

---

## DESCRIPTION DE POSTE

### **FONDATION LUCIE ET ANDRÉ CHAGNON**

VICE-PRÉSIDENT PARTENARIATS, APPRENTISSAGES  
ET CHEF DES OPÉRATIONS

---

## **LA FONDATION LUCIE ET ANDRÉ CHAGNON**

---

L'histoire de la Fondation Lucie et André Chagnon (la « Fondation ») a commencé bien avant sa capitalisation et le lancement de ses activités en octobre 2000.

Déjà dans les années 60, André Chagnon, membre actif du Club Kiwanis, s'est efforcé de venir en aide aux plus démunis. Son implication l'a amené à participer à la création de divers organismes, parmi lesquels Terre-des-Jeunes, un centre de stimulation et d'aide pour les jeunes déficients, et Portage, un centre de désintoxication.

Alors qu'il était à la tête du groupe Vidéotron, André Chagnon a également embauché des personnes handicapées pour l'entretien ménager des bureaux ou pour la réparation d'équipements afin de les aider à s'insérer dans la société. L'entreprise apportait aussi son soutien à diverses initiatives principalement dans les domaines de l'éducation, de la santé, des arts et des sports.

Préoccupés par la pauvreté et les inégalités sociales, les membres de la famille Chagnon se sont investis également pendant de nombreuses années, auprès d'organisations de bienfaisance. Leurs multiples engagements illustrent les motivations profondes qui les ont menés à créer la Fondation et à s'y impliquer. Dès 1988, ils avaient déjà décidé d'investir une partie de leurs avoirs dans le secteur de la philanthropie en créant une fiducie qui deviendra la Fondation Lucie et André Chagnon.

### **MISSION ET APPROCHE**

La mission de la Fondation est de prévenir la pauvreté par la réussite éducative des jeunes Québécois, en privilégiant le développement de comportements, pratiques, mesures et politiques publiques, à tous les paliers, qui créent des conditions durables dans les milieux de vie familial, éducatif et communautaire, dès la petite enfance et tout au long du parcours de l'enfant menant à l'âge adulte (0-20 ans).

La Fondation croit que de multiples solutions novatrices, efficaces et durables doivent être expérimentées et généralisées. Pour ce faire, elle offre un soutien à long terme à des organismes et des regroupements qui travaillent ensemble au développement de leur capacité à accroître de façon durable la réussite éducative de tous.

### **LE CONTEXTE**

---

La Fondation entre dans une nouvelle phase de son évolution. Dans les dix dernières années, les investissements philanthropiques de la Fondation étaient réalisés par l'entremise d'organisations telles que Québec en forme, Avenir d'Enfants et Réunir Réussir, créées à la suite d'ententes avec le gouvernement du Québec. Suite à la décision conjointe de deux partenaires de ne pas renouveler ces ententes, un processus de réorientation stratégique a été enclenché par la Fondation, de manière à redéfinir ses objectifs, son approche, le type de relation à mettre en place et entretenir avec les partenaires, tout en revoyant son modèle organisationnel de manière à se doter des capacités requises pour la poursuite de sa mission et objectifs.

L'aboutissement de ce processus s'est traduit par l'adoption d'une nouvelle stratégie visant à offrir un soutien au développement de la capacité par la création d'espaces de solutions, d'innovation et d'apprentissages auprès des organismes, regroupements, territoires, citoyens, intervenants et décideurs, la Fondation s'éloignant de son rôle initial de strict bailleur de fonds fournissant des solutions. Le but poursuivi est de générer un mouvement d'engagement collectif envers les jeunes au Québec.

## LE POSTE

---

Relevant du Président et membre du comité de direction, le Vice-président\* Partenariats, apprentissages et chef des opérations est un poste névralgique dans l'intention stratégique de l'organisation. Il devra mettre en place avec l'ensemble de son équipe, les conditions de succès au développement des partenariats avec des territoires, des réseaux, des ressources. Plus précisément, il aura pour mandat : **1.** l'établissement de dialogues, de relations et de partenariats auprès des territoires, des réseaux et des ressources en concordance avec la stratégie; **2.** Développer et mettre en œuvre une organisation apprenante; **3.** le soutien et le suivi des allocations par la Fondation et **4.** l'analyse contextuelle, le développement et l'identification d'opportunités. Le Vice-président Partenariats, apprentissages et chef des opérations sera également responsable de gérer les ressources humaines, financières et matérielles placées sous sa direction. Il sera également responsable de la gestion des opérations reliées à la mise en œuvre de la stratégie et de sa mise à jour.

## PRINCIPALES RESPONSABILITÉS

---

### DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS

- Assurer un leadership dans le développement et le soutien des partenariats stratégiques avec les territoires, réseaux et ressources;
- Faciliter la mise en réseau des territoires, des réseaux et des ressources entre eux et avec la Fondation;
- Mettre en œuvre les stratégies de soutien adéquates pour appuyer les partenaires engagés dans des activités d'influence, de dialogue et de réseautage;
- Faire évoluer la stratégie philanthropique à la lumière des apprentissages réalisés;
- En collaboration avec la Vice-présidence Communication et Engagement collectif, contribuer au développement de la stratégie d'engagement collectif et s'assurer de sa mise en œuvre;
- Assurer un service intégré aux partenaires, dans le cadre d'une relation constructive et respectueuse, en vue d'un soutien souple et adapté.

