ligneuses, la santé et la résilience des forêts et un équilibre écologique axé sur la durabilité et le multi-usages.

Mise en valeur de propriétés

- Solifor offre des territoires en location à des fins de chasse, de pêche ou de récréation en forêt
- Elle aménage de vastes territoires d'érables pour la production acéricole.
- Sur certains territoires, elle développe des projets de conservation ainsi que des projets à des fins de vente de crédits carbone certifiés.
- Solifor développe et gère également des projets de villégiature-nature et fait la mise en vente de terrains pour des acheteurs cherchant un lieu pour les loisirs de plein air et pour y vivre,

NOTRE MISSION

Notre mission est d'accroître la valeur de nos propriétés forestières en favorisant une approche intégrée basée sur :

- La gestion durable et l'utilisation globale et optimale des ressources du territoire.
- Le développement de relations positives et structurantes avec les intervenants et les communautés où sont localisées nos propriétés.

NOS VALEURS

- La création de valeur
- La transparence
- L'agilité
- L'intégrité
- Le partenariat

NOTRE VISION

Être une référence en gestion durable d'actifs forestiers dans l'Est de l'Amérique du Nord, en misant sur l'optimisation de la valeur de nos propriétés, sur la cohabitation harmonieuse des utilisateurs du territoire et sur une contribution tangible à l'action climatique.

Les principales responsabilités

Relevant du Conseil d'administration, le président-directeur général assume la responsabilité globale de la direction stratégique, opérationnelle et financière de l'entreprise. En tant que principal représentant de l'organisation, il agit comme un lien essentiel entre le conseil d'administration, les parties prenantes externes et les équipes internes. Chargé de définir et de porter la vision à long terme, le président-directeur général veille à la mise en œuvre du plan stratégique, à l'atteinte des objectifs organisationnels, et à la valorisation optimale des actifs. Il supervise également la gestion des risques, tout en assurant une représentation crédible et influente auprès des autorités, partenaires et autres acteurs clés. Le président-directeur général est en constante relation et communication avec son commanditaire unique, le Fonds de Solidarité FTQ.

Principales responsabilités :

- Représenter Solifor sur diverses instances et agir en son nom lors de fonctions officielles.
- Agir à titre de porte-parole afin de positionner Solifor comme une organisation crédible et incontournable sur tous les enjeux liés au secteur forestier.
- De concert avec le conseil d'administration, définir, mettre en œuvre et assurer un suivi des orientations stratégiques en fonction de sa mission, de sa vision et de ses valeurs.
- Diriger la planification et le suivi budgétaire assurant l'atteinte des résultats et du rendement des actifs forestiers sous gestion.
- Participer activement au développement des activités selon la planification stratégique.
- Favoriser des relations positives et durables avec l'ensemble des parties prenantes et l'écosystème de l'organisation.
- Positionner Solifor comme étant un *leader* en développement durable et ESG.
- Établir et préserver des relations de travail efficaces avec l'ensemble des employés dans un environnement qui favorise la communication, la collaboration et l'intégrité.
- Développer et mettre en œuvre des initiatives de mobilisation alignées avec les objectifs stratégiques de l'organisation.
- Déterminer l'allocation des ressources matérielles, financières et humaines pour l'atteinte des objectifs et la mise en œuvre des actions du plan stratégique et veiller à une gestion appropriée de celles-ci.
- Maintenir un système d'information efficace et de vigie continue afin d'alimenter la réflexion et la prise de position éclairée sur des sujets d'intérêt pour l'ensemble des activités de Solifor.
- Soutenir les travaux des comités de la structure de gouvernance.

Le profil recherché

La personne occupant le poste de Président-directeur général démontrera une solide expérience de gestion et de leadership engageant, sera en mesure de développer des relations de confiance avec les différents intervenants et de mobiliser les membres de son équipe vers l'atteinte des résultats.

Expérience requise

- Expérience dans le secteur forestier québécois.
- Avoir œuvré au sein d'un comité exécutif d'une organisation de taille similaire ou supérieure.
- Avoir collaboré avec un conseil d'administration ou avoir relevé d'un conseil d'administration.

Formation requise

- Un diplôme universitaire en génie forestier, gestion des ressources naturelles, en administration ou domaine connexe.
- Un diplôme universitaire en administration option finance (un atout).

