

COACHING

N° 39

Avr. 2025



EXTRAIT OFFERT

COACHING EN ENTREPRISE

**Retour sur 40 années
d'accompagnement en entreprise**

E. Stacke et P. Dago

**Coachings individuels en
entreprise : témoignages**

Hub ICF KORA

**Cas réel : transformation
de l'AICC Global**

S. Hémery

PAS ENCORE ABONNÉ·E ?

DÉCOUVREZ NOTRE FORMULE SANS ENGAGEMENT

Assurer votre veille du coaching professionnel tout en gagnant du temps en retrouvant l'essentiel de l'information chaque mois

(10 fois par an)



Vos avantages exclusifs



Abonnement COACHING



1. Cette offre est sans engagement

Il vous suffira de cliquer sur le lien de désabonnement pour arrêter quand vous voulez.



2. Garantie satisfait.e ou remboursé.e.

La première semaine est gratuite. Vous aurez donc accès automatiquement au premier numéro pour tester le magazine puis 7 jours pour changer d'avis sans justification.



3. Des privilèges (offres et bonus)

Vous recevez régulièrement des réductions privilégiées pour nos offres et des ebooks pour compléter votre veille et vous inspirer.

Lien d'abonnement : <https://mag.lecoaching.pro/abonnement>

EDITO

Chers coachs et passionnés du coaching,

Il fut un temps où le coaching en entreprise était perçu comme un luxe réservé à quelques privilégiés. C'est d'ailleurs Edouard Stacke, l'un des premiers coachs français qui nous le rappelle dans son article.

Aujourd'hui, il s'impose comme un levier stratégique, un révélateur de potentiel, un moteur d'engagement.

Partout, les organisations cherchent à conjuguer performance et humanité. Et c'est là que le coaching trouve toute sa place. Car derrière chaque transformation réussie, chaque leadership affirmé, chaque équipe alignée, il y a souvent un coaching parfois discret mais puissant. Il accompagne les transitions, les prises de poste, les tensions, les choix difficiles. Il éclaire, soutient, met en mouvement.

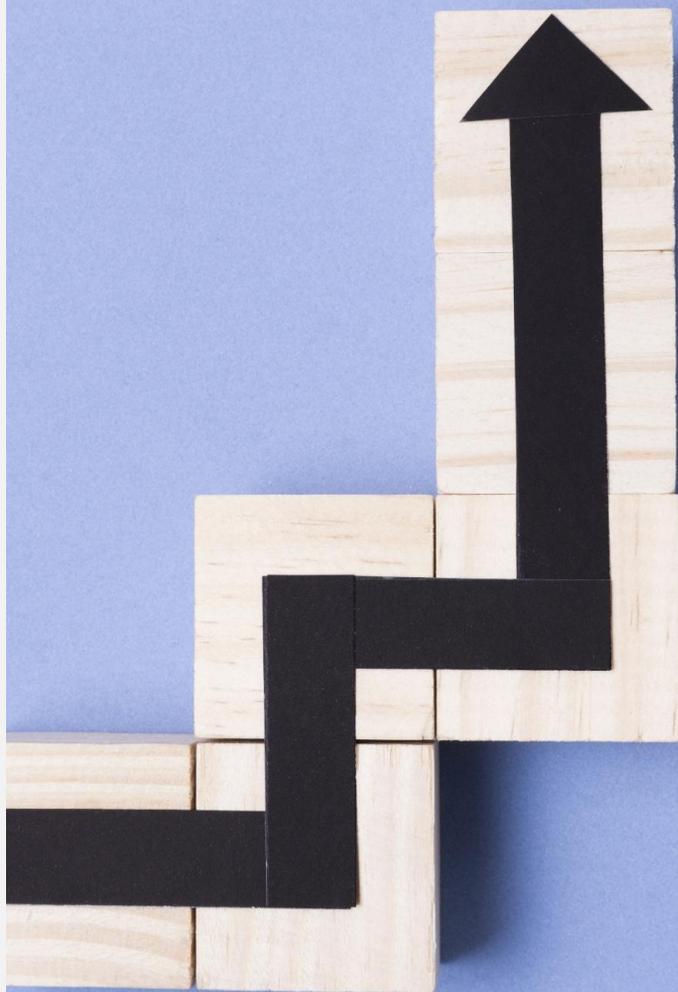
Mais le coaching d'aujourd'hui n'est plus celui d'hier. Il s'est professionnalisé, enrichi, adapté à la complexité croissante du monde du travail au sein des entreprises. Qu'il prenne la forme de coachings individuels, collectifs, de transition, d'impact... Il évolue, innove, se réinvente, pour répondre aux enjeux de sens, d'agilité, de responsabilité auxquels l'entreprise est confrontée pour faire face à ses défis. Ce numéro met en lumière ces pratiques inspirantes, ces femmes et ces hommes qui nous démontrent les apports et la puissance du coaching en entreprise avec :

