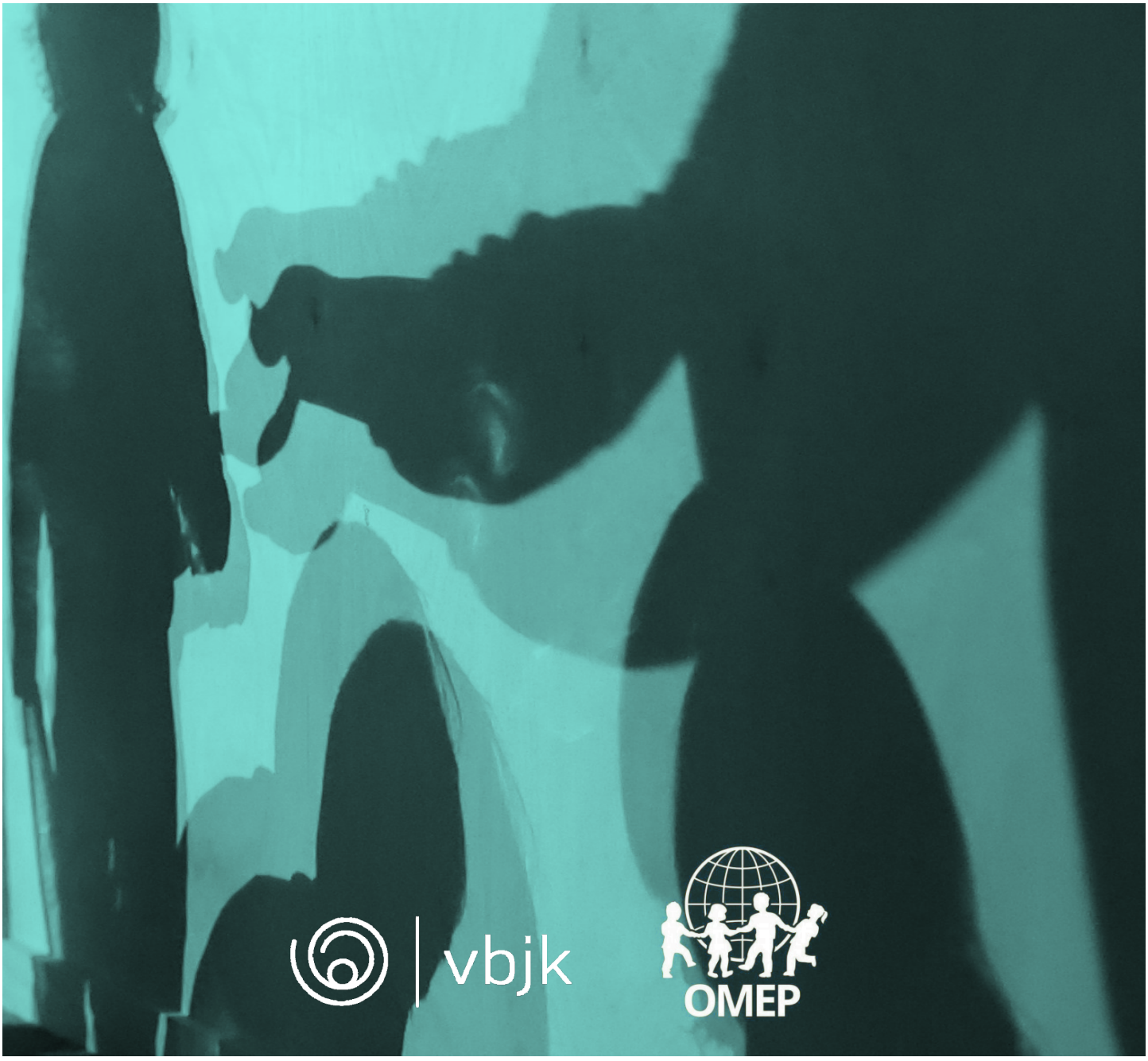
Le *jobshadowing* : s'entre-inspirer en plongeant dans la pratique de l'autre

Un guide pratique pour les organisations qui travaillent en petite enfance



Mentions

Ce guide a été réalisé à la demande de OMEP Belgique. Avec le soutien du Fonds Prince Philippe de la Fondation Roi Baudouin, OMEP Belgique a organisé, entre 2022 et 2025, des échanges professionnels entre professionnels de la petite enfance, enseignants et chercheurs issus des trois communautés linguistiques. Ainsi, divers professionnels travaillant avec de jeunes enfants (0-6 ans) et leurs familles ont pu travailler deux jours au sein d'un milieu d'accueil de la petite enfance, souvent dans une autre communauté linguistique, via une modalité de « jobshadowing ». Les thèmes centraux étaient la perspective « educare », l'inclusion, le développement professionnel et le développement durable.

Afin d'explorer plus en profondeur ces possibilités, l'OMEP Belgique s'est appuyée sur l'expérience et le savoir-faire du VBJK, centre d'expertise membre OMEP Belgique. Depuis plus de 20 ans, VBJK organise, accompagne et documente des trajets de *jobshadowing* en Belgique et à l'étranger, dans le cadre de projets tels que EQUAP, JOKO, Be-In et Switching Talent (pour plus d'informations : http://vbjk.be). Cela lui a permis d'acquérir une expertise spécifique dans l'accompagnement de ce type de trajets et de développer divers outils de soutien, dont s'inspire le présent guide, en plus des expériences tirées des trajets soutenus par OMEP.

Rédaction

Lisandre Bergeron-Morin, VBJK, Elmer vzw

Veerle Vervaet, VBJK

Siska Van Daele, Karel de Grote Hogeschool

Photo

Caroline Boudry, VBJK

Révision linguistique

Florence Pirard et François Maréchal

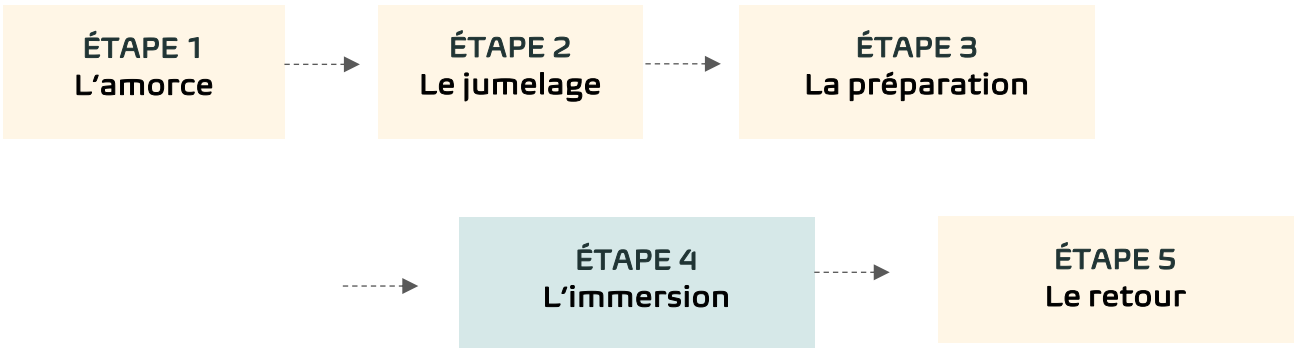
référence

Bergeron-Morin, L., Vervaet, V. et Van Daele, S. (2026). **Le *jobshadowing* : s'entre-inspirer en plongeant dans la pratique de l'autre. *Un guide pratique pour les organisations qui travaillent en petite enfance.*** VBJK et OMEP Belgique.

