

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET  
EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP  
EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

## RÉSUMÉ DE CARRIÈRE

Coach agile, leader experte-conseil RH, je détiens une Maîtrise en développement organisationnel de l'Université Laval (2010) et un Baccalauréat en Administration des Affaires spécialisés en ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal (1997). Je suis également praticienne certifiée en intelligence émotionnelle.

J'ai débuté ma carrière en ressources humaines en 1992 et cumule aujourd'hui 29 années d'expérience à titre de leader et experte-conseil RH et de coach dans les secteurs publics et privés où j'ai eu à conseiller, guider et accompagner des leaders tant dans leurs activités de transformation que dans le développement de leurs compétences. J'ai eu le privilège d'accompagner différentes équipes dans leurs activités de transformation RH notamment lors de l'implantation d'un système d'information RH, lors de changement de modèle de prestation de services RH ou d'exercice majeur de réaménagement des effectifs. En lien avec ces différents projets, j'ai animé plusieurs ateliers de formation, présentations, groupes de travail et groupes de co-développement en plus d'avoir siégé sur plusieurs comités de gestion impliquant la haute gestion des organisations que j'ai desservies. J'ai également eu le privilège de gérer des équipes de variant de 30 à 50 professionnels en ressources humaines et ce dans différents domaines liés au RH

Ma formation en développement organisationnel jumelée à ma grande expertise en matière de gestion des ressources humaines m'apportent un bagage fort utile en gestion du changement et dans la gestion d'un programme de transformation, dans l'animation d'ateliers ou de conférences. J'agis en plus à titre de mentor et de coach auprès d'une vingtaine de personnes dans ma pratique privée. Enfin, j'ai eu à superviser des équipes de travail variant de 30 à 50 personnes ainsi que de nombreux comités et groupes de travail. Je suis également membre active d'Agile Montréal, en plus de participer à plusieurs communautés de pratique Agile ou RH.

## FORMATION

1993 – 1997	Baccalauréat – Administration des affaires (spécialisation RH)	UQAM, Montréal
1998-- 2010	Maîtrise en science de la gestion – gestion et développement des organisations	Université Laval, Québec

## COMPÉTENCES CLÉS

- Mobilisatrice inspirante appréciée pour ma créativité
- Leadership transformationnel avec capacité reconnue à gérer les conflits efficacement
- Manager 3.0 au sens politique et la diplomatie développés
- Empathique et engagée
- Orientée vers les clients et les résultats
- Très grandes habiletés relationnelle
- Dynamique et passionnée

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET  
EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP  
EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

## CERTIFICATIONS

- SAFe 5.0 Agilist (2020)
- ICP-ATF Certified Professional Instructor-Facilitator (2020)
- ICP-ACC Certified Professional Agile Coach (2020)
- ICP-ARH Certified Professional HR Agile (2021)
- Certifié DOIT – Gestion du changement (2021)
- EQi 2.0 EQ 360 Intelligence émotionnelle (2020)
- PNL de base (2020)
- Certifiée NOVA (2021)
- Certifiée LEAD-R et TACT
- Certifiée Change Style Indicator

## PERFECTIONNEMENT EN COURS

- ACC- ICF enc ours de réalisation
- Praticienne certifié AOS
- Certification Scrum Master

## LANGUES

- Excellent Français
- Anglais Avancé

## EXPÉRIENCES

### LEVIO MAI 2021 jusqu'à maintenant

Coach agile

Mandat chez Hydro-Québec

#### Formation :

Former les équipes de l'équipe Scrum en individuel ou collectivement en utilisant une approche interactive et empirique sur différents aspects de l'agilité, notamment sur la compréhension des rôles et responsabilités, la communication non violente, l'importance du travail d'équipe, adapté au contexte virtuel.

#### Conseil

- Diagnostic du niveau de maturité agile de l'équipe Scrum et de chacun de ses membres
- Plan d'accompagnement individuel et d'équipe
- Proposition d'atelier/formation pour aider l'équipe à grandir en maturité
- Coaching auprès du gestionnaire pour l'appuyer dans la gestion de la performance.
- Plan d'intervention en développement des compétence et gestion de la performance pour régler les problèmes d'incivilité

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET  
EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP  
EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

## Coaching

- Accompagner le Product Owner et la Scrum Master et l'équipe Scrum à développer leurs potentiels leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels.
- Accompagner les membres de l'équipe dans l'élaboration de leurs objectifs de changement
- Guider dans l'élaboration du plan d'action et des indicateurs de réussite.

## **LEVIO NOVEMBRE 2020 À JUIN 2021**

Coach agile

Mandat chez Tangerine Software

## Formation :

Former les équipes de l'équipe Scrum en individuel ou collectivement en utilisant une approche interactive et empirique sur différents aspects de l'agilité, notamment sur la compréhension des rôles et responsabilités, la communication non violente, l'importance du travail d'équipe, adapté au contexte virtuel.

