

# Guide national par étapes pour la préparation et la mise en application d'un plan individuel de développement professionnel continu



# Avis

## Avertissement

Les guides et les livres blancs nationaux d'Ingénieurs Canada sont élaborés par des ingénieurs, en collaboration avec les organismes de réglementation du génie provinciaux et territoriaux. Ces guides sont destinés à favoriser des pratiques uniformes à l'échelle du pays. Ce ne sont pas des règlements ni des règles. Ils visent à définir et à expliquer certains aspects de l'exercice et de la réglementation du génie au Canada.

**Les guides et livres blancs nationaux n'établissent pas de norme légale de diligence ou de conduite et ne comprennent ni ne constituent d'avis juridique ou professionnel.**

Au Canada, le génie est réglementé par les organismes de réglementation du génie en vertu des lois provinciales et territoriales. Ces organismes sont libres d'adopter, entièrement ou en partie, les recommandations contenues dans les guides et les livres blancs nationaux ou de ne pas les adopter. Il revient à l'organisme de réglementation de la province ou du territoire où exerce ou envisage d'exercer l'ingénieur de décider du bien-fondé d'une pratique ou d'une ligne de conduite.

## À propos de ce guide

Ce guide national a été préparé par le Bureau canadien des conditions d'admission en génie (BCCAG) en concertation avec les organismes de réglementation et il est destiné à fournir des orientations à ces organismes. Le lecteur est invité à consulter en même temps les lois et règlements pertinents de l'organisme de réglementation dont il dépend.

## À propos d'Ingénieurs Canada

Ingénieurs Canada est l'organisme national constitué des ordres provinciaux et territoriaux qui sont chargés de réglementer l'exercice du génie au Canada et de délivrer les permis d'exercice aux 295 000 membres de la profession.

## À propos du Bureau canadien des conditions d'admission en génie

Le Bureau canadien des conditions d'admission en génie est un comité du conseil d'Ingénieurs Canada composé de bénévoles. Il a pour rôle d'offrir du leadership national et des recommandations aux organismes de réglementation en ce qui concerne l'exercice du génie au Canada. À cet égard, il élabore à l'intention des organismes de réglementation et du public des guides et des livres blancs qui permettent d'évaluer les compétences en génie, facilitent la mobilité des ingénieurs et favorisent l'excellence en matière d'exercice et de réglementation du génie.

# Sommaire

Le code de déontologie de chaque membre constituant exige de l'ingénieur qu'il prenne en charge le maintien et le développement de sa compétence pour l'exercice du génie dans les limites de son champ d'exercice. Le développement professionnel continu, ou DPC, offre aux ingénieurs une approche structurée afin de s'acquitter de cette responsabilité.

Le présent guide se veut un outil pour vous aider à planifier votre développement professionnel continu. Il comprend l'information et l'orientation concernant la planification du DPC et porte sur les points suivants :

- » les avantages personnels et professionnels du DPC;
- » l'évaluation de votre champ de pratique;
- » l'évaluation et la définition de vos buts et de vos objectifs de carrière et professionnels;
- » la façon d'évaluer vos habiletés, vos connaissances et vos compétences actuelles;
- » l'élaboration de votre plan initial de DPC;
- » la mise à jour du plan de DPC;
- » le choix d'activités pertinentes afin de satisfaire au plan de DPC;
- » la consignation des activités réalisées.

L'utilisation du présent document est entièrement volontaire – il ne s'agit pas d'une obligation et aucun membre constituant ne procédera à une vérification. Il s'agit d'un outil présentant une approche structurée à la planification de votre DPC, qui peut être adoptée en totalité ou en partie – en fonction de ce qui convient le mieux à chaque situation. Le présent exemple part du principe que vous n'avez pas de plan officiel, ce qui nécessite un plan initial de DPC. La création du plan initial comprend :

- » l'examen de votre champ d'exercice;
- » l'autoévaluation de vos compétences, de vos habiletés et de vos connaissances;
- » la détermination de vos besoins d'apprentissage et leur classement par ordre de priorité;

- » la planification et le choix d'activités en vue de répondre à vos besoins d'apprentissage;
- » la consignation continue de vos activités de DPC et de vos réalisations professionnelles connexes.

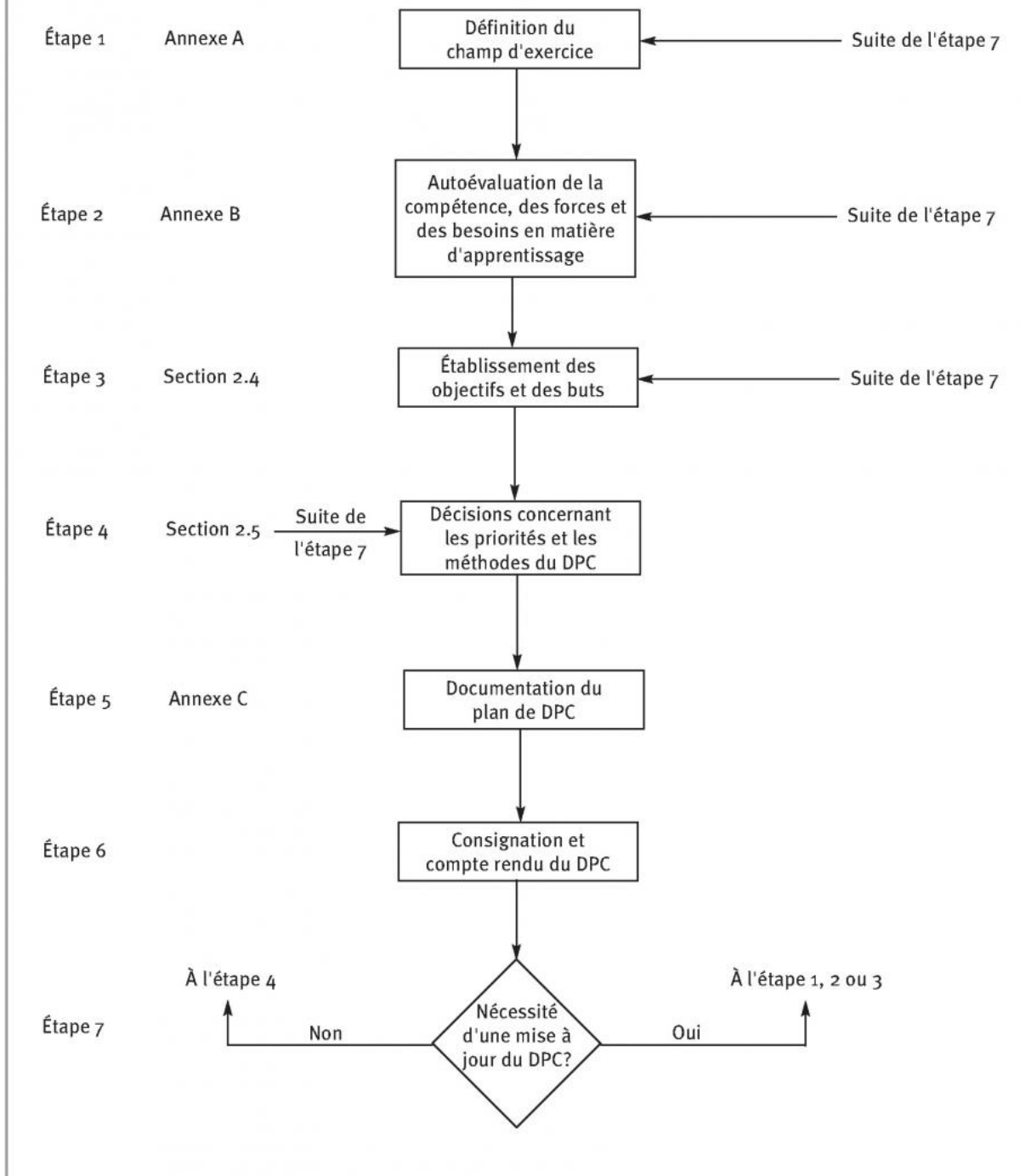
Des formulaires et des guides visant à faciliter ces étapes sont présentés en annexe du document principal; les formulaires sont également compilés sous pli séparé pour en faciliter l'accès et l'utilisation. Le présent document a été élaboré en vue d'être utilisé par divers types de praticiens et il est probable que certaines sections ou lignes ne soient pas pertinentes à votre exercice ou à vos besoins. Vous pouvez utiliser les sections de formulaires qui vous sont utiles et que vous jugez pertinentes à votre plan de DPC.

Un document complémentaire offre des exemples de formulaires remplis à l'intention des ingénieurs qui sont au début, à mi-chemin et à un stade plus avancé de leur carrière. La figure 1 illustre les sept étapes du processus complet et chacune des étapes comporte des liens permettant d'accéder à certaines sections et annexes du document.

La création du plan initial de DPC nécessite une autoévaluation la plus objective possible de vos habiletés, de vos connaissances et de vos compétences. Une fois ce plan initial établi, la consignation de votre travail et de vos activités de développement professionnel facilitera la mise à jour périodique. Si votre travail ou votre champ d'exercice est modifié, ou est susceptible de l'être, il est recommandé de commencer votre examen par les étapes initiales pour vous assurer que votre plan reflète l'évolution de votre situation.

