BIOGRAPHIE

LINE BLACKBURN
M.Sc. CRHA
LinkedIn
Tél. : 514 605-3933



LINE possède une vaste expérience en gestion des ressources humaines dans le secteur du développement organisationnel, principalement dans le soutien, le déploiement ainsi que la fidélisation des talents et des compétences des employés et des gestionnaires. Réputée pour optimiser le travail d'équipe, elle préconise un style de leadership mobilisateur. Elle désire influencer les gens positivement en offrant du coaching, de la formation et du codéveloppement tout en facilitant l'utilisation de méthodes créatives de résolution de problèmes.

Line a été adjointe à la direction des ressources humaines, conseillère en développement organisationnel et en formation dans une organisation de très grande taille. Elle a également œuvré à titre de conseillère en gestion des ressources humaines et de conseillère en transition de carrière pour des instances à vocation provinciale.

Ses centres d'intérêt en ressources humaines correspondent à la gestion stratégique et tactique. Elle a collaboré, auprès des DRH de la province, au développement des meilleures pratiques RH et a corédigé un livre électronique sur le tableau de bord stratégique pour les CA et les DRH. Elle a piloté des projets organisationnels d'envergure tels que le lancement de la politique pour contrer la violence et le harcèlement au travail. Elle a également coordonné des activités favorisant le transfert des connaissances et le codéveloppement. En outre, elle a conçu une formation sur la communication et le travail d'équipe qui a été offerte à plus de 2 500 employés et 180 gestionnaires par une équipe de 16 formateurs qu'elle a encadrée. Elle a personnellement formé des centaines de personnes sur cette thématique.

La corédaction de dix livres électroniques sur le développement des talents et des compétences des gestionnaires est la réalisation dont elle est la plus fière. Entre autres, elle a coordonné un groupe de soutien interrégional en développement des talents ainsi qu'animé une communauté de pratique sur cette thématique.

Dotée d'une maîtrise en administration de la santé et d'un certificat en créativité de l'Université de Montréal, Line a obtenu une certification de la *Creative Education Foundation* de l'Université de Buffalo aux États-Unis. Elle a reçu une formation en coaching et a suivi un programme intensif en développement organisationnel des HEC. Membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec, Line s'implique activement dans sa communauté : organisation de colloques, contribution dans un groupe de codéveloppement en approche appréciative et participation à un *journal club* avec des diplômés en administration de la santé.

Line Blackburn, M. Sc. CRHA

10765, rue Saint-Urbain
Montréal (Québec) H3L 2V4

514 605-3933
blackburnlineconsultation@gmail.com
LinkedIn

Profil et objectifs d'intervention

Gestionnaire bilingue, dotée d'une vaste expérience en ressources humaines (RH), œuvrant dans les secteurs du développement organisationnel, particulièrement dans la gestion des talents et des compétences. De nature énergique et communicatrice, démontre un profond respect de l'individu tout en préconisant un style de leadership mobilisateur qui mise sur la contribution des forces et talents pour l'atteinte des résultats attendus. Personne d'équipe et créative désirant exercer un rôle conseil et d'accompagnement, principalement par le codéveloppement, la formation et le coaching.

Faits saillants

Expertise en ressources humaines (RH)

- Consultante en développement organisationnel et coach 2015-
- Conseillère en gestion des ressources humaines, Association québécoise d'établissements de santé et de services sociaux (AQESSS) 2010-2015
- Conseillère-cadre PMO, dotation-cadres, Hôpital Maisonneuve-Rosemont (HMR) 2009-2010
- Adjointe à la directrice des ressources humaines, HMR 2006-2009
- Consultante en gestion 2003-2006
- Conseillère-cadre en DO, formation et dotation-cadres, HMR 1999-2003
- Conseillère en transition de carrière, Centre de référence des directeurs généraux (DG) et des cadres 1996-1999

Dossiers stratégiques et tactiques

- Collaboration auprès des directeurs des ressources humaines sur les meilleures pratiques RH
- Interventions RH et collaborations : direction générale, directeurs et gestionnaires
- Gestion de projets organisationnels d'envergure : lancement de politique, colloque
- Coaching de gestionnaires et accompagnement de la relève

Expérience diversifiée

- Gestion des talents et des compétences : attirer, évaluer, développer, déployer et fidéliser
- Développement organisationnel : coaching, codéveloppement, formation de formateurs
- Gestion de projets d'envergure
- Tableau de bord RH
- Transfert des connaissances

Études et formation continue

- Formation professionnelle en coaching Collège Erikson International (CFC) 2016
- Formation en codéveloppement 2014
- Principes de coaching et développement intégral : Convivium 2012
- Découvrez l'enquête appréciative et transformez la dynamique organisationnelle 2012
- Programme intensif en développement organisationnel, HEC 2009
- Formation en thérapie brève avec Francine Boucher, psychologue 1999
- Creative Education Foundation, Buffalo, É.-U., certification en créativité 2002
- Formation en développement organisationnel : firme Michel Malletto 1999
- Certificat en créativité, Université de Montréal 1998
- Maîtrise en administration de la santé, Université de Montréal (M. Sc.) 1993
- Baccalauréat en ergothérapie, Université de Montréal (B. Sc.) 1979

