



**Ordre
des ingénieurs
forestiers
du Québec**

**GUIDE D'APPLICATION
DE LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE
DE L'ORDRE DES
INGÉNIEURS FORESTIERS
DU QUÉBEC**

Octobre 2008

**INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES
À LA POLITIQUE DE FORMATION CONTINUE
DE L'ORDRE DES INGÉNIEURS FORESTIERS DU QUÉBEC**

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|---|-----------|
| INTRODUCTION | 3 |
| 1. COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE DE L'INGÉNIEUR FORESTIER | 4 |
| 1.1 Définition de la compétence | 4 |
| 2. DÉFINITION DES TERMES | 6 |
| 2.1 Les connaissances de l'ingénieur forestier | 6 |
| 2.2 Les savoir-faire de l'ingénieur forestier | 7 |
| 2.3 Le savoir-être de l'ingénieur forestier | 8 |
| 3. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS FORESTIERS..... | 9 |
| 3.1 Les responsabilités de l'ingénieur forestier..... | 10 |
| 3.2 Les responsabilités de l'Ordre..... | 11 |
| 4. NOTES ADDITIONNELLES | 12 |
| 4.1 Établissement des besoins..... | 12 |
| 4.2 Promouvoir l'usage d'un plan de formation professionnelle..... | 12 |
| 4.3 Le registre personnel permanent..... | 13 |
| 4.4 La promotion de la formation continue | 13 |
| 5. REMERCIEMENTS | 14 |
| BIBLIOGRAPHIE | 15 |

INTRODUCTION

La principale fonction de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec (OIFQ) est d'assurer la protection du public, notamment en prenant des mesures pour que les ingénieurs forestiers exercent leur profession avec le plus de compétence possible, avec un sens approprié de l'éthique et en assumant la responsabilité des actes qu'ils posent. À cette fin, l'Ordre contrôle l'accès à l'exercice de la profession, surveille la pratique des personnes autorisées à l'exercer et voit au respect de la discipline professionnelle.

En outre, il est de la responsabilité de l'Ordre de promouvoir et de soutenir le maintien et le développement des compétences chez les personnes qu'il autorise à pratiquer la profession d'ingénieur forestier. Il doit donc faire en sorte que ses membres conservent et améliorent les connaissances, les habiletés, les attitudes et les aptitudes qui leur permettent de pratiquer la profession.

Les personnes exerçant la profession d'ingénieur forestier ont un statut professionnel duquel découlent des devoirs et des obligations envers le public, envers le client ou l'employeur et envers la profession (*Code de déontologie des ingénieurs forestiers du Québec*). Pour remplir ses devoirs et respecter ses obligations, l'ingénieur forestier doit faire preuve de professionnalisme, c'est-à-dire qu'outre sa maîtrise d'un certain *corpus* de **savoir** et de **savoir-faire** constitutifs de sa profession, il doit épouser et actualiser les valeurs, les attitudes et les conceptions lui permettant d'exercer sa profession avec compétence et avec intégrité, c'est le **savoir-être**. Il doit faire preuve, par exemple, du maintien de sa compétence, du respect du secret professionnel, du souci du bien public et de sa protection ainsi que du souci de bien posséder les connaissances d'un domaine donné.

Bien que le changement soit une constante de la profession d'ingénieur forestier et des autres professions, il est indéniable que l'évolution de la profession et la mutation de l'environnement dans lequel elle s'exerce au Québec se sont accélérées au cours de la dernière décennie. Ces changements entraînent une évolution rapide des compétences requises de l'ingénieur forestier, tant celles qui sont acquises au cours de sa formation initiale que celles qu'il développe ou maintient à jour durant sa carrière. Cette évolution des compétences prend encore plus d'importance pour ceux, de plus en plus nombreux, qui changent plus fréquemment qu'avant de fonction ou d'emploi.

L'Ordre reconnaît que chaque ingénieur forestier n'a pas nécessairement les mêmes besoins en matière de développement des compétences; ceux-ci varient selon son positionnement dans sa carrière, son expérience dans le poste ou encore suivant la diversité de son parcours professionnel.

