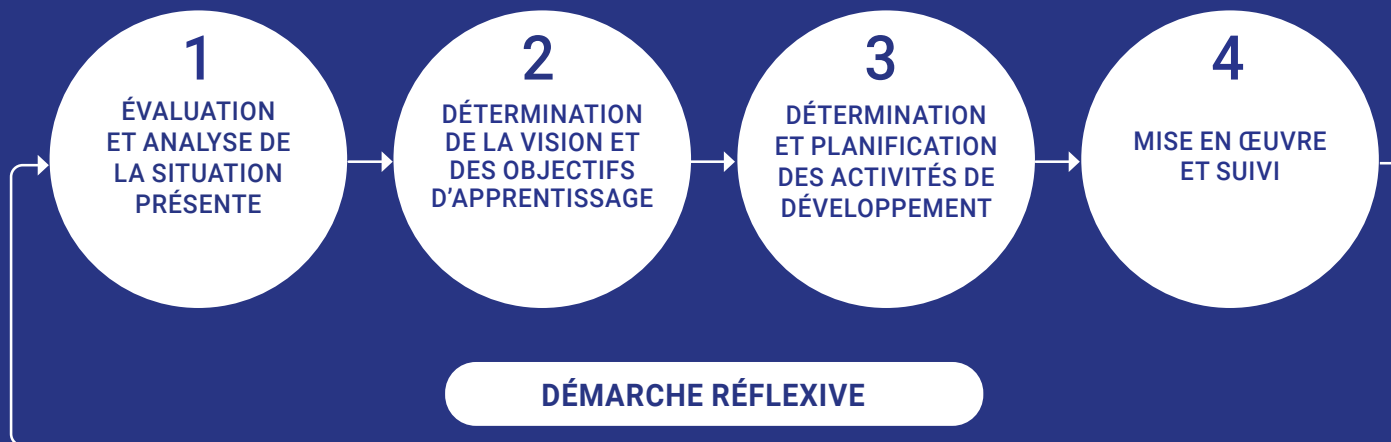


PLAN DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT

Qu'est-ce qu'un plan de développement professionnel ?

Un plan de développement professionnel (PDP) est un plan d'action qui permet à l'ingénieure et à l'ingénieur d'adopter une approche structurée et stratégique de développement de ses compétences tout au long de sa carrière. Le PDP s'appuie sur une démarche réflexive comportant 4 étapes :



Pourquoi est-ce important ?

Être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec présente de nombreux défis stimulants et parfois exigeants qui, en plus des connaissances poussées, requièrent une variété de compétences. Dans un contexte en constante évolution, prendre le temps de réfléchir à son plan de développement permet à chaque ingénieure et à chaque ingénieur de déterminer et d'ordonner ses objectifs en fonction de ses aspirations, de ses obligations professionnelles et des impératifs de son travail.

Qu'est-ce qu'une démarche réflexive ?

Adopter une démarche réflexive, c'est porter un regard introspectif sur sa propre performance pour déterminer les écarts à combler en matière de connaissances, d'habiletés et d'attitudes. C'est prendre le temps de réfléchir et de se concentrer sur son développement en fonction de résultats recherchés. C'est être à l'affût des opportunités d'apprentissages qui permettront de développer ses compétences et d'atteindre ses objectifs professionnels.

Qu'est-ce qu'une compétence ?

La compétence professionnelle – c'est-à-dire les connaissances (le savoir), les habiletés (le savoir-faire) et les attitudes (le savoir-être) – consiste en la capacité d'un individu d'accomplir un acte professionnel, une activité ou une tâche conformément aux bonnes pratiques, à une norme ou à toute autre exigence en vigueur.

Comment utiliser ce guide ?

