

LA LETTRE

MARS 2026

#8



OMADA

CONFIDENTIEL

Cette lettre ne constitue ni un engagement contractuel, ni une offre ferme de collaboration, et ne saurait être interprétée comme une promesse de partenariat ou de sélection

Le présent document n'a pas de valeur contractuelle ; il a été réalisé à des fins d'information uniquement. Il ne constitue ni une offre, ni une sollicitation, ni un acte de démarchage, ni une recommandation personnalisée, ni un service ou conseil en investissement, d'aucune sorte, de la part d'Omada Investment Managers (la « Société de Gestion »)

Les informations contenues dans ce document proviennent de sources jugées fiables, mais leur exactitude et leur exhaustivité ne peuvent être garanties. Toute opinion, projection ou estimation exprimée dans cette présentation est sujette à modification sans préavis

La Société de Gestion, Omada IM, est une société par actions simplifiée, agréée par l'AMF le 28 novembre 2024 en qualité de société de gestion de portefeuille sous le numéro GP-20240025

1

ACTUALITÉS DU PORTEFEUILLE

CESSION DE



Nous avons le plaisir de vous informer que le fonds Omada I a annoncé, en février 2026, la cession de sa participation dans TSG à CapVest, actant la septième réalisation de son portefeuille.

Le Fonds Omada I est entré au capital de TSG en mars 2021 aux côtés de HLD et cette sortie, extériorisant une valorisation de c. 1.8 Md€, permet de réaliser une performance brute de premier rang.

TSG est le leader européen des services et solutions techniques BtoB à destination des réseaux de distribution d'énergie pour le secteur de la mobilité. Positionné sur l'ensemble des modes d'alimentation en énergie, TSG accompagne ses clients dans l'installation, la maintenance ainsi que la réparation d'équipements, de systèmes et de logiciels acquis auprès de partenaires tiers. Le groupe dispose d'un portefeuille diversifié de clients de renom en Europe et en Afrique (Total, Shell, Tesco, Carrefour, EG Group, Hertz, Vinci, Toyota, DHL, Amazon, etc.), qu'il accompagne dans le cadre de la transition énergétique et du développement des nouvelles énergies de la mobilité : électricité, biocarburants, gaz, hydrogène.



Sous l'actionnariat de HLD, TSG a engagé une stratégie de build-up dynamique, marquée par plusieurs acquisitions ciblées, en France et en Europe, qui ont permis au groupe de significativement accroître son développement dans le secteur des énergies renouvelables. Par ailleurs, cette stratégie a également été accompagnée d'une croissance robuste sur ses activités historiques.

Création de valeur :

- Entre 2021 et 2025, le chiffre d'affaires a progressé de +670 M€ (+17,5% TCAM)
- L'EBITDA a progressé de +120 M€ (+32,1% TCAM), soutenu par un effet mix favorable



*Les performances passées ne présagent en rien des performances futures
La performance des fonds d'investissement ne peut s'apprécier qu'à échéance*

FUNECAP
GROUPE

« FUNECAP TROUVE UN NOUVEAU SOUFFLE »

« Le groupe parisien de services funéraires aux plus de 800 M€ de chiffre d'affaires, contrôlé par Latour aux côtés de Charterhouse, se refinance auprès d'ICG, son partenaire depuis 2014, via une levée de 2 Md€ d'unitranche, dont 600 M€ destinés à financer la croissance.

[...] Funecap a quasiment triplé de taille depuis son LBO de 2021. Le groupe parisien d'infrastructures et de services funéraires, qui faisait alors entrer Latour Capital dans son tour de table, affichait à cette date 300 M€ de chiffres d'affaires. Il va dépasser les 850 M€ de revenus en 2025 et poursuit sa croissance avec une demi-douzaine de build-up menés depuis le début de l'année. [...] La dette de 600 M€ mise en place lors du LBO de 2021 a, depuis, plus que doublé de taille pour atteindre 1,38 Md€. Afin de poursuivre son développement, Funecap a souhaité la refinancer pour se donner de nouvelles capacités et s'est de nouveau tourné vers ICG, son partenaire depuis 2014, qui arrange un nouveau package de 2 Md€.

[...] Sur les 2 Md€ de la nouvelle unitranche, environ 1,4 Md€ servent donc à refinancer la dette existante. Le levier net tournerait autour de 6,5 fois l'Ebitda, qui est attendu à près de 210 M€ cette année. Le solde de 600 M€ va alimenter la politique de développement du groupe, notamment les futures croissances externes. »

CF News, le 25 novembre 2025



SOCOTEC

« DÉTECTION D'EXPLOSIFS, TEST DE MATÉRIAUX... SOCOTEC SE RENFORCE EN ALLEMAGNE ET AUX ÉTATS-UNIS »

«[...] Socotec, spécialisé dans la gestion des risques, le contrôle technique et la certification dans la construction, les infrastructures et l'industrie, vient en effet de finaliser la reprise de quatre sociétés, deux en Allemagne, les deux autres aux Etats-Unis.

[...] Outre-Rhin, le groupe s'affiche désormais en leader de la détection d'explosifs dans les sols [...] en absorbant deux spécialistes, Röhl et Koch. Ces deux acteurs cumulent environ 250 salariés et près de 50 millions d'euros de revenus annuels. Ces deux entités se sont rapprochées de sa filiale Schollenberger, autre spécialiste des explosifs acquis fin 2018, au sein d'un nouvel ensemble.

[...] De l'autre côté de l'Atlantique, Socotec poursuit sa percée avec deux acquisitions, l'une rayonnante sur la côte Est, l'autre dans l'Etat de Washington et de l'Oregon. La première, Advance Testing, opère dans les essais et les inspections de matériaux de construction. [...] La seconde AAR Testing & Inspection, est active dans les tests de matériaux mais surtout l'assurance et le contrôle qualité de projets de transport et infrastructures (55% de son chiffre d'affaires), les inspections techniques (20% de ses revenus).