## Conseil

- Diagnostic du niveau de maturité agile de l'équipe Scrum et de chacun de ses membres
- Plan d'accompagnement individuel et d'équipe
- Proposition d'atelier/formation pour aider l'équipe à grandir en maturité
- Coaching auprès du gestionnaire pour l'appuyer dans la gestion de la performance.
- Plan d'intervention en développement des compétences et gestion de la performance pour régler les problèmes d'incivilité

## Coaching

- Accompagner le Product Owner et la Scrum Master et l'équipe Scrum à développer leurs potentiels leurs savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels.
- Accompagner les membres de l'équipe dans l'élaboration de leurs objectifs de changement
- Guider dans l'élaboration du plan d'action et des indicateurs de réussite.

## **LEVIO NOVEMBRE 2020 À JUIN 2021**

Gestionnaire de programme de transformation numérique RH

Mandat à la Ville de Laval:

- Gérer plusieurs initiatives opérationnelles portant sur des améliorations aux systèmes actuels
- Révision des processus opérationnels révélateurs de projets d'amélioration
- Suivi de la revue des processus et gestion des projets
- Charte de programme et projets
- Manuel d'organisation de programmes et projets
- Présentation de réunion de lancement
- Production de tableau de bord d'avancement
- Plan de livraison des projets

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET  
EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP  
EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Registre des demandes de changements
- Plan de transition opérationnel
- Plan de gestion du changement
- Stratégie de déploiement de concert avec les architectes de solution
- Gestion du backlog de livrables
- Plan d'évaluation des ressources.

## **IEMOTION COACHING Avril 2020 jusqu'à maintenant** **Pigiste pour Alia Conseil et Groupe Trigone en tant que :**

### **Coach, Mentor, facilitatrice, formatrice et experte RH**

- Accompagner les individus, les équipes et les organisations dans leur processus de transformation à l'aide de différentes approches de coaching soit : agile, orientée vers les solutions et basé sur intelligence émotionnelle à distance ou en présentiel selon les besoins des clients.
- Élaborer et donner des formations en leadership et gestion des ressources humaines.
- Coaching en développement des compétences en leadership
- Faciliter plusieurs ateliers et activités agiles, team building, séances de planification etc.
- Formatrice dans le cadre du Programme Immersion chez Desjardins
- Réaliser des évaluations de maintien de l'équité salariale pour des PME

### **Pratique privée**

- Coaching individuel en développement des compétences, développement du leadership et intelligence émotionnelle
- Élaborer et offrir des ateliers/formations adapté aux besoins spécifiques des clients notamment :
  - L'intelligence émotionnelle – La compétence-clé du gestionnaire humain et inspirant
  - L'intelligence émotionnelle – La clé pour réussir en affaire
  - Programme de développement du leadership INSPIRE
  - La gestion humaine du changement
  - La sécurité psychologique – Un atout précieux en gestion humaine du changement

## **GOUVERNEMENT DU CANADA** **ET RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX** **JANVIER 1992- NOVEMBRE 2020**

### **Gestion de projet de transformation RH, coaching, gestion du changement et développement organisationnel**

- Implantation d'un système d'information en ressources humaines – formation des utilisateurs, mesure de rendement
- Exercice diagnostic organisationnel (santé et engagement des employés)
- Élaboration et mise en œuvre de plan de gestion de relève et de développement des compétences
- Accompagner les leaders dans leur exercice de changement de culture, valeurs, vision, mandat, mobilisation des équipes.

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET

EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Gestionnaire-Coach
- Planification et gestion de projets itératifs
- Animation de « Daily meetings »
- Animation de séance de rétrospectives
- Coach exécutif auprès des membres de la haute gestion (SM, SMA, DG et directeurs.
- Gérer une équipe de professionnels en RH répartis à travers le Canada, évaluer leur rendement et organiser leur travail.
- Coaching en développement des compétences pour les professionnels RH et gestionnaires.
- Élaboration et mise en œuvre de programme de relève et de transfert des compétences
- Élaborer et mettre en place plusieurs initiatives de transformation (décrites dans la section suivante)
- Leader des exercices de planification des ressources humaines
- Participer activement à de nombreux comités de transformations
- Animer des séances d'information et de formation auprès de gestionnaires, hauts-dirigeants

## RÉALISATIONS PROFESSIONNELLES

### Expérience dans l'implantation de système d'information en ressources humaines

- Une analyse des besoins en matière de système d'information RH
- Élaboration du plan de projet incluant, les objectifs, activités à réaliser, ressources, échéancier, mesures de suivi et de rendement.
- Plan de gestion du changement incluant
- Supervision des travaux d'une équipes de consultants en informatique
- Préparation des guides d'utilisateurs et un plan de formation
- Formation des nouveaux usagers
- Présentation du projet et de l'avancement des travaux au comité de gestion