- Ce guide d'accompagnement présente une méthode pour mener une démarche réflexive concernant votre développement professionnel. Vous y trouverez des explications et des instructions pour chacune des 4 étapes et des pistes de réflexion pour vous guider dans votre démarche.
- Utilisez le document « Mon plan de développement professionnel » pour noter vos réflexions personnelles et établir votre plan de développement professionnel.
- Ajoutez 1 heure de formation à votre dossier et, comme pièce justificative, téléversez le « Formulaire de déclaration de préparation d'un plan de développement professionnel » (inclus dans le document « Mon plan de développement »).

Important : Votre plan est personnel et confidentiel, il vous appartient. Seuls les objectifs de développement et les activités de développement que vous aurez inscrits sur le « Formulaire de déclaration de préparation d'un plan de développement professionnel » sont communiqués à l'Ordre.

1. ANALYSE DE LA SITUATION ACTUELLE

Carrière

Faites le point sur votre carrière actuelle :

Référez-vous au schéma *Les stades de carrière* (en annexe 1) :
À quel stade de votre carrière d'ingénieur vous situez-vous ? En tenant compte de votre situation, interrogez-vous sur vos motivations professionnelles.

Performance comme ingénieure ou ingénieur

Évaluez-vous comme ingénieur.e :

- Référez-vous au *cadre de référence des compétences de l'ingénieur (version abrégée)* en annexe 2) et déterminez quelles compétences vous devez améliorer.
- Pour les compétences techniques spécifiques, référez-vous au *profil de compétences* qui correspond à votre domaine de pratique (si disponible). Faites le point sur vos forces et vos faiblesses en vous posant ces questions :
 - Ma pratique professionnelle est-elle conforme et adéquate ?
 - Y a-t-il place à l'amélioration ?
- À titre de suggestion : **faites une demande** pour remplir un **questionnaire d'autoévaluation (QAE)** et déterminez à quel point vous maîtrisez les compétences transversales et connaissez vos obligations liées à l'exercice de l'ingénierie (temps requis : 2 heures, admissibles à la formation continue).

Emploi

Faites le point sur le contexte dans votre emploi :

- Évaluez votre performance au travail : contributions/ succès/ échecs :
 - faites le bilan de vos talents et forces valorisés dans votre organisation ;
 - relevez les lacunes et les comportements que vous souhaitez modifier ;
 - alimentez votre réflexion lors de votre évaluation annuelle de rendement, demandez une rétroaction 360 et une rétroaction de vos clients.
- Décrivez les opportunités de développement professionnel:
 - les attentes et les besoins de votre organisation ;
 - les projets en cours et futurs/ nouvelle clientèle/ acquisition d'équipements ou de nouvelles technologies ;
 - les responsabilités à saisir/ possibilité de cheminement de carrière et promotion à l'interne.

Domaine

Faites le point sur votre domaine de pratique :

- De quelles mises à jour ou de quelles mises à niveau avez-vous besoin pour rester à la pointe dans votre domaine?
 - Bonnes pratiques
 - Technologies et types d'équipements
 - Réglementation et normes

actuelles et à venir

2. LA VISION ET LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT

a. La vision :

À la lumière de l'évaluation et de l'analyse de la situation présente, décrivez votre but professionnel :

- Quelles sont vos aspirations professionnelles, à court (2 ans), moyen (3-5 ans), long termes (+ de 5 ans) ?

b. Les objectifs de développement

Déterminez quels sont les objectifs de développement (maximum 3) qui vous permettront d'atteindre votre vision/but.

Posez-vous ces questions :

- Quelles opportunités en lien avec votre vision aimeriez-vous saisir ?
- Quelles responsabilités/tâches/situations pourraient vous amener à développer les compétences qui vous serviront à concrétiser votre vision ?
- Sur quelles forces (en termes de connaissances, d'habiletés, d'attitudes) pouvez-vous vous appuyer pour atteindre votre but professionnel ?
- Quelles forces devriez-vous consolider ? Quelles lacunes devriez-vous combler ? Quels comportements devriez-vous améliorer ?
- Quelles connaissances/habiletés/attitudes allez-vous devoir développer pour parvenir à votre but ? Dans quel délai ?

