

Mon plan de développement professionnel

Identification

Nom : _____

Prénom : _____

Numéro de permis : _____

Date du plan de développement professionnel :

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

Le plan de développement professionnel (PDP) est un outil permettant d'optimiser la réflexion du psychologue qui cherche à définir ses besoins en matière de développement professionnel.

Il est pertinent de rappeler d'abord qu'être capable de produire et mettre en œuvre un plan de formation continue adapté à ses besoins de développement professionnel est une compétence inscrite au [référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue](#) (ci-après le référentiel, Ordre des psychologues du Québec, 2011, voir la Compétence 3.1).

Savoir élaborer un plan de développement professionnel serait aussi sous-entendu à une pratique réflexive. Gates et Sendjack (2017) définissent ainsi la pratique réflexive :

La pratique réflexive implique un processus contemplatif critique d'évaluation de ses besoins d'apprentissage, de compréhension des attitudes, des croyances et des valeurs dans le contexte du travail clinique et de la culture professionnelle, ainsi que l'intégration active de l'apprentissage et des connaissances expérientielles pour éclairer la pratique clinique et s'engager dans une autosurveillance.

Mann et ses collaborateurs (2009) abondent dans le même sens lorsqu'ils indiquent que la pensée réflexive partage des similitudes avec la pensée critique. Une pratique réflexive nécessite donc d'être en mesure d'évaluer de manière critique ses propres compétences professionnelles.

Ainsi, établir ses besoins de développement professionnel ne se limite pas à choisir des activités de formation uniquement sur la base des intérêts ou selon les opportunités ou encore les offres. Le psychologue qui souhaite en savoir plus sur les liens existants entre

la pensée réflexive et le PDP peut consulter la chronique intitulée « [Le plan de développement professionnel : reflet d'une pratique réflexive](#) » (Martineau, 2011).

Bien que cette compétence apparaisse au référentiel, certains psychologues peuvent tout de même éprouver une certaine perplexité lorsqu'ils sont initialement confrontés à la tâche de réaliser leur PDP. Rien ne leur vient en tête ! Ce syndrome de la page blanche découle simplement du fait que leur plan est généralement implicite ou non conscient, ce qui ne veut pas dire que ces choix sont nécessairement inadéquats ou inopportuns. Cependant, comme la pensée réflexive est un processus conscient, il faut rendre explicite ce qui sous-tend le choix des activités de formation. Il s'agit alors de clarifier les déterminants ou motifs qui mènent à ces choix qui sont souvent faits de manière intuitive ou automatique. Le processus de la pensée réflexive du PDP le rend non seulement explicite, mais le formalise. Avec l'habitude, le processus lui-même peut aussi être intégré. Les conseils apparaissant dans le présent outil pourront vous aider.

Le PDP est un ensemble de tâches structurées vous permettant de dresser un bilan de votre pratique, de définir vos objectifs, de choisir des activités de formation continue et d'en évaluer les effets sur votre pratique. Conçu pour vous accompagner, le PDP témoigne des moyens que vous allez privilégier pour parfaire vos compétences, ainsi que pour suivre l'évolution de votre développement professionnel.

Comme vous aurez probablement à préparer plusieurs plans au cours de votre carrière, les conclusions de votre réflexion d'un plan réalisé antérieurement vous serviront, chaque fois, d'amorce à la réalisation du PDP ultérieur. La durée du PDP dépend des objectifs qui sont fixés et de la nature des activités qui sont choisies par le psychologue. Par exemple, certaines formations peuvent s'étendre sur plusieurs années. Pour certains, un plan d'une durée de deux ans peut convenir.

L'outil qui vous est proposé dans ce document montre quatre étapes, soit :

- 1) Mon bilan;
- 2) Mes objectifs;
- 3) Mes activités;
- 4) Mes rétroactions.

Chaque étape doit être complétée avant de pouvoir passer à la suivante.

