Rapport d’etonnement

# Pourquoi ?

Cette démarche **sollicite les avis et propositions du jeune** **sur son processus d’intégration**, mais plus largement encore, **sur le fonctionnement de l’entreprise**.

Ce regard extérieur peut utilement **interroger le management sur les outils**, **méthodes** **et postures en vue d’améliorer les pratiques du collectif.**

# Comment ?

Le rapport d’étonnement peut se réaliser sous forme écrite ou orale et proposé à deux moments :

* **À l’issue de la première semaine** : il permet de situer le ressenti du jeune et ses propres besoins d’information, et constitue alors bien souvent l’opportunité de désamorcer des incompréhensions ou de prendre en compte des attentes spécifiques,
* **A l’issue du premier mois** : il implique le nouvel arrivant dans une réflexion critique sur son poste de travail et de manière plus globale l’organisation. Ce regard neuf permet de repérer des adaptations possibles ou d’ajuster la démarche d’accompagnement

# Les plus : un exemple de trame de rapport d’étonnement

* Qu’est-ce qui vous a le plus surpris lors de votre Intégration ?
* Quels en ont été pour vous les points forts ?...
* Le point le plus inattendu ?...
* Qu’est-ce qui, dans les pratiques actuelles, devrait être abandonné ?...
* Si vous aviez une baguette magique, quelle serait votre première innovation ?...
* Dans les relations interpersonnelles, qu’est-ce qui vous surprend ou vous inquiète ?...
* Quelles sont vos suggestions et propositions concrètes dans ce domaine ?...