La consignation des activités constitue une des conditions importantes d'un plan de DPC efficace. Bon nombre de membres constituants demandent d'établir un rapport sur les activités de DPC et fournissent des formulaires à cet effet. D'autres exigent de leurs membres/titulaires de permis qu'ils tiennent des registres de leur développement professionnel et des documents afférents aux fins d'inspection ou de vérification et fournissent des formulaires du même type. En tenant un registre régulier des activités de DPC et en remplissant les documents, vous devriez pouvoir en faire rapport à votre association ou ordre rapidement et facilement, avec un minimum d'effort.

# Élaboration et mise en application d'un plan de DPC



Guide par étapes pour la préparation et la mise en application d'un plan individuel de développement professionnel continu

## 1 Introduction

Le Guide national sur le développement professionnel continu et le maintien de la compétence des ingénieurs vous encourage, en tant qu'ingénieur, à reconnaître l'importance du développement professionnel continu (DPC) et à prendre en charge votre développement professionnel et personnel. Il est sage d'établir un plan de DPC qui prenne en compte les connaissances, les habiletés et l'expérience professionnelle actuelle, les projets de carrière, l'évolution constante du secteur d'activité, de la technologie, de la société et de la profession ainsi que les objectifs d'affaires de l'employeur et les occasions qu'il offre, peu

importe que le membre constituant dispose d'un programme facultatif ou obligatoire de DPC.

Le présent exemple offre des suggestions destinées à vous aider à la préparation, à la mise en application et au maintien d'un plan de DPC. Il comprend des suggestions et des formulaires pour vous permettre :

- » d'examiner et de décrire votre champ d'exercice;
- » d'évaluer vos niveaux actuels de compétences, de connaissances et d'habiletés;
- » de préparer un plan initial de DPC et de mettre à jour le plan de DPC.

Plusieurs membres constituants fournissent des guides pour la préparation d'un plan de DPC. Il est fortement recommandé de consulter les sites Web de l'association ou de l'ordre auprès duquel vous êtes inscrit afin d'examiner les exigences de leur(s) programme(s) de DPC. Chez certains membres constituants, l'établissement de rapports sur les activités de DPC est obligatoire ou peut faire l'objet d'une vérification. Vous devez utiliser les formulaires de rapport et les instructions disponibles sur leur site Web respectif. La plupart des membres constituants affichent également une liste des possibilités de DPC sur leur site.

La réalisation d'un plan individuel de DPC ne suppose pas nécessairement que l'ingénieur satisfera aux exigences légales d'une zone de compétence donnée. De plus, le respect des exigences d'un programme de DPC obligatoire au sein d'une zone de compétence ne garantit pas la conformité aux programmes obligatoires des autres zones de compétence.

Le présent exemple sert de référence aux ingénieurs inscrits auprès des membres constituants qui n'ont ni programme obligatoire ni documents détaillés pour la préparation d'un plan de DPC. Les douze membres constituants d'Ingénieurs Canada ont adopté la présente publication en tant que ressource pour leurs membres.

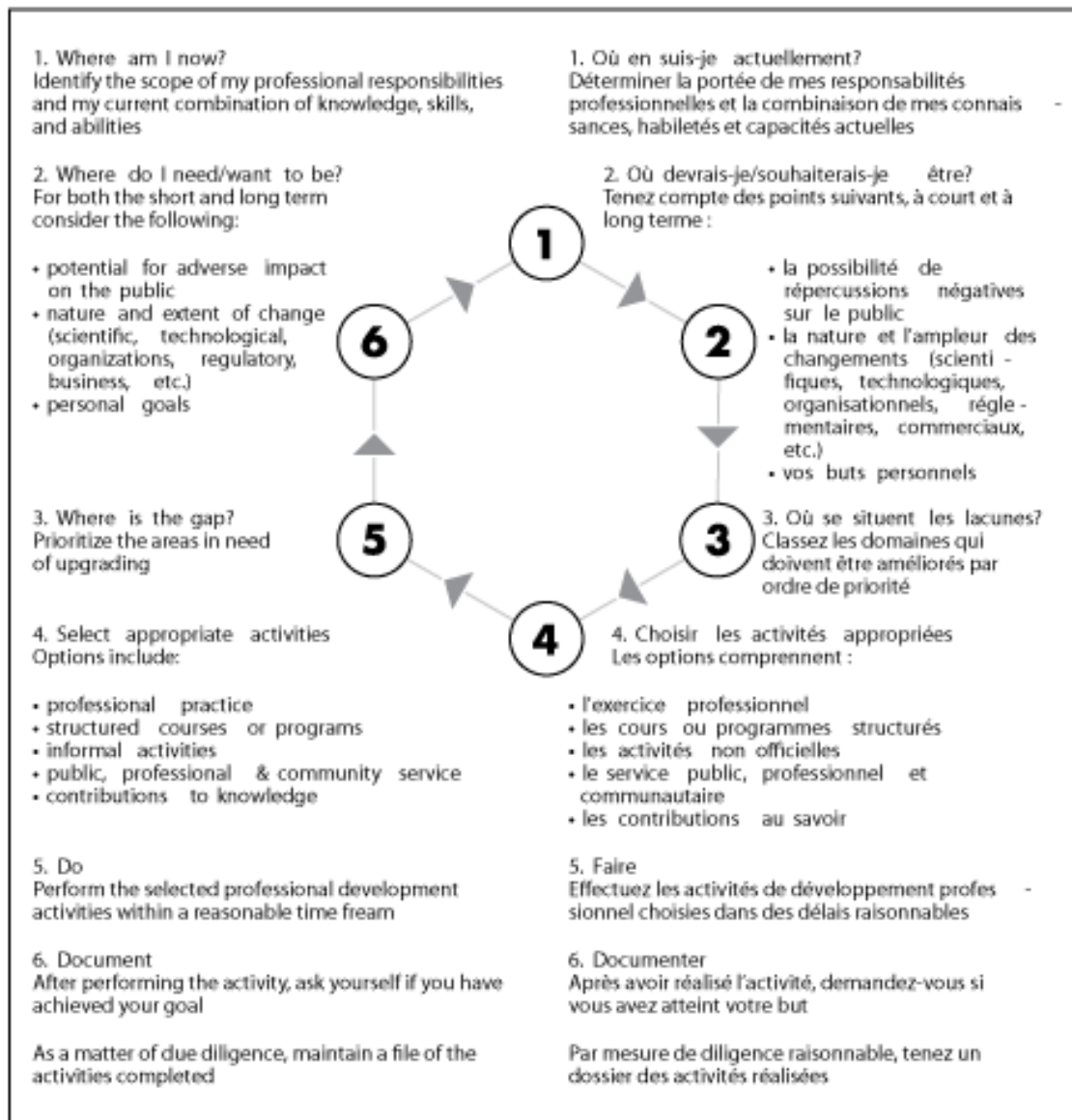
## 1.1 En quoi consiste le DPC?

Le DPC est un processus continu et cyclique qui met en jeu les activités suivantes : planifier, autoévaluer, agir, consigner et évaluer. Le fait de suivre ces étapes de planification et d'action augmentera votre efficacité et votre compétence. La figure 1 ci-après illustre le processus qui se déroule en un cycle continu tout au long de votre carrière d'ingénieur.

Figure 1: Le processus continu de développement professionnel (Source : Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba)

Figure 1 - Continuing Professional Development Process

Figure 1 - Le processus de développement professionnel continu



(Source: Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba)

(Source : Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba)

En début de carrière, le développement professionnel est axé sur le besoin d'acquérir les compétences nécessaires pour obtenir le titre d'ingénieur (ing.), en se dotant des connaissances, des habiletés et de l'expérience nécessaires pour satisfaire aux exigences en matière d'attribution de permis. C'est aussi à cette période qu'un professionnel consciencieux prend de bonnes habitudes de développement et de maintien de la compétence.

Le DPC vise l'acquisition planifiée de connaissances, d'expérience et d'habiletés ainsi que le développement des qualités personnelles nécessaires à l'exercice de vos fonctions professionnelles et techniques tout au long de votre carrière d'ingénieur à la suite de l'obtention votre permis. Il englobe des compétences techniques et non techniques et comporte des activités :

- » qui vous permettent d'atteindre vos objectifs de développement et de maintien des capacités dans le but d'exécuter les tâches et responsabilités afférentes à vos fonctions actuelles et futures;
- » de structure formelle ou informelle, telles que la formation en cours d'emploi, l'exercice de la profession, la lecture, le bénévolat, etc.;
- » qui exigent une participation active;
- » qui contribuent à améliorer vos connaissances, vos capacités et votre jugement professionnels; et

» qui favorisent l'excellence professionnelle.

Chaque ingénieur se charge d'entreprendre et de gérer son DPC. C'est une façon de montrer à la profession et au public que vous prenez les moyens nécessaires pour maintenir votre niveau de compétence.

## 1.2 Besoins en matière de DPC et avantages du DPC

Dans le monde d'aujourd'hui, où la technologie évolue rapidement, vous ne pouvez plus compter uniquement sur votre diplôme et votre expérience pratique de travail pour dispenser des services et des conseils professionnels. Conformément au code de déontologie, un ingénieur est tenu de mettre à jour et d'améliorer constamment ses compétences afin d'offrir des services d'ingénierie qui servent l'intérêt du public. L'ingénieur doit ressentir personnellement le besoin de mettre à jour et d'améliorer régulièrement ses connaissances ainsi que de développer et d'affiner ses habiletés afin de maximiser son potentiel d'employabilité permanente et d'accroître sa capacité d'adaptation et sa souplesse sur un marché du travail qui évolue rapidement.