Enfin, l'Ordre constate que les stratégies et les approches de développement des compétences et des habiletés sont désormais fort diversifiées et que, dans bien des cas, c'est le recours simultané à plusieurs d'entre elles qui garantit l'efficacité. Plusieurs avenues peuvent potentiellement favoriser le développement en continu du capital de compétence des ingénieurs forestiers: formation traditionnelle structurée, Internet, approches « auto formatives » visant à favoriser le développement de la responsabilité et de l'autonomie de la personne, apprentissage réalisé en situation de travail ou au cours d'un parcours professionnel soigneusement encadré, perfectionnement ciblé, cumul et intégration d'expériences dans le cadre de l'exercice de la profession, collecte spontanée d'informations.

L'Ordre, par l'adoption de sa *Politique de formation continue*, privilégie actuellement une formule souple et flexible de promotion du perfectionnement professionnel qui mise sur l'engagement personnel de chaque membre de mettre à jour régulièrement ses connaissances en fonction de ses propres besoins.

1. COMPÉTENCE PROFESSIONNELLE DE L'INGÉNIEUR FORESTIER

L'importance du maintien et du développement des connaissances des ingénieurs forestiers s'est accentuée dans la dernière décennie en raison de l'accroissement du rythme de l'évolution technologique et des changements socio-économiques. En conséquence, l'ingénieur forestier du début du XXI^e siècle doit veiller à l'adaptation et au maintien de ses connaissances, au risque de voir celles-ci devenir rapidement désuètes.

1.1 Définition de la compétence

Le dictionnaire définit une personne compétente comme étant celle qui a « *des connaissances approfondies dans une matière, qu'elle est capable d'en bien juger* ».

Dans les années 1990, le Forum de l'inspection professionnelle du Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ) s'est penché sur la notion de compétence. Au terme d'une réflexion collective, les ordres professionnels ont convenu que :

« La compétence professionnelle se mesure par l'étendue de :

1. ses connaissances dans les champs de pratique où il exerce;
2. sa capacité à utiliser avec habileté ses connaissances;
3. sa capacité à bien administrer sa pratique;
4. sa capacité à juger les limites de sa compétence et d'en informer ses clients;
5. sa capacité à élaborer ses dossiers et à mener à bonne fin ses mandats;
6. ses capacités intellectuelles, émotives et physiques. »

Le *Guide de pratique professionnelle* de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec reprend cela et ajoute :

« L'ingénieur forestier compétent maîtrise les connaissances appropriées à l'exercice de sa profession. Sa compétence s'exprime par l'application des principes de la science, mais elle implique aussi le jugement pratique et l'habileté à utiliser les connaissances acquises de façon rigoureuse. Il tient compte de la pratique reconnue du génie forestier dans l'exercice de sa profession, en termes de savoir, de savoir-être et de savoir-faire. La compétence relève également de l'art puisqu'elle implique une partie importante de jugement et d'habileté à utiliser et intégrer les notions apprises. Afin de pouvoir révéler sa science et son art dans l'exercice de sa profession, l'ingénieur forestier doit pouvoir compter sur la latitude requise à l'expression de son jugement et de sa compétence. L'ingénieur forestier doit exercer son autonomie en recherchant des points de complémentarité avec les autres professionnels, dans le meilleur intérêt du client, dans le respect du champ de compétence des autres professionnels dans le respect des limites de sa propre spécificité. »

Quant au Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), il présente sur son site Web la notion de compétence suivante :

« Qu'entend-on par compétence? Celle-ci réfère communément à l'ensemble des connaissances et des habiletés requises pour accomplir des activités. Aujourd'hui, on associe de plus en plus la compétence à la capacité pour un individu de s'insérer dans un milieu de travail, à sa mobilité ou à sa performance. La compétence entendue au sens de compétence professionnelle - c'est-à-dire la compétence en contexte de risque de préjudice - comporte cependant des dimensions particulières. En effet, au-delà des connaissances et des habiletés propres à un domaine, le professionnel doit démontrer une capacité à intégrer et mettre en application celles-ci dans des situations diverses et complexes, au service d'un client ou employeur et en prévention des préjudices pour ce dernier. On parle alors de dimensions éthique et déontologique dans l'appréciation des besoins et des services. La compétence ainsi définie supporte l'exercice du jugement

Enfin l'Ordre des ergothérapeutes du Québec retient la définition suivante, extraite du *Guide de l'ergothérapeute* (2004) :