[...] « L'année aura été très active avec 14 acquisitions. Mais le groupe réalise une belle croissance organique, autour de 7% et même de 8% en France. » »

Les Echos, le 1^{er} décembre 2025





« NOYELLES-LES-SECLIN : ALTAÏR DOUBLE LA PRODUCTION DE SON SITE »

« Le groupe nordiste Altaïr, spécialisé dans les produits d'entretien, a investi 3 millions d'euros sur son site de Noyelles-lès-Seclin. Le 16 janvier, l'usine a officiellement élargi sa production pour accueillir la marque Briochin, qui s'ajoute à Starwax.

Le ruban tombe, les applaudissements suivent. «C'est officiel : notre site de Noyelles-lès-Seclin, qui produisait jusqu'ici les 370 références de produits d'entretien Starwax, fabrique désormais aussi les 92 références de Briochin », annonce, ce 16 janvier 2026, Étienne Sacilotto, directeur général du groupe Altaïr, spécialisé dans les produits d'entretien et propriétaire des deux marques. Avec cette inauguration, c'est une nouvelle page qui s'écrit pour le site nordiste.

Jusqu'alors dédié à Starwax, gamme de produits experts et techniques pour les particuliers, l'outil industriel est entré dans une nouvelle dimension en 2025. Grâce à un investissement de 3 millions d'euros, sept lignes de production ont été installées. Résultat : la capacité du site a doublé. « En un an, elle est passée de 10 000 à 20 000 tonnes de produits par an, avec un potentiel pouvant atteindre 30 000 tonnes si le marché le nécessite », précise le directeur général d'Altaïr. Cette montée en puissance a été pensée pour accompagner le développement de Briochin, gamme de produits d'entretien inspirés de la droguerie française et d'origine naturelle, dont les ventes ont progressé de 10% en France en 2025. »

La Gazette, le 21 janvier 2026



« FRANÇOIS SOUBIEN, NOMMÉ CEO DE TALAN, PROPULSE LE GROUPE DANS UNE NOUVELLE PHASE D'ACCÉLÉRATION »

« Arrivé il y a un an et demi pour accélérer la transformation de l'activité conseil de Talan, François Soubien se voit aujourd'hui confier les rênes opérationnelles du Groupe en tant que CEO. Cette prise de fonction marque une étape importante pour Talan, qui ouvre un nouveau cycle de croissance et d'expansion visant à atteindre les 2,5 Md d'euros de CA en 2030, soutenu par une vision différenciante et l'évolution de son modèle.

[...] Pour soutenir son plan de développement à l'échelle mondiale, François Soubien va piloter l'évolution du modèle organisationnel de Talan renforçant l'expertise et l'impact dans les secteurs stratégiques dans lesquels le Groupe a déjà un fort ancrage (banques et services financiers, énergie, transport et mobilité, luxe et distribution, santé). François Soubien s'appuie donc sur 4 lignes métier dirigées par une équipe de leaders mondiaux, garants de leur excellence opérationnelle pour délivrer des services hybridés, innovants et adaptés aux enjeux de transformation des clients. Chaque ligne métier cultive l'expertise IA, dont un pôle de compétences fort de 2500 consultants & experts dédié au déploiement de technologies avancées en IA et data afin d'aider les entreprises à concevoir, déployer et s'approprier leurs propres solutions. Une nouvelle architecture qui s'appuie également sur les hubs d'expertises géographiques de Talan, véritables moteurs d'excellence, qui alimentent l'ensemble du réseau en analyses et innovations. »

Communiqué de presse Talan, le 26 janvier 2026





« BE-CLOUD GROUP POURSUIT SON DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL AVEC L'ACQUISITION DE LA SOCIETE BELGE SMARTWORX »

« Be-Cloud Group [...] réalise l'acquisition non intermédiée du groupe belge D&D Computers BV (« Smartworx »). Cette opération s'inscrit dans le projet stratégique du groupe de poursuivre son développement à l'international, enrichir son offre de services et atteindre une taille critique, lui permettant d'intégrer le Top 50 mondial des partenaires Microsoft.

Smartworx a généré en 2025 un CA de 15 M€ et compte 17 salariés.

[...] Cette opération de croissance externe permet à Be-Cloud Group d'anticiper un CA 2026 d'environ 90 M€, dont près de 25% réalisés à l'international.

Leader sur le marché français, Be-Cloud Group a entamé son internationalisation début 2022 grâce au recrutement de partenaires commerciaux dédiés. Par ailleurs, le groupe a acquis en juin 2023 la société suisse Technology Transfer & Training qui a réalisé un CA de 2 M€ en 2025.

L'acquisition de Smartworx permet également à Be-Cloud Group de diversifier son offre de services IT, en ajoutant notamment de nouvelles solutions en cybersécurité, en téléphonie VoIP et en sauvegarde de données. »

Communiqué de presse, B & Capital, le 10 novembre 2025



«IMMOBILIER : LES VOYANTS SONT AU VERT POUR SAFTI, LE RÉSEAU DE MANDATAIRES TOULOUSAIN »

«Fondé en 2010, le réseau Safti revendique aujourd'hui la 2e place sur ce marché des mandataires immobiliers, derrière IAD.

Il affiche de bonnes performances avec un chiffre d'affaires de 225 millions d'euros en 2025, en hausse de 25%. Dans un marché immobilier fortement chahuté depuis deux ans, le réseau toulousain de mandataires immobiliers Safti tire plutôt bien son épingle du jeu. « Nous avons bien résisté avec désormais plus de 6000 conseillers, dont 727 en Occitanie, et des effectifs en progression de 10%, ce qui nous a permis d'aller chercher des parts de marché », analyse Gabriel Pacheco, fondateur du réseau. »

ToulÉco, le 26 janvier 2026



INVESTISSEMENT DANS



Le 27 février 2026, nous avons eu le plaisir de vous annoncer le quinzième investissement du fonds Omada II au capital de Travel Sentry. Cette prise de participation de 5 M€ a été conclue aux côtés du fondateur, du management et d'un *family office* de premier rang.