- Edouard Stacke qui nous fait l'honneur de nous partager ses 40 années d'expérience dans l'accompagnement des entreprises ;
- Les membres du Hub ICF Kora qui témoignent pour nous de leur vision du coaching en entreprise ;
- Solange Hémerly qui nous en donne une illustration à travers un cas réel : la transformation de l'AICC Global ;
- Béatrice Roby qui nous livre son retour d'expérience de la posture de Manager Coach et son évolution au sein des entreprises.

Je vous en souhaite une lecture riche et inspirante.



Jérémy RENARD
Coach professionnel certifié RNCP niv. 7 européen
Président Mon Coach Transformation
Créateur et Directeur de publication
du magazine COACHING



15



Cas de coaching

Coacher la transformation de l'AICC Global
– par Solange Hémerly

6



Interview de coach

*Edouard Stacke : Retour sur mes 40 années
d'accompagnements en coaching d'entreprise et
coaching de leaders* – par Pascal Dago

24



Retours de coachs

Témoignages d'un coaching individuel en entreprise
– par Béatrice Roby

33



Expérience de coach

Manager coach : Où en est-on ?

– par Béatrice Roby

37



La veille du coach

*Actualités, tendances et
découverte avril 2025*

Vous préférez la formule d'abonnement classique ?



... ou retrouver les anciens numéros ?

COACHING MAG



Retrouvez-nous sur : lecoaching.pro 

ou écrivez-nous à lecoachingpro@gmail.com



INTERVIEW DE COACH

*Edouard Stacke : retour sur 40 années
d'accompagnements en coaching d'entreprise
et coaching de leaders – Pascal Dago*



INTERVIEW DE COACH

*Edouard Stacke :
retour sur mes 40
années
d'accompagnements
en coaching
d'entreprise et
coaching de leaders*

Propos collectés par Pascal Dago



Quels sont les moments clés de ton parcours qui t'ont conduit vers le coaching ?

Deux éléments ont été déterminants.

D'abord, **mes origines en Europe centrale** m'ont très tôt ouvert à la diversité des comportements humains et aux différences culturelles. J'ai eu accès très tôt à des relations internationales, à des références interculturelles qui ont nourri ma curiosité pour les comportements sociaux.



Pascal DAGO

Directeur de Nine Steps

Consultant, Coach professionnel certifié

✉ contact@nine-steps.dev

🌐 <https://www.ninesteps.fr/>

Pascal DAGO est passionné depuis plus de 20 ans par les sciences humaines, la psychologie positive et le développement des compétences dites cognitives, comportementales et relationnelles (les désormais incontournables Soft Skills).

Son parcours professionnel a été marqué par un engagement fort dans le développement des compétences personnelles et l'accomplissement de manager "leader".

Pour le compte de groupes logistiques, Pascal a encadré et accompagné dans leur montée en compétence un grand nombre de collaborateurs, hommes et femmes, de profils et compétences très variés. Parallèlement à son activité de coach, il intervient en tant que consultant dans le développement d'activités logistiques et anime des cours de management en école de commerce.

Pascal a fondé la société NINE STEPS pour poursuivre avec un réseau de pairs la réalisation d'une ambition qui lui tient à cœur : promouvoir et transmettre des connaissances et des méthodes facilitant l'expression libre et entière du potentiel humain.

Aujourd'hui, il nous partage une interview d'Edouard Stacke, son mentor et allié stratégique.

Ensuite, j'ai exercé pendant vingt ans des métiers dans la santé et le développement humain. J'ai soigné de très nombreux patients, formé des psychothérapeutes aux thérapies psychocorporelles. Le corps est devenu pour moi un élément incontournable et j'ai pu visiter en profondeur la compréhension de l'être humain, de son évolution, du développement de son potentiel.