« La notion de compétence s'articule autour de la capacité d'une personne à assumer des responsabilités professionnelles et personnelles dans le cadre de l'exercice de sa profession. De manière générale, on peut définir la compétence professionnelle comme étant la capacité d'un professionnel à utiliser ses connaissances, ses habiletés et son jugement pour analyser une situation complexe, définir un problème, solutionner, proposer des actions ainsi qu'interagir avec les clients et l'environnement du secteur d'activité dans lequel il exerce. La compétence professionnelle d'un individu se traduit également par sa capacité de juger les limites de celle-ci. On attend de chaque professionnel qu'il assume les responsabilités fondamentales liées à l'exercice d'une profession au Québec. »

En résumé, la compétence professionnelle consiste en la capacité de l'ingénieur forestier à exercer ses responsabilités et à remplir ses fonctions de façon adéquate. Elle est constituée de l'ensemble des connaissances, du savoir-faire et du savoir-être maîtrisés par l'ingénieur forestier, lui permettant d'assurer la sécurité du public, d'être performant dans les fonctions qu'il exerce et de favoriser le développement de sa carrière.

La compétence professionnelle de l'ingénieur forestier est composée de compétences génériques, qui concernent à un niveau ou à un autre l'ensemble des membres de sa profession, et de compétences spécifiques, liées directement à son champ de spécialisation, à son domaine d'activités ou encore à la fonction qu'il occupe. Le capital de compétences acquises et mobilisables par l'ingénieur forestier à un moment donné dans chacun de ses domaines de compétences variera en fonction de sa formation initiale et de l'expérience qu'il aura acquise au cours de sa carrière (notamment selon les fonctions occupées, la diversité de ces dernières, les formations additionnelles suivies, l'information recueillie et intégrée à la pratique, etc.).

Exemples de compétences génériques¹ :

Capacité à communiquer

Connaissances en gestion

Maîtrise du processus de renouvellement des connaissances et des habiletés acquises

Acquisition et analyse de l'information

Raisonnement critique

Négociation de contrats ou d'ententes

Exemples de compétences spécifiques :

Développement de nouveaux traitements forestiers, leur mise en application et leur suivi

Détermination de possibilité forestière

Évaluation forestière

Sylviculture des résineux ou des feuillus

Utilisation des systèmes d'informations à référence spatiale

Maîtrise des connaissances requises pour la réalisation des PGAF

La compétence professionnelle rend l'ingénieur forestier capable d'utiliser et de combiner les connaissances, le savoir-faire et le savoir-être qu'il a pu acquérir et utiliser pour maîtriser des situations professionnelles et obtenir les résultats attendus par son employeur ou son client. L'ingénieur forestier compétent est non seulement efficace (atteinte des objectifs), mais également efficient, c'est-à-dire qu'il est en mesure d'obtenir les résultats attendus dans des délais raisonnables et en utilisant de façon optimale les ressources humaines, matérielles, financières et informationnelles mises à sa disposition.

2. DÉFINITION² DES TERMES

2.1 Les connaissances de l'ingénieur forestier

Les connaissances nécessaires à l'ingénieur forestier dans l'exercice de son activité professionnelle sont composées d'un ensemble diversifié de savoirs qu'il doit maîtriser et intégrer pour accomplir efficacement son travail. On distingue les connaissances générales, les connaissances spécifiques à l'environnement professionnel et les connaissances procédurales.

Connaissances générales

Il s'agit de l'ensemble des savoirs théoriques (concepts, savoirs disciplinaires, etc.) qui servent à comprendre un phénomène, un objet, une situation, une organisation ou un processus. Ils visent à en décrire et à en expliquer les composantes ou la structure, à en saisir les lois de fonctionnement ou de transformation ainsi qu'à en comprendre le sens ou la raison d'être. Ce sont des savoirs d'intelligibilité.

Exemples :

Compréhension des principes de la photosynthèse

Compréhension des principes propres à la croissance des arbres

¹ Tous les exemples mentionnés dans la présente politique sont relatifs à l'exercice de la profession d'ingénieur forestier.

² Les définitions retenues dans le cadre de cette politique concernant les concepts de connaissances, de savoir-faire et de savoir-être sont largement inspirées des travaux de Guy Le Boterf (1997, 1998).