Fondé en 2003 et basé en Suisse, Travel Sentry est un acteur de référence dans l'élaboration de normes et la délivrance de licences dans le domaine de la sécurité des bagages. La société est à l'origine du standard « TSA Lock », un système de fermeture pour bagages mondialement reconnu qui permet aux autorités aéroportuaires à travers le monde d'inspecter efficacement les bagages verrouillés sans les endommager. Plus de 750 aéroports répartis dans 75 pays et couvrant la moitié du trafic aérien mondial utilisent des standards Travel Sentry. Avec une équipe d'une vingtaine de collaborateurs, le groupe concède l'utilisation de sa licence à plus de 400 fabricants de bagages en échange de « royalties ». L'entreprise détient une position dominante sur le marché des cadenas TSA, bénéficiant d'une part de marché d'environ 99%. Elle propose également des solutions complémentaires de traçabilité des bagages, reposant notamment sur des identifiants uniques, ainsi qu'une gamme d'accessoires.



Cette opération vise à maintenir la position de Travel Sentry en tant que leader incontesté sur ce marché tout en aidant l'entreprise à poursuivre son expansion.

En 2025, Travel Sentry a réalisé un chiffre d'affaires de près de 25 M€ avec un très haut niveau de rentabilité et de *cash conversion*.

Le management, fort de ses nouveaux partenaires, ambitionne de poursuivre la croissance de la société à travers :

- Un dynamisme renouvelé de l'offre commerciale permettant d'accroître la pénétration de ses solutions
- L'optimisation de la politique de prix
- Le développement de nouveaux produits tels que Bag1ID, solution de traçage de bagages



Nutrisens*

« NUTRISENS REMPORTE LE FUTURE AWARD – EY AGRIBUSINESS COMPANY OF THE YEAR »

« Nutrisens, entreprise à mission et acteur majeur dans le domaine de la nutrition, a reçu le Future Award dans le cadre des récompenses EY Agribusiness Company of the Year 2026.

Cette distinction met en avant les entreprises qui anticipent les défis alimentaires et sociétaux de demain et contribuent activement à façonner l'avenir du secteur agroalimentaire.

[...] Décerné par un jury de professionnels de l'industrie agroalimentaire, ce prix reconnaît le parcours de Nutrisens et sa capacité à fournir des solutions nutritionnelles étroitement adaptées aux besoins spécifiques, grâce à une approche multipathologique dédiée aux personnes en situation de vulnérabilité.

Depuis plus de quinze ans, Nutrisens développe des produits et des services [...] avec une ambition constante : améliorer concrètement la qualité de vie des personnes vulnérables.

Et ce, où qu'elles se trouvent : hôpitaux, cliniques, maisons de retraite, établissements spécialisés (pour les personnes en situation de handicap, les centres de traitement du cancer, les centres de dialyse, etc.), pharmacies ou à domicile. »

Communiqué de presse Nutrisens, le 29 janvier 2026



primelis.

PRIMELIS S'IMPLANTE AU BRÉSIL

Philippe El Khechen, Founder & CEO de Primelis :

« Je suis fier d'annoncer aujourd'hui une nouvelle étape majeure pour Primelis. Une de celles qui redéfinissent le périmètre du groupe et confirment notre ambition mondiale.

[...] En 2025, Les États-Unis représentent près de 40% de notre chiffre d'affaires ! Un exploit et une performance rares dans notre industrie, mais surtout la preuve d'avoir trouvé le bon framework.

[...] Ce modèle, nous allons maintenant le déployer à une nouvelle échelle :

J'ai le plaisir de vous annoncer officiellement l'ouverture de Primelis Brésil dès novembre 2025.

Un marché en pleine effervescence, plus de 212 millions d'habitants, 86% de taux de pénétration web et une publicité digitale en croissance de plus de 15% par an, un potentiel colossal pour les marques.

À sa tête, le brillant Daniel Topper, notre nouvel associé, présent à São Paulo depuis 12 ans déjà, qui rejoint le management international avec une mission claire : faire de Primelis Brésil un acteur clé du marketing de performance sur le continent en développant progressivement l'ensemble des pays en zone LATAM. »

Communiqué de presse Primelis, le 4 novembre 2025





« LE GROUPE SYNOV S'IMPLANTE EN ITALIE AVEC PRIMA ELECTRO »

« Synov, société du portefeuille de Sagard MidCap, a conclu un accord pour l'acquisition de Prima Electro auprès de Prima Industrie, aux côtés de l'équipe de direction de Prima Electro.

Synov conçoit et fabrique (Original Design Manufacturer) des systèmes électroniques sur mesure et développe les logiciels embarqués pour les applications critiques de ses clients, qu'elle accompagne tout au long du cycle de vie de leurs produits, dans des secteurs variés (santé, transport, CVC, ascenseurs, énergie, sécurité, défense, etc.).

Prima Electro est un expert de l'électronique de puissance et de contrôle pour de multiples applications. Le groupe opère trois sites (deux en Italie et un en Chine) et compte environ 170 employés. L'entreprise accompagne une clientèle de premier plan dont les marchés finaux sont diversifiés et résilients, tels que l'automatisation industrielle, les transports (notamment ferroviaire) et l'énergie.

Grâce à ses compétences uniques en conception (bureau d'étude de 35 ingénieurs) et à son savoir-faire reconnu en électronique de puissance, Prima Electro renforcera le positionnement de Synov, partenaire technologique de confiance pour les systèmes embarqués et critiques.



Cette acquisition marque une étape importante dans la stratégie d'expansion internationale de Synov. Portée par une équipe de direction expérimentée et engagée, Prima Electro représente la première implantation de Synov en Italie, un marché prioritaire pour le groupe qui ambitionne d'y poursuivre sa stratégie de consolidation.

Synov et Prima Electro combineront leurs expertises en conception de pointe pour mieux servir leurs clients respectifs, avec une approche entrepreneuriale commune, et généreront un chiffre d'affaires cumulé de plus de 160 M€.

Communiqué de presse Synov, le 30 octobre 2025



Omada remercie l'ensemble de ses partenaires pour leur confiance et leur collaboration.

