

"Cartographie" – Analyse de votre nouvelle unité

La première partie de ce programme sera consacrée à explorer votre nouveau rôle et la situation de votre unité, par exemple ce qui se passe au niveau de votre équipe, des processus, des ressources, des parties prenantes et à évaluer l'impact du changement sur tous les acteurs/parties prenantes. L'objectif est de vous aider à dégager une image claire de votre situation, les besoins de votre unité et, par conséquent, ce sur quoi vous devez vous concentrer les prochains mois. Ce processus permettra également de clarifier votre rôle, les différences par rapport à votre ancien rôle et comment apporter de la valeur ajoutée.

Nous vous demandons de prendre du temps et de l'espace pour y réfléchir avant la première session, par exemple d'effectuer un mini "audit" et d'en cartographier les résultats : Comment décririez-vous votre nouvelle unité à ce moment précis ?

Utilisez les lignes directrices suivantes pour votre "cartographie" :

- Prenez une feuille de papier assez grande (entre un A3 et une feuille de tableau papier) – elle doit être suffisamment grande pour vous permettre d'y insérer tous les éléments que vous souhaitez.
- Dessinez une représentation visuelle – aussi complète que possible- de la façon dont vous voyez votre unité.
- Utilisez des couleurs et des images aussi librement que vous le voulez ; les couleurs, les symboles et les images peuvent vous aider, entre autres à dégager quelle relation fonctionne le mieux et où se situent les challenges. Nous ne recherchons pas seulement une liste de noms ou de procédures.
- Vous devez vous positionner dans votre représentation visuelle.

L'échange que vous aurez avec le facilitateur de votre groupe avant la première session pourrait aussi vous aider dans la réalisation de votre cartographie. Les éléments ci-dessous vous permettront également de réfléchir à la conception de votre « carte » :

| | |
|---|---|
| <p>Votre environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relation avec votre Directeur • Parties prenantes • La structure du pouvoir • Votre réseau- autres managers dans votre situation ou des pairs expérimentés ? • Ce qui vous aide | <p>Votre équipe et le travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Priorités clés • Profil des membres de votre équipe • Dynamique de l'équipe – tensions/conflits/alliances affectant l'unité, qui aide au changement de management, qui est résistant, qui coopère bien / pas trop bien au changement ? |
| <p>Vous et votre impact *</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment avez-vous ressenti ce changement – est-ce ce que vous attendiez, y a-t-il des surprises ? • À quels défis/problèmes êtes-vous confrontés ? • Quelles similarités & différences (formelles et informelles) avez-vous relevées dans votre nouvelle unité ? • Quels talents/compétences exercés dans votre rôle précédent pouvez-vous réutiliser et sur lesquels vous appuyer ? • Que devez-vous changer/adapter/faire différemment dans cette nouvelle fonction ? • En quoi votre style de management s'inscrit-il dans la nouvelle situation ? • Comment pensez-vous que votre équipe / Directeur vous décrirait en tant que manager (en lien avec vos compétences managériales transférables) ? • Quelles ont été vos principales réalisations jusqu'à présent dans votre nouveau rôle – et vos grandes désillusions ? • Qu'est-ce qui se passe bien et qu'est ce qui est plus difficile ? | |

* Les questions concernant vous-même et votre impact peuvent sembler plus difficiles à insérer dans la "carte" mais elles peuvent vous aider à sa réalisation. Dans tous les cas, les réponses à ces questions seront explorées plus tard dans le programme.