Les membres constituants qui réglementent l'exercice du génie au Canada dans l'intérêt du public considèrent que leur responsabilité s'étend au-delà de l'évaluation des qualifications de leurs membres au moment de l'inscription et de l'attribution de permis. Il est courant aujourd'hui, dans le cadre de la profession d'ingénieur et d'autres professions autoréglées, d'inclure dans cette responsabilité la promotion et la mise en œuvre du maintien de la compétence de ses membres. La plupart des membres constituants d'Ingénieurs Canada mettent en œuvre un programme de développement professionnel continu et (ou) de maintien de la compétence dans le cadre de la structure décrite dans le guide national.

La compétence n'est pas permanente; elle doit être analysée continuellement en tenant compte de l'évolution de la science et de la pratique du génie ainsi que des normes professionnelles et des attentes du public, qui sont de plus en plus rigoureuses. Les membres constituants, l'ingénieur et, dans une certaine mesure, l'employeur, partagent la responsabilité de garantir le maintien de la compétence professionnelle. Les ingénieurs sont les mieux placés pour évaluer leurs besoins en matière de développement professionnel et pour s'efforcer de les combler de façon professionnelle.

En plus de répondre à vos obligations professionnelles, la planification minutieuse et la mise en application sérieuse de votre développement professionnel présente plusieurs avantages sur le plan personnel et professionnel :

Une meilleure compréhension des besoins futurs

Au XXI<sup>e</sup> siècle, les ingénieurs sont responsables de leur propre carrière et doivent prendre des décisions quant à leur avenir. Ils doivent s'adapter aux brusques changements de carrière, qu'ils soient occasionnés par de nouvelles possibilités ou un excédent de personnel. Ces réalités renforcent la nécessité d'évaluer les besoins futurs et de planifier la façon d'acquérir la compétence pour y répondre.

Une meilleure compréhension des besoins de l'entreprise

Face à la rapidité des changements technologiques, les entreprises ont besoin de professionnels au fait des technologies de pointe ou qui sont capables d'actualiser très rapidement leurs connaissances. En acquérant les habiletés pertinentes, vous vous donnez une longueur d'avance pour faire face au changement lorsqu'il se présente. L'apparition d'une nouvelle technologie présentant un intérêt particulier peut également ouvrir de nouvelles perspectives.

Une meilleure compréhension des objectifs de carrière et de travail

Vous devez prendre en considération les besoins de votre employeur actuel et de vos employeurs éventuels ainsi que vos objectifs de travail. Le fait de savoir où vous travaillerez cette année, l'année prochaine et dans cinq ans vous permet de vous créer des possibilités de carrière et de profiter de celles qui vous sont offertes en acquérant les habiletés et les connaissances correspondantes de manière structurée.

Une prise en considération des objectifs personnels

Vous devez également prendre en compte les objectifs personnels liés à votre vie familiale, à votre vie sociale et à vos intérêts personnels. Combien de temps pouvez-vous consacrer au développement professionnel en dehors de votre milieu de travail? Votre employeur vous apportera-t-il de l'aide et de quelle nature sera-t-elle? Vous pouvez décider d'étudier en vue de l'obtention d'un titre universitaire ou de chercher à obtenir une reconnaissance professionnelle en dehors du milieu de travail.

Le DPC est avantageux pour vous, en tant qu'ingénieur, pour la profession d'ingénieur et pour le public :

Avantages pour vous

- » il maintient et accroît votre niveau de compétence et d'efficacité techniques afin d'assumer vos responsabilités professionnelles envers le public;
- » il permet de repérer et de développer de nouveaux domaines d'expertise, et élargit l'éventail de vos habiletés en génie afin d'améliorer vos possibilités d'avancement;
- » il renforce votre capacité de vous acquitter de vos responsabilités professionnelles envers votre employeur ou votre



client;

- » il vous sensibilise davantage aux tendances et orientations générales de la société et du domaine du génie;
- » il assure le maintien des normes exigées par les organismes professionnels et les clients;
- » il vous permet d'aider, d'influencer et de diriger les autres en donnant l'exemple;
- » il vous permet de reconnaître les possibilités de changement de carrière et d'être confiant en votre employabilité future.

Suivre un plan de DPC et de maintien de la compétence vous garantit une mobilité à l'intérieur et à l'extérieur du pays. De nombreux organismes qui régissent la profession d'ingénieur en Europe et en Amérique du Nord ont des programmes de DPC qui exigent des ingénieurs un rapport périodique de leurs activités de développement professionnel.

#### Avantages pour la profession d'ingénieur

- » il enrichit l'ensemble des connaissances et l'expertise de la profession;
- » il rehausse les normes professionnelles;
- » il veille à ce que la profession reste dynamique et capable de faire face à une constante évolution;
- » il renforce l'image publique de la profession.

#### Avantages pour le public

- » il assure un service qualifié, professionnel et répondant aux normes déontologiques;
- » il confirme la compétence technique;
- » il assure la mise en application d'une connaissance à jour des codes et de l'exercice du génie.

## 2 Processus de planification et de mise en application du DPC

Le processus de planification et de mise en application de votre programme de DPC peut se diviser en sept étapes, comme l'illustre la figure 2. Vous pouvez accéder aux sections ou aux annexes qui présentent les descriptions, les formulaires et l'orientation nécessaires à la réalisation de l'étape en cliquant sur l'hyperlien correspondant. Les sections suivantes décrivent les sept étapes et les considérations nécessaires à la création, à la mise en application et à la mise à jour initiales de votre plan de DPC.

Pour la plupart des étapes du processus, les formulaires et les guides correspondants sont fournis en annexe et dans un deuxième document distinct (deuxième partie) qui comporte des copies vierges de tous les formulaires. Des exemples de formulaires remplis à l'intention des ingénieurs qui sont au début, à mi-chemin ou à un stade plus avancé de leur carrière sont offerts dans un troisième document distinct (troisième partie). On recommande de consulter le site Web du membre constituant auprès duquel vous êtes inscrit et d'utiliser les formulaires qui y sont offerts pour les programmes obligatoires. Certains membres constituants qui proposent des programmes volontaires fournissent également des formulaires. Dans le cas contraire, vous pouvez utiliser les formulaires nécessaires fournis dans le présent document.

### 2.1 Préparation du plan initial de DPC

La préparation d'un premier plan de DPC (« le plan initial de DPC ») comporte la définition de votre champ d'exercice ainsi que l'autoévaluation de vos compétences et de vos besoins d'apprentissage par rapport à vos fonctions actuelles ou à vos aspirations de carrière.

Théoriquement, une telle planification devrait être entreprise au début de la carrière d'un ingénieur, c'est-à-dire après l'obtention de son diplôme de premier cycle en génie, mais avant de satisfaire aux exigences relatives à l'attribution du permis (pendant qu'il est ingénieur stagiaire). Cependant, les ingénieurs peuvent tirer parti de la méthodologie à différentes étapes de leur carrière. Il s'agit également d'un outil utile pour les personnes formées en génie à l'étranger (PFGE) qui cherchent à obtenir un permis ou qui l'ont obtenu récemment.

Les étapes de la préparation du plan initial de DPC, illustrées à la figure 2, sont les suivantes :

**Étape 1 – Évaluation du champ d'exercice (section 2.2, formulaire de l'annexe A)**

**Étape 2 – Autoévaluation des compétences, des forces et des besoins d'apprentissage (section 2.3, formulaire de l'annexe B, partie A, B et C)**