Ce guide est aussi disponible en néerlandais et en Allemand : https://www.omep-belgie.be

Structure du guide

Ce guide vous accompagne étape par étape, de l'idée initiale à la mise en œuvre concrète d'un trajet de *jobshadowing*. Il présente les conditions préalables nécessaires à l'organisation, afin de développer un parcours d'échange positif, enrichissant et inspirant, qui non seulement enrichit les participants, mais peut également favoriser la réflexion, la collaboration et amener des changements concrets au sein de votre organisation.



Vous trouverez en annexe deux **journaux de bord** qui peuvent servir de fil conducteur tout au long du trajet. Ils facilitent la préparation, l'observation, la documentation, la réflexion et le retour d'expérience au sein de l'équipe.

TABLE DES MATIÈRES

Glossaire 4
Introduction 5
Étape 1: L'amorce 7
Étape 2 : Le jumelage 9
Étape 3 : La préparation 12
Étape 4: L'immersion 15
Étape 5: Le retour 17
Conclusion 19

Journaux de bord:
Notre trajet de *jobshadowing* 20
Accueillir un trajet de *jobshadowing* 24

Glossaire

Jobshadowing

Néologisme dérivé du terme anglais « shadowing » : apprendre en accompagnant une personne de près pendant une certaine période. En tant qu'« ombre », on ne se contente pas d'observer, mais on participe aussi activement au quotidien d'une autre organisation.

Organisation visiteuse

L'organisation qui offre à ses professionnels la possibilité de participer à un trajet de *jobshadowing*, qui envoie des visiteurs. C'est généralement cette organisation qui initie le trajet et définit les questions d'apprentissage et les objectifs..

L'amorce

Le jumelage

Organisation hôte

L'organisation qui ouvre ses portes et accueille des professionnels d'une autre organisation dans le cadre d'un trajet de *jobshadowing.*

Le retour

Le retour

La préparation

Coordinateur de trajet

La personne au sein de l'organisation visiteuse, souvent un membre de la direction ou un coach pédagogique, qui participe à l'organisation du trajet, accompagne les visiteurs et les aide à partir avec un mandat clair et des questions d'apprentissage concrètes formulées avec l'équipe.

Accompagnateur

La personne au sein de l'organisation hôte qui coordonne l'organisation pratique du trajet de *jobshadowing*, qui informe l'équipe et contribue à mettre en place les conditions nécessaires à un environnement d'apprentissage sûr et de qualité.

L'immersion

Visiteurs

Les binômes ou trios de professionnels, tels que le personnel accueillant, enseignant ou coordinateur, qui participent à un trajet de *jobshadowing*. On pourrait aussi parler de *jobshadoweurs*.

Mentor

Du côté de l'organisme hôte, le professionnel sur le terrain jumelé à un visiteur, avec qui il réalise les activités quotidiennes durant tout son trajet. Il accueille le visiteur dans son groupe, lui permet d'observer et de participer au fonctionnement quotidien et lui offre un espace propice à l'observation, aux questions et à la réflexion.

Projectleider

Lorsque le *jobshadowing* s'inscrit dans le cadre d'un projet plus large associant plusieurs organisations, un responsable de projet peut jouer le rôle de facilitateur. Cette personne facilite la mise en relation entre les organisations, aide à préciser les questions d'apprentissage, supervise le processus d'apprentissage global et organise, par exemple, des séances d'intervision ou de retour d'expérience.

Introduction

> *« Ces échanges créent des espaces propices à la synergie entre différents professionnels. Oser jeter des ponts, ensemble. »* (visiteur)

Le jobshadowing est une modalité de développement professionnel dans le cadre de laquelle les professionnels d'une organisation s'immergent dans la pratique quotidienne d'une autre organisation. L'objectif n'est pas seulement de s'inspirer mutuellement en découvrant comment les autres travaillent, mais aussi de mener une réflexion critique sur sa propre pratique, de se poser des questions et de s'ouvrir à de nouvelles perspectives.

Au cours des trajets soutenus par l'OMEP, des professionnels issus de différentes organisations travaillant avec de jeunes enfants et des familles ont passé deux jours dans une autre organisation, souvent au-delà des frontières linguistiques belges. Leurs expériences confirment le potentiel du *jobshadowing* en tant que forme innovante de développement professionnel qui stimule la réflexion, le dialogue et le changement. Les participants sont retournés avec enthousiasme dans leur propre organisation, riches de nouvelles perspectives, d'inspiration et de liens renforcés entre les trois communautés linguistiques de Belgique.

Dans ce guide, nous partageons non seulement leur enthousiasme, mais nous proposons également des outils concrets pour se lancer soi-même dans un trajet de *jobshadowing* et faire de ces échanges une expérience d'apprentissage enrichissante où les professionnels peuvent apprendre les uns des autres et ensemble.

Pour qui est ce guide?

Ce guide s'adresse aux organisations et aux professionnels qui travaillent avec les jeunes enfants (0-6 ans) et leurs familles, tel que les milieux d'accueil de la petite enfance, les écoles maternelles et les organismes de soutien aux familles.

Ce guide s'adresse à vous si :

- vous êtes responsable d'équipe, coordinateur, coach pédagogique ou accompagnateur au sein d'une organisation travaillant avec de jeunes enfants et leurs familles ;
- vous vous intéressez au *jobshadowing* en tant que modalité de développement professionnel ;
- vous souhaitez organiser des trajets de *jobshadowing* au sein de votre équipe, mais vous cherchez encore comment vous y prendre et comment susciter l'enthousiasme de vos collègues et des organisations d'accueil potentielles ;
- votre organisation est sollicitée en tant qu'organisation d'accueil et vous souhaitez faire de cette visite une expérience enrichissante et porteuse de sens, tant pour les visiteurs que pour votre propre équipe.

Pourquoi choisir le jobshadowinG?

Le développement professionnel est un élément essentiel à la qualité de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants. Des études montrent que les dispositifs de développement professionnel étalés sur plusieurs mois et composés de diverses modalités ou modules sont les plus efficaces pour renforcer la pratique. Cela vaut tant pour les professionnels individuels que pour l'organisation dans son ensemble, dans sa quête d'innovation et d'approfondissement.

Le *jobshadowing* est une modalité particulièrement intéressante à intégrer dans un tel dispositif, parallèlement, par exemple, à la formation, au coaching ou à la réflexion d'équipe. C'est une modalité qui éveille la curiosité, ouvre de nouvelles perspectives et stimule l'innovation au sein d'une l'organisation.