1) Mon bilan

Dans un premier temps, vous êtes d'abord invité à réaliser un bilan de votre situation en décrivant votre pratique actuelle et en évaluant vos forces, les aspects que vous souhaiteriez améliorer ou développer ainsi que les enjeux qui peuvent soit favoriser, soit entraver la mise en œuvre d'un projet de développement professionnel.

Le bilan est dressé à partir des éléments suivants :

- Situer ma pratique actuelle
- Évaluation de ma pratique :
 - Mes forces;
 - Mes points à améliorer.
- Mes enjeux :
 - Favorables;
 - Défavorables.

a) Situer ma pratique actuelle

Décrivez votre pratique actuelle. Quelles sont vos tâches ? Quelles évaluations et quels traitements psychologiques spécialisés caractérisent votre pratique ? Quelles sont les clientèles que vous recevez ? Travaillez-vous dans une équipe interdisciplinaire ? Êtes-vous impliqué dans des comités scientifiques ou professionnels ? Comment caractériseriez-vous votre milieu clinique actuel, sa culture ? Décrivez votre pratique comme si vous cherchiez à l'expliquer à quelqu'un qui ne vous connaît pas.

Votre réponse :

b) Évaluation de ma pratique

i) Mes forces

Énumérez les compétences que vous maîtrisez, ou encore les aspects de votre travail pour lesquels vos compétences sont reconnues. Vous pouvez vous servir du **référentiel** pour explorer les compétences. Clarifiez concrètement ce que vous êtes à même de faire dans votre pratique et qui vous satisfait, ce qui est à jour dans vos connaissances, etc. Afin que votre appréciation soit significative, vous êtes invité à préciser les expériences professionnelles concrètes qui vous amènent à constater vos forces.

Votre réponse :

ii) Mes points à améliorer

Précisez les notions que vous voudriez approfondir, ou bien les compétences que vous souhaiteriez acquérir ou perfectionner. Encore une fois, le **référentiel** peut vous aider à identifier des compétences que vous pourriez vouloir développer pour votre pratique actuelle, ce qui aurait besoin d'être actualisé. Comme les points à améliorer sont évidemment l'objet d'une attention particulière, il peut vous être utile de nommer concrètement les expériences professionnelles qui vous amènent à vous centrer sur cette compétence, par exemple, ce que vous n'avez pas été en mesure de réaliser (difficultés, impasses, défis, etc.), ce qui vous bloque, ce que vous aimeriez mieux faire, quand, où, pour qui et pourquoi ?

Votre réponse :

c) Mes enjeux

i) Les enjeux favorables

Nommez les éléments qui influencent positivement votre contexte de travail professionnel et qui favorisent la réalisation des objectifs de développement professionnel que vous pourriez éventuellement formuler. Par exemple : les activités de formation proposées par votre employeur, ou encore la possibilité de travailler en équipe multidisciplinaire. Les enjeux favorables peuvent aussi être considérés comme des ressources à votre disposition qui facilitent la réalisation du plan comme l'accès à l'expertise spécialisée de collègues, une bonne capacité financière, des remboursements par l'employeur, le bilinguisme, des intérêts ou une motivation, la participation à un groupe de soutien, des offres pertinentes de formation locale ou en ligne, etc. Précisez comment, objectivement, ces ressources peuvent vous être utiles sur le plan du développement de la compétence, pour réaliser de nouveaux objectifs. Nommez des ressources que vous aurez l'intention de solliciter ou d'utiliser activement.

Votre réponse :

ii) Les enjeux défavorables

Définissez les éléments qui, en ce moment, pourraient entraver la réalisation de vos attentes. Par exemple : une charge de travail trop lourde, l'accès difficile à certaines activités de formation, votre état de santé, l'isolement professionnel, etc. Précisez comment, en pratique, ces obstacles peuvent limiter ou contraindre le développement de vos compétences. Ceci est important, car vous devrez en tenir compte plus loin dans votre réflexion.