2

ACTUALITÉS OMADA



Thème :

ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS DANS LA CONSTRUCTION DE LA *SMART CITY* DE DEMAIN



avec Maxime Bérard
Président et Directeur Général de Simpliciti



« Rendre, grâce à la technologie, le
citoyen acteur d'une ville plus
connectée, plus circulaire et plus
efficiente »

Pour cette nouvelle édition du petit-déjeuner thématique « *Sustainability Talks* » organisé le 2 décembre 2025 en collaboration avec Amala Partners et Indefi, Omada a eu le plaisir d'accueillir Maxime Bérard, CEO de Simpliciti. Cette entreprise à mission est leader dans l'accompagnement des collectivités et des acteurs privés dans leur transformation environnementale grâce à des solutions technologiques innovantes.

Maxime oriente son entreprise et sa stratégie dans le cadre de la thèse de la ville intelligente. En effet, Simpliciti, leader sur le marché français, se différencie par sa couverture complète de toute la chaîne de valeur afin d'optimiser la gestion des déchets et de l'eau, la mobilité ainsi que le comportement des citoyens. L'entreprise se positionne comme un acteur tech majeur pour les collectivités, tout en s'appuyant sur l'utilisation de la data.



Thème :

L'IMPORTANCE DE LA SENSIBILISATION VIS-A-VIS DES ENJEUX DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL



avec **Pierre Mancini**
Président et Directeur Général de Groupe RG



« *La sécurité est un investissement,
pas une dépense* »

Le 7 janvier 2026, Omada a eu le plaisir de co-organiser son septième petit-déjeuner thématique sur le sujet « *Value & Transformation* », aux côtés d'Amala Partners et Singulier. À cette occasion, nous avons accueilli Pierre Mancini, CEO de Groupe RG depuis 2012, un leader sur le marché de la distribution d'équipements de protection individuelle.

Pierre nous a apporté ses connaissances et sa longue expertise concernant le secteur de la sécurité au travail et la manière différenciante dont Groupe RG traite ces enjeux. En effet, pour Pierre, l'important est non seulement de fournir des équipements de qualité permettant une protection optimale des travailleurs, mais également de sensibiliser et éduquer ces derniers quant aux bonnes pratiques et éléments à mettre en place. Selon lui, l'expertise du groupe en gestion des risques, combinée à ses connaissances techniques et en anatomie, constitue un facteur différenciant clé qui lui a permis d'atteindre une position de leader sur ce marché.

MIAMI, FLORIDE



18

Gérants visités dont

LINCOLN ROAD
GLOBAL MANAGEMENT

uplift

Blue Sea Capital

TRIVEST

Ardan

ae | Industrial Partners

ALTERNA
EQUITY PARTNERSH. I. G.
CAPITAL

Cressey & Company

MILLPOND
EQUITY PARTNERSRTC
PARTNERSDC CAPITAL PARTNERS
Domain Expertise | Market Focus | Strategic Principles

CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ LOCAL

TENDANCE DEMOGRAPHIQUE

- Depuis la crise du Covid, l'Etat de Floride est devenu un territoire très attractif pour les familles aux Etats-Unis, enregistrant ainsi le plus fort taux de croissance démographique depuis 10 ans
- Miami et ses alentours font partie des 10 zones urbaines les plus peuplées des États-Unis

CADRE DE VIE ATTRACTIF

- 1 Climat favorable
- 2 Système éducatif de qualité
- 3 Pouvoir d'achat élevé
- 4 Diversité culturelle
- 5 Infrastructures de transport modernes
- 6 Un régime fiscal avantageux
- 7 Un marché de l'emploi dynamique

ÉCOSYSTÈME PRIVATE EQUITY

- La Floride se développe rapidement et attire des sociétés de gestion, nouvelles ou existantes
- Les avantages fiscaux, la qualification de la population ainsi que la hausse de la demande de LPs locaux font de Miami un espace dynamique et propice au Private Equity
- Secteurs spécifiques attractifs : santé, immobilier, consommation, éducation, technologie et services

ENVIRONNEMENT PRO BUSINESS

- Un cadre réglementaire et fiscal avantageux
- Position idéale aux États-Unis, proche de pôles majeurs (New York, Dallas) et proximité avec l'Amérique latine
- Qualité des infrastructures (transports, connectivité, etc.)
- Un vivier de talents locaux et une région de plus en plus attractive pour les populations qualifiées et le secteur de la finance
- Culture partagée dans les États de la « Sun Belt » facilitant les échanges et les développements

THÈSE D'INVESTISSEMENT DES GÉRANTS

- Des thèses d'investissement ciblant le lower middle market, au sein duquel évoluent de petites entreprises locales aux besoins de financements importants
- Environnement propice à l'investissement avec un dealflow propriétaire très fourni grâce à un vaste réseau de brokers et de partenaires s'étendant jusqu'en Amérique latine
- Les GPs orientent généralement leur thèse d'investissement vers les secteurs dynamiques de la région : la santé, la consommation, l'immobilier, la technologie ou les services
- Miami, et plus généralement la Sun Belt, sont des marchés fragmentés dans lesquels évoluent de nombreuses petites entreprises, constituant des opportunités de buy-and-build à des multiples d'entrée attractifs

3

LES FAMILY-BUSINESS AUX ETATS-UNIS

ÉTUDES

Définition

Un *family business* caractérise une entreprise dont la **détention** et le **contrôle** sont concentrés au sein d'une **famille**, avec une implication directe de celle-ci dans la **gouvernance** de l'entreprise, ainsi qu'une vision de long terme orientée vers la **transmission intergénérationnelle**. Cette spécificité influence profondément son mode de gestion, ses choix stratégiques et sa relation au risque.

Contrairement aux entreprises détenues par des investisseurs dispersés, les *family business* privilégient généralement la **réputation**, la **pérennité** et la **continuité** plutôt que la maximisation du profit à court terme.