**Étape 3 – Établissement des buts et des objectifs (section 2.4)**

**Étape 4 – Décisions concernant les méthodes et les possibilités de DPC (section 2.5)**

**Étape 5 – Documentation du plan initial de DPC (section 2.6, formulaire de l'annexe C)**

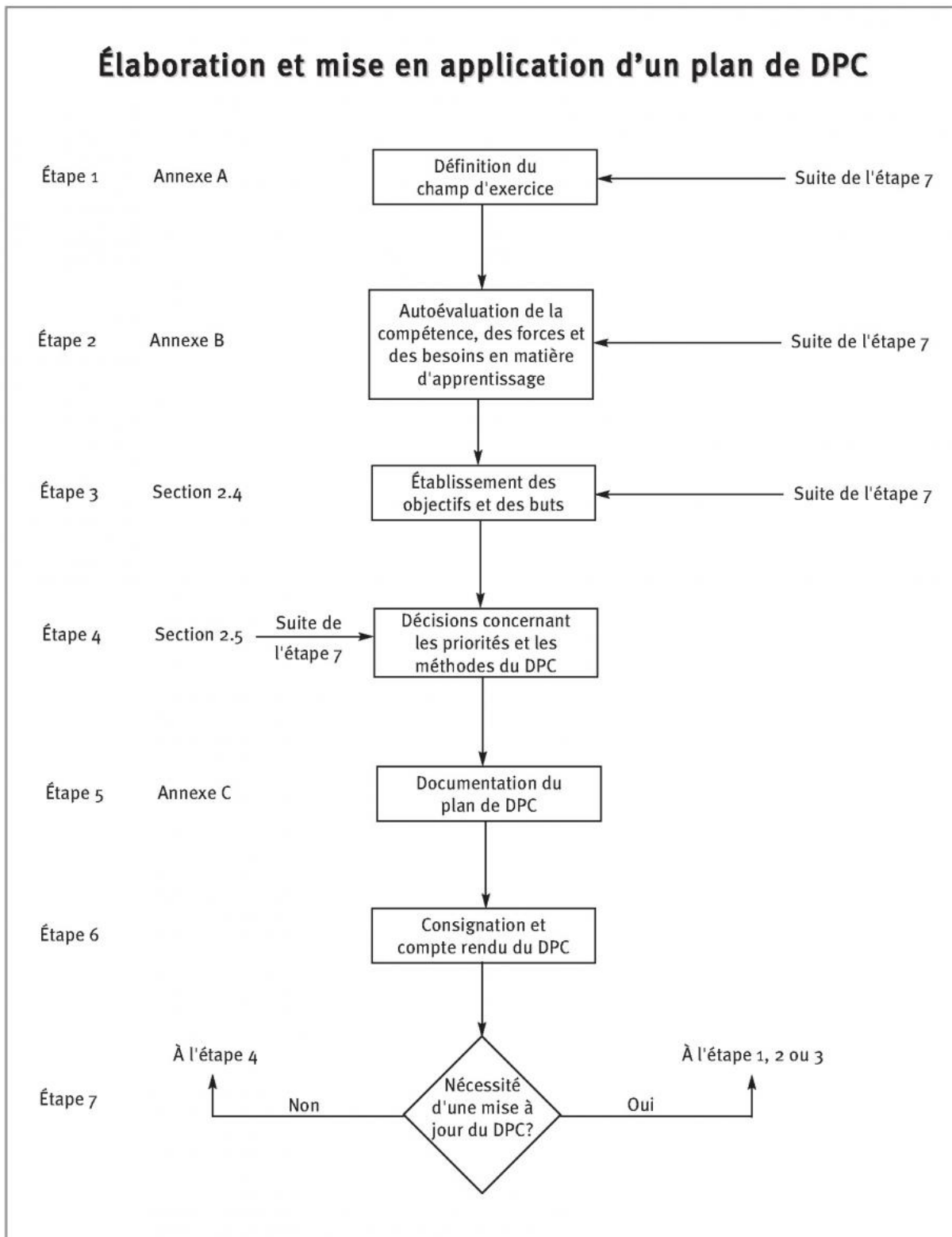
Des directives détaillées pour certaines des étapes sont disponibles en annexe, tel qu'indiqué.

## **2.2 Première étape – Évaluation du champ d'exercice**

Avant de préparer un plan de DPC, vous devriez avoir une vision claire de votre champ d'exercice actuel. Un champ d'exercice bien défini vous permettra d'évaluer avec plus de précision vos compétences et vos besoins d'apprentissage.

- » Le champ d'exercice devrait être souple. Un champ trop étroit ou restrictif peut être un obstacle au DPC. Les sources d'information suivantes peuvent vous aider à définir votre champ de pratique :

## Élaboration et mise en application d'un plan de DPC



- » La description de travail de l'emploi que vous occupez actuellement. Vous pouvez également consulter les examens de rendement.
- » La liste des responsabilités que vous assumiez dans le cadre de vos emplois précédents pour votre employeur actuel et les précédents. En règle générale, les réalisations et les emplois antérieurs élargissent votre champ d'exercice au-delà du cadre de votre emploi actuel.
- » La liste des activités extérieures (p. ex., bénévolat, activités liées aux processus ou aux affaires) entreprises au cours des dernières années.

En cas de changement important d'emploi ou de tâches et de responsabilités, un ingénieur doit revoir la description de son champ d'exercice, la réévaluer et éventuellement la modifier à la lumière de ces changements. Ce point sera traité à la section 2.7 « Mise à jour du plan de DPC ».

L'annexe A donne des directives supplémentaires, notamment un formulaire et une liste de vérification pour l'évaluation du champ d'exercice.

## 2.3 Deuxième étape – Autoévaluation de la compétence, des forces et des besoins d'apprentissage

La compétence est un instrument de mesure pouvant servir à évaluer les habiletés et les connaissances. Cependant, le fait de bien saisir les connaissances et la théorie à la base d'un sujet ne garantit nullement une exécution compétente. Beaucoup d'organismes se servent à présent de la compétence pour mesurer le développement d'un employé et l'améliorer. Les descriptions de tâches constituent la définition fondamentale des connaissances, des habiletés et du jugement nécessaires pour remplir un rôle particulier.

On peut définir la compétence comme la capacité d'effectuer des tâches en fonction des normes exigées en emploi et de maintenir son statut d'ingénieur en se servant d'un ensemble approprié de connaissances, d'habiletés et de jugement. Ces trois aspects doivent être présents pour qu'un ingénieur soit efficace dans son travail. Le maintien et l'amélioration de la compétence exigent que vous élargissiez non seulement vos connaissances, mais que vous saisissiez également comment les appliquer, que vous soyez habile à les appliquer et que vous ayez le jugement nécessaire pour bien les appliquer en veillant à préserver l'intérêt du public.

Les « domaines » d'exercice qui sont visés par l'évaluation de la compétence sont les domaines technique, professionnel et commercial, ainsi que la gestion et la communication. On peut regrouper les quatre dernières catégories sous les compétences « non techniques ». Leur amélioration doit être considérée comme un but tout aussi important et enrichira la façon dont vous parvenez à faire la preuve de vos compétences élargies.

Chaque domaine d'exercice comprend un certain nombre d' « éléments » qui peuvent servir à déterminer les forces et les limites dans un domaine donné. Les éléments peuvent être définis de façon à pouvoir être appliqués par des ingénieurs de toutes les disciplines et de tous les domaines d'exercice. L'autoévaluation de ces éléments de compétence à l'aide des formulaires et des directives offerts dans le présent exemple (annexe B) peut vous permettre d'acquérir une compréhension plus précise et détaillée de vos forces et de vos besoins d'apprentissage.

L'autoévaluation de la compétence devrait être effectuée en trois volets :

1. évaluation globale de l'exercice (partie A);
2. évaluation des niveaux de compétence pour les éléments liés au génie qui sont définis dans le cadre de votre champ d'exercice (partie B);
3. 3. évaluation des compétences, des fonctions et des responsabilités non liées au génie et non techniques qui font partie du travail d'ingénieur (partie C).

Les formulaires destinés à l'autoévaluation des trois volets sont présentés à l'annexe B et compilés dans un autre document. S'il existe des normes de compétence, p. ex., dans l'entreprise, le secteur industriel ou le milieu professionnel, il est recommandé de les utiliser comme repères.

L'annexe B comprend un guide pour remplir les parties A, B et C du formulaire d'autoévaluation. Cette opération est une étape essentielle qui vous permettra d'analyser vos forces et vos besoins d'apprentissage en vue de satisfaire aux niveaux de compétence souhaités. Elle vous aidera à déterminer vers quels domaines orienter votre DPC.

Les ingénieurs auront divers degrés d'expertise dans des compétences différentes et dans des domaines différents. Il se peut que certaines compétences doivent être développées à des degrés très élevés tandis que d'autres seront moins importantes ou pertinentes. Pour maintenir un certain niveau de compétence dans l'exécution de tâches ou d'activités dans un champ d'exercice, vous devrez mettre à profit vos connaissances et vos habiletés régulièrement, sans quoi vous perdrez graduellement votre maîtrise.

### Autres méthodes d'autoévaluation

Parmi les autres techniques d'autoévaluation, notons l'analyse des FFPM (forces, faiblesses, possibilités et menaces). On demande souvent aux ingénieurs d'effectuer l'analyse FFPM d'un projet ou d'un autre aspect de leur travail. Cette analyse vous révélera sur quels plans vous avez le plus de chances de connaître du succès, ainsi que les domaines dans lesquels il vous faut redoubler d'efforts. Les occasions qui se présentent contribueront à assurer que vous êtes prêt à en tirer profit. Quant à la connaissance des menaces possibles, elle donnera l'occasion de prendre ses dispositions pour en minimiser les conséquences négatives éventuelles

Si vous travaillez pour une entreprise, le service des ressources humaines peut être en mesure de proposer des tests psychométriques afin de cerner les forces et les faiblesses dans les habiletés et les connaissances. Un entretien avec votre superviseur ou un mentor peut faciliter le repérage des possibilités et des menaces.

## 2.4 Troisième étape – Établissement des buts et des objectifs

L'établissement des buts et des objectifs de carrière exige une évaluation régulière. Il est suggéré d'effectuer une évaluation annuelle. La différence entre un but et un objectif est la suivante :

- » un but est un énoncé global d'une finalité dont la réalisation prend en règle générale plusieurs années;
- » un objectif est plus précis et sa réalisation est généralement plus rapide. Les objectifs précisent quant et comment un but sera atteint.

Pour définir vos buts et vos objectifs de carrière, vous devez répondre à un certain nombre de questions. En voici une liste non exhaustive :

#### Buts

- » Qu'est-ce que je veux accomplir et quand?
- » Quelle direction prendra ma carrière – technique ou gestion? Quand voudrais-je changer de domaine (pour faire de la gestion si je le souhaite)?
- » Est-ce que je travaille pour un employeur ou à mon compte? Quand changerai-je de voie?
- » Quel sont les secteurs qui m'intéressent (gouvernement, industrie, consultation, organisation non gouvernementale (ONG), organisme à but non lucratif, etc.) maintenant et pour plus tard?