OBJECTIF DE
DÉVELOPPEMENT
N° 1

OBJECTIF DE
DÉVELOPPEMENT
N° 2

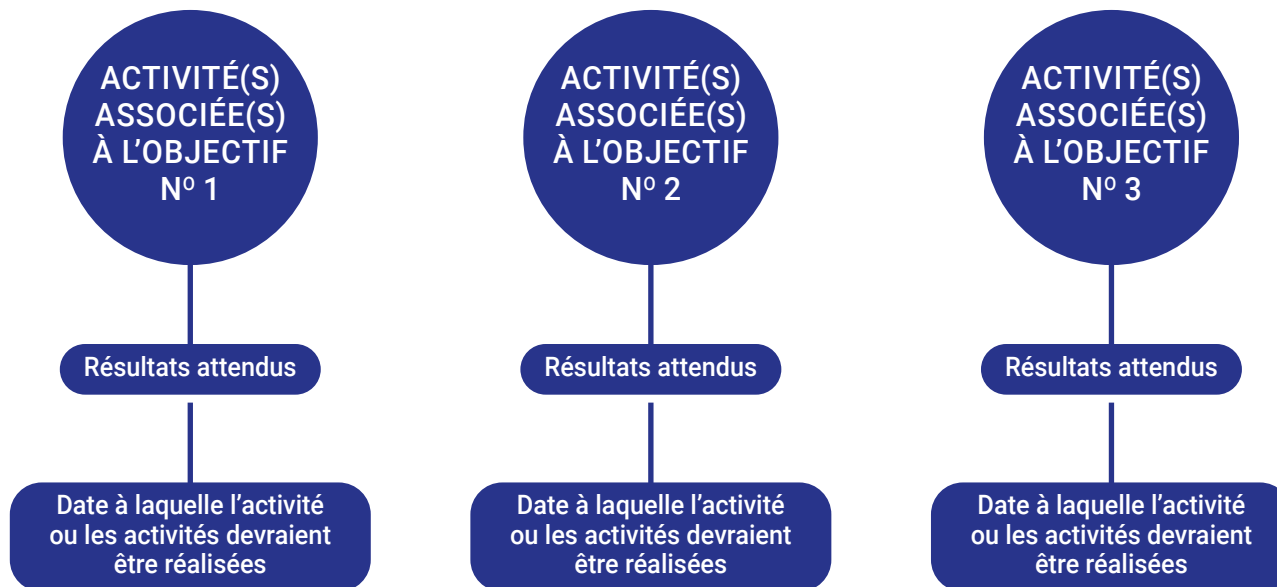
OBJECTIF DE
DÉVELOPPEMENT
N° 3

3. ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT

Pour chaque objectif de développement, indiquez :

- les activités qui vous permettront de développer et/ou mettre à jour les compétences (connaissances, habiletés et attitudes) nécessaires à l'atteinte de vos objectifs :
 - expériences de travail : projets, nouvelles tâches/responsabilités, etc. ;
 - activités de rétroaction : *coaching*, mentorat, *feed-back*, évaluation de rendement, évaluation 360, bilan, etc. ;
 - activités de formation : cours, lectures, conférences, ateliers, codéveloppement, etc. ;
- les personnes qui peuvent vous accompagner dans votre parcours et vous donner une rétroaction objective : gestionnaire (supérieur.e immédiat.e), collègues et pair.e.s, clients, coach, mentor.e, etc.

Ordonnez et détaillez les activités (vous pouvez planifier plusieurs activités de développement pour chaque objectif) :



4. MISE EN ŒUVRE ET SUIVI

Mettez votre plan en œuvre et faites des suivis réguliers de vos activités et de vos objectifs de développement (tous les 4 ou 6 mois, par exemple) :

- Évaluez les résultats, demandez du feed-back et modifiez vos objectifs de développement, au besoin.
- Faites le point de votre progression et déterminez les étapes subséquentes.
- Soyez à l'affût des opportunités de développement et fixez-vous de nouveaux objectifs en lien avec votre vision.