*Compréhension des principes d'évaluation forestière
Compréhension des cycles physiologiques de l'arbre
Compréhension des principes propres à l'hydrologie forestière*

Connaissances spécifiques à l'environnement professionnel

Ce sont les connaissances sur le contexte de travail de l'ingénieur forestier : équipements, règles de gestion, culture organisationnelle, codes sociaux, organisation de l'entreprise, législation et réglementation. Elles permettent d'agir sur mesure.

Exemples :

*Connaissances des lois et règlements applicables au domaine forestier
Utilisation du Guide de saines pratiques en forêt privée
Application et mise en place de processus de certification*

Connaissances procédurales

Elles visent à décrire « comment il faut faire » et « comment s'y prendre pour ». Ces savoirs opératifs décrivent des procédures, des méthodes et des modes opératoires, c'est-à-dire des enchaînements explicites d'opérations ou de séries ordonnées d'actions orientées vers la réalisation d'un but déterminé. Ce sont des ensembles d'instructions à réaliser dans un ordre établi.

Exemples :

*Application d'une procédure de sauvegarde de fichiers numériques
Utilisation d'une méthode de détermination de superficies sur le terrain
Utilisation d'une méthode de mesurage
Utilisation d'une méthode d'inventaire spécifique
Utilisation d'une méthode de cheminement critique
Élaboration de la planification nécessaire au maintien d'un CAAF (PGAF, PQAF, PAIF)*

2.2 Les savoir-faire de l'ingénieur forestier

Le savoir-faire global de l'ingénieur forestier dans le cadre de son activité professionnelle est défini comme la combinaison d'un ensemble de savoir-faire opérationnels, expérimentiels, relationnels et cognitifs.

Savoir-faire opérationnels

Ce sont les démarches, les méthodes, les procédures et les instruments dont la personne maîtrise l'application pratique. Ils permettent de savoir opérer, notamment des systèmes et des séquences logiques d'exécution.

Exemples :

*Effectuer un relevé de terrain à l'aide d'un GPS
Utilisation d'un logiciel spécialisé : Sylva, Patchwork, Woodstock
Déploiement des ressources pour combattre un incendie de forêt*

Savoir-faire expérimentiels

Ils sont issus de l'expérience, de l'action. Les savoir-faire sont exprimables. On les désigne souvent par les termes suivants : connaissances tacites, tours de main, façons de faire, coups d'oeil, astuces, virtuosité, etc.

Exemples :

Évaluation d'un volume de bois ou d'une surface terrière
Évaluation d'une usine ou d'un processus de transformation
Préparation du budget d'un projet
Planification préliminaire d'un tracé de chemin forestier

Savoir-faire relationnels

Ce sont des capacités qui permettent de coopérer efficacement avec autrui : capacités d'écoute, de négociation, de travail en équipe et de travail en réseau.

Exemples :

Habilité en formation
Capacité de vulgarisation
Habilité en communication interpersonnelle

Savoir-faire cognitifs

Ils correspondent à des opérations intellectuelles nécessaires à l'analyse et à la résolution de problèmes, à la conception de produits de processus, de systèmes, à la prise de décisions et à l'invention : induction, déduction, raisonnement par analogie, production d'hypothèses, généralisation, etc. Autant d'opérations qui permettent d'inférer, c'est-à-dire de créer des informations nouvelles à partir d'informations existantes.

Exemples :

Mise au point d'un procédé de fabrication
Établissement d'un diagnostic sylvicole et rédaction d'une prescription
Mise au point d'un procédé de transformation des bois
Résolution d'un problème

2.3 Le savoir-être de l'ingénieur forestier

Le savoir-être de l'ingénieur forestier est formé de ses attitudes et de ses aptitudes.

Attitudes

Les attitudes sont fondées sur un système de valeurs. Elles représentent un ensemble de dispositions à l'égard de quelqu'un ou de quelque chose, un ensemble de jugements et de tendances qui poussent à un comportement.

Exemples :

Ouverture au dialogue et à l'écoute
Tolérance envers autrui
Rigueur

Aptitudes

Les aptitudes (ou qualités de la personne) correspondent aux caractéristiques de la personnalité de chaque ingénieur forestier. Par définition, il s'agit de données relativement stables, qui ne peuvent être modifiées qu'à la marge par des activités de formation et de développement.