Obtenir une maîtrise en administration des affaires, acquérir une spécialité technique dans une discipline, maintenir sa compétence dans un domaine particulier compte tenu de l'évolution de la technologie, etc. sont des exemples de buts.

Les buts doivent être établis à court, moyen et long terme. En planifiant à court et à long terme, vous devez tenir compte :

- » de la possibilité de répercussions négatives sur le public;
- » de la nature et de l'ampleur des changements (scientifiques, technologiques, organisationnels, réglementaires, commerciaux, etc.), et, bien sûr,
- » de vos buts personnels.

Les buts à court terme sont normalement établis pour l'année à venir et comportent au moins un objectif précis visant à les atteindre. Ces objectifs devraient définir des étapes et des échéances à respecter. Il est fortement recommandé de définir au plus quatre à six buts et objectifs à la fois.

À moyen terme (deux à cinq ans), les buts doivent être établis comme ceux à court terme. Toutefois, les objectifs fixes pour atteindre de tels buts seront en règle générale moins précis et peut-être incomplets dans la mesure où vous ne savez probablement pas quelle sera votre situation d'emploi à ce moment-là.

Les buts à long terme peuvent n'être que des idées ou des visions sans objectifs définis.

Voici des exemples de buts à court, moyen et long terme :

- » Court – « travailler à la conception de structures de béton en zone de pergélisol discontinu »
- » Moyen – « devenir ingénieur en chef du service au cours des cinq prochaines années »
- » Long – « devenir un expert reconnu dans la conception des systèmes éoliens »

#### Objectifs

Les objectifs sont précis et de courte durée.

- » Quels sont mes intérêts et mes capacités actuelles?
- » Quelles nouvelles habiletés et connaissances est-ce que je veux acquérir au cours de la prochaine année, dans les deux à cinq prochaines années?
- » Quels types d'expérience de travail et de fonctions est-ce que je veux avoir au cours de la prochaine année, dans les deux à cinq prochaines années?
- » Le choix du moment de mes changements de carrière ou le type de travail

Les buts et les objectifs de carrière devraient être flexibles et pouvoir être remis en question, voire modifiés selon les circonstances et les possibilités. Ils devraient être périodiquement réévalués (au moins une fois par année) pour déterminer s'ils sont toujours pertinents et s'ils répondent aux besoins de votre carrière à venir.

Ces évaluations vous permettront d'adapter votre plan de DPC et de concentrer vos efforts personnels et vos ressources sur un DPC qui réponde à l'évolution de votre situation.

Une fois le premier plan de DPC élaboré, la mise à jour ultérieure du plan (section 2.8) consisterait en règle générale à évaluer

la période de perfectionnement passée, à supprimer ce qui a été fait et à ajouter de nouveaux éléments pour la période à venir.

## 2.5 Quatrième étape – Décisions concernant les priorités et les méthodes en matière de DPC

Pour les domaines d'exercice dans lesquels vous avez déterminé un besoin d'apprentissage, la prochaine étape consistera à compiler ces besoins en une liste de priorités. Pour élaborer un plan adapté à votre situation, il conviendra de déterminer les priorités à aborder en premier et la façon de procéder.

Voici des questions qui vous permettront d'établir l'ordre de priorité de vos besoins d'apprentissage :

- » Quelles sont les possibilités de DPC offertes, compte tenu de la disponibilité, du moment, de l'emplacement et du coût, pouvant répondre aux besoins individuels d'apprentissage qui correspondent le mieux à mes objectifs?
- » Le fait de répondre à mon besoin d'apprentissage contribuera-t-il à l'atteinte de mes objectifs à court, moyen et long terme?
- » Mon employeur/superviseur et ma famille m'apporteront-ils leur soutien en ce qui a trait à mes besoins et mes objectifs en matière de DPC?

D'autres critères personnels ou individuels pourraient être ajoutés à la liste, y compris d'autres considérations. Ces suggestions constituent des moyens d'examiner et d'analyser la façon de répondre à vos besoins d'apprentissage.

Comme il a été mentionné, il est fortement recommandé de limiter votre liste actuelle de besoins d'apprentissage à combler à court terme à trois ou quatre objectifs dans un délai d'un an, à moins que vous n'ayez le temps, les ressources et le désir de mener votre DPC de façon plus intensive.

Un élément important dans le choix de stratégies et de méthodes est le temps dont vous disposez pour les mettre en application. Il faut bien soupeser les responsabilités liées à l'emploi, à la famille et au bénévolat pour élaborer un plan de DPC réaliste qui maintienne un équilibre entre ces différents facteurs.

Il existe de nombreuses méthodes de DPC. La plupart des membres constituants encouragent ou obligent leurs membres à avoir recours à une combinaison de méthodes plutôt qu'à se fier à une seule. Les types de DPC comprennent notamment :

L'exercice professionnel : Le travail technique dans votre champ d'exercice est reconnu comme un facteur important contribuant à la compétence. Dans votre travail, vous cherchez à saisir les occasions de combler les lacunes que vous avez repérées dans le cadre de l'autoévaluation de votre compétence, de vos forces et de vos besoins d'apprentissage.

La formation structurée : Cours ou programmes structurés pouvant être crédités et comporter un processus d'évaluation. Cela peut comprendre des séminaires, des cours, des ateliers et des cours universitaires ou collégiaux donnés dans le cadre traditionnel d'une salle de cours ou à distance à l'aide de moyens comme la correspondance, des cassettes vidéo ou l'échange interactif de fichiers électroniques. Au nombre des exemples, on peut citer les cours de premier cycle ou de cycles supérieurs offerts par les universités, les collèges et les instituts techniques, les cours commandités par l'industrie, les programmes et séminaires, les programmes de formation et la formation structurée en cours d'emploi offerts par les employeurs, et les cours abrégés proposés par les sociétés savantes dans le domaine technique.

La formation non officielle : Activités qui ne sont normalement pas offertes par un établissement d'enseignement ou autre organisme officiel, mais qui servent à élargir les connaissances et les habiletés ou à approfondir le jugement. Cela comprend l'étude autonome (p. ex., la lecture de revues, livres ou manuels techniques), la participation à des ateliers de conférences, à des foires commerciales et à des réunions techniques, professionnelles et de gestion, et la discussion structurée de questions techniques ou professionnelles avec des pairs.

Les activités publiques, communautaires et professionnelles : Participation active à des associations ou sociétés professionnelles, techniques ou de gestion permettant une interaction avec des pairs et l'exposition à de nouvelles idées et technologies.

L'objectif général de l'activité liée aux services consiste à saisir et à apprécier l'importance du bénévolat comme membre de la profession ou de la collectivité.

Les contributions à l'avancement des connaissances : Préparation, publication et (ou) présentation d'articles, de revues, de codes, de normes ou de brevets qui élargissent ou développent les connaissances techniques au sein de la discipline.

La grande variété de méthodes et de sources mentionnées ci-dessus vous aideront à poursuivre votre DPC, qu'il soit obligatoire ou non.

## 2.6 Cinquième étape – Documentation du plan initial de DPC

Un formulaire permettant de documenter le plan initial de DPC appelé « formulaire relatif au plan de développement

professionnel » est présenté à l'annexe C. Il est également offert dans le document qui contient l'ensemble des formulaires.

Les mesures à prendre devraient privilégier les domaines d'exercice et les niveaux de compétence pour lesquels vous avez déterminé un besoin d'apprentissage en vue de répondre à vos buts et objectifs.

## 2.7 Sixième étape – Consignation et compte rendu des activités de DPC

Vous devriez conserver un dossier de vos activités de développement professionnel. Les dossiers devraient comprendre l'apprentissage et le développement, soit les démarches entreprises, mais aussi les connaissances acquises. Le processus de consignation des apprentissages sur papier ou dans un ordinateur contribue à l'organisation des réflexions et des expériences et aide à en tirer profit. Cette méthode permet de documenter l'expérience pour pouvoir s'en servir et s'y référer plus tard, au moment de revoir et de planifier le DPC, ainsi que pour d'autres activités comme la rédaction du curriculum vitæ ou d'un résumé de l'expérience et de la formation en réponse à la demande d'un employeur éventuel.

Il est recommandé de tenir à jour un carnet d'apprentissage contenant les renseignements suivants :

- » les démarches entreprises;
- » la date à laquelle elles ont été entreprises;
- » les apprentissages;
- » la manière d'appliquer ces apprentissages;
- » les activités de suivi qui pourraient se révéler utiles.

Ce dossier devrait comprendre toutes les formes de DPC et non uniquement la formation structurée. La formation et l'expérience acquises en cours d'emploi ont aussi leur importance. La tenue d'un carnet d'apprentissage vous permet de documenter vos réalisations et vos apprentissages. Une fois créé et tenu à jour, ce carnet constitue un outil essentiel d'évaluation et de planification du DPC, de même qu'un moyen d'évaluer et de documenter la compétence en fonction de nouvelles possibilités d'emploi. Beaucoup d'employeurs ont leurs propres documents permettant aux employés de consigner leurs activités de formation et de perfectionnement. Cela peut aller des rapports destinés aux employés rédigés à la suite des évaluations de rendement jusqu'à une note versée au dossier de l'employé en ce qui concerne la fréquentation d'un cours.