En intégrant un trajet de *jobshadowing* dans un projet, on peut contribuer à :

- **Renforcer la culture d'apprentissage d'une organisation :** les organisations dans lesquelles les professionnels réfléchissent ensemble à leur vision, à leur approche pédagogique, à la collaboration avec les familles et à leurs actions de proximité créent un environnement d'apprentissage riche pour les professionnels (et les enfants !). Le *jobshadowing* peut mettre en lumière des pratiques innovantes, approfondir les discussions et susciter de nouvelles dynamiques au sein des équipes.
- **Profiter de la richesse et de la diversité du paysage belge :** les différences et les similitudes entre les communautés linguistiques belges constituent une occasion unique d'apprendre les uns des autres sans devoir se déplacer loin. Le *jobshadowing* au-delà des frontières linguistiques permet de découvrir d'autres choix pédagogiques, structures et habitudes, et élargit la perspective sur sa propre pratique.
- **Une immersion approfondie dans la pratique quotidienne :** le *jobshadowing* n'est pas une simple visite ni une brève visite guidée, mais une expérience de plusieurs jours au cours de laquelle les participants s'immergent dans le quotidien d'une autre organisation. Outre de pouvoir vivre et voir les activités pédagogiques, l'accent est également mis sur les routines, les moments de soins et les petites interactions : précisément ces petits moments qui revêtent une telle importance lorsqu'on travaille avec de jeunes enfants.
- **Traduire l'inspiration plutôt que faire un copier-coller :** la force du *jobshadowing* ne réside pas dans la reproduction littérale des pratiques, mais dans la transposition de l'inspiration à son propre contexte, à son public cible et à son mode de fonctionnement. En consacrant suffisamment de temps à l'observation, au dialogue et à la réflexion, les participants peuvent mieux comprendre la vision qui sous-tend certains choix et comment celle-ci peut prendre tout son sens au sein de leur propre organisation.
- **Créer une réciprocité :** le *jobshadowing* se veut un échange d'égal à égal. Pour l'organisation d'accueil, le visiteur fait souvent office de miroir qui met en lumière des évidences et soulève de nouvelles questions : pourquoi procédons-nous ainsi, au fait ? Cela renforce aussi la fierté professionnelle et encourage la réflexion sur sa propre vision pédagogique et la culture organisationnelle.

Enfin, le *jobshadowing* est une modalité de développement professionnel flexible et accessible, afin de contribuer à répondre aux questions et aux besoins des équipes et des organisations de la petite enfance. De plus, un autre avantage non négligeable est que l'investissement principal réside dans le temps, l'ouverture d'esprit et l'engagement, plutôt que dans des coûts de formation élevés.

> *« Cette expérience captivante nous a permis de « ressentir » et d'observer de près les attitudes professionnelles ainsi que les choix pédagogiques qui les sous-tendent. »* (visiteur)

Étape 1: L'amorce

> *« Pas besoin d'aller à l'étranger pour découvrir un milieu d'accueil qui fonctionne différemment du nôtre ! Nous sommes conscients que d'autres collègues belges ont de nombreuses idées dont nous pouvons nous inspirer. ».*
>
> (coordinateur de trajet)

Un trajet de *jobshadowing* peut émerger de différents points de départ, qui peuvent être parfois des objectifs d'apprentissage individuels ou plutôt des objectifs formulés au niveau de l'organisation. Dans ce guide, étant donné qu'il est reconnu que la qualité de l'accueil et de l'accompagnement des jeunes enfants est étroitement liée au fonctionnement et à la vision de toute l'organisation, nous nous appuyons principalement sur des objectifs de développement organisationnel.

Voici quelques motifs pouvant inciter une organisation à mettre en place un trajet de *jobshadowing :*

- Le trajet s'inscrit dans une mission existante, renforce un projet d'équipe en cours ou soutient le développement d'une nouvelle initiative.

  Par exemple : Une commune souhaite ouvrir un nouveau milieu d'accueil et cherche de l'inspiration pour aménager ses locaux et mettre en place des routines de qualité.

- Le trajet vise à favoriser le développement professionnel autour d'une thématique spécifique ou s'appuie sur l'intérêt suscité par une pratique inspirante.

  Par exemple : Au cours d'une journée de formation, une équipe est inspirée par une approche pédagogique autour du jeu chez le jeune enfant et souhaite en savoir plus sur la manière de la mettre en pratique.

- Le trajet permet de renforcer le réseau professionnel d'une organisation en apprenant à mieux connaître ses partenaires et en favorisant la collaboration.

  Par exemple : Une école maternelle souhaite mettre en place des transitions plus douces pour les jeunes enfants et, à cette fin, collaborer plus étroitement avec les milieux d'accueil de la petite enfance et les organismes d'aide aux familles.

- Le trajet accompagne les professionnels qui entrent dans une nouvelle fonction ou assument un nouveau rôle au sein de l'organisation.

  Par exemple : un milieu d'accueil pour enfants souhaite mettre davantage l'accent sur l'inclusion et accueille à cet effet un nouveau coach en inclusion au sein de son équipe.

Sur la base de ces principes, une organisation visiteuse peut désigner **un coordinateur de trajet** chargé d'initier et d'organiser ce trajet. Cette personne aide à formuler les **questions d'apprentissage**, orchestre et soutient la sélection des professionnels qui participeront au trajet de *jobshadowing* (les visiteurs), prend contact avec les organisations hôte potentielles et veille à ce que l'inspiration et les réflexions tirées de l'échange soient ensuite relayés et intégrés au sein de l'équipe et de l'organisation.

Formuler des questions d'apprentissage

Une bonne **question d'apprentissage,** formulée par l'organisation visiteuse, permet d'avoir un objectif clair et précis et sert de boussole aux visiteurs tout au long du parcours. La question d'apprentissage définit en quelque sortie la mission qui guide les participants dès le départ et leur offre des repères lors des observations et des moments de réflexion au cours du trajet de *jobshadowing*. Parallèlement, la question d'apprentissage sert de base aux apprentissages et aux expériences qui seront ensuite partagées avec leur propre équipe.

Une question d'apprentissage permet de mettre en évidence un enjeu organisationnel ou un intérêt plus large de l'organisation. Idéalement, elle ne découle pas d'un intérêt individuel, mais d'une réflexion collective au sein de l'organisation visiteuse. De cette manière, la question d'apprentissage devient un outil puissant pour le développement professionnel et un changement centré sur l'équipe. Elle encourage non seulement le partage d'expériences après le retour, mais favorise également la formulation d'actions concrètes de suivi et la réflexion collective au sein de l'équipe.

Pour formuler une question d'apprentissage :

- Quels défis ou obstacles rencontrons-nous en tant qu'équipe ?
- Sur quels sujets souhaitons-nous en savoir plus, ou sur quelles thématiques souhaitons-nous approfondir nos connaissances ?
- Pourquoi cette thématique mérite-t-elle aujourd'hui une attention particulière ?
- Quels nouveaux projets, idées ou changements sont actuellement à l'ordre du jour au sein de l'organisation ?

Les questions d'apprentissage évoluent de manière dynamique, c'est-à-dire qu'elles s'affinent au fur et à mesure que le processus avance. Elles découlent généralement d'une thématique plus large ou d'une question générale inspirée des défis quotidiens, des obstacles rencontrés ou des nouveaux projets de l'organisation.

Une bonne question d'apprentissage est :

- **Précise et concrète :** contrairement à une question de curiosité plus générale, une bonne question porte sur un aspect spécifique de la pratique professionnelle.

  Exemple de question vague : « Nous aimerions savoir comment ils collaborent avec les parents. »

  Exemple de bonne question : « Comment pouvons-nous mettre à profit le moment d'accueil de l'enfant pour renforcer la collaboration avec les parents ? »
- **Axée sur l'action :** la question doit pouvoir déboucher sur des changements concrets ou sur l'élaboration d'un plan d'innovation à son retour.