### Gestion de programmes RH

- Élaboration d'un cadre de responsabilisation de gestion de la dotation
- Développement et mise en œuvre d'un cadre de surveillance des activités de dotation
- Analyse des risques en dotation et évaluation du rendement du ministère
  - Élaboration et mise en œuvre de différentes initiatives/programmes:
    - Programme de dotation anticipée et de transfert des connaissances
    - Programme de relève en gestion
    - Programme de développement professionnel pour différentes catégories d'emplois
    - Programme d'accueil des nouveaux employés
- Élaboration et mise en œuvre de normes de service pour les activités de dotation
- Effectuer une enquête par échantillonnage auprès des représentants syndicaux, des gestionnaires et des employés sur la satisfaction à l'égard des services de dotation; élaboration d'un rapport et d'un plan d'action
- Responsable de la planification des ressources humaines pour l'Agence ce qui concrètement voulait dire:
- Déterminer les besoins en ressources humaines et participer à l'élaboration d'objectifs et de stratégies en découlant;
- Définir des indicateurs de mesure de rendement quant au respect de la planification des ressources humaines et du plan d'équité;

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET  
EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP  
EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

- Rédiger et mettre en œuvre la planification des ressources humaines bi-annuel
- Préparer le bilan mi-annuel de la réalisation de la stratégie ministérielle de dotation prévue à la PRH, en dégager les tendances, les constats, recommandations et présenter les résultats au comité de gestion ministériel (CGM).
- Agir en tant que membre du réseau des planificateurs

## Développement d'un nouveau modèle d'opération

- Analyse de la structure actuelle par le biais de consultation des besoins du personnel administratif, cueillette d'information auprès d'organisations ayant implanté un modèle qui pourrait répondre à nos besoins;
- Développement d'un plan d'implantation et de communication
- Session d'information et de mobilisation auprès des employés

## Projet de transformation et de gestion du changement

- 5000 employés touchés partout à travers le Canada
- Élaboration des plans RH, des stratégies de communication, des outils à l'intention des gestionnaires et des employés et des stratégies de remplacement ou de mise à pied
- Plus de 200 séances d'information en personnes et virtuelle pour répondre aux questions des employés visés et des syndicats
- Représentante officielle de la DGSRH au sein du comité conjoint patronal-syndical sur le réaménagement des effectifs

## Implantation d'un nouveau modèle de prestation de service et gestion du changement

- Analyse de la structure organisationnelle existante à travers le Canada et identification des écarts
- Segmentation des activités et clarifications des rôles et responsabilités joués par les différents intervenants dans les processus RH (Adjointe, conseiller, clients, comité d'évaluation)
- Analyse de l'effectif (nombre, répartition géographique, capacité linguistique etc.)
- Analyse des volumes d'activités et du profil de la clientèle desservie à travers le pays
- Identification des écarts quant à l'uniformité des façons de faire dans chacune des régions du pays
- Standardisation des processus et développement des outils nécessaires
- Détermination des ratios d'employés nécessaires dans chacune des régions et répartition de ceux-ci dans les nouvelles équipes
- Élaboration de la stratégie de communication auprès des clients et des employés donc message-clés, rencontres d'équipe, rencontre des comités de gestion et des syndicats concernés
- Gestion du changement auprès de nos équipes RH (communication, formation, suivi)
- Coaching en matière de gestion des ressources humaines auprès d'une clientèle de 3000 employés
- Responsable de la planification pluriannuel en ressources humaines pour la région du Québec ce qui suppose :
  - Établissement des priorités avec la haute de gestion;
  - Analyse de l'environnement interne, élaboration du profil de risques RH de la région du Québec et proposition de stratégies d'atténuation;
  - Élaboration de plan de dotation, suivi des résultats et présentation des écarts au comité de gestion.
- Membre active de plusieurs comités de gestion dont : comité de gestion régional, comité conjoint patronal-syndical sur le réaménagement des effectifs, table patronale-syndicale du bureau régionale, comité de gestion des effectifs, comité de gestion du risque et comité de planification stratégique

# SUZIE FORTIN

COACH AGILE ET  
EN DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP  
EXPERTE RH ET PRATICIENNE CERTIFIÉE EN INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE

## Formation et développement organisationnel

- Formation de formateurs et le développement de contenu spécifique de formation répondant aux besoins des clients;
- Accompagnement en mode co-développement et en mode coaching individuel
- Accompagnement de comités de direction en planification stratégique et en PIRH
- Animation de divers comités;
- Formations et atelier sur le leadership inspirant, la diversité et l'inclusion, l'intelligence émotionnelle
- Accompagnement de plusieurs comités de direction et partenaire syndicaux dans la mise en place d'une saine gestion des ressources humaines internes.

## Gestion d'équipe

- Gestion de plusieurs équipes RH variant entre 30 et 50 personnes (Conseillers RH et Adjoints RH)
- Gestion virtuelle, les équipes étant réparties partout à travers le Canada
- Gestion de travaux de consultants externes