Suivi des activités de développement

Pour chaque activité planifiée, évaluez les résultats et mesurez l'impact des activités sur vos objectifs :

Résultats et impacts
Activité(s) liée(s) à l'objectif n° 1

Résultats et impacts
Activité(s) liée(s) à l'objectif n° 2

Résultats et impacts
Activité(s) liée(s) à l'objectif n° 3

Suivi des objectifs de développement

Votre objectif est-il atteint ?

- Oui ? Quelle serait la prochaine étape ou le prochain objectif pour accomplir votre vision ?
- Non/partiellement ? Devez-vous planifier une autre activité de développement ?

Suivi de votre objectif
de développement n° 1

Suivi de votre objectif
de développement n° 2

Suivi de votre objectif
de développement n° 3

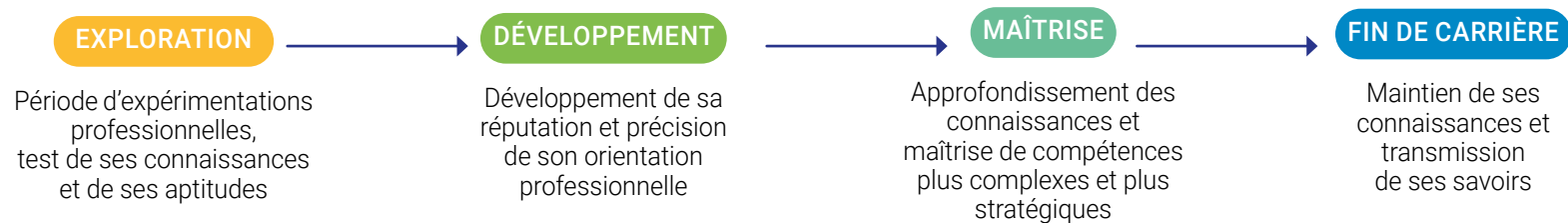
Suivi de votre vision

Faites le point sur vos aspirations et réévaluez votre situation (tous les 2 ans, par exemple) (étape 1)