  Exemple de question : « Comment dégager du temps pour les rencontres pédagogiques avec l'équipe ? »
- **Axée sur la compréhension :** la question ne vise pas seulement à « copier » une méthode, mais à comprendre le « pourquoi » et la stratégie sous-jacente d'une pratique, afin de pouvoir l'adapter à la réalité de l'organisation visiteuse.

  Exemple de question : « Comment amener notre équipe à partager une vision commune de l'inclusion ? »

« Au départ, j'éprouvais plutôt une curiosité générale pour « voir comment cela fonctionne ailleurs pour l'inclusion ». Avec mon équipe, nous avons toutefois pu préciser cette question : « Comment pouvons-nous mettre en place, animer et soutenir une communauté de pratique autour de l'inclusion des enfants ayant des besoins spécifiques ? » C'est ce qui m'a servi de boussole pour observer de manière plus ciblée comment les rencontres étaient animées, les méthodologies utilisées et la réaction des participants. » (visiteur)

Étape 2 : Le jumelage

« Nous avions entendu parler de la méthodologie du « cercle de jeu » développée par Elmer et étions très intéressés à voir si cette méthode pouvait renforcer notre propre projet pédagogique. Nous avions toutefois encore beaucoup de questions sur la manière dont ils la mettaient concrètement en œuvre. C'est pourquoi nous avons demandé à Elmer s'ils pouvaient nous accueillir pour un trajet de jobshadowing. » (coordinateur de trajet)

Dans le cadre du *jobshadowing*, le jumelage ne consiste pas à trouver l'organisation « parfaite », mais à créer une rencontre enrichissante avec une organisation qui offre un regard différent, inspirant ou stimulant sur son propre fonctionnement. Parfois, l'organisation hôte est déjà connue grâce à un réseau existant, un partenariat, une journée d'étude ou un projet commun. Dans d'autres situations, on recherche, en fonction des questions d'apprentissage, une organisation dont la pratique, l'expertise ou le contexte correspondent aux questions de l'organisation visiteuse.

Trouver le bon jumelage

Dans le cadre de projets d'échange tels que ceux soutenus par l'OMEP, différentes organisations peuvent être réunies au sein d'une communauté d'apprentissage professionnel. Il est alors souvent demandé aux organisations de rédiger une « fiche de présentation », c'est-à-dire une brève présentation dans laquelle elles exposent leur profil, leurs points forts, leur orientation pédagogique et leurs propres questions d'apprentissage.

Par la suite, il est important de vérifier si l'organisation hôte remplit certaines conditions.

- Il est important que l'organisation d'accueil dispose d'une **bonne qualité pédagogique** de base.
- **Équipe stable :** il est conseillé d'accueillir les visiteurs au sein d'équipes qui sont, à ce moment-là, stables et bien rodées.
- **Ouverture d'esprit** : l'organisation et l'ensemble des professionnels doivent être disposés à expliquer leur fonctionnement et à répondre aux questions. En effet, ils ne montreront pas seulement leurs points forts, mais aussi les aspects qui ne se déroulent pas de manière parfaite – la « vraie vie » sur le lieu de travail.
- **Engagement :** toute l'équipe est informée de l'identité des visiteurs, de la date et de la raison de leur visite. Les professionnels qui endossent le rôle de mentor le font de préférence sur une base volontaire.
- **Temps** : bien que le *jobshadowing* ait lieu pendant les heures de travail, elle exige un investissement supplémentaire de la part de l'organisation hôte pour les présentations, la planification, les échanges quotidiens et les moments de réflexion, en particulier pour le mentor.
- **Intérêt pour un échange réciproque :** le *jobshadowing* gagne encore plus en efficacité lorsque les échanges peuvent se faire dans les deux sens. L'organisation d'accueil souhaite-t-elle à son tour devenir une organisation visiteuse ?

Finalement, cherchez avant tout la différence plutôt que la perfection : l'objectif n'est pas nécessairement de visiter une « meilleure » organisation, mais une organisation qui fonctionne différemment. C'est précisément cette différence qui incite à réfléchir à ses propres habitudes.

Quels visiteurs (jobshadoweurs) choisir?

Il est d'abord essentiel de désigner un coordinateur de trajet au sein de l'organisation visiteuse. Cette personne, en collaboration avec la direction de l'organisation, joue un rôle crucial dans la sélection des visiteurs qui pourront tirer profit de cette expérience.

Pour choisir les visiteurs, il est préférable de privilégier les professionnels qui :

- Démontrent leur engagement et leur intérêt;
- Manifestent une soif d'apprendre (curiosité) ;
- Sont capables de rendre compte de leur expérience à leur équipe à leur retour.

Les compétences linguistiques ne doivent pas constituer un obstacle (voir le chapitre suivant).

Il est vivement recommandé de travailler en binômes ou en trios, avec des rôles complémentaires, tels qu'une direction et un professionnel de terrain. Cette composition délibérée favorise une interaction efficace entre l'organisationnel et le pratique.

Les avantages d'une équipe de visiteurs mixte sont :

- **Une perspective plus large :** les points de vue des professionnels de terrain, qui sont plus proches du fonctionnement quotidien, et ceux de la direction ou d'un accompagnateur pédagogique peuvent se compléter et s'enrichir.
- **Une perspective plus riche :** un duo remarque tout simplement davantage de détails et peut simultanément examiner les pratiques sous différents « angles ».
- **Soutien et réflexion immédiate** : les visiteurs se soutiennent mutuellement dans un environnement inconnu et peuvent partager immédiatement leurs expériences.
- **Anticipation stratégique :** la présence de la direction ou d'un accompagnateur pédagogique garantit le lien organisationnel nécessaire pour transformer l'inspiration acquise lors du retour en actions.
- **Un impact plus important au retour :** partir à deux permet de se doter plus facilement d'un mandat partagé. Cela facilite la transmission de l'enthousiasme à l'équipe restée sur place et donne plus de poids aux propositions concrètes pour un plan d'innovation.

« Il y avait tellement de professionnels intéressés par le projet ! Je leur ai demandé de rédiger un court texte pour expliquer leur intérêt et leur motivation, afin de sélectionner les participants. » (coordinateur de trajet)

« Chaque fois que nous participons à des projets impliquant des échanges, j'essaie d'optimiser les budgets afin que le plus grand nombre possible de professionnels puisse participer à un parcours de jobshadowing. Cela favorise vraiment l'implication dans les projets. » (direction de l'organisation visiteuse)

« Parfois, ce ne sont pas les professionnels les plus chevronnés qui font les meilleurs visiteurs. J'ai vu de très beaux parcours avec des professionnels qui étaient encore "sceptiques" quant au projet. » (responsable de projet)

Et si nous ne partageons pas la même langue?

La barrière linguistique peut être source de stress supplémentaire pour les visiteurs qui doivent franchir la frontière linguistique, de même que pour les mentors. Mais dans la pratique, ils vivent généralement cette expérience comme positive et transforment cette appréhension en enrichissement.

Les professionnels de la petite enfance travaillent également avec des familles très diverses sur le plan linguistique. Se mettre dans une situation où ils doivent recourir à différentes stratégies pour surmonter la barrière linguistique peut en soi constituer une expérience précieuse pour leur travail auprès de ces familles. Ils apprennent sur ce qui leur procure de la confiance, ce qui les rend mal à l'aise, ce qui facilite la communication au-delà des mots. Ils saisissent davantage comment une communication efficace peut se déployer au-delà d'une maîtrise parfaite d'une langue.