Votre réponse :

2) Mes objectifs

Vous devrez identifier au moins un objectif pour compléter cette étape

Cette étape vous permet, en vous inspirant des constats effectués plus haut, de nommer et définir les objectifs qui favoriseront le développement de vos compétences professionnelles. Vous avez la possibilité d'ajouter autant d'objectifs que vous le désirez, considérant que vous devrez compléter les étapes ultérieures pour chacun d'entre eux. Les « unités d'action » décrites dans le **référentiel** peuvent vous aider à formuler des objectifs spécifiques et les « critères de démonstration » des compétences qui sont élaborées dans le référentiel peuvent vous servir à identifier des cibles qui témoigneront de l'atteinte des objectifs identifiés.

Le PDP prend toute sa valeur lorsque le psychologue intègre les observations concrètes découlant de son processus réflexif et qui font référence à sa pratique. En effet, vous pourriez vouloir formuler des objectifs en les accompagnant, entre parenthèses, des constats ou des expériences professionnelles significatives que vous avez identifiés plus haut. Ceci donne de la pertinence et de la justesse aux choix d'activités qui suivront et facilitera par la suite l'évaluation de l'atteinte de vos

objectifs. Assurez-vous que les objectifs clarifiés dans la présente section couvrent bien toutes les situations que vous avez décrites dans la section portant sur les « points à améliorer » du bilan.

a) Ajouter un ou plusieurs objectifs

Formulez un objectif ainsi que sa cible (ce qui vérifie que l'objectif est atteint, idéalement quelque chose d'observable) :

	Objectif	Cible
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

3) Troisième étape : Mes activités

Vous devez ajouter au moins une activité par objectif pour compléter cette étape:

Le choix des activités dépend des compétences que vous désirez acquérir ou perfectionner. Est-ce qu'un ou plusieurs objectifs d'apprentissage d'une formation reconnue que vous avez remarquée dans le catalogue concernent un ou des objectifs (ou des cibles) que vous avez formulés? Il peut donc s'agir ici d'une tâche d'appariement sur la base des objectifs. À cet égard, sachez que le **catalogue des activités de formation continue** liste toutes les activités reconnues par l'Ordre qui sont actuellement offertes. Le catalogue détaille les objectifs d'apprentissage de chacune des activités qui sont reconnues. Vous n'avez qu'à ouvrir la page d'une formation pour avoir accès aux objectifs.

À présent, réfléchissez aux activités d'apprentissage qui favoriseront l'atteinte des objectifs que vous vous êtes fixés. Plusieurs activités peuvent être nécessaires pour atteindre un objectif. Il est possible de choisir entre divers types d'activités de formation continue telles que les activités avec numéro de reconnaissance, la supervision, la lecture, le codéveloppement, les cours universitaires, les formations en milieu de travail ou la rédaction.

Les **types d'activités de formation** potentielles sont variés, au nombre desquels on peut trouver :

- Activité reconnue par l'Ordre
 - Auto-apprentissage (lecture, audio-visuel)
 - Codéveloppement
 - Cours universitaires
 - Donner de la formation
 - Donner de la supervision
 - Formation en milieu de travail
 - Formation en salle ou en ligne hors-Québec
 - Participation/observation d'une supervision en groupe
 - Recevoir de la supervision / consultation
 - Rédaction d'articles ou de chapitres scientifiques
- ...

Il est important de noter qu'il ne s'agit pas ici d'énumérer les activités de formation continue que vous avez déjà faites et qui doivent être déclarées dans la section « Mon dossier de formation continue » dans le portail sécurisé. Mais bien celles que vous comptez suivre durant les prochains mois pour favoriser l'atteinte de vos objectifs.

a) Activités liées à l'objectif 1 : [reportez ici l'objectif formulé à la section précédente]

i) Ajouter une ou plusieurs activités de formation susceptibles de contribuer à l'atteinte de cet objectif.

	Type d'activité	Description (titre et numéro de reconnaissance, le cas échéant)	Date de l'activité
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

Vous devez inscrire une date. Si aucune date n'a été déterminée, veuillez identifier une date avant laquelle vous souhaiteriez avoir réalisé l'activité.