En dépit de leur utilité, ces dossiers ne devraient pas se substituer à l'initiative personnelle qui consiste à documenter vous-même toutes les formes de DPC. Cela est particulièrement vrai dans le cas des types non officiels et autres types de DPC entrepris en dehors du milieu de travail, ainsi que d'expériences de travail particulières, qui ne peuvent se refléter dans les dossiers écrits de l'organisme.

Certains membres constituants exigent la présentation annuelle de rapports (p. ex., l'APEGGA, l'AIGNB et PEGNL). Dans le cas des membres constituants qui exigent la présentation de rapports, leurs formulaires doivent être utilisés. D'autres exigent des ingénieurs qu'ils conservent les dossiers de leur DPC aux fins d'une éventuelle inspection (p. ex., l'OIQ). Vous devriez consulter votre association ou ordre pour connaître ses exigences en matière d'établissement de rapport.

## 2.8 Septième étape – Mise à jour du plan de DPC

La révision périodique du plan de DPC constitue une partie essentielle du processus. La fréquence des révisions devrait être adaptée aux circonstances. Voici quelques points dont il faut tenir compte :

- » la nature et le calendrier des buts et des objectifs qui devraient être les éléments déclencheurs de la révision;
- » le calendrier pourrait suivre celui des évaluations officielles de l'employeur, ce qui permettrait à l'ingénieur de bien se préparer à aborder cet aspect de sa révision en plus de pouvoir intégrer rapidement les changements éventuels à son plan;
- » l'éventualité de changements liés à l'emploi ou à la situation personnelle, p. ex., un changement de poste ou de niveau de responsabilités. Dans ce cas, la révision doit aussi tenir compte de l'incidence de ces changements sur les objectifs de carrière et son orientation générale ainsi que sur les objectifs personnels.

Il est recommandé de réviser votre plan de DPC au moins une fois par année, possiblement après un examen annuel de rendement par l'employeur.

Si votre plan ne nécessite pas de mise à jour, revenez à la quatrième étape et déterminez votre prochain ensemble de priorités et de méthodes de DPC, et répétez les processus décrits aux étapes cinq et six jusqu'à la prochaine révision.

Si vous devez procéder à une mise à jour de votre plan, vous devriez revenir à une étape antérieure du processus. Les raisons de la révision détermineront l'étape par laquelle vous commencerez. Si le changement est important en ce qui a trait à votre poste ou à vos tâches, vous devriez retourner à la définition de votre champ d'exercice (première étape) et effectuer les modifications qui reflètent ces nouvelles fonctions et responsabilités. Si vous avez acquis de nouvelles connaissances et

habiletés et de l'expérience, vous devriez mettre à jour l'autoévaluation de vos compétences et modifier le classement en conséquence (deuxième étape). Enfin, si vous êtes à la fin de votre plan de DPC actuel et que vous avez atteint vos buts et objectifs, il peut être temps de fixer de nouveaux objectifs (troisième étape).

## Annex A - Guide d'examen du champ d'exercice

### L'examen de votre champ d'exercice

#### Introduction

Le présent guide fournit des instructions pour remplir le formulaire d'examen du champ d'exercice, formulaire qui se trouve à la fin de cette annexe.

Pour être en mesure de planifier efficacement votre développement professionnel, vous devez bien délimiter votre champ d'exercice. Le champ d'exercice devrait être délimité en fonction :

- » de la description de travail actuel;
- » des projets actuels et passés entrepris;
- » du rôle joué et des responsabilités particulières assumées dans le cadre de chaque projet;
- » des contributions spéciales ou des éléments livrables auxquels l'ingénieur a participé, ou qu'il a préparés et (ou) évalués;
- » du niveau de responsabilité assumé par l'ingénieur dans le cadre de chaque projet.

Les documents qui peuvent être consultés pour définir le champ d'exercice comprennent, entre autres :

- » description de travail;
- » contrats;
- » listes de projets, registres, feuilles de temps;
- » propositions;
- » plans, devis techniques, cartes, rapports, etc.;
- » dépliants promotionnels.

Autres sources d'information susceptibles d'être utilisées pour décrire le champ d'exercice :

- » références -- autres ingénieurs et superviseurs et leur appréciation des travaux effectués;
- » affiliations à des associations professionnelles;
- » évaluations de rendement des employeurs;
- » DPC antérieur;
- » contributions à l'avancement des connaissances;
- » notes de calcul ou dessins de certains projets;
- » spécifications de projets;
- » rapports pertinents des sous-traitants;
- » codes de conception et normes de matériaux utilisés.

Voici des directives et des commentaires sur la manière de remplir différentes sections du formulaire.

Commencez par inscrire votre nom, tous vos titres professionnels et les associations ou ordres auxquelles vous êtes inscrit.

Ensuite, indiquez la période pendant laquelle le champ d'exercice demeurera valide. On suggère au moins un an.

### Études

Inscrivez tous les grades et diplômes obtenus par discipline. Ajoutez les renseignements concernant l'établissement d'enseignement et la date d'obtention des diplômes.

### Titre du poste actuel

Inscrivez le titre de votre poste actuel. Ajoutez le niveau de responsabilité lié à ce poste, p. ex., chef de service municipal,



directeur du service d'électricité, ingénieur en chef, ingénieur de projet, etc.

## Fonctions et responsabilités

Cette section devrait comprendre une liste des principales tâches et responsabilités liées à votre poste, qui sont indiquées en règle générale sur la description de travail.

### Supervision

Vous devez répondre ici à deux questions : 1) Supervisez-vous le travail d'autres personnes?; et 2) votre travail est-il supervisé par un ingénieur ou une autre personne? Inscrivez le nom de la personne de qui vous relevez, son poste et ses qualifications professionnelles.

### Définition de votre exercice

Sur une feuille séparée, inscrivez les activités et les tâches effectuées lors de la période examinée, qui font partie des domaines d'exercice de l'ingénieur qui comprennent :

- » la technique;
- » la gestion;
- » la communication;
- » les affaires;
- » les éléments professionnels.

Ces domaines d'exercice constituent les principales pratiques et responsabilités qui sont à la base des critères de qualification de l'ingénieur et constituent la gamme générale d'activités effectuées habituellement dans le cadre de l'exercice du génie.

Une estimation du pourcentage de temps consacré à chacun de ces domaines d'exercice vous permettra de bien saisir l'orientation de votre travail et de vos responsabilités.

### Évaluation de la gestion de l'exercice

Peu importe l'employeur, les ingénieurs ont l'obligation de voir à la gestion du travail professionnel. Il s'agit d'un élément commun à tous les champs d'exercice.

Pour chacune des questions, évaluez si vos pratiques actuelles répondent aux exigences ou nécessitent une amélioration en cochant la case appropriée.

Pour la dernière question concernant la période de limitation de responsabilité, n'oubliez pas qu'en vertu de la loi, les limitations de responsabilité relatives au travail des ingénieurs peuvent varier entre 10 et 30 ans selon les provinces et les territoires. La majorité des documents n'ont pas à être conservés aussi longtemps. Toutefois, s'il existe des documents établissant une responsabilité sur une plus longue période, votre employeur ou vous-même devez vous assurer d'avoir un système d'entreposage sécuritaire qui permet de conserver ces documents pour toute la période et que vous y avez accès, que vous travailliez encore ou non pour le compte de cet employeur.

Il existe différentes façons d'aborder cette question : 1) assurez-vous que le personnel responsable de la gestion des dossiers est au courant des obligations et qu'il met en place les systèmes de gestion de dossiers appropriés ou, 2) il peut être nécessaire que vous conserviez des copies personnelles de votre travail. Communiquez avec votre employeur afin de vous assurer de le faire d'une manière appropriée.

Vous devez être en mesure de produire les documents professionnels dont vous êtes responsables dans leur forme originale. Ceci est d'autant plus important lorsqu'il s'agit de documents électroniques, qui peuvent être facilement modifiés à votre insu. Un autre ingénieur pourrait modifier le document mais, le cas échéant, il aura l'obligation d'en assumer la responsabilité professionnelle.

### Obligations relatives à la diligence raisonnable

Vous devez faire preuve de diligence raisonnable dans tous les aspects de l'exercice de la profession. Ces questions vous aident à analyser votre niveau de diligence raisonnable. Si vous désirez des directives supplémentaires, veuillez consulter les normes particulières d'exercice professionnel du membre constituant auprès duquel vous êtes inscrit.

Annexe A: Formulaire d'examen du champ d'exercice

## Annexe B - Guide et formulaires d'autoévaluation

### Guide d'autoévaluation

Le formulaire d'autoévaluation consiste en trois tableaux, appelés parties, qui portent sur trois aspects de l'exercice du génie :

- » Partie A : Évaluation générale de l'exercice
- » Partie B : Évaluation de la compétence en génie
- » Partie C : Évaluation des compétences non techniques et non liées au domaine du génie

L'autoévaluation de ces trois aspects vous offrira un aperçu étendu et modulaire de vos forces et de vos besoins d'apprentissage et constituera un apport essentiel à l'élaboration de votre plan de DPC. Le présent guide sert de référence pour vous permettre de remplir les trois tableaux qui constituent le formulaire d'autoévaluation.

Cette analyse visant à déterminer vos besoins d'apprentissage vous permettra de les comparer et de les classer par ordre de priorité selon les mesures à prendre dans le plan de DPC.