Habilités, connaissances et caractéristiques recherchées

- Esprit entrepreneurial, forte propension à l'action.
- Fortes habilités stratégiques.
- Capacité à négocier, à communiquer et à exercer son influence à tous les niveaux de l'entreprise.
- Adhésion à l'importance d'intégrer les critères ESG et du développement durable dans toutes les activités de Solifor et la capacité d'être un influenceur stratégique auprès des employés et des parties prenantes afin de les inciter à progresser dans cette direction.
- Habileté à jouer un rôle conseil stratégique et exercer un leadership fort pour diriger une équipe multidisciplinaire et rallier l'équipe à l'atteinte des objectifs financiers et du suivi de la planification stratégique.
- Exigeant quant à l'intégrité, le respect des règles de gouvernance, la loyauté envers le conseil d'administration et son commanditaire unique (Fonds de Solidarité FTQ).
- Adhésion aux valeurs du Fonds de solidarité FTQ: Respect, Intégrité et Solidarité.
- Courage managérial: courage de dire et courage de faire.
- Esprit entrepreneurial, forte propension à l'action.
- Forte capacité de susciter l'adhésion et le respect des parties prenantes.
- Capacité à naviguer dans un environnement complexe.
- Jugement critique et éclairé.
- Créatif et innovateur.
- Dynamique, grande disponibilité, bon communicateur.
- Connaissance des perspectives sous-jacentes à environnement syndiqué (un atout).
- Bilinguisme.
- Ouverture à de fréquents déplacements.

Les principaux défis du poste

- Saisir les enjeux, le fonctionnement et la vision stratégique de Solifor, prendre en charge les différents processus, s'intégrer et rapidement établir sa crédibilité tout en maintenant un haut niveau de collaboration avec les membres du conseil d'administration.
- Maintenir le cap en fonction des orientations du plan stratégique, concilier la vision avec la réalité quotidienne et assurer la valorisation et la diversification des actifs actuels et futurs.
- Développer des relations de confiance et de partenariats avec les différentes parties prenantes (Fonds de solidarité FTQ, instances gouvernementales à divers paliers, fournisseurs, communautés autochtones, clients, locataires de territoires, etc.) afin de bien comprendre les enjeux de la gestion de grandes propriétés forestières privées et assurer une gouvernance et une gestion de risques adaptée.
- Bâtir et mobiliser une équipe solide et performante capable de répondre rapidement aux besoins évolutifs de l'organisation et du secteur forestier.

Le processus de sélection

Préparation de la liste des candidat·es

Une fois que nous avons reçu les curriculums vitae des candidat·es potentiel·les manifestant de l'intérêt pour le poste, nous comparons consciencieusement et faisons une analyse assidue des candidatures afin de déterminer quels·les candidat·es correspondent le mieux aux critères établis pour le poste.

Entrevue initiale avec Mandrake Groupe Conseil

Nous menons ensuite une entrevue téléphonique exploratoire préliminaire avec les candidat·es les plus prometteur·euses de répondre aux critères établis, ainsi qu'à la culture organisationnelle de notre client. Tous·tes les candidat·es seront tenu·es informé·es de leur statut à la suite de ce processus initial d'entrevues.

Seconde entrevue avec Mandrake Groupe Conseil

Si vous êtes choisi·e pour aller de l'avant dans le processus, vous rencontrerez le·la consultant·e en charge du mandat pour une entrevue en personne, afin d'effectuer une analyse plus approfondie de votre candidature nous permettant d'évaluer votre propension à vous qualifier pour la liste abrégée de candidat·es. Tous·tes les candidat·es seront tenu·es informé·es de leur statut à la suite de ce processus d'entrevues.

Présentation de la liste abrégée

Nous vous ferons savoir dans les meilleurs délais possibles si vous participez au processus de sélection finale issu de la liste abrégée de candidat·es qui sera présentée au client. Les candidat·es retenu·es



seront alors invité·es à participer à d'autres entrevues subséquentes avec le client. Des tests psychométriques sont prévus.

Entrevues avec le client

Première entrevue :

Carole Handfield

Présidente du comité des ressources humaines et gouvernance

Pierre-Luc Cormier

Directeur des investissements, Fonds de solidarité FTQ

Membre du comité de sélection

Normand Chouinard

Membre du comité de sélection

Paule Têtu

Membre du comité de sélection

Deuxième entrevue :

Représentants du fonds de solidarité FTQ

La suite des entrevues client sera à déterminer une fois le processus entamé.

Moment idéal pour l'embauche

Dans les meilleurs délais, en ne sacrifiant aucunement la qualité de la personne candidat·e embauchée.

L'équipe du projet



Normand Lebeau

Président et Gardien en chef de l'expérience Mandrake

nlebeau@groupemandrake.ca

T : 514-878-4224 #234

C : 514-261-4228

Après avoir obtenu un baccalauréat en commerce à l'Université West Florida, Normand Lebeau s'est joint à l'équipe de Trans-Canada Glass Inc. à titre de stagiaire en gestion du marketing, un poste où il devait mettre l'accent sur l'image du produit et le développement des affaires.

