

Description de poste/ Job Description

Titre du poste / Job title:	Conseiller(ère) en Développement Organisationnel RH/ Organizational Development (OD) Advisor, HR
Se rapporte à /Reports to:	Directeur des Ressources Humaines/ HR Director

English version will follow

Objectif du poste

Le/la Conseiller(ère) en Développement Organisationnel RH joue un rôle clé dans l'amélioration de l'efficacité organisationnelle en concevant et mettant en œuvre des stratégies visant à accroître l'engagement des employés, à aligner la main-d'œuvre sur les objectifs de l'entreprise et à accompagner la gestion du changement. Ce poste soutient le développement du leadership, la gestion des talents et encourage la création d'une culture inclusive et performante. Grâce à ses compétences analytiques et son expertise en gestion du changement, le/la conseiller(ère) veille à ce que l'organisation reste agile et prête pour la croissance future.

Responsabilités

Alignement stratégique

- Aligner les objectifs de l'organisation avec la planification de la main-d'œuvre en identifiant les opportunités de développement et en mettant en place des stratégies ciblées de développement organisationnel.
- Collaborer avec les équipes des RH et les dirigeants pour favoriser une culture d'amélioration continue et de performance.

Développement des talents et du leadership

- Évaluer les compétences de la main-d'œuvre et du leadership afin d'identifier les forces et les besoins d'amélioration.
- Concevoir et offrir des initiatives de développement du leadership et des programmes de planification de la relève.
- Appuyer les stratégies de gestion des talents pour renforcer le bassin de leadership interne.

Gestion du changement

- Agir à titre de partenaire de confiance lors des initiatives de changement organisationnel, en accompagnant les gestionnaires et les employés dans les transitions.

- Élaborer des plans de communication et d'engagement favorisant une implantation harmonieuse des changements.
- Offrir de la formation, du coaching et des outils pour accroître l'adaptabilité et la résilience au sein de l'organisation.

Formation et développement

- Effectuer des analyses des besoins pour identifier les priorités d'apprentissage.
- Concevoir, offrir et évaluer des programmes de formation qui améliorent les compétences, la performance et l'engagement du personnel.
- Mettre à profit les principes d'apprentissage chez l'adulte et des méthodes innovantes pour garantir le développement efficace des employés.

Culture et engagement

- Analyser la culture et le climat organisationnel afin de résoudre des enjeux d'engagement complexes.
- Développer et mettre en œuvre des stratégies favorisant l'inclusion, le sentiment d'appartenance et une expérience employé positive.
- Travailler en partenariat avec les gestionnaires pour renforcer les valeurs et comportements souhaités dans l'organisation.

Mesure de la performance et reddition de comptes

- Suivre et évaluer l'impact des programmes de développement organisationnel grâce à des indicateurs clés de performance et aux rétroactions du personnel.
- Fournir des recommandations concrètes basées sur les données afin d'optimiser la performance organisationnelle.

Qualifications requises

Savoir-faire

- Baccalauréat en ressources humaines, développement organisationnel, administration des affaires ou dans un domaine connexe (maîtrise préférée).
- 3 à 5 ans d'expérience pertinente en développement organisationnel, en RH ou dans un domaine connexe.

- Expertise démontrée en gestion du changement, développement du leadership et gestion des talents.
- Expérience en conception et animation de programmes de formation et d'initiatives de développement organisationnel.

Savoir-être

- Maîtrise des principes RH, des approches de développement organisationnel et des meilleures pratiques du domaine.
 - Capacité avérée à bâtir des relations de collaboration et à influencer les parties prenantes à tous les niveaux.
 - Excellentes compétences en gestion de projet et en organisation, avec capacité à mener des initiatives complexes.
 - Fortes aptitudes analytiques et de résolution de problèmes pour évaluer les besoins organisationnels et concevoir des solutions efficaces.
 - Maîtrise de l'anglais et le français.
-

Purpose of the position:

The Organizational Development (OD) Advisor plays a critical role in enhancing organizational effectiveness and workforce engagement. This position is responsible for designing, implementing, and evaluating initiatives that align the workforce with business objectives, strengthen leadership capabilities, and manage change across the organization.

Through close collaboration with leaders and HR colleagues, the OD Advisor diagnoses organizational challenges, develops tailored leadership and employee programs, and fosters a culture of inclusion, performance, and continuous improvement. By leveraging expertise in change management, training, and talent development, the OD Advisor supports the organization in achieving its long-term goals while cultivating an engaging and high-performing work environment.

Responsibilities

Strategic Alignment

- Align organizational goals with workforce planning by identifying development opportunities and implementing targeted OD strategies.
- Partner with HR and business leaders to foster a culture of continuous improvement and performance.

Talent & Leadership Development

- Assess workforce and leadership capabilities to identify strengths and gaps.
- Design and deliver leadership development initiatives and succession planning programs.
- Support talent management strategies to strengthen the internal leadership pipeline.

Change Management

- Act as a trusted partner in organizational change initiatives, guiding leaders and employees through transitions.
- Develop communication and engagement plans to support smooth implementation of change efforts.
- Provide training, coaching, and tools to improve adaptability and resilience across the workforce.

Training & Development

- Conduct needs assessments to identify learning priorities.
- Design, deliver, and evaluate training programs that improve employee skills, performance, and engagement.
- Leverage adult learning principles and innovative methodologies to drive effective development.

Culture & Engagement

- Analyze organizational culture and climate to address complex employee engagement challenges.
- Develop and implement strategies that promote inclusion, belonging, and a positive employee experience.
- Partner with leaders to reinforce desired values and behaviors across the organization.

Performance Measurement & Reporting

- Track and assess the impact of OD programs using key performance indicators and employee feedback.

Required Qualifications

Skills

- Bachelor's degree in human resources, Organizational Development, Business Administration, or a related field (Master's degree preferred).
- 3–5 years of experience in organizational development, HR, or a related specialization.

- Demonstrated expertise in change management, leadership development, and talent management.
- Experience designing and delivering training programs and organizational development initiatives.

Personal Attributes

- Strong understanding of HR principles, OD methodologies, and best practices.
- Proven ability to build collaborative relationships and influence stakeholders at all levels.
- Strong project management and organizational skills; ability to lead complex initiatives.
- Excellent analytical and problem-solving abilities to evaluate organizational needs and design effective solutions.
- Fluency in English & French

Révisé le 2025-08-25