Principales réalisations : gestion des talents et des compétences

Gestion des talents et compétences des gestionnaires

- Corédiger dix livres électroniques pour le développement des talents et des compétences du personnel d'encadrement, le Carrefour RH, vente de 96 exemplaires et très bonne rétroaction
- Coordonner, sur un an, un groupe de soutien de 12 gestionnaires de Montréal-Laval-Laurentides et Lanaudière pour le développement des compétences des cadres, satisfaction à plus de 80 %
- Coordonner, durant un an, une communauté de pratique du Carrefour RH, 110 personnes en moyenne aux visioconférences et organisation d'une plateforme interactive virtuelle

Évaluer, développer et fidéliser

- Implanter un processus d'appréciation de la contribution des cadres, session d'information pour 200 cadres et soutien individuel de 20 cadres, en place depuis 2005
- Développer un profil de compétences pour 200 cadres à l'aide de l'Architecte de carrière
- Coacher des gestionnaires (15 cas/an) avec succès et accompagnement de la relève
- Organiser les formations et lacs-à-l'épaule des gestionnaires pour mise à jour des connaissances avec une satisfaction de plus de 75 %
- Concevoir et animer 10 sessions axées sur la résolution créative de problèmes pour 15 cadres; utilisation de cas vécus et rétroaction régulière de l'utilité de la formation au quotidien

Attirer et déployer

- Élaborer et lancer un plan de relève pour les gestionnaires, sélectionner les recrues internes (20 cas pour 1 an), organiser l'encadrement et réaliser l'accompagnement
- Combler des postes de cadres supérieurs et intermédiaires (40 nouveaux postes par an) sur un bassin de 200 cadres de concert avec les directeurs, résultat : haut taux de rétention
- Organiser la structure de l'accueil et l'intégration des gestionnaires (40 cadres/an), suivi de l'évolution et de l'intégration avec le supérieur immédiat

Développement organisationnel

- Organiser quatre colloques RH avec des thématiques orientées pour les gestionnaires, avec plus de 85 % de succès, afin d'optimiser la mise à jour et rassembler les intéressés
- Corédiger un livre électronique sur le tableau de bord stratégique RH pour le CA, offert aux membres de CA et aux DRH de 125 établissements pour mise à jour des informations
- Coordonner un projet de formation organisationnel en interdisciplinarité auprès de 2 800 employés et 90 cadres avec une équipe de 16 formateurs internes, durant 3 ans
- Animer durant deux ans des visioconférences en Lean en collaboration avec la communauté virtuelle de pratique en amélioration continue : moyenne de 90 personnes, grande satisfaction
- Élaborer une politique pour contrer la violence et le harcèlement : coordination du lancement et des activités de prévention, suivi des dossiers, obtenu des résultats positifs dans les secteurs critiques
- Mettre sur pied une approche de responsabilisation novatrice dans les dossiers de violence et de harcèlement : fructueuse (25 cas/an)

Harmonisation des pratiques RH

- Gérer, durant 18 mois, une équipe de sept conseillers professionnels en GRH – guichet unique, concertation des secteurs et réussite par la concertation de 10 dossiers d'accommodement
- Concevoir et implanter un processus d'appréciation de la contribution des employés, rencontres avec les syndicats, les groupes d'employés et les gestionnaires, processus encore utilisé

Historique professionnel et implications

- Consultante en développement organisationnel et coach : 2015-
  Membre de la banque de coachs du ministère de la Santé et des Services sociaux
- AQESSS, conseillère en GRH 2010-2015
- Hôpital Maisonneuve- Rosemont :
  - Conseillère-cadre PMO, dotation et rémunération des cadres 2009-2010
  - Adjointe à la directrice des ressources humaines 2006-2009
  - Conseillère-cadre en DO, formation et dotation-cadre 1999-2003
- Consultante en gestion 2003-2006
- Centre de référence des DG et des cadres, conseillère transition de carrière 1996-1999
- CLSC Villeray, conseillère-cadre à la programmation 1993-1996
- Hôpital Marie-Enfant :
  - Ergothérapeute 1991-1993
  - Chef du programme neuromusculaire 1988-1991
- Hôpital Sainte-Justine, ergothérapeute 1979-1988

Enseignement universitaire

- À la maîtrise : cours de créativité/innovation en ingénierie 1999-2006
  Université de Sherbrooke

Journal club Depuis 1993

- Six gestionnaires détenteurs d'une maîtrise en administration se rencontrant 4 fois par année pour se tenir à jour dans le domaine de la gestion de la santé

Groupes de codéveloppement

- Membre de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP) 2015
- Participer à un groupe de codéveloppement avec l'approche d'enquête appréciative 2012
- Participer à un groupe de codéveloppement AQESSS 2012-2013

Colloques et congrès 2010-2014

- Colloque RH et classe des maîtres, AQESSS : *Oser la gestion réinventée* Déc. 2014
- Colloque annuel Créa-Québec *: Récoltes créatives* Août 2014
- Colloque Lean : *Pour l'amélioration continue… bien au-delà des projets* Mai 2014
- Colloque RH et classe des maîtres, AQESSS : *Des femmes et des hommes d'exception – perspective du gestionnaire contemporain* Déc. 2013
- Congrès international CRHA *: Performance tous azimuts : un équilibre à trouver* Nov. 2013
- Colloque RH et classe des maîtres, AQESSS : *L'art de soutenir efficacement les gestionnaires* Déc. 2012
- Colloque RH et classe des maîtres, AQESSS : *La gestion des connaissances – un actif stratégique* Déc. 2011
- Congrès international CRHA *: Créativité et exploration – explorer votre côté droit* Nov. 2011
- Colloque RH et SST, AQESSS : *Un partenariat performant – une affaire d'équilibre* Déc. 2010
- Congrès international CRHA : RH sans limites Nov. 2010