En 1986, M. Lebeau a quitté Trans-Canada et, avec le concours d'un autre partenaire, a fondé ce qui allait devenir l'une des plus grandes entreprises de fabrication de matériel promotionnel au point de vente au Canada. Après avoir contribué à la croissance de l'entreprise à Montréal, à Toronto et à Ottawa, il s'est départi de ses intérêts financiers dans l'entreprise vers la fin de l'année 1996 pour se joindre à l'équipe de Mandrake à titre d'associé et directeur général au bureau de Montréal. Il a depuis développé une pratique multispécialiste en recherche de cadres intermédiaires et supérieurs au sein du marché canadien.

En septembre 2014, M. Lebeau a été élu président de la « International Executive Search Federation » (IESF) lors de l'assemblée générale annuelle à New Delhi, en Inde. Il a été président mondial de l'IESF jusqu'en 2018 inclusivement et siège maintenant au Conseil de direction de l'organisation. L'IESF est le plus important groupe de recherche de cadres exécutifs au monde avec ses 80 bureaux situés dans plus de 22 pays à travers 4 continents. En 2011, 2013, 2014, 2015, 2016 et 2017 il s'est vu remettre le prestigieux trophée « Cross-border Assignment Champion » lors des congrès annuels de l'IESF à Bangkok, Milan, Montréal, Hambourg, Sydney et Shanghaï.

Au cours de sa carrière, M. Lebeau a été vice-président exécutif de la Jeune Chambre de commerce de Montréal en 1991 et président de ses campagnes de financement en 1989 et 1990. En mars 2000, la division québécoise de la Société canadienne de la sclérose en plaques (SCSP) lui a décerné le prix de leadership pour souligner sa contribution en tant que membre du milieu des affaires québécois. Depuis 2008, il est mentor au sein du programme de la Jeune Chambre de commerce de Montréal. Présentement, M. Lebeau est président du Conseil de la Fondation de la Chambre de commerce de Montréal. Au fil de sa carrière, Monsieur Lebeau a siégé sur les conseils d'administration suivants : International Executive Search Federation (IESF), Chambre de commerce du Montréal métropolitain, Institut économique de Montréal (IEDM), Club Universitaire de Montréal, Fondation des jeux du Québec, Garda World, Fondation Charles Bruneau.

En plus d'avoir publié plusieurs articles dans le cadre de ses fonctions, M. Lebeau est souvent cité dans des revues professionnelles, dans les journaux d'affaires et dans les médias électroniques du Québec. Il a également été juge des concours internationaux des MBA à l'Université Concordia. M. Lebeau est aussi un athlète passionné : il s'est classé parmi les 25 meilleurs joueurs de tennis en simple de la NAIA pendant ses années universitaires aux États-Unis et parmi les 10 meilleurs joueurs juniors en simple au Canada. À la même période, il a également obtenu le titre de Men's Academic All-American Tennis Team de la National Association of Intercollegiate Athletics (NAIA). On l'a introduit au panthéon des athlètes de l'Université West Florida en 2004.



L'équipe du projet



Isabelle Girard

Vice-présidente et cheffe de pratique

igirard@groupemandrake.ca

514 833-2201

S'appuyant sur 25 ans d'expérience à titre de spécialiste en recherche de cadres supérieurs, Isabelle Girard a assuré l'exécution de nombreux mandats pour des entreprises œuvrant dans la plupart des secteurs économiques, avec une prédominance au sein du secteur industriel. Elle a collaboré avec plusieurs sociétés canadiennes et internationales afin d'identifier des candidats de talent supérieur pouvant contribuer de façon appréciable à leur essor. Isabelle a agi à titre de consultante principale en recrutement pour deux des plus importantes firmes mondiales de recrutement (Korn/Ferry international et Russell Reynolds Associates). Elle a également travaillé au sein de cabinets locaux.

Madame Girard est titulaire d'un baccalauréat spécialisé en relations industrielles de l'Université de Montréal, d'un certificat en santé et sécurité au travail et d'un certificat en marketing, tous deux de l'Université du Québec à Montréal.

Son expérience pratique d'exécution de mandats de recrutement de cadres supérieurs, alliée à sa formation en relations industrielles lui apporte une très bonne compréhension de l'organisation d'une entreprise et des interrelations nécessaires et souhaitées entre les différentes fonctions et gestionnaires. La gestion efficace et simultanée de plusieurs mandats de nature diverse lui confère une polyvalence, une adaptabilité et une efficacité appréciées des clients. Ses aptitudes relationnelles lui permettent de développer des relations d'affaires basées sur la confiance et la franchise.