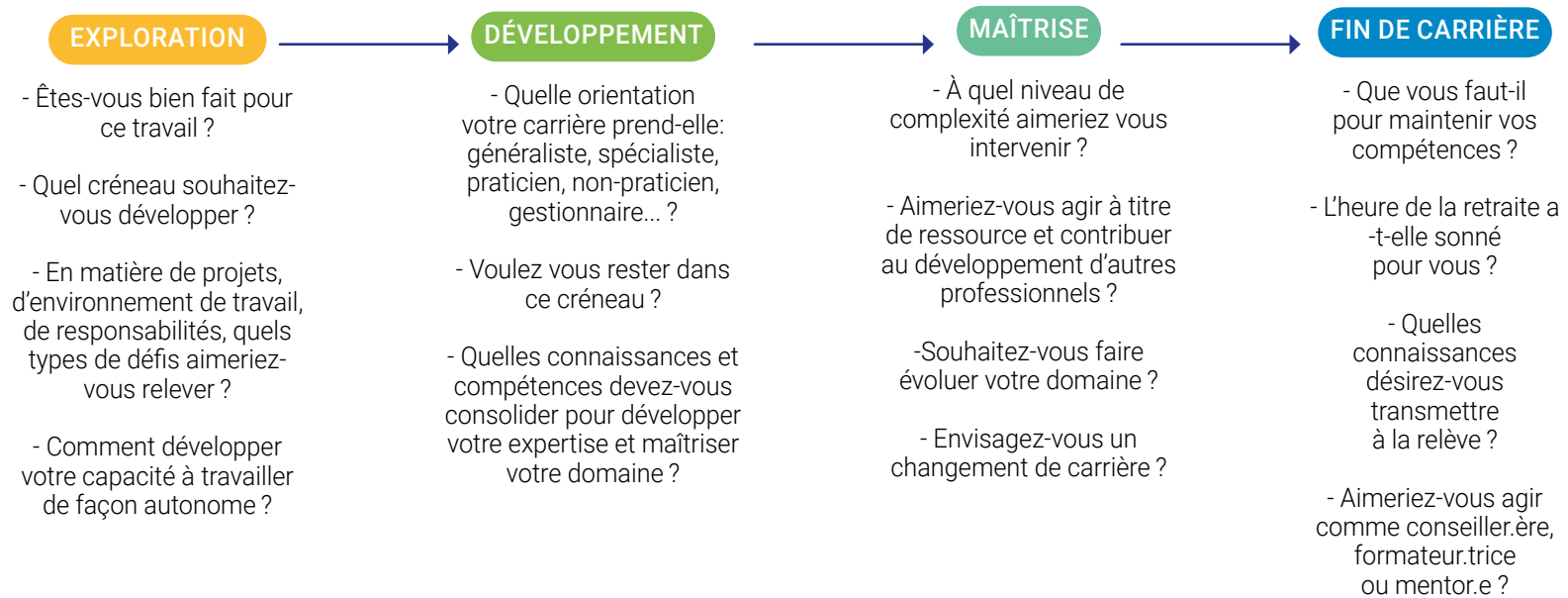
ANNEXE 1 : LES STADES DE CARRIÈRE¹

Faites le point sur votre carrière actuelle

À quel stade de votre carrière vous situez-vous ?



En fonction de votre situation, interrogez-vous sur vos motivations professionnelles :