Quand en 1987, je me suis réorienté vers les entreprises, j'ai lancé les cohésions d'équipe dans la nature avec des champions, pros du corps et de la performance. Cela a enrichi mon approche du coaching individuel et d'équipe en partant de la richesse potentielle des gens pour la transformer en dynamique collective de progrès.



Tu fais partie des premiers, avec Vincent Lenhardt et d'autres pionniers, à avoir introduit le coaching en France. Qu'est-ce qui reliait vos approches à cette époque ?

Il y avait aussi Olivier Devillars, ancien partenaire de Vincent. François Délivré appartient à la génération suivante, ayant été d'abord cadre dirigeant chez EDF.

Vincent a démarré en 1987, quelques mois après moi. **Nous avons en commun une même inspiration : la psychologie humaniste**, ayant créé en 1979, avec 50 psychothérapeutes, l'Association Française de Psychologie Humaniste (cf. *Le livre blanc du développement personnel*, Le Souffle d'Or, 2018). Elle intègre :

- le corps ;
- les émotions ;
- la confiance dans le potentiel humain ;
- le cheminement vers l'autonomie.

“ À cette époque, on parlait peu, en France, de coaching individuel ou d'équipe. Certains disaient même que ça n'existait pas ! ”

Venant du monde de la psychothérapie, mais aussi du sport et de l'entraînement, j'ai rapidement adopté une pédagogie par l'action, ancrée dans des expériences concrètes. **J'ai proposé le coaching d'équipe aux entreprises, en m'appuyant sur les comportements observables et leurs dynamiques de progrès.**

À cette époque, on parlait peu, en France, de coaching individuel ou d'équipe. Certains disaient même que ça n'existait pas ! L'intelligence émotionnelle, comme l'intelligence collective étaient encore largement absentes des radars dans les années 80-90, pour se répandre plus récemment.

COACHING BOOSTER

Le programme en ligne du Magazine COACHING

4 SEMAINES pour démarrer ou booster votre activité de coach

COACHING BOOSTER est une méthode pas à pas pour enfin passer à la vitesse supérieure et vivre de votre passion du coaching



Semaine 1 : Capitalisez sur votre identité de coach

Votre unicité est votre atout pour vous différencier ET travailler comme vous aimez.



Semaine 2 : Identifiez et positionnez vous sur VOTRE marché

Exercez votre activité de coach sur le bon terrain de jeu pour gagner la partie.



Semaine 3 : Attirez les clients en vous concentrant sur ce que vous savez faire

Appliquez les techniques simples et pourtant efficaces qui permettent de se constituer une clientèle pérenne.



Semaine 4 : Vivez de votre activité de coach au quotidien

Renforcez et étendez votre clientèle pour stabiliser, sécuriser et augmenter vos revenus.



COACHING BOOSTER



14 modules avec mise en pratique

Bonus offerts

Des surprises !

Découvrir le programme : <https://subscribepage.io/coachingbooster>



Quels sont les défis que tu as rencontrés en introduisant le coaching d'équipe dans le paysage professionnel français ?

Les résistances étaient avant tout culturelles.

En France, on valorise encore beaucoup l'excellence individuelle, les "premiers de la classe", mais on a peu de tradition de travail en équipe ou de performance collective, même dans les écoles de management et d'ingénieurs.

“ Le PDG du Groupe Accor, Paul Dubrulle, disait dès 1992 vouloir des managers qui soient aussi des coaches, capables de rendre les collaborateurs, les clients et les actionnaires heureux. ”

J'ai commencé à déployer des programmes de coaching dans le secteur des services, notamment l'hôtellerie, qui était plus réceptif à la dynamique d'équipe. La qualité de service est essentielle et dépend des comportements des collaborateurs, de leur capacité à coopérer face au client. Le PDG du Groupe Accor, Paul Dubrulle, disait dès 1992 vouloir des managers qui soient aussi des coaches, capables de rendre les collaborateurs, les clients et les actionnaires heureux. C'était très avant-gardiste.

Le véritable virage s'est produit au début des années 2000, quand je suis intervenu dans l'industrie. Là, il a fallu convaincre des ingénieurs, souvent très éloignés des enjeux humains. Ce qui a aidé, ce sont les démarches de qualité totale, comme le modèle EFQM, qui introduisaient une vision plus systémique de l'organisation. Grâce à cela, j'ai pu intervenir auprès de grands groupes, comme Safran, Alstom ou Bouygues, et dans plus de trente pays. Ce qui est formidable, c'est que ces grands groupes ont ensuite diffusé cette culture managériale et d'empowerment dans leurs filiales à l'international.