Exemples :

Esprit d'initiative

Capacité à supporter l'ambiguïté

Sens de la diplomatie

Esprit d'entrepreneurship

Jugement, discernement, sens critique

3. PARTAGE DES RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD DU DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS FORESTIERS

L'étudiant assimile, au cours de sa formation initiale, les connaissances jugées essentielles. Évidemment, beaucoup des connaissances acquises demeurent parce qu'elles reposent sur des faits démontrés scientifiquement. Cependant, nombre de ces connaissances et de ces méthodes évoluent constamment; elles augmentent et se diversifient à un rythme accéléré. Certains changements ont une portée qui dépasse largement le cadre d'une spécialité. Ainsi, le développement de l'informatique a-t-il eu des répercussions considérables sur toutes les spécialités de la foresterie. L'accroissement phénoménal des capacités de calcul, de modélisation et de simulation qui résulte de l'utilisation de l'informatique, de même que la géomatique, ont élargi la portée de la profession et favorisé l'optimisation des méthodes et les approches intégrées.

Outre l'acquisition de connaissances et de méthodes, la formation initiale du futur ingénieur forestier doit aider ce dernier à développer son esprit de synthèse et à utiliser ses connaissances de la façon la plus adéquate possible.

Le finissant n'est pas sitôt diplômé qu'il doit déjà améliorer les compétences qu'il vient d'acquérir et en développer de nouvelles s'il veut suivre l'évolution de son domaine. Par ailleurs, plusieurs ingénieurs forestiers sont appelés à travailler dans des spécialités différentes de celle dans laquelle ils ont été formés. De nombreux autres oeuvrent dans des sphères extérieures ou connexes à la profession proprement dite.

Le besoin de maîtriser les connaissances et les méthodes particulières à son secteur d'expertise ou la nécessité d'en suivre l'évolution ne sont pas les seuls facteurs qui obligent l'ingénieur forestier à investir continuellement dans son développement professionnel. En effet, l'ingénieur forestier doit adapter sa pratique aux contextes social, environnemental, économique et juridique.

Vient ensuite l'importance grandissante des fonctions de gestion dévolues à l'ingénieur forestier; entre autres, la gestion des ressources humaines, la gestion budgétaire, la gestion de la technologie et de son développement, la gestion environnementale et les communications font partie du quotidien de l'ingénieur forestier.

Ces derniers facteurs font que l'ingénieur forestier doit poursuivre le développement de ses compétences dans bien d'autres domaines que dans celui de son expertise. Il a certainement autant à faire pour favoriser son adaptation continue aux attentes, aux exigences ou aux contraintes du milieu et pour développer ses aptitudes à gérer que pour maintenir sa compétence en foresterie.

3.1 Les responsabilités de l'ingénieur forestier

Chaque ingénieur forestier n'a pas nécessairement les mêmes besoins en matière de développement des compétences; ceux-ci varient selon son positionnement dans sa carrière, son expérience dans le poste qu'il occupe ou encore suivant la diversité de son parcours professionnel.

L'ingénieur forestier est le premier responsable de son développement professionnel. Il lui incombe de s'engager dans des activités qui lui permettent d'actualiser ses compétences dans le domaine où il exerce, d'adapter sa pratique aux exigences de son milieu et d'assumer ses fonctions de gestion.

Le *Code de déontologie des ingénieurs forestiers* lui commande d'ailleurs de s'acquitter de cette responsabilité, voire de concourir au développement de sa profession. Notons, au-delà du devoir moral de chaque professionnel de demeurer compétent et informé, les articles suivants du *Code de déontologie des ingénieurs forestiers* :

2. *La conduite de l'ingénieur forestier doit être empreinte d'objectivité et d'honnêteté intellectuelle. Son premier devoir consiste à tenir compte des conséquences de l'exécution de ses travaux sur l'environnement et sur la santé, la sécurité et la propriété de toute personne.*

3. *L'ingénieur forestier doit appuyer toute mesure susceptible d'améliorer la qualité et la disponibilité de ses services professionnels. De même, il doit appuyer toute mesure qu'il juge susceptible d'améliorer le patrimoine forestier et le bien-être de la société.*

