

Le Coaching comme levier de développement du Leadership

Patricia RAVERA - Mai 2011

Directeur Projet Développement RH & Coach - Groupe Schneider Electric

patricia.ravera@yahoo.fr

Résumé

Afin d'illustrer l'intitulé de la conférence, l'intervention est structurée autour d'une expérience d'entreprise, au sein du Groupe Schneider Electric et d'une de ses principales Business Unit, qui s'est déroulée de 2007 à 2009, auprès d'un collectif de 200 managers de langue française.

En partant d'un enjeu de transformation de la Business Unit, porté par une Vision, des Valeurs, une Stratégie et un engagement du leader au plus haut niveau, nous avons choisi de :

- nous appuyer sur une communauté des managers de la Business Unit comme levier-clé de mobilisation sur les changements à conduire
- nous doter d'une approche « multiple » destinée à leur développement en tant que leaders, réunissant plusieurs démarches et outils : formation, **coaching**, mentoring, groupes de pairs, ateliers Leadership, agissant tant sur l'individu manager que le collectif managérial.

Un des leviers-clés d'accompagnement et de développement du Leadership individuel a été le coaching, proposé par l'organisation ou demandé par le manager lui-même, utilisant un réseau de coachs externes.

Partant des besoins de développement tels qu'exprimés par l'organisation et par le coaché, la démarche de coaching s'inscrit en réponse à des enjeux et objectifs opérationnels, stratégiques, relationnels et personnels avec en dénominateur commun la construction du Sens propre au coaché.