Par exemple :

- Les visiteurs francophones constatent souvent que, lorsqu'ils se sentent à l'aise et discutent de sujets communs qui les passionnent, leur néerlandais scolaire refait surface ! Et inversement !
- Cet accompagnateur néerlandophone commence toujours par s'excuser pour les imperfections de son français. Pour ensuite recevoir des compliments ! Traduire à l'avance quelques documents en français lui donne en revanche confiance en lui.
- Entre les organisations néerlandophone et germanophone, le français et parfois l'anglais deviennent des langues de connexion!

Il reste toutefois essentiel de dissiper les craintes dès le départ :

- **Par la transparence :** fournissez des informations claires sur les langues parlées au sein de l'organisation hôte et sur la présence de personnes pouvant jouer le rôle d'interprète. Il est important de ne pas oublier les deuxième et troisième langues des participants, car celles-ci peuvent parfois créer des liens inattendus !
- **En partageant des expériences positives :** soulignez que les craintes sont souvent plus grandes que les défis auxquels les participants sont réellement confrontés.
- **En traduisant les documents :** il peut être judicieux de traduire certains les documents de base, le programme ou les objectifs d'apprentissage, afin de favoriser la compréhension mutuelle.
- En combinant différentes **stratégies de communication**, on crée un effet synergique qui facilite considérablement la compréhension mutuelle :

  Stratégies pour bâtir un climat de confiance : favorisez les échanges en petits groupes, veillez à une bonne acoustique, osez vous-même utiliser quelques mots dans l'autre langue (ce qui fait passer le message suivant : ce n'est pas grave si ce n'est pas parfait).

  Stratégies pour rendre notre langue plus accessible : parlez plus lentement sans simplifier la langue, laissez aux participants le temps de signaler s'ils ne comprennent pas quelque chose, utilisez différentes modalités combinées (oral, gestes, écrit), et traduisez les éléments importants.

  Stratégies pour faire des ponts entre les langues : utilisez une troisième langue commune, osez utiliser les quelques mots que vous connaissez de la langue de l'organisation d'accueil, faites appel à un médiateur linguistique (demandez de l'aide à vos collègues !), gardez une application de traduction à portée de main pour les termes plus spécifiques.

Oser s'exprimer, même si ce n'est pas parfait, permet de créer des liens et donne le bon exemple d'une approche positive et ouverte envers le multilinguisme.

Étape 3 : La préparation

> *« Le journal de bord m'aide beaucoup, car si je ne note rien sur papier, je suis trop désorganisé. […] Ça aide à déterminer : sur quoi concentrons-nous notre attention et que voulons-nous en retenir ? »* (visiteur)

Une préparation minutieuse est sans doute l'étape la plus importante pour la réussite et les retombées du *jobshadowing*, mais c'est peut-être aussi celle qui est la plus négligée, par manque de temps, mais aussi d'outils permettant de la structurer.

La personne chargée de la préparation est généralement le coordinateur de trajet de l'organisation visiteuse. Toutefois, si l'organisme hôte dispose d'une plus grande expérience, il peut prendre l'initiative de proposer certaines étapes préparatoires. Un journal de bord (voir annexe) peut s'avérer utile à cet égard pour planifier et structurer le temps de préparation, tant pour l'organisme participant que pour l'organisme hôte, et inclure les questions d'apprentissage.

L'organisation hôte a également tout intérêt à désigner un accompagnateur de trajet, qui se chargera d'assurer les contacts avec l'organisation visiteuse, d'assurer le suivi des activités de préparation et le soutien des mentors.

Un premier contact

Outre les échanges par courriel, un bref entretien téléphonique ou une réunion en ligne peut aider à établir la relation et à clarifier les attentes des deux parties, afin d'adapter le programme en conséquence. Un partenariat fonctionne mieux lorsqu'un lien de confiance s'est déjà amorcé entre les participants des deux organisations avant le départ des visiteurs, par exemple lors d'une réunion de lancement du projet.

Alignez vos attentes en explicitant vos objectifs et vos questions d'apprentissage, afin de vérifier s'ils correspondent à la réalité. Vous pouvez également proposer un peu de lecture préliminaire pour comprendre les contextes respectifs, comme un texte de présentation, un site web ou un court article sur l'organisation. Ça permet de se familiariser avec le profil de l'autre organisation.

Vous créerez ainsi les conditions idéales pour élaborer ensemble un programme de qualité.

Co-construire le programme

Le coordinateur de trajet de l'organisation visiteuse et l'accompagnateur de trajet de l'organisation hôte tiennent compte des éléments suivants :

- **Viser une véritable immersion**, en plongeant d'emblée dans une journée complète de travail, avec ses routines, ses soins, ses repas et ses réunions. Éviter les enchaînements de présentations formelles ou les très courtes visites. Idéalement, prévoir deux à trois jours consécutifs afin que l'expérience soit authentique et que le lien entre les visiteurs et leurs mentors soit renforcé.
- **Se concentrer sur les questions d'apprentissage :** construire le programme à partir des questions d'apprentissage des visiteurs afin de rendre l'expérience plus ciblée et plus professionnelle.

  Par exemple : les visiteurs s'intéressent à la nouvelle procédure d'accueil de l'organisation hôte. Or, aucun nouvel enfant n'était prévu et aucun entretien de prise de contact avec les parents n'était programmé pendant l'observation au poste de travail. Comme il s'agissait d'une attente des visiteurs, un moment d'échange avec le coach pédagogique qui a piloté ce projet a été inséré au programme.
- **Prévoir du temps de réflexion :** intégrez des moments de réflexion quotidiens avec les visiteurs afin de discuter immédiatement des observations, et prévoyez également des pauses pour prendre des notes personnelles (par exemple dans le journal de bord).
- **Prévoir du temps pour des moments informels :** prévoyez des moments d'échanges informels, tels que des repas en commun et des pauses-café. Ces occasions permettent de renforcer les liens, de dissiper autant que possible les inconforts et d'instaurer davantage de confiance.

« Lorsque nous accueillons des visiteurs, nous souhaitons optimiser le temps qu'ils passent chez nous et avons tendance à surcharger le programme. Mais ce n'est pas nécessairement ce qui rend l'expérience plus enrichissante. La réalité est que, lorsqu'ils retournent dans leur environnement habituel, ils retombent dans leur routine et n'auront pas forcément le temps de prendre du recul par rapport à leur expérience. Nous essayons donc de réserver des moments dans le programme même pour prendre des notes, mettre à jour leur journal de bord, faire une lecture complémentaire, etc. Ils reviennent souvent de ces moments avec de nouvelles réflexions à partager ou questions à poser ! » (accompagnateur de trajet)

Se soucier des aspeCts logistiques

- Vérifier que vous disposez du matériel nécessaire pour prendre des notes : un carnet, un journal de bord, voire un téléphone pour enregistrer des mémos vocaux ou prendre des photos.
- Demander s'il est possible de prendre des photos dans le milieu d'accueil et dans quel contexte (en demandant l'autorisation au préalable).
- Confirmez les détails concernant le transport, l'accès et l'hébergement éventuel, de préférence à proximité du lieu afin de favoriser les contacts informels en soirée.