5. *L'ingénieur forestier ne doit exprimer son avis sur des questions ayant trait à la foresterie, que si cet avis est basé sur des connaissances suffisantes. À cet effet, il doit maintenir à jour ses connaissances relatives à l'exercice de sa profession.*

7. *L'ingénieur forestier doit favoriser les mesures d'éducation et d'information dans le domaine où il exerce*

57. *L'ingénieur forestier doit, dans la mesure du possible, aider au développement de sa profession, soit en partageant ses connaissances et son expérience avec ses confrères, soit en participant, à titre de personne-ressource, aux activités de formation continue, soit en agissant comme maître de stage auprès des candidats à l'obtention du permis, soit en apportant sa contribution aux publications scientifiques et professionnelles, soit de toute autre façon qui relève de sa compétence.*

Les constats faits en inspection professionnelle montrent que les ingénieurs forestiers s'investissent beaucoup en formation continue, mais utilisent peu de moyens pour en témoigner. C'est pourquoi la *Politique de formation continue* suggère fortement que chaque ingénieur forestier tienne un registre personnel permanent de toutes les activités de

formation continue qui contribuent à maintenir ou améliorer ses connaissances et à produire annuellement, sur une base volontaire, une *Déclaration de formation continue* au moment de son inscription au Tableau des membres.

Ainsi, le critère à retenir pour inscrire une activité au registre est que cette dernière, peu importe sa forme, ait amélioré les connaissances et les habiletés du professionnel.

3.2 Les responsabilités de l'Ordre

L'Ordre a l'obligation d'encourager et de soutenir le développement des compétences professionnelles de chaque ingénieur forestier. Le Législateur s'attend à ce que l'Ordre s'applique à promouvoir et à soutenir le développement professionnel de ses membres, notamment par certains pouvoirs qui lui ont été donnés par le *Code des professions*, en particulier les dispositions suivantes :

- [...] *Le Conseil d'administration, notamment : [...]*
 - 3° *s'assure que des activités, des cours ou des stages de formation continue sont offerts aux membres de l'ordre (C.P., art. 62);*
- *Le Conseil d'administration d'un ordre peut, sur recommandation du comité d'inspection professionnelle ou du conseil de discipline ou dans les cas prévus par un règlement adopté (...) obliger tout membre de cet ordre à compléter avec succès un stage ou un cours de perfectionnement ou l'obliger aux deux à la fois [...]. (C.P., art.55);*
- *Le Conseil d'administration peut, par règlement : [...]*
 - o) déterminer les obligations de formation continue ou le cadre de ces obligations auxquelles les membres de l'ordre ou une classe d'entre eux doivent se conformer, selon les modalités fixées par résolution du Conseil d'administration; ce règlement doit alors contenir les modes de contrôle, de supervision ou d'évaluation des obligations, les sanctions découlant du défaut de s'y conformer et, le cas échéant, les cas de dispense de s'y conformer (C.P., art. 94)*

Dans le cadre de sa *Politique de formation continue*, l'Ordre assumera les responsabilités suivantes, notamment par l'intermédiaire du Comité sur la formation continue :

- Évaluer en continu les besoins de formation ressentis par les membres;
- S'assurer de répondre aux besoins des membres, dans la mesure des moyens et ressources disponibles. Pour répondre aux besoins des membres, l'Ordre pourra avoir recours aux institutions d'enseignement, ou à tout autre organisation pouvant assumer un mandat de formation particulier.
- Au besoin, agir comme promoteur servant de centre d'informations en matière de développement des compétences, localisant les ressources disponibles, donnant de l'information sur certaines tendances et cherchant par divers moyens à sensibiliser les ingénieurs forestiers à l'importance du maintien et du développement des compétences.
- Valoriser la participation à des activités de formation continue par la reconnaissance de ces dernières et l'émission d'attestations de réussite (lorsqu'il y a évaluation des connaissances acquises) ou de participation aux membres qui en font la demande.