### **Partie A – Évaluation générale de l'exercice**

L'évaluation générale de l'exercice vous présentera une image claire des aspects professionnels et administratifs de votre exercice professionnel. La partie A de l'annexe B est le tableau qui doit être utilisé pour cette partie de l'autoévaluation.

#### Notation

Aux questions 1 et 2, vous devez soit inscrire une note de classement, soit indiquer que ce point ne s'applique pas à votre situation. Une note de 5 indique un niveau de connaissance et de compréhension suffisant à l'égard des aspects liés à cette question. Toute question dont la note est inférieure à 5 peut indiquer un besoin d'apprentissage et la possibilité d'une action dans le cadre du DPC ou par d'autres moyens.

Question 1 : Comprend clairement les attentes en matière de rendement au travail, qui sont documentées

Afin de bien vous évaluer, vous devez savoir ce que vous faites. Vous pouvez commencer par une description de travail exhaustive et à jour. Votre employeur ou vous-même en avez peut-être dans les archives. Sinon, prenez le temps de prendre en note les activités/fonctions liées au travail dont vous êtes responsables. Dans tous les cas, la description de travail devrait être aussi exhaustive que possible et énumérer toutes les activités liées au travail.

Question 2 : Consigne toutes les activités de développement professionnel entreprises au cours de la dernière année visant le maintien de la compétence dans ses domaines d'exercice.

Afin de déterminer l'actualité de vos compétences dans vos domaines d'exercice, vous devez savoir quelles activités de maintien de la compétence ont été entreprises au cours de la dernière année et tenir un dossier sur les activités de développement professionnel et de formation continue. Plusieurs outils sont disponibles :

- » les documents relatifs au programme de développement professionnel du membre constituant ainsi que des fournisseurs de DPC;
- » votre employeur peut avoir enregistré les activités de formation;
- » la tenue d'un dossier de développement professionnel, d'un agenda ou de votre propre système de données (p. ex., Excel ou Access).

Lors de l'examen de ce qui a été réalisé au cours de la dernière année, prenez en compte les points suivants :

- » l'exercice : donnez un aperçu des projets et des activités (peuvent être tirés du point 4A du formulaire d'autoévaluation) ou de la liste d'activités et de tâches réalisées, qui ont été préparés lors de l'examen de votre champ d'exercice;
- » les échanges entre pairs : prenez note des types de discussions et des personnes présentes;
- » les cours : prenez note des cours suivis ou donnés;
- » la lecture : prenez note des livres, des périodiques, des articles, etc., lus, écrits ou élaborés;
- » les cercles d'études (séances au bureau ou visites d'études avec des pairs et des experts);
- » les comités : prenez note de la nature et des types de comités, ainsi que des fonctions;
- » les conférences : prenez note des conférences, des séminaires, des cours et de la formation donnés;
- » les examens de rendement récents effectués par votre employeur;
- » les vérifications de la certification ou les vérifications internes récentes qui visaient les aspects de vos domaines d'exercice;
- » le mentorat, y compris le parrainage de membres inscrits;
- » la recherche ou les essais opérationnels;
- » les réunions de planification stratégique ou les séances de remue-méninges afin d'améliorer l'organisation ou le rendement professionnel.

### Question 3 : Les aspects relatifs à l'exercice du génie

Les lois provinciales et territoriales sur les ingénieurs établissent la profession d'ingénieur et définissent l'exercice du génie. Ces lois accordent le droit exclusif de l'exercice du génie aux membres inscrits auprès d'au moins un des membres constituants d'Ingénieurs Canada.

En vous servant de la définition de l'exercice du génie, déterminez quels aspects du génie s'inscrivent dans votre exercice, s'il y a lieu (y compris les activités de bénévolat liées à l'exercice du génie).

Si vous ne savez pas si une certaine activité s'inscrit dans la définition du génie pour la zone de compétence dans laquelle vous êtes inscrit, le personnel de votre association ou ordre peut être en mesure de vous aider. Si vous avez besoin d'aide, vous pouvez communiquer avec le registraire ou le service de l'admission de votre association ou ordre.

L'autoévaluation peut mener à la conclusion que vous n'exercez pas la profession d'ingénieur en tant que telle. Elle constitue tout de même un outil qui vous permet de rester à jour en qualité de membre. Quels que soient les domaines d'exercice, il convient toujours de se tenir au courant du travail afin de pouvoir exercer selon la norme requise de diligence raisonnable. Les outils d'autoévaluation personnelle et professionnelle compris dans le présent document constituent un élément important du plan de développement professionnel.

Quel que soit votre domaine d'exercice ou que vous exerciez ou non la profession d'ingénieur, vous devriez remplir le formulaire d'autoévaluation comme élément clé de l'élaboration ou de la mise à jour de votre plan de DPC.

### Question 4 : Évaluation de l'exercice du génie

#### Question 4A : Domaines d'exercice

Domaines d'exercice primaires, secondaires et tertiaires déterminés selon les critères énoncés ci-dessous :

- » les domaines primaires d'exercice du génie prennent plus de 35 p. cent de votre temps;
- » les domaines secondaires d'exercice du génie prennent entre 10 et 35 p. cent de votre temps;
- » les domaines tertiaires d'exercice du génie prennent moins de 10 p. cent de votre temps.

La meilleure façon de déterminer les domaines d'exercice consiste à examiner les agendas et les feuilles de temps.

#### Question 4B : Évaluation de l'exercice professionnel

À la question 4B, on vous demande de comparer vos exigences en matière de développement professionnel aux domaines d'exercice énoncés. L'échelle de compétence suivante définit les différents niveaux pouvant servir à mesurer la réalisation des tâches ou des activités dans chacun des éléments d'exercice :

Niveau 1 : Réalise l'activité moyennant beaucoup de supervision et d'orientation

Effectue des tâches routinières élémentaires et prévisibles

Peu ou pas du tout de responsabilité ou d'autonomie pour la tâche/l'activité

Niveau 2 : Supervision nécessaire dans les situations les plus complexes seulement

Un peu de responsabilité individuelle ou d'autonomie pour la tâche/l'activité

Niveau 3 : Réalise l'activité dans des contextes parfois complexes et peu routiniers

Beaucoup de responsabilité et d'autonomie

Peut superviser le travail d'autres personnes

Niveau 4 : Réalise l'activité dans une vaste gamme de contextes complexes et peu routiniers

Grande autonomie individuelle

Peut former d'autres personnes à l'activité

Niveau 5 : Peut avoir une vision stratégique

Applique une vaste gamme de principes fondamentaux et de techniques complexes dans une grande variété de contextes souvent imprévisibles

Vaste champ d'autonomie individuelle

Pour chaque domaine d'exercice énoncé à la question 4A : Domaines d'exercice, indiquez le niveau de compétence requis (en fonction de l'échelle de 5 points) pour effectuer le travail (colonne A). Indiquez le niveau de compétence actuel pour un domaine d'exercice donné en utilisant la même échelle de 5 points (colonne B).

Les domaines d'exercice pour lesquels votre niveau actuel de connaissances et d'expérience (colonne B) est moins élevé que ce qui est requis (colonne A) formeront le point de départ de votre plan de développement professionnel pour la prochaine année. Le plan de développement professionnel devrait tenir compte de chaque « besoin d'apprentissage ».

Questions 5, 6 et 7 : Se maintenir à jour

En tant qu'ingénieur, vous êtes tenu, conformément à votre code de déontologie (ainsi qu'aux programmes obligatoires dans certaines zones de compétence), d'assurer le maintien de votre compétence dans tous les domaines de responsabilité professionnelle. Afin de vous aider à déterminer si vous êtes à jour, des outils ont été élaborés pour les trois domaines suivants :

- » Exercice en général (annexe B, partie A)
- » Évaluation de la compétence en génie (annexe B, partie B)
- » Domaines d'exercice non techniques et non liés au domaine du génie (annexe B, partie C)

Question 8 : L'atteinte des objectifs du plan de développement professionnel de l'année précédente

Vous devriez analyser votre plan de développement professionnel de l'année précédente afin de déterminer si les buts ont été atteints. Pour chaque but qui ne l'a pas été, évaluez-en la pertinence et déterminez les mesures à prendre, s'il y a lieu.

### **Partie B – Évaluation de la compétence en génie**

L'évaluation de la compétence en génie vous présentera une vision claire des forces et des besoins d'apprentissage pour les aspects techniques et relatifs au génie de votre exercice professionnel. La partie B de l'annexe B est un exemple de formulaire qui peut être utilisé pour cette partie de l'autoévaluation.

Ce modèle de formulaire peut être utilisé pour documenter les compétences dans les cinq domaines d'exercice qui s'appliquent à l'exercice du génie. Chaque domaine de compétence peut comporter jusqu'à plusieurs éléments. Vous trouverez ci-dessous des indications qui vous guideront pour remplir les différentes colonnes du tableau.

Tous les éléments d'exercice ne s'appliqueront pas nécessairement à vos fonctions ou à vos aspirations de carrière. Si les éléments d'exercice tels qu'ils sont décrits ne s'appliquent pas ou si vous n'exécutez pas les fonctions qui répondent à certaines ou à la totalité des descriptions, répondez non. Si certains ou la totalité des descripteurs s'appliquent, répondez oui. Si vous répondez par la négative à un grand nombre de ces questions, il conviendrait d'examiner attentivement votre champ d'exercice et votre capacité à exercer la profession d'ingénieur.

