

Accompagner les Entreprises

Coaching - Formation - Consulting RH

Axelle Nicollet Martin
Mai 2026



Tel : 06 31 37 28 71
www.axellenicollet.fr

Graines de Sol, SCIC SARL à capital variable -122 bis boulevard Emile Zola 69600 OULLINS - APE 70 22 Z – Siret 509 249 017 000 21 39

Le sens au coeur de la croissance

Sommaire

- **Qui je suis ?**
- **Votre situation**
- **Vos besoins**
- **Nos prestations**
- **Exemples : coaching individuel, accompagnement d'entreprise, formation à la prévention des RPS**



Axelle Nicollet Martin

Coach certifiée, consultante RH et formatrice



- **26 ans d'expérience en entreprise dont 18 comme Responsable Communication Sanofi Pasteur**
- **J'accompagne les dirigeants et les managers à concilier la performance économique et le bien-être des salariés**
- **Les RELATIONS sont au cœur de mes accompagnements : la relation à soi, aux autres et à son environnement**

> *Parcours*

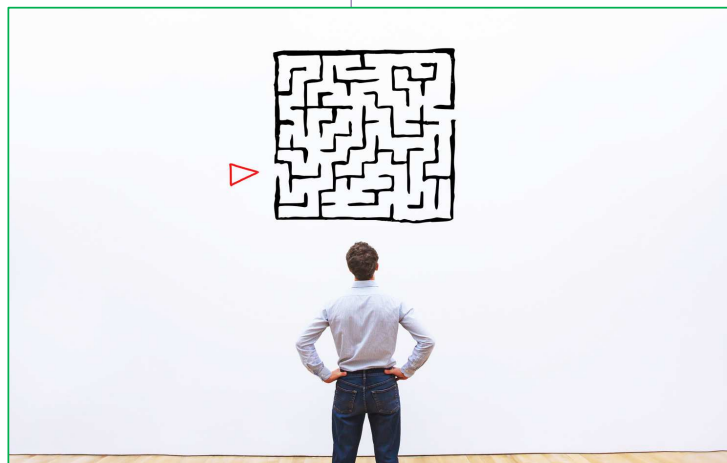
- **Expérience professionnelle**
 - **Coach certifiée, formatrice, consultante RH et bilans de compétences - Graines de Sol depuis 2018**
 - **Coach Interne, Responsable communication interne et RH - Sanofi Pasteur 1999-2017**
- **Formations**
 - Master Communication Internationale / Institut d'Etudes Politiques de Lyon
 - Co-développement, Intelligence Collective, Communication Non Violente, Analyse de la Personnalité Professionnelle, Formateur professionnel, Premiers Secours en Santé Mentale, Prévention des Risques Psycho Sociaux
 - Certifications : Coaching professionnel / Process Communication /Analyse Transactionnelle (101)

> *Quelques Références*

STMicroelectronics – Arianespace – EDF - Sanofi Pasteur - Référencée par l'OpCommerce
Mat Technologic – Revertio - Les Compagnons de Saint Joseph – Couleurs et Connection
Alpes Développement - Diocèse de Lyon – Sup La mache – Bollé – Linkwe – Securetech
CCI de Lyon et Roanne - M21 - Ecotone

Votre situation

- **Période de changements ou de transition** : départ d'un dirigeant, nouveaux produits, nouveaux marchés, forte croissance ou décroissance
- **Manque de structure, de process, de clarté**
- **Manque de compétences managériales**
- **Difficulté à prendre du recul et à structurer sa réflexion**
- **Peu d'espaces de parole sécurisés**
- **Effet de seuil**
- **Indicateurs RH critiques** : turn over élevé, absentéisme, arrêts de travail
- **Signaux faibles** : conflits, difficulté de communication, manque de coopération, collaborateurs peu impliqués



Vos besoins

1. Stabiliser et faire progresser les équipes

Besoin de **développer les compétences managériales**, renforcer la cohésion d'équipe, **résoudre les conflits**

2. Remettre tout le monde dans la même direction

Besoin de **poser un cap clair (vision, priorités, valeurs)** pour que les équipes comprennent où on va et pourquoi.

3. Clarifier qui fait quoi

Besoin de **structurer l'organisation** (organigramme, rôles, fiches de poste)

4. Structurer la gestion des RH

Besoin de **mettre en place des outils simples et efficaces et d'appui RH : entretiens annuels, professionnels...**



Nos prestations

Accompagnement d'entreprise

- Structuration de la ligne managériale / CODIR / COMEX
- Identité de l'entreprise : Vision / Missions / Valeurs
- Accompagnement du changement

Conseil RH

- Diagnostic RH / Organisationnel
- Organigramme / Définitions de fonctions / fiches de postes
- Intégration des salariés
- Co-construction des outils de management

Accompagnement d'équipe

- Cohésion d'équipe
- Améliorer ses pratiques professionnelles grâce aux regards croisés avec la méthode du co-développement

Formations

- Prévention des Risques Psycho Sociaux (Stress, Harcèlement, burn out etc.)
- Management
- Communication interpersonnelle