Au sein de l'économie américaine, les *family business* représentent une part significative du tissu productif, de l'emploi et de la création de richesse. Présentes dans la plupart des secteurs, tels que la distribution, la finance ou l'industrie automobile, ces entreprises constituent un pilier de la stabilité économique et territoriale des États-Unis.



Importance des *family business* aux États-Unis



32,4 M
Nombre
d'entreprises



54%
du PIB du secteur
privé américain



67%
emploient plusieurs
membres d'une
même famille



78%
existent depuis
plus de 30 ans



59%
des emplois du secteur
privé américain y sont
concentrés



90%
des emplois y sont
rémunérés au-dessus
de la moyenne



Top 10 des *family business* aux États-Unis

Entreprise	Famille	Chiffre d'Affaires
Walmart	Walton (45%)	681 Mds\$
BERKSHIRE HATHAWAY INC.	Buffett (37%)	372 Mds\$
Ford	Ford (40% ⁽¹⁾)	190 Mds\$
Cargill	Cargill-MacMillan (88%)	154 Mds\$
KOCH	Koch (42%)	125 Mds\$
COMCAST	Roberts (33%)	123 Mds\$
DELL	Dell (41%)	96 Mds\$
Mars	Mars (100%)	55 Mds\$
Tyson Foods	Tyson (41%)	54 Mds\$
Nike	Knight (20-30%)	46 Mds\$
Reyes Holdings	Reyes (Contrôle)	44 Mds\$



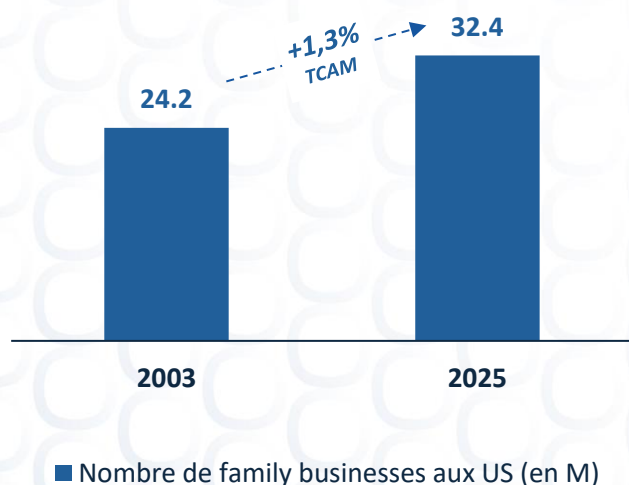
La contribution des *family business* dans l'économie américaine

- Les entreprises familiales constituent l'un des fondements du tissu productif américain et dépassent largement l'image traditionnelle de la petite entreprise locale. Présentes à toutes les échelles, de la PME industrielle régionale aux grands groupes nationaux, leur poids économique est déterminant, tant en matière de création de richesse que d'emploi, et s'accompagne d'un rôle territorial majeur : elles assurent la continuité de l'activité dans de nombreuses zones industrielles et villes intermédiaires et structurent durablement les bassins économiques
- Ce segment représente environ 32 millions d'entreprises, soit près de 87% des entités économiques recensées aux États-Unis. Ces entreprises emploient environ 59% de la main-d'œuvre du secteur privé, soit plus de 83 millions de salariés, et génèrent près de 54% du PIB privé en 2025, équivalant à plus de 7 700 milliards de

dollars. De plus, 37% des entreprises du S&P 500 sont des entreprises familiales dans lesquelles la famille fondatrice détient en moyenne 18% du capital

- Au-delà de leur importance quantitative, leur spécificité réside dans leur logique de fonctionnement. La concentration du contrôle et l'ancrage patrimonial favorisent une gestion orientée vers la pérennité plutôt que vers la maximisation du rendement immédiat. Les décisions d'investissement s'inscrivent ainsi dans un horizon plus long, avec une attention particulière portée à la transmission, à la réputation et à la stabilité de l'entreprise. Cette approche conduit généralement à des structures financières plus prudentes, à un recours modéré à l'endettement et à une relation plus stable avec les salariés, les fournisseurs et les communautés locales
- Cette combinaison d'importance économique et de logique intergénérationnelle confère aux *family business* un rôle structurel dans l'économie américaine

Évolution du nombre d'entreprises familiales et de leur contribution au PIB privé américain



- Entre le début des années 2000 et aujourd'hui, le nombre d'entreprises familiales aux États-Unis a crû de manière constante (+1,3% TCAM), passant d'environ 24 millions à plus de 32 millions. Cette résilience du nombre de *family business* confirme que le segment constitue une composante permanente du marché plutôt qu'un phénomène conjoncturel
- Malgré les évolutions du tissu entrepreneurial, l'avènement du Private Equity et l'essor des grandes entreprises cotées, les entreprises familiales continuent de représenter plus de la moitié (54%) du PIB du secteur privé
- Le poids économique des *family business* est comparable entre les États-Unis et l'Europe (60% des entreprises, 50% des emplois). Toutefois, alors que le modèle européen repose davantage sur un tissu dense de PME familiales fortement ancrées localement, le marché américain se caractérise par un segment *middle-market* plus structuré et un écosystème financier plus profond

Introduction

Les entreprises familiales s'appuient sur un socle de valeurs, une logique de transmission et un engagement durable. Leur capacité à conjuguer vision de long terme, identité forte, adaptabilité stratégique et ancrage territorial en fait des acteurs résilients et pérennes dans un environnement économique en constante évolution.