Tu as fondé dans les années 90 le cabinet Booster, devenu ensuite 100ways. Quelles étaient tes ambitions et objectifs stratégiques ?

À vrai dire, au départ, je n'avais pas de stratégie claire. J'étais passionné par le fait d'aider les gens à se révéler, à progresser. **J'étais animé par cette dynamique de transformation humaine.** Je connaissais bien les méthodes anglo-saxonnes d'entraînement à la cohésion d'équipe, par mes amis anciens officiers de la Royal Navy ou les camps Outward Bound. J'ai souhaité adapter cela au monde professionnel français.

J'ai toujours été intéressé par le passage à l'action. **Je voulais confronter les managers à leurs comportements réels.** J'aimais dire : « entre le dire et le faire, il y a la mer » (proverbe corse). À l'époque, parler d'authenticité en management, c'était quasi tabou. On valorisait plus le contrôle ou le discours que l'écoute, le respect ou l'initiative. Il est important de transférer au management l'attitude et les méthodes du " manager-entraîneur "

J'ai mis en place des séminaires en pleine nature. Escalade, raft, résolution de problèmes en équipe : tout était pensé pour faire émerger les potentiels et favoriser la coopération. **C'était la pédagogie par l'action qui rendait visible la progression.**

Très vite, les reportages dans les médias et le bouche-à-oreille ont fait mouche. J'étais absorbé par la réussite de chaque séminaire, sans me projeter dans un développement international. Et pourtant, c'est ce qui s'est produit. Mon aisance avec la langue anglaise, mon goût pour les cultures, et surtout les résultats tangibles de mes interventions ont ouvert la voie à l'international. Ce sont mes clients qui m'y ont amené. Et ce n'était pas de la théorie : **c'était un entraînement, concret, observable, impactant.** Individuellement et collectivement.



La notion de développement personnel, est souvent associée au coaching. Quel lien fais-tu entre ces deux dimensions ?

Je préfère parler de connaissance de soi que de développement personnel parce qu'il y a des tas de livres superficiels sur les 10 manières de réussir ceci ou cela.

Les listes de solutions toutes faites sont pour moi stupides et je trouve cela contre-productif. **Chacun doit trouver sa propre voie, sa propre manière de réussir le mieux possible.** Et ça passe par un travail intérieur sur soi profond.

Le coaching, à mon sens, s'inscrit dans une tradition philosophique ancienne. Ce n'est pas une solution prête à consommer. « Connais-toi toi-même ! » disait Socrate. « Il n'y a point de vent favorable pour celui qui ne sait dans quel port il veut arriver ! » ajoute Sénèque.

Le coaching, c'est l'art de questionner, mais surtout l'art de se découvrir. On devrait y être sensibilisé le plus tôt possible.

Dans les écoles anglo-saxonnes, on développe cette conscience de soi dès le plus jeune âge. En France, on forme encore des managers au leadership à 40 ans passés, et souvent sans les outils fondamentaux de compréhension humaine. Même en médecine, on forme très peu à la psychologie des patients. On soigne les pathologies, mais on néglige souvent le potentiel de transformation.

Eduquer, au sens noble, c'est tirer vers le haut. Le mot "autorité" vient du latin *augere*, qui signifie "faire grandir". C'est exactement ce que le coaching vise : entraîner, accompagner la progression, ouvrir les possibles. Devenir un "meilleur leader" c'est faire émerger des leaders autour de soi. C'est cette posture-là que je défends depuis mes débuts, et que j'ai développée dans mon livre *Coaching d'entreprise, Devenez manager entraîneur*. C'est du concret, mais ça demande une compréhension profonde, qualité de présence et de relation.