- Faciliter l'organisation d'activités de formation continue par les sections régionales de l'Ordre en offrant le support logistique, la promotion et la gestion des inscriptions.
- Faire connaître aux membres les opportunités de formation en les informant via le bulletin électronique *De fil en aiguille*, en leur transmettant directement l'information sur la tenue d'activités et enfin en les invitant régulièrement à consulter la section « Événements à venir » du site Web de l'Ordre.
- L'Ordre continuera d'examiner les efforts faits par les membres en matière de formation continue dans le cadre du processus d'inspection professionnelle.

4. NOTES ADDITIONNELLES

4.1 Établissement des besoins

La connaissance des besoins des membres est à la base de l'ensemble des interventions de l'Ordre en matière de développement des compétences. Pour ce faire, l'Ordre doit s'efforcer de connaître le niveau de compétence détenu par ses membres de même que le niveau de performance auxquels ils sont astreints de façon à être en mesure de documenter l'écart éventuel qui en résulte et de proposer des stratégies de développement en conséquence. Il importe, en particulier, de définir les problématiques par différents moyens : interventions spontanées de membres, d'employeurs ou de regroupements d'ingénieurs forestiers, renseignements provenant de la discipline ou de l'inspection professionnelle, enquêtes annuelles, etc.

L'Ordre doit régulièrement sonder les membres afin de connaître leurs besoins de formation. Les résultats de ces sondages devraient orienter les interventions de l'Ordre pour répondre aux besoins, compte tenu des ressources et des priorités.

Les interventions de l'Ordre pourront alors prendre diverses formes : informer les fournisseurs de formation des besoins des membres, organiser une activité afin de répondre à un besoin ou solliciter directement un organisme pour développer et dispenser une activité de formation.

4.2 Promouvoir l'usage d'un plan de formation personnel

En matière de formation continue, il est avantageux d'établir un plan de formation continue en fonction d'objectifs propres à chacun. Pour établir un tel plan, on doit faire une pause et faire le point sur sa carrière. Cette pause est bénéfique parce qu'elle permet un certain recul et aide à recentrer nos priorités.

Les composantes de ce plan individuel de formation seront en lien direct avec la foresterie, la gestion, l'administration, l'informatique, la santé et sécurité au travail, l'environnement, la certification ou dans un autre domaine. Ce plan peut être conçu pour combler des besoins à court, moyen et long termes. Ainsi, un membre habile naturellement en gestion peut établir un plan afin d'améliorer ses capacités à gérer du personnel en prévision d'assumer des fonctions de gestionnaire dans dix ans par exemple. Même à distance, il est possible de progresser en ce domaine. Par contre, une formation pointue sur un nouveau logiciel de simulation ou de planification opérationnelle est moins disponible et impose souvent au professionnel de se déplacer. Ce dernier besoin peut devoir être comblé à court terme compte tenu des dossiers en cours, alors que le premier exemple s'inscrit davantage dans une logique de plan de carrière à moyen terme.

En fait, un plan de formation est un document personnel qui constitue un plan d'action formel découlant d'une analyse et mettant en perspective ses propres compétences, ses habiletés relatives, ses objectifs. Cette analyse identifie ultimement des cours, des lectures, des recherches ou des activités de formation précises. Lorsque ces besoins sont partagés par plusieurs membres et que l'Ordre en est informé, il est plus facile pour lui d'intervenir et de s'impliquer afin de combler le besoin en question.

4.3 Le registre personnel permanent

Pourquoi tenir un registre? Quelle est son utilité?

- Il permet de suivre concrètement son plan de formation continue;
- Il sert d'aide-mémoire pour retrouver un conférencier, un expert, un spécialiste;
- Il est utile lorsque l'on fait l'objet d'une inspection professionnelle;
- Il sert à compléter son *curriculum vitae* en mettant en évidence les efforts faits pour maintenir à jour ses connaissances.

La formation professionnelle continue peut se composer d'une foule d'activités : cours, stages, recherches, visites terrain, rencontres avec un expert, colloques, symposiums, congrès, lectures, etc. La formation continue peut être reliée au domaine forestier ou aux fonctions occupées par le professionnel.

Le registre en soi est relativement simple à tenir à jour. À cet effet, il est important d'utiliser le tableau fourni par l'Ordre afin de permettre la compilation de statistiques ou autres données.