Une vision à long terme

- Les *family business* se distinguent par leur capacité à penser au-delà de l'horizon immédiat (résultats trimestriels, cours de bourse), mais plutôt par une vision qui s'inscrit sur des décennies, voire des générations
- Cette perspective favorise des décisions privilégiant la durabilité et la transmission plutôt que les gains à court terme

Valeurs et identité fortes

- Souvent profondément enracinées dans leurs communautés et cultures, les entreprises familiales sont guidées par des valeurs dépassant la simple recherche de profit
- Ce fort sentiment d'identité fidélise les clients et motive les employés, créant un lien durable entre les parties prenantes et renforçant la résilience de l'entreprise

Relations durables

- Les relations occupent une place centrale : ces entreprises privilégient un service personnalisé et une compréhension fine des besoins de leurs clients, favorisant la fidélité sur le long terme
- Elles développent également des relations de confiance avec fournisseurs et partenaires, un atout précieux en période d'incertitude ou de croissance

Adaptabilité et innovation

- Contrairement aux idées reçues, les *family business* savent évoluer en combinant tradition et modernité dans leur intérêt à long terme
- Leur connaissance sectorielle et la rapidité de décision permise par une gouvernance concentrée leur permettent de s'adapter, de se diversifier et d'explorer de nouvelles opportunités tout en conservant leurs valeurs

Résilience au fil des générations

- La réussite des transitions générationnelles repose sur une préparation rigoureuse, une communication claire et un engagement dans la continuité de l'entreprise
- Lorsqu'elles sont bien menées, cela garantit la préservation de l'héritage familial et la croissance durable de l'entreprise
- Comparée aux sociétés cotées, la stabilité managériale est plus forte

Engagement communautaire

- Les entreprises familiales sont profondément ancrées dans leurs communautés locales
- Elles contribuent à la création d'emplois et à la croissance économique locale et s'engagent aussi à travers des actions philanthropiques
- Ce lien fort avec la communauté favorise le *goodwill*, faisant des *family business* des piliers à part entière des lieux où elles sont implantées

Contexte Économique

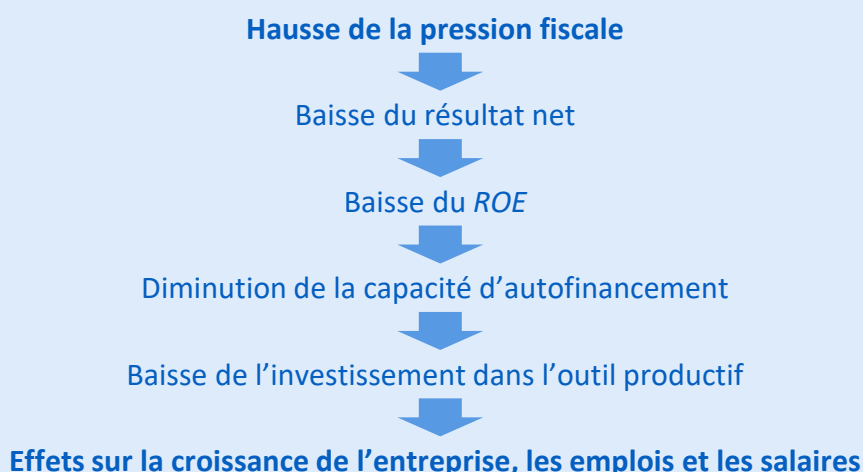
Comme évoqué précédemment, les entreprises familiales occupent une place centrale dans l'économie américaine, tant en matière d'emploi que de création de valeur. La crise du COVID-19 a renforcé la nécessité d'évaluer avec précision l'impact des politiques publiques sur ce segment stratégique du tissu productif.

Dans ce contexte, la fiscalité, notamment via l'imposition des structures de type *pass-through* et les droits de succession, constitue un facteur déterminant de la capacité des entreprises familiales à assurer leur continuité et leur développement.

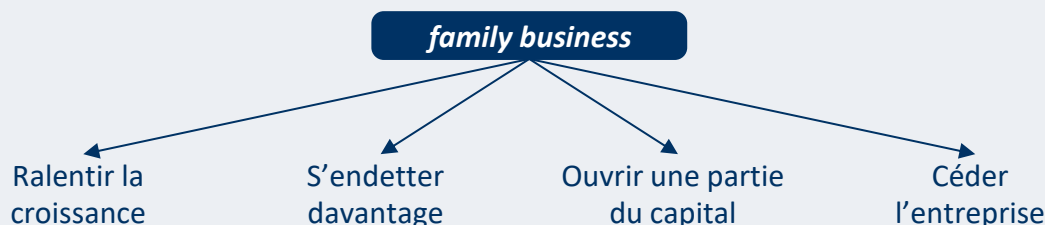
Les décisions fiscales ne produisent pas uniquement des effets budgétaires immédiats : elles influencent directement les trajectoires d'investissement, la structure de propriété et la transmission intergénérationnelle.

Impact de la fiscalité sur le ROE

La croissance d'une entreprise est étroitement liée à son rendement des capitaux propres (*return on equity*). Toute augmentation de la pression fiscale, notamment l'impôt sur les sociétés ou les droits de succession réduit mécaniquement ce rendement :



Arbitrage possible pour les entreprises familiales



Une pression fiscale accrue peut ainsi contraindre les entreprises familiales à modifier leur structure de capital ou leur stratégie de développement, au risque de perdre ce qui fait leur spécificité : une gouvernance responsable, une vision de long terme, une performance durable, une capacité d'innovation soutenue et un engagement social fort. Autrement dit, au-delà de l'enjeu financier, c'est l'équilibre même du modèle entrepreneurial familial qui peut être fragilisé.

Contexte

Dans un contexte économique marqué par l'incertitude (hausse des taux d'intérêt, tensions sur le marché du travail, évolutions fiscales et risque de récession) de nombreuses familles se posent la question stratégique de céder leur entreprise. Cette interrogation n'est pas seulement motivée par les conditions de marché, mais aussi par des facteurs internes à la famille et à l'entreprise elle-même.

Selon une enquête réalisée en 2023 par Brown Brothers Harriman, 76% des dirigeants déclarent être plus enclins à envisager une vente en période d'incertitude économique plutôt que de maintenir le *statu quo*. Cette donnée souligne que la décision de transmission / cession s'inscrit dans un contexte à la fois économique et générationnel.

En effet, l'un des moments les plus déterminants dans la trajectoire d'une entreprise familiale demeure la transmission d'une génération à l'autre. La transition du leadership constitue une étape structurante, susceptible de redéfinir la stratégie, la structure de propriété et, dans certains cas, l'indépendance même de l'entreprise.