Check-list pour l'organisation visiteuse

Pour le coordinateur de trajet et les visiteurs :

- ☐ **Affinez (à nouveau) vos questions d'apprentissage :** examinez d'un œil critique vos questions initiales à la lumière de l'échange à venir. Précisez-les en ajoutant des sous-questions ou des questions complémentaires axées sur ce que vous souhaitez réellement découvrir.
- ☐ **Organisez une réunion d'équipe** au cours de laquelle vous discuterez des questions d'apprentissage avec tous vos collègues, afin de susciter une réflexion collective. Cela permettra de s'assurer que les questions correspondent aux besoins réels sur le terrain et aux projets en cours au sein de votre organisation.
- ☐ **Confirmez votre mandat :** veillez à ce que la direction joue un rôle actif, afin que vous partiez avec une mission claire au nom de l'équipe. N'oubliez pas non plus que vous représenterez l'organisation.
- ☐ **Discutez de l'attitude à adopter:** il est important que vous adoptiez une attitude de curiosité et de bienveillance. Les visiteurs doivent placer ces valeurs au centre de leur démarche, plutôt que de formuler rapidement des comparaisons ou des critiques. Réfléchissez à la manière dont vous pouvez donner des rétroactions constructives, basées sur des observations objectives, mais surtout comment vous pouvez, autant que possible, commencer par poser des questions!
- ☐ **Mettez l'accent sur le changement de perspectives** : gardez à l'esprit que l'objectif du *jobshadowing* n'est pas simplement de voir ou de copier les « meilleures » pratiques, mais d'élargir vos propres perspectives. Utilisez cette expérience comme un miroir pour réfléchir à vos propres pratiques à votre retour. Gardez à l'esprit que même une immersion de plusieurs jours ne donne qu'un cliché instantané des pratiques.
- ☐ **Préparez le retour** en fixant dès maintenant une date pour la réunion d'équipe ou le groupe de travail au cours duquel les visiteurs pourront partager leur expérience.

Check-list pour l'organisation hôte (Pour l'accompagnateur de trajet) :

- ☐ **Désignez des mentors :** trouvez des professionnels expérimentés, dotés d'une solide expérience pratique, qui deviendront les principaux interlocuteurs des visiteurs. Ils doivent être ouverts à partager ses connaissances et disposer du temps nécessaire pour l'accueil et les moments de réflexion quotidiens.
- ☐ **Informez l'ensemble de l'équipe :** expliquez à tout le personnel qui viendra, quand la visite aura lieu et quel en est l'objectif précis. Cela évitera que la visite ne soit perçue comme une charge supplémentaire ou comme une évaluation.
- ☐ **Identifiez vos points forts :** déterminez à l'avance quels projets innovants, quelles pratiques inspirantes ou quelles méthodologies vous souhaitez mettre en avant et dont l'équipe est fière.
- ☐ **Utilisez la préparation comme un processus de réflexion :** réfléchissez avec l'équipe à ce que vous souhaitez montrer et à la manière de l'expliquer. Cela permet de mettre en évidence le « pourquoi », les stratégies et les valeurs pédagogiques qui sous-tendent les actions quotidiennes.
- ☐ **Discutez de l'attitude à adopter :** échangez avec l'équipe sur la manière dont elle peut percevoir le « regard neuf » du visiteur comme quelque chose de positif et sur la façon dont elle peut gérer de manière constructive les questions ou les rétroactions. Soyez prêt à montrer également les « zones d'ombre » – les aspects qui ne se déroulent pas parfaitement ou qui suscitent des incertitudes. C'est précisément dans ces moments d'ouverture que naissent souvent les échanges les plus enrichissants entre professionnels.
- ☐ **Informez les familles** (parents et enfants !), par exemple via une affiche ou une lettre d'information, de la présence d'un professionnel observateur afin de garantir une transparence totale.
- ☐ Pensez à des documents complémentaires (qui pourront éventuellement être traduits).
- ☐ Prévoyez dès maintenant un moment pour faire le point avec votre équipe et les mentors.

Étape 4: L'immersion

> *« Ce n'est pas seulement une visite guidée. Nous avons vraiment eu le temps d'être simplement présents, d'observer et de poser des questions. »* (visiteur)

La phase d'immersion (ou « avoir les deux pieds dedans ») est au cœur du trajet de *jobshadowing*. Le coordinateur de trajet (organisation visiteuse) et l'accompagnateur du parcours (organisme d'accueil) veillent à ce que tout se passe bien, mais c'est surtout à l'observateur et aux mentors qu'il revient de faire en sorte que tout se passe bien.

Comme visiteur

Laissez de côté autant que possible vos propres tâches quotidiennes et plongez-vous dans cette expérience !

Restez centré sur votre focus !

- Concentrez votre attention sur les thèmes que vous avez choisis, tels que l'inclusion ou le partenariat avec parents. Cette « lunette » vous aide à filtrer les nombreuses impressions et à vous concentrer sur ce qui peut réellement inspirer votre pratique.
- Accordez-vous également des moments d'observation sans objectif précis. Une attitude ouverte, sans attentes rigides, mène souvent aux expériences les plus profondes et aux rencontres les plus inattendues.
- Ne vous laissez pas distraire par des différences organisationnelles sur lesquelles vous n'avez aucune influence directe, telle que le ratio d'encadrement ou des règles d'hygiène spécifiques. Bien que ces observations soient précieuses à long terme, elles peuvent entraver la réflexion pédagogique immédiate.
- Évitez de vous contenter de viser un copier-coller. Ce qui fonctionne ailleurs doit toujours être adapté et transposé à votre contexte spécifique, à votre public cible et à votre cadre pédagogique.
- Ne vous contentez pas de constater ce qui se passe, mais cherchez à comprendre la vision et la stratégie qui sous-tendent les actions. Comprendre le « pourquoi » est essentiel pour intégrer avec succès une source d'inspiration dans votre propre pratique.

Observez avec un regard curieux!

- Le jobshadowing n'est pas une évaluation, mais un échange entre professionnels.
- Privilégiez la curiosité plutôt que la comparaison. L'objectif n'est pas de juger si l'autre fait « mieux » ou « moins bien », mais de réfléchir à sa propre pratique à travers ce miroir.
- Impliquez-vous activement : il est essentiel de participer activement au travail, qu'il s'agisse des soins, des jeux ou des repas. Cette approche vous permet de « prendre part » concrètement. Vous pouvez ainsi tisser des liens plus solides avec les autres professionnels.
- Écoutez activement et osez poser des questions: ne vous contentez pas seulement d'observer et de vivre « ce qui » se passe, mais interrogez-vous également sur le « pourquoi » et la vision sous-jacente. Poser des questions et écouter témoignent de votre intérêt, et l'organisation hôte en tirera profit !

Posez des questions réflexives et offrez des rétroactions constructives….

Il se peut que certaines pratiques vous enthousiasment, tandis que d'autres suscitent des questions, voire des doutes. Osez poser des questions et offrir des rétroactions, mais restez prudent et constructif dans votre manière de le faire. Voici quelques conseils :

- Changer de perspectives : lors de certaines discussions de groupe, les participants sont encouragés à adopter différents « points de vue », tels qu'un regard critique, valorisant, pratique, ou celui des familles/parents.
- Mettez-vous à la place des autres : pour faire ressortir les émotions liées à une pratique, vous pouvez vous poser des questions telles que : « Quel sentiment ai-je éprouvé à ce moment-là ? »
- Commencez par une description objective de ce que vous avez observé : « Quand j'ai vu que vous changiez les couches des enfants dans un espace au milieu du groupe, j'ai été surpris. J'ai l'habitude que l'on emmène l'enfant dans un espace plus intime. »
- Posez des questions comme un ami (critique), comme un miroir : au lieu de dire « Ce n'est pas la bonne façon de faire », posez des questions sur l'approche : « Pourquoi choisissez-vous cette approche ? »
- Voyez ce que vous laisserez comme un cadeau : une réflexion, un conseil, un compliment, une citation, une image ou une anecdote qui vous a marqué, le tout conclu par un message destiné à l'équipe.