Déclaration de formation continue

| Date de l'activité de formation | Domaine (forestier, gestion - administration, informatique, environnement, sécurité, etc.) | Titre de l'activité de formation | Objectifs de l'activité de formation | Organisme dispensateur (s'il y a lieu) | Forme (cours, colloque, etc.) | Durée (en heures) |
|---------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------------------|--|-------------------------------|-------------------|
| | | | | | | |
| | | | | | | |

4.4 La promotion de la formation continue

La participation à des activités de formation continue peut découler d'un plan personnel de formation continue mais aussi d'une opportunité offerte. En ce sens, l'Ordre entend faire la promotion de la formation continue par la voie de son site Web.

L'Ordre offre aussi l'opportunité à tous les intervenants d'utiliser la fenêtre « Événements à venir » de son site Web. Son utilisation régulière par tous les intervenants contribue à en faire un site incontournable à consulter pour connaître les activités à venir. Sa consultation facilite aussi grandement l'identification de périodes disponibles pour tenir une activité et éviter ainsi la tenue de deux activités intéressantes simultanément.

REMERCIEMENTS

L'élaboration d'une Politique de formation continue ne peut se faire sans la collaboration de personnes qui s'impliquent bénévolement dans les affaires de l'Ordre notamment les membres du Comité sur la formation continue des années 2007 et 2008 de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec:

- Louis Hamel, ing.f. Direction et gestion, Industrie
- Jacques Larouche, ing.f. Transfert de connaissances, Fonction publique fédérale
- Martin Loïselle, ing.f. Direction et gestion, Mise en valeur de la forêt privée
- Bernard Massé, ing.f. Associé, Bureau de consultation
- Stéphan Mercier, ing.f M.Sc. Transfert de connaissances, Fonction publique provinciale
- Éric Provost, ing.f., président Opérations forestières, Industrie
- Jacques J. Tremblay, ing.f. Direction et gestion, Fonction publique provinciale
- Pierre-Serge Tremblay, ing.f. Formation, Université

Nous désirons souligner également que ce guide d'application est largement inspiré de la *Politique de développement des compétences professionnelles* développée par l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ, 2000). La qualité de la structure et la logique de présentation de leur politique ont amené le Comité sur la formation continue de l'Ordre des ingénieurs forestiers du Québec à demander et à obtenir l'autorisation de l'Ordre des ingénieurs du Québec de s'inspirer de cet excellent travail pour élaborer une politique de formation continue applicable aux ingénieurs forestiers.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'Ordre des ingénieurs du Québec d'avoir acquiescé à notre demande.

Jacques Moisan, ing.f., M.Sc.
Responsable de la formation continue

BIBLIOGRAPHIE

Principale référence :

ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC, *Politique de développement des compétences professionnelles*, 2000.

Références citées dans la *Politique de développement des compétences professionnelles* de l'Ordre des ingénieurs du Québec :

BOUTEILLER, D. *Le développement des compétences des ingénieurs – Proposition d'un cadre conceptuel. Rapport d'expertise*. Montréal, juin 1998.

FLÜCK, C. et C. LE BRUN CHOQUET. *Développer les emplois et les compétences. Une démarche, des outils*. Paris, INSEP Éditions, 1992.

LE BOTERF, G. *De la compétence à la navigation professionnelle*. Paris, Les Éditions d'organisation, 1997.

LE BOTERF, G. *L'ingénierie des compétences*. Paris, Les Éditions d'organisation, 1998.

LEGENDRE, R. *Dictionnaire actuel de l'éducation*. 2^e éd., Montréal, Guérin; Paris, Eska, 1993.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE. *Code des professions*. Les Publications du Québec, 1999.

ORDRE DES INGÉNIEURS DU QUÉBEC. *La formation continue des ingénieurs : une responsabilité partagée*, 1997.

Autres références :

ORDRE DES INGÉNIEURS FORESTIERS DU QUÉBEC. *Guide de pratique professionnelle*, 2001.

ORDRE DES INGÉNIEURS FORESTIERS DU QUÉBEC. *Code de déontologie des ingénieurs forestiers*, 1974.

Références électroniques:

- <http://www.professions-quebec.org/index.php/fr/element/visualiser/id/7#67>
(2 septembre 2008)
- http://www.oeq.org/userfiles/File/Publications/Doc_professionnels/Competences_GuideMembre.pdf