Considérations familiales

- Dans les entreprises familiales, en particulier celles réparties sur plusieurs générations, la décision de vendre repose généralement sur deux questions centrales :

Existe-t-il un successeur légitime et compétent ?

L'entreprise génère-t-elle un rendement suffisant pour ses actionnaires ?

- La gestion d'une entreprise familiale exige un engagement fort de la part du propriétaire. Avec le temps, certains dirigeants souhaitent se retirer ou se consacrer à d'autres projets.
- Or, la transmission intergénérationnelle n'est jamais garantie : **près de 70% des entreprises familiales sont vendues ou disparaissent avant la deuxième génération**. Un manque de compétences ou d'intérêt chez les héritiers peut créer un vide managérial, conduisant à recruter un management externe, à faire entrer un investisseur financier ou à envisager une cession
- Par ailleurs, les **besoins de liquidité des actionnaires familiaux** constituent une source fréquente de tensions. Lorsque l'entreprise ne peut concilier réinvestissement et distribution de liquidités, une recapitalisation ou une ouverture du capital peut devenir nécessaire

Considérations opérationnelles

- Sur le plan opérationnel, la question clé est la suivante :

L'entreprise a-t-elle la capacité de rester compétitive et prospère dans sa forme actuelle ?

- Dans des secteurs exigeants, la compétitivité nécessite des investissements continus (commerciaux, innovation, technologies, capacités de production, talents). Si ces besoins ne peuvent être financés en interne, l'entreprise peut envisager une levée de capitaux, un partenariat stratégique ou une ouverture du capital
- Avec la croissance et la diversification, les exigences managériales s'intensifient, et la famille peut ne plus disposer des ressources nécessaires pour accompagner pleinement le développement futur. Dans certains cas, céder une activité non stratégique ou en déclin permet de préserver la valeur globale
- Le *timing* est également déterminant : le moment le plus favorable pour vendre est souvent lorsque l'entreprise est en bonne santé financière, avec des perspectives crédibles, ce qui maximise sa valorisation
- Enfin, dans un environnement concurrentiel, certains acquéreurs peuvent formuler des offres particulièrement attractives pour des actifs stratégiques comme des *family business*, créant des opportunités intéressantes pour les propriétaires

En définitive, la décision de vendre une entreprise familiale dépasse la seule analyse des conditions de marché. Elle doit intégrer les dynamiques familiales, les perspectives stratégiques et les objectifs patrimoniaux. Ce choix, propre à chaque famille, nécessite réflexion, communication transparente et accompagnement par des conseillers de confiance.

Private Equity et *family business*

En parallèle du rachat d'une entreprise familiale par une autre grande entreprise, les fonds de Private Equity s'imposent comme une alternative et jouent un rôle central comme partenaires de transformation dans les successions de *family business*.

En combinant vision stratégique, ressources financières et expertise opérationnelle, ils facilitent des transitions générationnelles qui, sans leur intervention, pourraient être compromises par un manque de préparation ou de moyens. Si certains défis subsistent, cette collaboration peut créer une situation gagnant-gagnant : modernisation et croissance pour l'entreprise tout en préservant son héritage et en assurant sa pérennité à long terme.

Des intérêts convergents...



Alignement des parties prenantes et soutien lors de la transition

- Médiation neutre pour résoudre les divergences de vision au sein de la famille et obtenir un consensus
- Définition d'une stratégie de long terme alignée avec les valeurs et l'héritage familial
- Identification et formation des successeurs (internes ou externes)
- Organisation de transmissions progressives pour assurer la continuité de l'activité



Expertise stratégique et soutien financier

- Élaboration de plans de succession structurés
- Renforcement du management et professionnalisation de la gouvernance
- Apport de capitaux pour financer croissance, innovation et expansion
- Sécurisation patrimoniale des dirigeants sortants via une cession partielle ou totale



Modernisation et préservation de l'héritage familial

- Investissements en digitalisation, diversification et modernisation des processus
- Préservation de l'identité, de la culture et de la marque
- Gestion des enjeux d'alignement culturel et de gouvernance
- Équilibre entre exigences de performance et maintien de l'héritage familial

...et plusieurs défis à anticiper

Si la collaboration entre fonds de Private Equity et *family business* offre de réelles opportunités de croissance et de continuité, elle comporte également des défis qu'il convient d'anticiper :

- 1 **Alignement culturel** : un décalage entre les valeurs de la famille et celles du fonds peut créer des tensions
- 2 **Perte de contrôle** : les familles peuvent craindre une dilution de leur pouvoir décisionnel
- 3 **Pression sur la croissance** : les exigences de rendement des fonds peuvent entrer en conflit avec la préservation de l'héritage
- 4 **Gouvernance insuffisamment formalisée** : manque de structures adaptées pour gérer des processus complexes
- 5 **Contraintes financières de la famille** : la vente est parfois envisagée pour financer la retraite, ce qui complexifie l'alignement d'intérêts avec l'investisseur
- 6 **Stratégie de sortie** : l'horizon d'investissement doit être en ligne avec la vision de long terme de la famille

Leviers de création de valeur

L'acquisition d'une entreprise familiale par un fonds de Private Equity s'apparente le plus souvent à un *deal primaire*, constituant ainsi un point d'entrée particulièrement attractif. Ces actifs, souvent caractérisés par une gouvernance peu formalisée, une forte dépendance au fondateur et un potentiel de structuration significatif, offrent de nombreux leviers de création de valeur.

En combinant apport de capital, expertise opérationnelle, accompagnement stratégique et préparation de la succession, les fonds sont en mesure d'accélérer la transformation de ces entreprises et d'en révéler pleinement le potentiel de croissance et de rentabilité.