Pour chacun des éléments d'exercice, indiquez les activités et les tâches que vous effectuez actuellement dans le cadre de votre travail ou que vous réaliserez au cours de la période visée par le présent plan. Ces énoncés révéleront le niveau de compétence relatif à cet élément. Pour vous aider en ce qui a trait au niveau de détail et à la formulation, veuillez consulter les exemples de formulaires remplis à l'intention des ingénieurs au début, à mi-chemin ou à un stade plus avancé de leur carrière qui se trouvent dans l'autre volume.

En fonction de la liste d'activités et de tâches relative à chaque élément d'exercice, évaluez si cet élément constitue une force ou un besoin d'apprentissage (par exemple dans le cas où la réalisation de certaines tâches ne satisfait pas aux exigences de votre poste actuel et (ou) de vos aspirations de carrière). Utilisez les niveaux de compétence définis à la partie A pour vous aider à établir votre niveau actuel afin de le comparer aux exigences actuelles ou futures de votre emploi. Si votre niveau de compétence est assez élevé pour satisfaire aux exigences de votre emploi ou de vos aspirations de carrière, il peut s'agir d'une force et, dans le cas contraire, vous avez alors déterminé la possibilité d'un besoin d'apprentissage afin d'améliorer votre niveau de compétence.

Lorsqu'il existe des normes de compétence, p. ex., dans l'entreprise, le secteur industriel ou le milieu professionnel, il est recommandé de les utiliser comme repères, en particulier pour déterminer le niveau de compétence requis. Ce tableau vous permettra de cerner les besoins d'apprentissage ainsi que d'en déterminer l'étendue, c'est-à-dire que si un niveau actuel de compétence est bien inférieur au niveau requis, il est probable qu'il sera nécessaire de diriger les efforts de DPC vers ce domaine, par opposition à un autre domaine pour lequel l'écart entre le niveau actuel et le niveau requis est plus faible. L'évaluation de la compétence peut être appliquée aux tâches, aux activités ou aux responsabilités individuelles qui vous incombent, et peut également s'appliquer à vos buts et objectifs futurs définis. Voici des sources d'information que vous pouvez consulter pour apporter ce jugement :

Niveau de compétence actuel

- » exercice : projets et activités antérieurs (tirés du point 4A du Formulaire d'autoévaluation et du curriculum vitæ);
- » échanges avec les pairs : registre des types de discussion et des personnes présentes;
- » cours : registre des cours suivis ou donnés;
- » lecture : registre des livres, des périodiques, des articles, etc. lus, écrits ou rédigés;
- » cercles d'études (séances au bureau et visites d'études avec des pairs et des experts);
- » comités : registre de la nature et des types de comités, ainsi que des fonctions;

- » conférences : registre des conférences, des séminaires, des cours et de la formation donnés;
- » examens de rendement récents effectués par l'employeur.

#### Niveau de compétence requis

- » description de travail du poste actuel (ou description du poste que l'ingénieur souhaite obtenir);
- » cadre de compétences publié par l'employeur;
- » consultation avec les superviseurs, un mentor, les collègues, la direction;
- » normes du secteur ou de l'employeur.

#### Partie C – Compétences non techniques et non liées au domaine du génie

L'autoévaluation de la compétence doit nécessairement comprendre les compétences non techniques et les compétences non liées au domaine du génie afin de satisfaire à ces éléments importants de l'exercice du génie.

Les compétences non techniques ont de plus en plus de valeur pour le secteur industriel et les employeurs, notamment en raison de l'adoption de nouveaux modèles organisationnels. Elles deviennent des éléments critiques dans les décisions en matière de recrutement et de progression professionnelle. Les compétences non techniques clés qui prennent de plus en plus d'importance sont celles qui sont nécessaires pour assurer l'efficacité d'une équipe. Parmi les éléments clés permettant d'évaluer l'ensemble de vos compétences dans ce domaine, notons les suivantes :

- » la communication orale et écrite;
- » les relations interpersonnelles;
- » la gestion de projets;
- » la résolution de problèmes;
- » la gestion;
- » les affaires.

La partie C de l'annexe B présente les formulaires pour évaluer vos forces et vos besoins d'apprentissage dans ces domaines. Vous pouvez utiliser les niveaux de compétence que vous avez utilisés pour évaluer vos compétences en génie. Afin de garantir l'uniformité, vous devez également utiliser les sources d'information que vous avez consultées pour juger des niveaux de compétence en génie actuel et requis (partie B) pour l'évaluation des compétences non techniques et non liées au domaine du génie (partie C).

On recommande d'utiliser le même processus, c'est-à-dire d'énoncer les activités et les tâches qui font appel à ces habiletés pour vous aider à juger de votre niveau de compétence actuel et du niveau souhaité afin de vous aider à déterminer les compétences qui représentent une force et celles qui représentent un besoin d'apprentissage.

Annexe B - Partie A : Évaluation globale de l'exercice, Partie B : Évaluation de la compétence en génie, et Partie C : Évaluation des domaines d'exercice non techniques et non liés au domaine du génie

## Annexe C - Guide relatif au plan de développement professionnel

### Élaboration du plan initial

Lorsque les trois parties du formulaire d'autoévaluation (annexe B) sont remplies, les besoins d'apprentissage devraient être cernés en analysant chacune des trois parties (parties A, B et C) pour lesquelles le niveau requis était plus élevé que le niveau actuel de compétence. Les besoins d'apprentissage devraient être regroupés dans chacun des trois domaines et classés par ordre de priorité.

Vous pouvez utiliser une des trois méthodes suivantes pour déterminer les priorités dans chaque domaine :

- » donner la priorité aux domaines dont l'écart entre le niveau de compétence requis et le niveau actuel est le plus prononcé, puisqu'ils indiquent les lacunes les plus importantes;
- » en fonction de vos propres objectifs et priorités;
- » une combinaison des deux méthodes.

Vous devriez déterminer les domaines d'exercice spécifiques à maintenir, ceux qui sont à élargir et (ou) les nouveaux domaines à acquérir.

On suggère de définir les buts et les objectifs à court terme pour maintenir et élargir le champ d'exercice pendant les douze mois

à venir environ. Les objectifs devraient être réalistes (en fonction du temps disponible, de l'aide financière et du soutien et des efforts de l'entreprise) et mesurables, de façon à voir quand ils seront atteints. Ils devraient être classés par ordre de priorité et des calendriers raisonnables devraient être établis pour les atteindre. On recommande de ne pas planifier ni classer par ordre de priorité plus de trois ou quatre objectifs pour une année.

Vous devriez inscrire ces objectifs et activités sur papier. Cette annexe renferme un modèle de formulaire pour dresser le plan. Dans la colonne Mesures à prendre, déterminez le ou les type(s) de DPC à mettre en œuvre pour atteindre chacun des objectifs et, si possible, cerner la possibilité de DPC correspondante, p. ex., cours et date, formation en cours d'emploi, etc., pour chaque but ou objectif.

### **Types de développement professionnel**

Il existe de nombreuses méthodes de DPC pour répondre aux besoins d'un plan de DPC. La plupart des membres constituants encouragent ou obligent leurs membres à avoir recours à une combinaison de méthodes plutôt qu'à se fier à une seule. Les membres constituants reconnaissent divers types de DPC permettant de respecter les exigences de communication d'information sur le DPC, le cas échéant. Ces catégories comprennent les suivantes :

**L'exercice professionnel** : Le travail technique dans le domaine d'exercice d'un ingénieur est reconnu comme un élément important de la compétence. Dans son travail, l'ingénieur cherche à saisir les occasions de combler les lacunes qu'il a repérées.

**La formation structurée** : cours ou programmes structurés pouvant être crédités et comporter un processus d'évaluation. Cela peut comprendre des séminaires, des cours, des ateliers et des cours universitaires ou collégiaux donnés dans le cadre traditionnel d'une salle de cours ou à distance à l'aide de moyens comme la correspondance, des cassettes vidéo ou l'échange interactif de fichiers électroniques. Au nombre des exemples, on peut citer les cours de premier cycle ou de cycles supérieurs offerts par les universités, les collèges et les instituts techniques, les cours commandités par l'industrie, les programmes et séminaires, les programmes de formation et la formation structurée en cours d'emploi offerts par les employeurs, et les cours abrégés proposés par les sociétés savantes dans le domaine technique.

**La formation non officielle** : activités qui ne sont normalement pas offertes par un établissement d'enseignement ou autre organisme officiel, mais qui servent à accroître les connaissances et les habiletés ou à approfondir le jugement. Cela comprend l'étude autonome (p. ex., la lecture de revues, livres ou manuels techniques), la participation à des ateliers de conférences, à des foires commerciales et à des réunions techniques, professionnelles et de gestion, et la discussion structurée de questions techniques ou professionnelles avec des pairs.

**Les activités publiques, communautaires et professionnelles** : participation active à des associations ou sociétés professionnelles, techniques ou de gestion permettant une interaction avec des pairs et l'exposition à de nouvelles idées et technologies.

Pour les ingénieurs, l'objectif général des services consiste à saisir et apprécier l'importance du travail bénévole comme membre de la profession ou de la collectivité

**Les contributions à l'avancement des connaissances** : Préparation, publication et (ou) présentation d'articles, de revues, de codes, de normes ou de brevets qui élargissent ou développent les connaissances techniques au sein de la discipline.

Annexe C : Formulaire relatif au plan de développement professionnel