Documentez votre expérience!

Il s'agit d'une condition indispensable pour pouvoir transmettre vos expériences d'apprentissage à votre équipe. Vous pouvez utiliser différents moyens :

- **Un journal de bord :** notez chaque jour vos impressions, vos découvertes, ainsi que vos « petits chocs culturels » ou les choses qui vous ont marqué.
- **Des supports visuels :** prendre des photos ou réaliser des vidéos (avec autorisation) est un moyen précieux de visualiser vos récits à votre retour.
- **Des modalités variées :** la documentation de l'expérience peut se faire par écrit, à l'aide de mémos vocaux sur votre téléphone, ou même à l'aide de dessins et de mots-clés.

Comme accompagnateur de l'organisation hôte

Pensez à organiser un accueil chaleureux et à prévoir des moments informels…

- Pensez aux petits détails qui contribuent à un accueil chaleureux. C'est souvent la clé d'une bonne première rencontre, et cela réside dans les petites attentions : une tasse de café à l'arrivée, des fruits, une présentation personnalisée du personnel, un panneau de bienvenue dans la langue des visiteurs …

Soutenez votre équipe et les mentors…

- Discutez-en à l'avance de comment recevoir des questions et des rétroactions. Utilisez le journal de bord destiné à l'organisation d'accueil (voir annexe).
- Tirez parti du « regard neuf » des visiteurs : ils apportent une « nouvelle perspective » qui permet à l'organisation d'accueil de remettre en question des habitudes devenues invisibles (« on a toujours fait comme ça ! »). Vous pouvez ainsi vous rendre compte que vos propres habitudes ne sont souvent pas les seules possibles.
- Prévoyez des moments de réflexion quotidiens : un bref échange en fin de journée entre le visiteur et le mentor de l'organisation hôte afin de clarifier les impressions immédiates et d'éviter les malentendus.

Étape 5: Le retour

> *« Lors de la réunion hebdomadaire, nous commençons toujours par une anecdote amusante ou une expérience sympa. Cette fois-ci, j'ai demandé à nos jobshadoweurs de raconter leur expérience. J'ai tout de suite remarqué l'enthousiasme de mes collègues. Ils ont été immédiatement pris dans un va-et-vient de questions et de réponses. J'ai trouvé très important que ce soit les visiteurs eux-mêmes qui partagent leur expérience. C'est motivant. D'autres collègues veulent maintenant y aller eux aussi ! »* (direction, organisation visiteuse)

Le **retour** est tout aussi crucial que la préparation et le parcours lui-même. Le *jobshadowing* n'est pas une fin en soi, mais un sujet de réflexion dont il faut « tirer les leçons ».

Pour l'organisation visiteuse, l'immersion comme telle du *jobshadowing* est suivie de deux phases : un débriefing entre les visiteurs, pour conclure le trajet, puis une discussion avec toute l'équipe.

Conclure le trajet

Peu après le retour, organisez une réunion de débriefing avec les v au trajet de *jobshadowing* et le coordinateur du trajet afin de rassembler toutes les réflexions et idées consignées dans le journal de bord. De nombreux participants profitent déjà du trajet du retour, par exemple dans le train, pour noter leurs premières impressions. Ils peuvent également rapporter des « souvenirs ».

Par exemple :

- Au cours de leur trajet, les visiteurs ont filmé de petits moments, des conversations et des réactions spontanées, puis ont réalisé un montage qu'ils ont présenté à toute l'équipe à leur retour.
- Inspirée par l'approche fondée sur les droits de l'enfant qu'elle a observée au centre d'accueil, une visiteuse a fait imprimer une affiche sur les droits de l'enfant pour tous ses collègues.
- Une participante prend des notes dans son journal tout au long du parcours. Chaque fois qu'elle rencontre une nouvelle personne, elle prend le temps de noter soigneusement son nom, afin de rendre son rapport plus vivant et plus authentique, étroitement lié aux rencontres qu'elle a faites.
- Des visiteurs ont adoré l'idée que les enfants aient accès de façon autonome aux verres d'eau. Au retour, ils ont immédiatement placé des verres d'eau accessibles. Ces verres sont devenus une sorte de rappel de toutes les autres réflexions sur le soutien de l'autonomie qu'ils ont approfondies durant le trajet.

Après quelques semaines, **l'organisation visiteuse peut offrir un retour à l'organisation hôte**: de quelle manière leur équipe a réagi au partage des expériences et de quelle manière celles-ci ont contribué à les inspirer.

Par exemple :

- Une coordinatrice de trajet a envoyé une vidéo de sa réunion d'équipe, dans laquelle on pouvait voir comment les apprentissages tirés de l'expérience étaient discutés avec respect. L'organisation d'accueil a trouvé cette démarche particulièrement précieuse.

Partager les expériences avec l'équipe

Prévoyez du temps lors d'une rencontre d'équipe au cours de laquelle les visiteurs pourront partager leurs expériences avec leurs collègues. Il est préférable que cette présentation soit préparée avec le coordinateur de trajet. Efforcez-vous non seulement de partager des connaissances, mais aussi de transmettre l'enthousiasme, de donner des exemples concrets et de susciter l'inspiration et l'action.

- Prenez le temps de le faire lors **d'une rencontre officielle**, telle que les réunions d'équipe ou les journées de formation, pas seulement dans l'informel.
- **Supports visuels :** les photos et les vidéos réalisées pendant l'immersion sont des outils indispensables pour illustrer les récits et rendre les observations visibles et tangibles pour l'équipe.
- **Récits et anecdotes :** commencez par une anecdote marquante afin de susciter immédiatement l'intérêt et la réaction des collègues.

Par exemple :

- En s'immergeant dans une pratique où le rythme de l'enfant occupe une place centrale, une professionnelle est devenue plus flexible dans sa gestion du temps. Elle ose désormais laisser de côté certaines routines, par exemple en laissant les enfants jouer plus longtemps à l'extérieur et se salir et se mouiller librement. Son témoignage lors de la réunion d'équipe a été particulièrement précieux, notamment parce qu'elle était auparavant connue pour être plus stricte quant au respect des horaires.
- Quelques visiteurs ont participé à une visite au musée. Ils ont partagé leur expérience avec leur équipe à l'aide de photos. Ces images en disaient beaucoup : le plaisir, les découvertes, la curiosité et l'engagement des parents qui les accompagnaient. Les collègues ont posé de nombreuses questions, notamment sur les aspects pratiques. Les visiteurs ont pu expliquer comment ils avaient vécu cette sortie et comment celle-ci pouvait être organisée sans stress et avec peu d'efforts. Certains collègues ont immédiatement eu envie de planifier eux aussi une sortie de ce type.