Caractéristiques à l'entrée



Gouvernance peu formalisée et dépendance au fondateur



Multiples d'entrée attractifs (décote liée au caractère primaire)



Marges sous-optimisées et inefficiences opérationnelles



Faible structuration commerciale et stratégie de croissance peu formalisée



Sous-investissement en digitalisation et outils de pilotage



Structuration financière et reporting limités

Caractéristiques à la sortie



Gouvernance professionnalisée et management renforcé



Attractivité accrue pour des acquéreurs stratégiques ou financiers



Amélioration des marges et génération de *cash-flow* accrue



Accélération de la croissance (organique et externe)



Plateforme scalable et positionnement stratégique clarifié



Reporting structuré et pilotage financier optimisé

Ainsi, l'acquisition d'une entreprise familiale offre un potentiel de création de valeur particulièrement attractive, reposant sur la transformation progressive d'un modèle entrepreneurial peu institutionnalisé en une plateforme structurée, performante et scalable. Cette évolution, combinant amélioration opérationnelle, accélération de la croissance et professionnalisation de la gouvernance, permet aux fonds de Private Equity spécialisés dans les transactions primaires de générer à la fois une expansion de l'EBITDA et une revalorisation des multiples à la sortie.

CONCLUSION

- Les entreprises familiales constituent un pilier structurel de l'économie américaine. Représentant plus de la moitié du PIB privé et une part significative de l'emploi, elles incarnent une forme de capital patient, fondé sur la transmission intergénérationnelle, la stabilité et l'ancrage territorial. Leur gouvernance concentrée et leur vision de long terme leur confèrent des caractéristiques différenciantes en matière de résilience, de discipline financière et de création de valeur durable
 - Cependant, cet équilibre est aujourd'hui confronté à plusieurs forces de transformation. La pression fiscale, l'évolution des structures de financement, l'intensification concurrentielle et, en particulier, la vague massive de transmissions générationnelles créent un moment charnière pour ce segment. Les enjeux de succession, de liquidité des actionnaires et de professionnalisation de la gouvernance deviennent centraux. Dans ce contexte, les arbitrages entre croissance, indépendance capitalistique et préservation de l'héritage familial prennent une dimension stratégique
 - Face à ces défis, le Private Equity s'impose comme un acteur clé des transitions générationnelles. Par son apport en capital, en expertise stratégique et en structuration de la gouvernance, il permet d'accompagner les familles dans la transmission, de sécuriser le patrimoine des fondateurs et de soutenir la modernisation des entreprises. Lorsque l'alignement culturel et stratégique est maîtrisé, cette collaboration peut constituer un levier puissant de création de valeur durable, conciliant performance financière et continuité entrepreneuriale
-
- C'est dans cette perspective qu'Omada entend s'exposer au segment des entreprises familiales en orientant la stratégie d'investissement de son fonds OTEF USA I (*Omada Talent Equity Fund I*) vers les segments du *lower* et du *core middle-market* aux États-Unis
 - Forte de plus de vingt ans d'expérience et d'une connaissance approfondie de cet écosystème, l'équipe Omada est en effet en mesure d'originer, d'analyser et de sélectionner des fonds disposant d'un savoir-faire reconnu dans l'accompagnement de fondateurs et de familles à la tête d'entreprises à fort potentiel et à forte valeur stratégique
 - Ainsi, le fonds OTEF USA I a récemment investi dans **Crux Capital Fund I**, spécialisé dans l'acquisition d'entreprises *small cap*, notamment familiales, de services B2C et B2B situées dans la région de la « *Sun Belt* », ainsi que dans **Citation Capital Fund I**, qui se concentre sur l'acquisition d'entreprises familiales opérant dans des secteurs variés du *lower middle-market*

Add-on	Acquisition d'une entreprise par une autre dans le cadre d'une opération de croissance externe
Roll-up	Résultat final d'un build-up réussi, souvent à plus grande échelle et avec une logique de transformation sectorielle
Carried interest	Part de la plus-value revenant au gérant, équivalent d'une commission de surperformance
Fonds de Buyout	Fonds spécialisés dans l'acquisition de sociétés, généralement en ayant recours à l'endettement (LBO)
GP	Gérant de fonds d'investissement (<i>General Partner</i>)
GP commitment	Investissement d'une équipe dans un fonds qu'elle gère
Fonds Omada I	Équivalent de « Fonds Omada »
LP	Personne physique ou morale qui investit dans un fonds (<i>Limited Partner</i>)
MoM	Performance d'un investissement en multiple du montant investi (<i>Multiple of Money</i>)
Track-record	Historique de performance
TRI	Taux d'actualisation qui annule la valeur actuelle nette de l'ensemble des flux investis et perçus (Taux de Rentabilité Interne)
TVPI	<i>Total Value to Paid in Capital</i> , relation entre la valeur totale des investissements du fonds et le montant total des capitaux propres que les investisseurs ont effectivement investis
IPO	« <i>Initial Public Offering</i> » – Introduction primaire en bourse
Backlog	Ensemble des participations encore détenues en portefeuille par les fonds de <i>private equity</i> et non encore cédées
Dry powder	Montant de capital non encore déployé par les fonds de <i>private equity</i> , disponible pour de futurs investissements
Private credit	Marché de la dette privée non cotée, souvent utilisé pour financer les <i>LBO middle-market</i> via des instruments flexibles (unitranche, mezzanine, <i>NAV loans</i>)
NAV Loan	Crédit accordé à un fonds d'investissement et adossé à la valeur nette de ses actifs (<i>Net Asset Value</i>)
Carve out	Opération par laquelle une entreprise cède ou introduit en bourse une de ses filiales ou une activité spécifique afin de recentrer son portefeuille, dégager des liquidités ou créer de la valeur
MIP	<i>Management Incentive Plan</i> : Mécanisme d'intéressement permettant aux dirigeants et cadres clés de participer à la création de valeur d'un <i>LBO</i> via des actions ou options, alignant leurs intérêts sur ceux des investisseurs
TCAM	Taux de croissance annuel moyen

OMADA

CONTACTS

Nizar CHAYEB
Managing Director
nchayeb@omada.fr

Paul-Philippe BERNIER
Managing Director
ppbernier@omada.fr

Elise ANTONMATTEI
Finance Manager
eantonmattei@omada.fr

OMADA

CONFIDENTIEL