---

\* L'utilisation du seul genre masculin ne vise qu'à alléger le texte et se fait sans discrimination. La Fondation Lucie et André Chagnon souscrit pleinement aux principes d'équité en matière d'emploi.

## **APPRENTISSAGES**

- Piloter le comité organisation apprenante, instance regroupant des membres de toutes les unités de l'organisation et d'expertises externes pertinentes à la réalisation de son mandat, qui est de développer et de mettre en œuvre le concept d'organisation apprenante;
- Identifier et prioriser les apprentissages dans nos processus, nos relations et les compétences à développer;
- Proposer des outils et des manières de faire efficaces pour recueillir les intrants utiles aux apprentissages organisationnels;
- Colliger, analyser et synthétiser les informations clés nécessaires à l'ajustement de la mise en œuvre et aux réflexions stratégiques;
- Voir au réinvestissement des apprentissages dans le cadre des activités courantes, qu'elles soient internes ou à des fins de développement des capacités d'apprentissage des partenaires;
- Collaborer avec la Vice-présidence Communications et Engagement collectif à la réalisation de toute activité de diffusion ou de partage auprès de publics externes;
- Alimenter en continu le comité de direction sur les apprentissages réalisés dans le cadre de son mandat et sur les actions qui en découlent.

## **ALLOCATION ET SUIVI DES CONTRIBUTIONS**

- Réaliser l'analyse globale du portefeuille en lien avec les orientations et les stratégies et en assurer l'alignement;
- Assurer la pertinence et la fiabilité des outils de suivi de projets et de gestion du portefeuille;
- Assurer l'interface avec la Vice-présidence Finances pour assurer un traitement administratif efficace;
- Piloter la plateforme d'intégration des projets soutenus par la Fondation, instance assurant le bon déroulement du cycle de vie des projets, (analyse d'opportunité, analyse de projets, suivi, apprentissages, bilan du portefeuille); cette instance regroupe des membres de toutes les unités de l'organisation.

## **ANALYSE CONTEXTUELLE ET DÉVELOPPEMENT**

- Être à l'affût de nouveaux contextes et des changements émergents afin d'alimenter le comité de direction dans des positions innovantes en matière de pauvreté, de réussite éducative, de développement territorial, et en matière de financement social;
- Établir des collaborations avec des organisations habilitées à faire de la vigie des connaissances scientifiques et tacites, et des meilleures pratiques dans les domaines mentionnés ci-dessus;

- Alimenter les équipes en vue d'élaborer des stratégies de soutien pertinentes auprès des territoires, des réseaux et des ressources.

## ASPECTS GÉNÉRIQUES

- Assurer la mise en œuvre de la planification stratégique et opérationnelle de sa vice-présidence en lien avec les orientations stratégiques de la Fondation;
- Gérer avec rigueur les ressources humaines, financières et matérielles sous sa responsabilité;
- Exécuter tout autre mandat que pourrait lui confier le Président.

## PROFIL DU CANDIDAT

---

- Combinaison de formation et d'expérience pertinentes pour le poste; l'expérience aura été acquise en service-conseils ou en organisation;
- Environ 15 à 20 années d'expérience pertinente;
- Expérience acquise au sein d'organisations apparentées à la mission; le candidat aura œuvré dans différents milieux/secteurs des domaines couverts par la Fondation; il aura tiré des apprentissages lui permettant de proposer une lecture distanciée et critique de son expérience au service de l'organisation et du milieu;
- Grande expérience dans l'initiation, la mise en œuvre, la coordination et le suivi d'un portefeuille de projets complexes impliquant de nombreux acteurs de différents milieux;
- Réalisations probantes en termes de développement de partenariats, de création de collaborations et capacité à mobiliser différents partenaires autour d'une vision commune;
- Compréhension et analyse des grands enjeux sociaux et sociétaux et très bonne connaissance du domaine philanthropique ou social;
- Pensée stratégique, vision systémique et capacité de décliner des idées complexes en plan d'action concret et d'intégrer une approche d'amélioration continue;
- Esprit d'analyse, bon jugement, sens des priorités;
- Habiletés de gestion démontrées; leadership inspirant qui priorise le développement et l'épanouissement des gens; capacité à susciter l'engagement, à animer des démarches d'amélioration de processus, de travailler en équipe, d'influencer et d'engager les différentes parties prenantes;
- Interlocuteur crédible et accessible vis-à-vis des intervenants provenant de différents milieux : gouvernemental, municipal, communautaire, du secteur de l'éducation, des affaires, etc.;

- Être un agent de changement et avoir démontré sa capacité à gérer le changement auprès d'une équipe et des parties prenantes du milieu;
- Personnalité empathique, grande capacité d'écoute et diplomatie; capable d'humilité et de remise en question, engagement envers son propre développement professionnel;
- Excellentes habiletés relationnelles et de communications, approche orientée vers le soutien et la collaboration auprès des partenaires;
- Maîtrise du français et de l'anglais.

### **POUR PLUS D'INFORMATION :**

---

**Dominique Décarie**  
Présidente

**DÉCARIE RECHERCHE DE CADRES**  
1265, rue Berri, Bureau 800  
Montréal (Québec) H2L 4X4  
T 514.333.1535 | C 514.591.2560  
ddecarie@decarierecherche.com

**Kendra Fayard**  
Directrice, Services-conseils

**DÉCARIE RECHERCHE DE CADRES**  
1265, rue Berri, Bureau 800  
Montréal (Québec) H2L 4X4  
T 514.333.1535 | C 514.999.9603  
kfayard@decarierecherche.com