

## Titre d'emploi: Directeur, Transformation organisationnelle et culturelle



### OFFRE D'EMPLOI

**Demande N°:** 10869

**Titre:** Directeur, Transformation organisationnelle et culturelle

**Supérieur:** Vice-présidente, Capital humain

**Lieu de travail:** Siège social

**Statut:** Indéterminé, temps plein

**Groupe d'employés:** non assujetti

**Échelle salariale:** Classe G

**Date d'affichage :** 12 juin 2024

**Motif de l'affichage:**

### SOMMAIRE

Sous la supervision de la Vice Présidente, Capital Humain, le titulaire du poste est chargé de concevoir et mettre en œuvre des stratégies visant à améliorer la performance globale de l'entreprise. Il développe des programmes pour renforcer la culture d'entreprise, favoriser l'innovation et optimiser les processus internes. Le rôle implique la gestion du changement, la formation du personnel et la promotion d'un environnement de travail positif. Le directeur travaille en étroite collaboration avec les équipes de direction pour aligner la culture organisationnelle sur les objectifs stratégiques de l'entreprise. Il doit posséder des compétences approfondies dans plusieurs domaines. Il devrait démontrer une expertise en gestion du changement, en conception et mise en œuvre de programmes de développement organisationnel, ainsi qu'en analyse des besoins en formation. Une excellente compréhension des dynamiques de groupe, de la psychologie organisationnelle et des tendances du marché du travail est essentielle.

### RÔLE ET RESPONSABILITÉS

- Procurer une expertise à l'analyse des besoins, planifier et développer des stratégies de déploiement des différents projets et programmes en développement organisationnel et formation tel que le soutien à la transformation organisationnelle, développement des talents et du leadership, la gestion du changement, l'appréciation du rendement, la mobilisation ainsi que la diversité et l'inclusion.
- Exercer un leadership d'influence ainsi qu'un rôle d'expert-conseil en développement organisationnel, évaluer les programmes DO et contribuer à l'amélioration de ceux-ci.
- Collaborer de façon proactive et stratégique aux initiatives de changement de culture; identifier et gérer les impacts organisationnels, processus et gouvernance.
- Conseiller et soutenir l'organisation en ce qui a trait aux solutions d'apprentissage et de perfectionnement afin d'optimiser la gestion du personnel et des résultats de l'organisation.
- Évaluer, concevoir et mettre en œuvre des programmes de perfectionnement du leadership.
- Établir et gérer des indicateurs de performance pour suivre la transformation organisationnelle ainsi que de la transformation RH et contribuer à l'amélioration continue des processus RH.
- Élaborer un ensemble d'initiatives réalisables pour instituer un milieu de travail diversifié et inclusif.
- Être à l'affût des pratiques exemplaires et innovantes en matière de développement organisationnel

## EXIGENCES

- Diplôme universitaire en psychologie du travail et des organisations, en relations industrielles ou en administration, option ressources humaines (diplôme de deuxième cycle en développement organisationnel, un atout);
- 10 à 15 années d'expérience reconnue dans les initiatives de la gestion de formation, gestion du changement, des principes de gestion des talents, de perfectionnement du leadership et du design organisationnel à grande échelle;
- Avoir occupé un poste équivalent dans une société ayant les meilleures pratiques en matière de gestion de la formation et en développement organisationnel;
- Aisance à comprendre des enjeux d'affaires et à les transposer en projets pratiques et porteurs de résultats; collaboration, rigoureux, etc
- Orientation vers les résultats, l'optimisation et la simplification des approches et des outils;
- Bilinguisme français/anglais (parlé et écrit) est essentiel
- Capacité à élaborer et exécuter des stratégies de développement organisationnel alignées sur les objectifs globaux de l'entreprise.
- Aguerri en conduite du changement organisationnel, avec une aptitude à atténuer la résistance au changement et à favoriser l'adaptabilité.
- Compétence dans la création de programmes de développement professionnel, de formations et d'initiatives visant à renforcer la culture organisationnelle.
- Excellentes capacités de communication pour inspirer, motiver et influencer les membres de l'équipe à tous les niveaux.
- Aptitude à identifier les défis organisationnels, à analyser les causes sous-jacentes et à proposer des solutions efficaces.
- Capacité à travailler en étroite collaboration avec les équipes de direction, les RH et les employés pour instaurer un environnement collaboratif et inclusif.
- Intégrité et éthique professionnelles élevées dans la gestion des questions sensibles liées à la culture organisationnelle.
- Compréhension approfondie des évolutions du marché du travail pour anticiper les besoins en compétences et adapter la stratégie de développement organisationnel en conséquence.
- Expertise dans la conception et la prestation de programmes de formation visant à améliorer les compétences et à favoriser la croissance professionnelle.
- Capacité à évaluer l'efficacité des programmes mis en place à travers des indicateurs de performance et à ajuster les initiatives en conséquence.

Aéroports de Montréal souscrit à la Loi sur l'équité en matière d'emploi et invite les membres des groupes désignés par la loi à poser leur candidature. Communiquez-nous vos besoins d'adaptation lors de la création de votre profil candidat.

Pour en savoir plus sur notre programme d'équité en matière d'emploi, rendez-vous au

<https://www.admtl.com/fr/adm/carriere/programmes-et-politiques>

Le concours est ouvert simultanément à l'interne et à l'externe; cependant, les candidatures provenant de l'interne seront traitées en priorité.

Nous vous remercions de l'intérêt porté envers ADM. Seules les candidatures sélectionnées seront contactées.