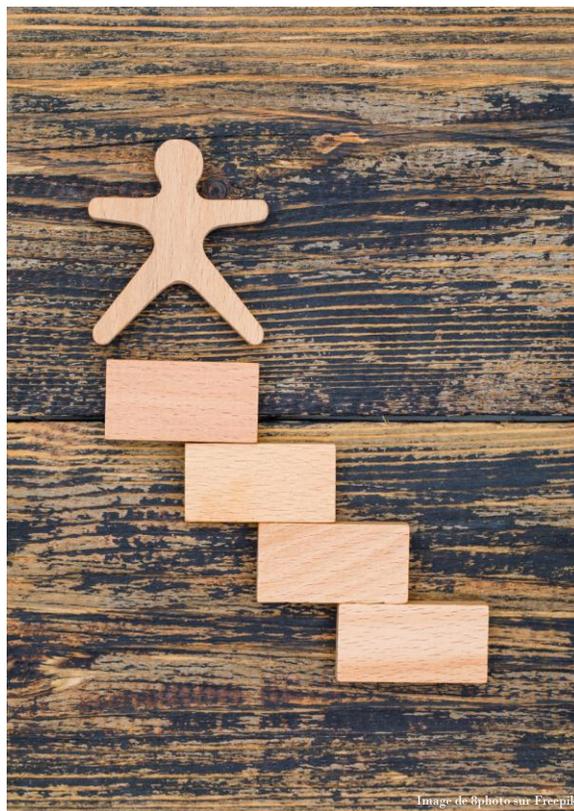


Image de ©photo sur Freepik

SOUS L'ARBRE À PALABRE : L'Art du Coaching

7 jours d'exploration, de transmission et d'élévation.

12-18 mai 2025



L'Arbre à palabre: Lieu sacré où se rencontrent
sagesse africaine et pratiques modernes

Authenticité, découverte de soi et transformation

Un espace de reconnexion. Une posture de transmission. Une voix pour
demain.

Ne manquez pas les **4 webinaires** de **cette semaine** du 13 au 16 mai Pour en
savoir plus:

hubicfkora@gmail.com



Tu as formé et coaché des milliers de managers au fil des décennies, comment ont évolué les besoins en matière de coaching ?

Ils ont beaucoup évolué avec les changements économiques, sociaux et culturels récents. **Dans les années 90 et 2000, il y avait une véritable ouverture aux facteurs humains**, surtout en Europe de l'Ouest, puis en Europe centrale. Les entreprises cherchaient à responsabiliser ses collaborateurs. Après la crise de 2008 et les vagues d'externalisation, l'anxiété a pris le dessus. On est entré dans une logique de pression, de résultats immédiats, et la confiance s'est détériorée.

“ Pour des managers, cela crée un double défi. D'un côté, composer avec un environnement instable et anxiogène. De l'autre, créer de la sécurité, de la confiance, et accompagner les talents dans la durée. ”

En parallèle, la jeune génération a changé de posture. Elle refuse d'être dirigée à l'ancienne, cherche plus de liberté, de sens, de reconnaissance. Le lien à l'entreprise est devenu plus fragile. Le télétravail a accentué le besoin d'autonomie.

Pour des managers, cela crée un double défi. D'un côté, composer avec un environnement instable et anxiogène. De l'autre, créer de la sécurité, de la confiance, et accompagner les talents dans la durée. **C'est pourtant ça un rôle de manager-coach : soutenir, faire grandir, donner du sens collectif dans un monde de plus en plus individualiste.**

Les entreprises qui réussissent le mieux sont celles qui cultivent une posture d'entraînement, de long terme, comme Michelin ou Bouygues. Elles installent des conditions favorables à l'évolution plutôt qu'à la panique. Et ça change tout.



Image de Yanalya sur Freepik



En lien avec les besoins que tu viens d'évoquer, quelle est ta lecture de l'évolution du secteur et du métier de coach ?

Le secteur s'est beaucoup structuré ces dernières années, mais pas toujours dans le bon sens. On a vu émerger un grand nombre d'écoles de coaching, parfois très légères, qui forment en six mois avec une majorité de cours en ligne, sans réel travail de transformation personnelle. Résultat : beaucoup de jeunes coachs sont mal préparés à intervenir sur des problématiques complexes, systémiques.

Peu sont formés au coaching d'équipe ou d'organisation et la majorité peine donc à vivre uniquement du coaching individuel. Ce que je recommande c'est :

- **de ne pas rester seuls.** De se regrouper, de travailler en collectif, de s'associer à des pairs plus expérimentés ;
- **d'élargir ses champs d'intérêt** : la santé au travail, par exemple, devient un enjeu majeur ;
- **de continuer son travail personnel** de connaissance de soi, de mobilisation de ses propres ressources.