Isabelle s'implique activement auprès de Leucan en tant que membre de l'équipe des Pairs Accompagnateurs, un service visant à soutenir les parents d'enfants atteints de cancer. En 2024, elle s'est impliquée dans la campagne « Les Audacieuses » en se rasant les cheveux pour amasser des fonds destinés à soutenir la cause et à fournir des services aux familles. Isabelle siège comme administratrice du Conseil d'administration de Leucan.

L'équipe du projet



Johanne Laramée

Directrice, Recherche exécutive

jlaramee@groupeMANDRAKE.ca

514 866 - 9466

Au fil de sa carrière, Johanne Laramée a développé une grande expertise dans les domaines de la vente, de l'expérience client et du marketing.

Depuis plus de 20 ans, et ce, dans des rôles de direction d'équipes de vente, de développement des affaires, et de gestion opérationnelle, elle a transigé auprès de milliers d'entreprises québécoise et canadiennes, de la PME à la très grande entreprise. Son rayon d'action s'est étendu à des secteurs aussi variés que ceux du commerce de détail, du manufacturier, de l'industriel, du service, du corporatif, du média, de la santé, de la télécommunication, de la publicité, et de l'import/export.

À la fois une personne de stratégie et d'action, Johanne a contribué au démarrage d'entreprises, négocié des ententes de partenariats à l'international, recruté des ressources à travers le Canada, mis sur pied des plans de coaching en vente, et agit en tant qu'ambassadeur de changement lors de transformations majeures en entreprise.

Son esprit de synthèse, son écoute active, sa passion de l'humain et sa compréhension des besoins sont mis en œuvre pour sa mission qui est de dénicher les meilleurs talents pour les mandats qui nous sont confiés.

À propos Mandrake

Nos marques, nos services

En affaires depuis 1970, Groupe Mandrake est la plus importante firme de recherche de cadres à propriété canadienne, au Canada. Avec plus de 350 000 candidat·es répertorié·es dans sa banque de données, 12 000 embauches dont 310 président·es et chef·fes de direction, Mandrake est spécialisé·e en recherche de cadres de niveau intermédiaire et supérieur. Ses bureaux de Montréal et Toronto assurent l'élaboration d'une couverture nationale.

Notre réseau international



Groupe Mandrake est fier d'être le partenaire canadien exclusif et un important contributeur du réseau international, l'International Executive Search Federation. Donnant accès à un réseau de plus de 136 professionnel·les en recherche de talents et une ouverture à un bassin exponentiel de candidat·es d'exception dans plus de 20 pays à travers le monde, la participation de Mandrake au sein de ce réseau lui permet de servir ses client·es à l'échelle globale.

Groupe Mandrake (Montréal)

Le Groupe Mandrake, avec ses deux marques complémentaires, offre un service intégral de recrutement stratégique depuis plus de 25 ans.

**MANDRAKE**
GROUPE CONSEIL**Mandrake Groupe Conseil,**

pour tout recrutement de cadres de niveau intermédiaire.

Mandrake
Vézina | Lebeau
Recherche de cadres**Mandrake Vézina Lebeau,**

pour tout recrutement de cadres de niveau supérieur.

Nos verticaux

Direction générale
Ressources humaines
Stratégies
Légal
Finances

Communications
Ventes
Marketing
Éducation
OBNL

Logistique
Manufacturier
Ingénierie
Technologies de l'information



Notre programme d'intégration

Faisant partie intégrante de son offre de service pour la personne embauchée, Groupe Mandrake se démarque par son support d'intégration professionnelle spécialement conçu pour le personnel cadre par notre coach d'intégration.



Information supplémentaire

Visitez notre site web : www.groupemandrake.ca

Visitez notre page LinkedIn : [Groupe Mandrake](#) 

Notre politique de confidentialité

Groupe Mandrake respecte la confidentialité des renseignements fournis par les candidat·es dans le cadre de nos recherches. Conformément à la Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques, vous pouvez consulter notre Politique en matière de confidentialité au :

<https://mandrakemontreal.ca/politique-de-confidentialite/>

En nous transmettant votre curriculum vitae et toute autre information personnelle, par voie directe ou par l'entremise d'une tierce partie en votre nom, des références notamment, vous admettez qu'une telle information a été fournie avec votre consentement et qu'elle peut éventuellement être divulguée à notre client, lequel a accepté de se conformer à notre Politique en matière de confidentialité. Nous ne divulguons aucun des renseignements vous concernant à d'autres client·es sans votre consentement préalable.