Coaching individuel Manager / Dirigeant

- Développer sa posture managériale
- Accroître son leadership
- Réussir sa prise de poste
- Gérer ses différents rôles (manager, leader, associé...)
- Accueillir et décoder ses émotions
- Développer sa confiance en soi



Exemple : Coaching Individuel d'un Responsable Administratif et Financier

▪ Contexte

Entreprise de prestation de service : 29 salariés
Associé de l'entreprise avec 3 autres personnes, gère les RH des 29 salariés
Manager de 2 personnes

▪ Objectifs

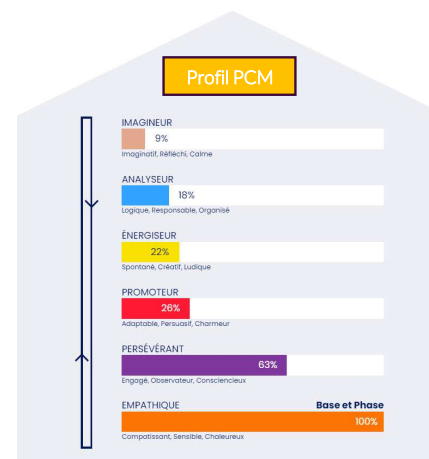
Prendre du recul pour préserver son équilibre vie personnelle/ vie professionnelle
S'exprimer de façon plus nuancée plutôt que d'être dans la réaction avec un ton parfois agressif

▪ Résultats à la fin du coaching

Prise de conscience de son management trop paternaliste (tendance à trop prendre en charge les collaborateurs)
Evolution vers une posture managériale plus adaptée à l'entreprise pour contribuer à développer l'autonomie des collaborateurs
Meilleur équilibre vie personnelle/ vie professionnelle



Passation du test de
Personnalité de la Process
Communication Management



Exemple : Accompagnement d'entreprise (Codir et Managers - PME de 75 personnes – activité retail)

■ Retour en images



Exemple : Accompagnement d'entreprise (Codir et Managers - PME de 75 personnes – activité retail)

▪ Contexte

Turn over de 22%, pas d'entretien annuel, peu d'outils RH

▪ Objectifs

Développer les compétences managériales, améliorer les process RH pour développer l'implication des collaborateurs et diminuer le turn over

▪ Moyens mis en oeuvre

Diagnostic RH et organisationnel
Accompagnement

- des 3 dirigeants : vision, valeurs, posture de dirigeant versus manager
- du RH : entretiens professionnels et annuels
- des 11 managers : posture de manager, mise en place des entretiens annuels
- des dirigeants et managers : enjeux, valeurs, compétences managériales, outils de management,

▪ Résultats

Définition et alignement entre dirigeants et managers sur la vision, les valeurs et leurs traductions en compétences managériales
Mise en place d'une culture managériale commune et d'outils de management pour développer l'implication des collaborateurs
Meilleure compréhension entre dirigeants et managers



Extraits des retours des dirigeants

« On a pris conscience de l'importance de formaliser davantage les réunions et les décisions »

« En tant que dirigeants, on est sensé sortir de l'opérationnel. Même si c'est difficile, l'objectif est de tendre dans cette direction »

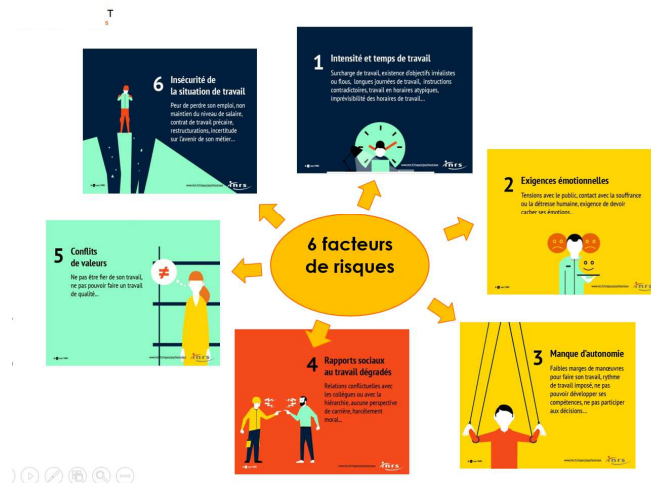
Exemple : Formations et Sensibilisation à la prévention des Risques Psycho-Sociaux

- **Formation à la prévention des RPS (Harcèlement, Stress, Burn out)**
Plus de 300 personnes formées depuis 3 ans chez **STMicroelectronics**
Cible : managers, tous collaborateurs et Représentants du personnel

- **Sensibilisation au Harcèlement, au Handicap invisible et au Sexisme avec les casques de réalité virtuelle de Revertio**
Cibles : managers et collaborateurs
Clients : **EDF, Arianespace**



Les 6 facteurs de risques identifiés par l'INRS



Vous avez une question?
Un besoin ?

Contactez-moi et parlons en !

Tel : 06 31 37 28 71
www.axellenicollet.fr