Traduire l'inspiration dans un plan d'action

- Retournez aux questions d'apprentissage et mettez-les en lien avec les expériences des visiteurs.
- Transposez dans votre propre contexte : Que faisons-nous déjà ? Que souhaitons-nous encore mettre en place ? De quoi avons-nous besoin pour y parvenir ? Quelle inspiration pouvons-nous tirer du trajet de jobshadowing ?
- Formulez des actions concrètes. Les actions n'ont pas toujours besoin d'être grandes ou complexes !

Par exemple :

- Un milieu d'accueil souhaitait mieux exploiter chaque moment de la routine quotidienne pour favoriser des interactions plus riches. Inspiré par une pratique observée dans l'organisation hôte, l'équipe a décidé de commencer par réorganiser le moment du repas.
- Les visiteurs ont observé que les parents entraient naturellement dans les groupes de l'organisation hôte et qu'ils y étaient accueillis chaleureusement, sans perturber l'ambiance du groupe. Avec leur équipe, ils ont commencé à introduire cette pratique dans leur propre structure, d'abord dans un espace de vie, puis dans deux, et finalement dans l'ensemble de la structure.
- Un milieu d'accueil a créé un groupe de travail afin de mieux décortiquer les pratiques pédagogiques liées au jeu qu'elle avait observées et de réfléchir à la manière de les adapter à son propre contexte.

Conclusion

> *« J'ai été impressionné(e) par le calme qui régnait chez les enfants. J'ai observé des attitudes très naturelles, un certain lâcher-prise. Les accompagnatrices semblaient détendues, alors même que nous étions nombreux dans un espace relativement petit. Comment organisent-elles leurs routines pour créer ce sentiment de calme ? Comment pourrions-nous faire de même chez nous ? »*
> (visiteur)

Parmi les différentes modalités de développement professionnel, le *jobshadowing* offre la possibilité d'expérimenter la pratique quotidienne, de renforcer les liens, d'approfondir la réflexion et de mieux comprendre les raisons qui sous-tendent certaines pratiques (ou leur absence !). Cette approche peut enrichir les projets d'innovation et le fonctionnement quotidien d'une organisation, stimuler de nouvelles idées et perspectives, renforcer la qualité et favoriser le développement professionnel.

Le *jobshadowing* ne nécessite pas d'investissement financier important, mais demande un certain investissement en temps de la part des deux parties afin de garantir une bonne préparation et un retour d'expérience de qualité. Lorsque ces conditions sont réunies, le *jobshadowing* peut devenir une expérience positive et enrichissante pour toute l'équipe, fondée sur une curiosité partagée et un processus d'apprentissage collectif.

Les expériences de l'OMEP montrent également que les relations entre les partenaires se poursuivent longtemps après la fin des parcours. Ainsi, une enseignante d'une haute école a recontacté son organisation hôte pour organiser à un autre trajet. Un mentor a proposé à un visiteur de le contacter au besoin, ce qui a permis des échanges sur un plus long terme.

Références

- Bergeron-Morin, L., Vervaet V. et Bulckaert, W. (2024) Et si j'avais la chance de m'immerger dans un autre milieu? *Pour la petite enfance*, 2(2), 51-55.
- Pirard, F. Rayna, S et Brougère, G. (2021). Voyager en petites enfances. Éditions Éres.
- VBJK (2024). ***Switching Talent. Jobshadowen om samen te leren en te vernieuwen.*** **Project website.** https://vbjk.be/nl/projecten/switching-talent-jobshadowen-om-samen-te-leren-en-te-vernieuwen
- Van Daele, S. et Bergeron-Morin, L. (2024, Avril). Sustainability in ECEC contexts: seeking for innovative, interactive and individualised professional development pathways. Paper presented OMEP European Conference and Assembly, Sustainability from the Start. Kristianstad.
- Vervaet, V. (2024). 'We wisselen om te leren'. Kindertijd, *13* (februari), p.26-29. www.vbjk.be.

Notre organisation :

Notre trajet de *jobshadowing*

Journal de bord des visiteurs

ÉTAPE 1 : L'AMORCE

Quelle(s) thématique(s) souhaitons-nous approfondir dans ce trajet de jobshadowing?

- ☐ Pédagogie educare
- ☐ Développement professionnel
- ☐ Développement durable
- ☐ Inclusion
- ☐ Autres :

Quelles sont vos premières pistes pour définir vos questions d'apprentissage?

Questionnements? Craintes? Possibles obstacles?

ÉTAPE 2 : LE JUMELAGE

Organisation hôte:

Dates du trajet de *jobshadowing*:

Dates des contacts préliminaires:

De mon organisation

Coordinateur de trajet :

Visiteurs :

Accompagnateur de trajet:

Mentors:

De l'organisation hôte :



Notre organisation :

ÉTAPE 3 : LA PRÉPARATION

Quelles sont nos questions d'apprentissage?

Question 1:

Question 2:

Autres éléments :

De quelle façon et quand prévoyons-nous de faire un retour à notre équipe?

ÉTAPE 4 : L'IMMERSION

Comment nous sommes-nous sentis? Au début? À la fin?

Notre organisation :

Quelles anecdotes ou quels moments ont été significatifs pour nous?
(*placez les photos en annexe)*

Est-ce que d'autres aspects ou éléments nous ont intrigués ou inspirés?

Quelles questions réflexives avons-nous formulées?

Quelle(s) rétroaction(s) et appréciation(s) souhaitons-nous laisser à l'organisation hôte?
(et comment pouvons-nous les formuler?)

Notre organisation :

ÉTAPE 5 : LE RETOUR

Quels sont les éléments importants de notre trajet de jobshadowing, en lien à nos questions d'apprentissage, que nous souhaitons partager à notre équipe?

Question 1:

Question 2:

De quelle façon avons-nous discuté de notre expérience avec notre équipe?

De quelle façon avons-nous choisi de traduire notre expérience en actions?

Notre organisation :

Accueillir un trajet de *jobshadowing*

Journal de bord de l'organisation hôte

ÉTAPE 1 : L'AMORCE

De quelles pratiques, projets innovants ou méthodes de travail sommes-nous fiers? Que souhaitons-nous partager?

Questionnements? Craintes? Possibles obstacles?

ÉTAPE 2 : LE JUMELAGE

Organisation visiteuse:

Dates du trajet de *jobshadowing*:

Dates des contacts préliminaires:

De mon organisation :

Accompagnateur de trajet :

Mentors :

De l'organisation hôte :

Coordinateur de trajet :

Visiteurs :

Notre organisation :

ÉTAPE 3 : LA PRÉPARATION

Avons-nous une question d'apprentissage comme organisation hôte?

Quelles sont les questions d'apprentissage des visiteurs?

Qu'est-ce que l'on souhaite montrer aux visiteurs? Pourquoi?

Qu'est-ce que l'on est moins à l'aise de monter? Pourquoi?

Comment annoncer et expliquer leur présence aux parents? Comment les présenter aux enfants?

ÉTAPE 4 : L'IMMERSION



Notre organisation :

Comment nous sommes-nous sentis lors de leur présence dans le groupe? Au début? À la fin?

Quelles questions ou observations des visiteurs nous ont intrigués ou inspirés?

Qu'est-ce que nous serions curieux de découvrir de leurs pratiques, de leur organisation?

ÉTAPE 5 : LE RETOUR

Quels sont les éléments importants que nous avons retenus de cette expérience comme hôte?

Comment allons-nous les partager avec notre équipe?

De quelle façon allons-nous poursuivre nos réflexions, actions, changements?