C'est ce qui va donner du poids au coach et de l'impact pour ses clients, au-delà des techniques qu'il utilise. Sa crédibilité personnelle est un élément très important.



Image sur Freepik



Parlons des évolutions technologiques. Quels sont selon toi les avantages et les limites du coaching en ligne ?

Le coaching à distance m'est familier. J'ai travaillé très tôt avec des équipes internationales dispersées, où il fallait intervenir à distance.

C'est un avantage évident de pouvoir intervenir à distance mais demande de créer du lien, de la complicité. **Avoir un coaching impactant à distance est un vrai défi : on perd la présence du corps, la richesse des interactions en face à face.**

Le tout-visio me semble limité, surtout pour les coachings de transformation. Il ne permet pas toujours d'aller assez loin dans le travail sur soi. **La rencontre physique, même ponctuelle, reste un levier puissant de profondeur et d'engagement.**

Je conseille de privilégier une approche hybride. Une ou deux rencontres en présentiel permettent d'ancrer la relation, puis les séances en visio peuvent s'inscrire dans cette base solide. Cela offre à la fois souplesse et profondeur.



Le coaching était autrefois « réservé » à peu de monde. Que penses-tu de sa démocratisation ?

Dès mes débuts, **j'ai toujours considéré que toute connaissance utile devait être partagée.** La relation d'aide, le coaching ne doivent pas être réservés à une sorte d'élite !

Par exemple à mes débuts en entreprise, le coaching était destiné aux seuls top managers.

Dans la culture anglo-saxonne on valorise davantage le recours au coaching et son apport pour tous. En France, on reste encore trop attaché aux statuts, aux parcours prestigieux.

Heureusement, les choses évoluent. De plus en plus d'entreprises et de particuliers perçoivent **la valeur ajoutée des accompagnements de coaching pour développer le potentiel humain.**

Ce que je défends, c'est un coaching diffusé à tous les niveaux. Non pas comme un luxe, mais comme un levier de transformation individuelle et collective. Plus on élargit l'accès à ces pratiques, plus on fait progresser l'ensemble du système et de la société.



Image sur Freepik



As-tu un dernier message à adresser aux coachs et à tous ceux qui nous lisent ?

J'ai toujours aimé vivre des expériences intenses, parfois hors des sentiers battus. Mais avec le temps, j'ai découvert une autre forme de dépassement de soi : plus intérieure, plus sereine. **Un dépassement qui ne passe ni par la performance ni par l'agitation, mais par l'ouverture au spirituel, au détachement, à la paix intérieure.**

C'est un chemin qui mène à l'essentiel. Se dépouiller de l'ego, se connaître vraiment, apprendre à être en paix avec soi-même. Ce n'est pas simple, mais profondément libérateur. Ce travail d'intégrité, je l'ai poursuivi **autant dans l'action que dans le retrait.**

Ce que je souhaite et conseille à chacun, c'est **d'aller à l'essentiel, de continuer à se dépasser, avec joie, avec profondeur, en s'ouvrant au monde et à eux-mêmes.**



Image de 8photo sur Freepik



Edouard Stacke

Psychosociologue, consultant, coach international, ancien professionnel de la santé

edouard.stacke@100ways.net

Un de ses ouvrages :

Coaching d'entreprise

- *Devenez manager-entraîneur !*

2^e, édition (2005)

Pearson France



Ses événements :

Edouard propose de nombreux événements dont un séminaire *Le chemin vers soi* qui aura lieu les 29, 30 et 31 août 2025 en Savoie.

Retrouvez toute son actualité sur :

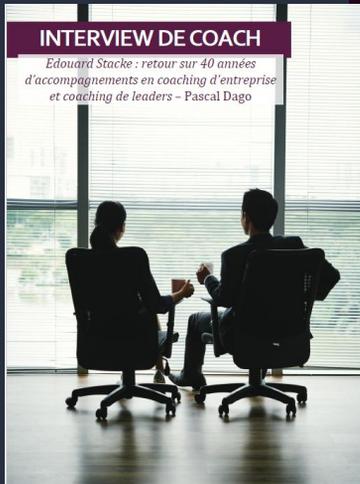
<http://www.respirologie-france.com>



Retrouvez l'ensemble des articles dans le numéro complet

(42 pages  + version audio )

<https://lecoaching.pro/product/derniernumerodecoaching/5>



Dernier numéro



<https://lecoaching.pro>



lecoachingpro@gmail.com