Si vous avez plus d'un objectif, reproduisez cette section.

4) Quatrième étape : Mes rétroactions

Vous devez ajouter au moins une rétroaction par objectif pour compléter cette étape.

Maintenant que vous avez suivi les activités de formation sélectionnées, il est temps de faire une rétroaction sur les activités que vous avez complétées. Il s'agit donc de retourner aux situations qui vous ont emmené à formuler ces objectifs, c'est-à-dire l'évaluation de votre pratique (forces et points à améliorer, enjeux favorables et défavorables) et à apprécier la mesure dans laquelle ces situations sont corrigées, redressées ou enrichies. Comme les activités ne se termineront pas toutes au même moment, la rétroaction peut être progressivement complétée. Une rétroaction réalisée après quelques semaines de la fin d'une activité vous permet de constater si une activité a concrètement changé votre pratique professionnelle.

Il ne s'agit pas ici d'évaluer les formations suivies, mais bien l'atteinte de vos objectifs de développement professionnel. Lorsqu'un objectif est atteint, vous êtes invité-e à expliquer comment vous intégrez ces nouvelles connaissances à votre pratique et comment elles modifient votre pratique.

Il est possible que vous n'ayez pas atteint un ou plusieurs objectifs, mais que d'autres apprentissages aient été faits lors des différentes activités de formation sélectionnées et vous pouvez décrire lesquels.

Dans le cas où un objectif n'est pas atteint et que vous n'avez fait aucun apprentissage, vous êtes invité-e à en expliquer la ou les raisons. Vous n'êtes pas imputable du fait que l'activité de formation ne vous aurait pas permis l'atteinte de vos objectifs. Toutefois, il peut être opportun d'ajouter de nouvelles activités pour atteindre vos objectifs ou encore de les modifier.

Rétroaction sur l'objectif 1 : [reportez ici l'objectif formulé plus haut]

Avez-vous atteint l'objectif ? Oui ou Non

Votre réponse :

Si oui, décrire les effets sur votre pratique professionnelle.

Votre réponse :

Sinon, quels sont vos constats ? (Aucun apprentissage réalisé, apprentissage faiblement lié à l'objectif, apprentissage différent des attentes. Ensuite, quelles sont vos intentions à la suite de ces constats : identifier de nouvelles activités pour le futur, formuler un nouvel objectif ou une nouvelle cible...)

Votre réponse :

Si vous avez plus d'un objectif, reproduisez cette section.

Conclusion

Le PDP est un outil qui permet de structurer une réflexion concernant votre exercice professionnel de la psychologie. Il tire sa plus grande valeur des expériences professionnelles concrètes qui vous amènent à poser un regard critique sur votre pratique et à mettre en œuvre et réaliser un plan de formation continue signifiant. Le PDP est un reflet de votre pratique réflexive.

Références

- Gates, N. J., & Sendiack, C. I. . (2017). Neuropsychology supervision: Incorporating reflective practice. *Australian Psychologist*, 52(3), 191–197. <https://doi.org/10.1111/ap.12242>
- Mann, K., Gordon, J., & MacLeod, A. (2009). Reflection and reflective practice in health professions education: A systematic review. *Advances in Health Sciences Education*, 14(4), 595–621. <https://doi.org/10.1007/s10459-007-9090-2>
- Martineau, Y. (mars 2021). Le plan de développement professionnel : le reflet d'une pratique réflexive. *Psychologie Québec*. <https://www.ordrepsy.qc.ca/web/ordre-des-psychologues-du-quebec/-/plan-developpement-professionnel>
- Ordre des psychologues du Québec. (2011). *Le référentiel d'activité professionnelle lié à l'exercice de la profession de psychologue au Québec*. https://www.ordrepsy.qc.ca/c/document_library/get_file?uuid=af9ce31c-b8dd-4cad-8f4a-91ad585f451d&groupId=26707