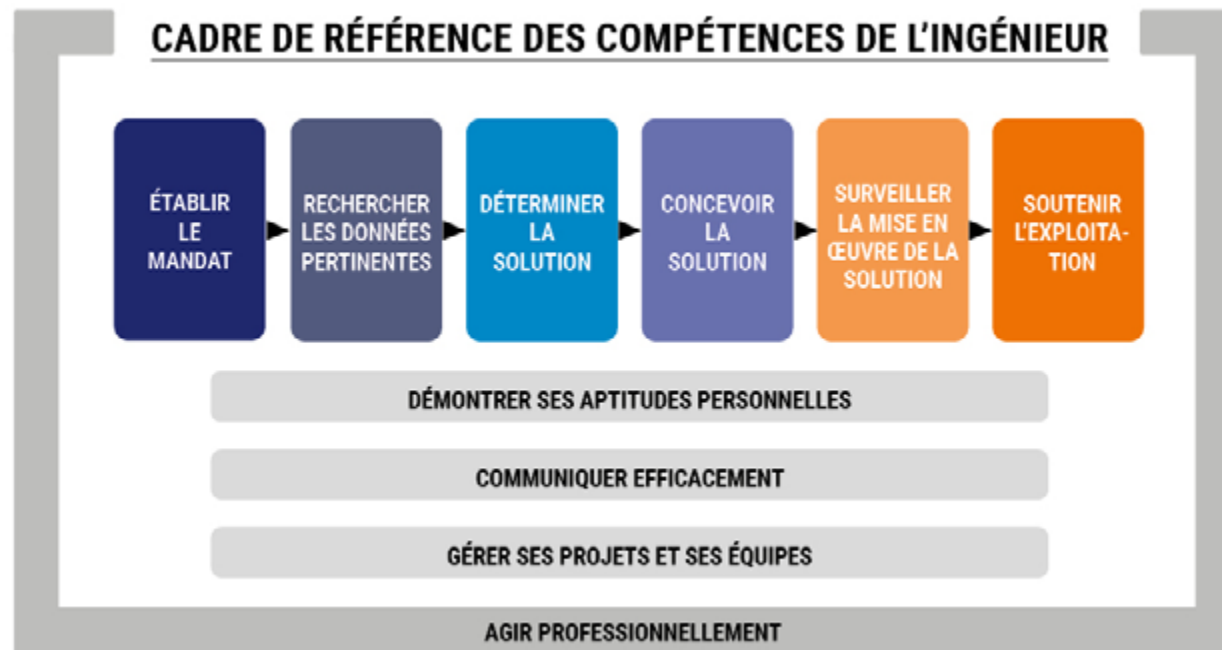


Alimentez votre réflexion en rencontrant des personnes inspirantes qui exercent des fonctions en lien avec ce que vous envisagez afin qu'elles vous parlent de leur travail, de leurs défis et des compétences requises pour exceller.

1. D'après Laurent Giraud et Alain Roger, « Les étapes de la carrière à l'épreuve du temps », *Humanisme et entreprise*, 2011/2 (no 302).

ANNEXE 2 : LE CADRE DE RÉFÉRENCE DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES DE L'INGÉNIEUR (VERSION ABRÉGÉE)

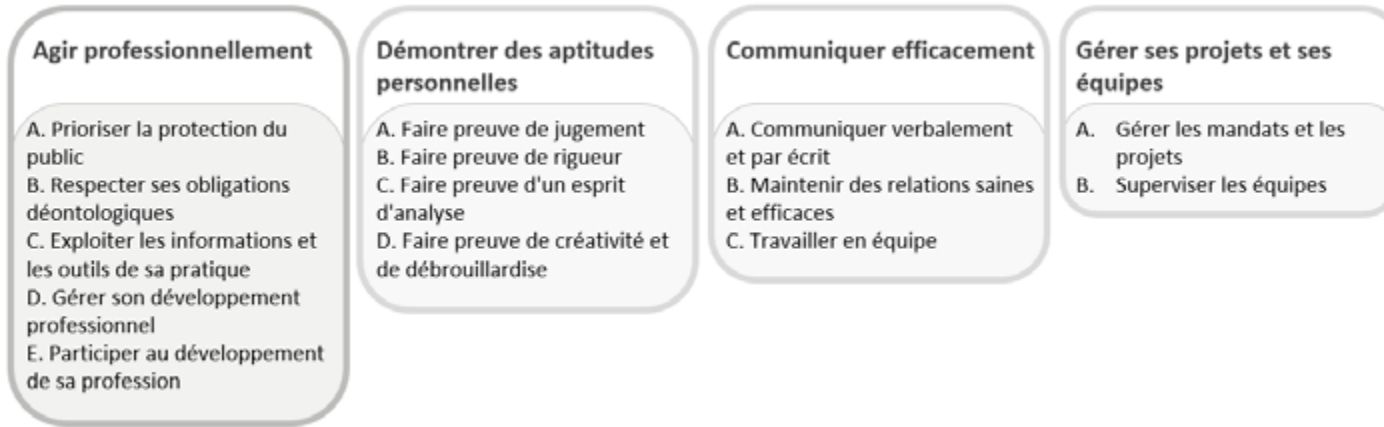
S'appuyant sur 10 champs de compétences, le *cadre de référence* répertorie les connaissances (le savoir), les habiletés (le savoir-faire) et les attitudes (le savoir-être) propres au génie. Chacun de ces 10 champs décrit les compétences qui sont attendues des ingénieures et des ingénieurs (voir ci-dessous). Pour connaître le détail de chacune des compétences, consultez la version complète du *cadre de référence* dans le *Guide de pratique professionnelle*.



ANNEXE 2 (SUITE)

Repérer les compétences que vous devez améliorer parmi les suivantes :

- **LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES**



- **LES COMPÉTENCES TECHNIQUES**

Pour connaître les compétences techniques spécifiques à votre domaine de pratique, référez-vous au [profil de compétences approprié](#).

