



Offre de Services Cala Consulting

Joanna MENEZES

Partie 1 : Offre de Coaching Individuel

Le saviez-vous?

Le terme "coaching" dérive d'un ancien mot anglo-saxon désignant une voiture.

Pour résumer, le coaching est donc comparable à un véhicule qui transporte un client de là où il est maintenant dans sa vie vers là où il veut être.

Veillez noter que la forme masculine utilisée dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes. Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.



Qu'est-ce que le coaching individuel?

- Le coaching individuel est un espace dédié où un professionnel prend du recul sur sa pratique, ses enjeux et ses objectifs. À partir de situations réelles, il explore ses modes de fonctionnement, clarifie ce qui l'empêche d'avancer et identifie de nouvelles options d'action.
- Le coach, en tiers neutre, crée un cadre de confiance qui permet d'aller en profondeur. Il questionne, reformule, met en lumière les angles morts et aide la personne à élargir ses perspectives. Il ne conseille pas : il accompagne l'émergence de solutions adaptées, réalistes et alignées avec la personne.
- Séance après séance, le coaching devient un **levier de développement professionnel**, un espace pour renforcer sa posture, prendre des décisions plus sereines et gagner en impact dans son rôle.
- Un exemple de mise en pratique est développé dans [cet article](#).





Modalités du coaching individuel

- **Durée d'une séance** 1h à 1h30 selon les besoins et le rythme de la personne.
 - **Fréquence** Toutes les 2 à 3 semaines pour permettre intégration, expérimentation et progression continue.
 - **Nombre de séances** Un accompagnement complet comprend généralement **6 à 10 séances**, ajustées en fonction des objectifs définis en début de parcours.
 - **Format** En visio ou en présentiel, selon les préférences et contraintes du coaché.
 - **Cadre et confidentialité** Un espace sécurisé, confidentiel et sans jugement, permettant un travail authentique et en profondeur.
-

Exemples de thématiques de Coaching Individuel

1

Réussir sa prise
de poste

2

Mener à bien
une transition
professionnelle

3

Améliorer sa
performance en
tant que leader ou
manager

4

Développer des
compétences
professionnelles
spécifiques

5

Atteindre une plus
grande efficacité
interpersonnelle
avec l'outil DiSC®

*Toutes les prestations sont réalisées en français ou en anglais,
en face à face ou à distance*



Réussir sa prise de poste

Objectifs

- Cerner les attentes liées au poste (attentes exprimées et non exprimées)
- Identifier ses atouts vis-à-vis de la mission et les points de vigilance
- Se questionner sur les éléments culturels du nouvel environnement et comment s'y adapter
- Établir des liens avec ses collaborateurs, ses collègues et sa hiérarchie
- Cartographier le réseau interne et construire sa stratégie de prise de contacts pour les premières semaines

Mener à bien une transition professionnelle

Objectifs

- Réaliser un bilan de carrière
- Définir un projet professionnel en accord avec ses compétences, ses valeurs et ses choix de vie, à court et à long terme
- Confirmer ses ambitions grâce à une démarche réseau efficace
- Optimiser ses outils de communication (CV, pitch, profil LinkedIn) et se préparer aux entretiens d'embauche et aux négociations salariales
- Formuler une stratégie de recherche d'emploi pertinente

Améliorer sa performance en tant que leader ou manager

Objectifs

- Prendre du recul quant à son rôle de manager : missions et objectifs
- Faire le point sur son style et ses pratiques de management
- Identifier les challenges rencontrés et les solutions à mettre en œuvre pour croître la confiance et la cohésion de l'équipe
- Développer son intelligence émotionnelle et culturelle
- Élaborer un plan d'action personnel pour continuer à développer ses compétences en matière de leadership

Développer des compétences professionnelles spécifiques

ex : communication, intelligence organisationnelle, émotionnelle ou culturelle...



Objectifs

- Clarifier la compétence professionnelle à développer : contexte, nécessité, motivation ...
- Définir les résultats souhaités par rapport à l'objectif
- Explorer l'objectif pour comprendre les implications, les aspirations et les éventuelles croyances ou injonctions limitantes qui y sont associées.
- Tenir compte de ses valeurs personnelles, de ses besoins et de sa personnalité
- Réfléchir à des solutions et élaborer un plan d'action pour atteindre ses objectifs

Atteindre une plus grande efficacité interpersonnelle avec l'outil DiSC®

Objectifs

- Recevoir un débriefing détaillé du DiSC® après avoir rempli le questionnaire de profil dans un espace sûr et encourageant
- Apprenez à mieux vous connaître : comment vous gérez les conflits, ce qui vous motive et vous stresse, comment vous communiquez et résolvez les problèmes
- Comprendre les comportements des autres : ce qui vous ressemble et ce qui vous différencie et comment vous adapter
- Discuter de situations concrètes, des difficultés que vous avez rencontrées et de la manière de les surmonter
- Élaborer un plan d'action personnel pour développer vos compétences interpersonnelles à long terme

Partie 2 :

Offre d'animation d'ateliers de codéveloppement

L'atelier de codéveloppement : une expérience collective guidée

- Dans un atelier de codéveloppement, un participant expose une situation professionnelle qui le questionne. Le groupe l'écoute, pose des questions, explore les angles morts et partage des pistes issues de ses propres expériences. Peu à peu, la situation se clarifie, les perspectives s'élargissent, et des solutions émergent naturellement de l'intelligence collective.
- Le coach, lui, veille au cadre. Il installe la sécurité psychologique, guide les étapes, régule les échanges et aide chacun à rester dans une posture d'écoute et de réflexion. Il ne donne pas de réponses : il crée les conditions pour que le groupe les fasse émerger. Grâce à lui, l'atelier devient un espace structuré, soutenant et profondément apprenant.
- Un exemple de mise en pratique est développé dans [cet article](#).



Exemples de groupes de pairs qui bénéficient du codéveloppement

1

Primo managers et
managers
intermédiaires

2

Professionnels
RH, équipes
commerciales,
chefs de projet...

3

Talents féminins /
hauts potentiels /
leaders émergents

4

Talents
internationaux :
impatriés et
expatriés

5

Mentors et
mentorés

*Toutes les prestations sont réalisées en français ou en anglais,
en face à face ou à distance*





Modalités

- **Durée recommandée** 2h30 à 3h pour permettre un travail en profondeur tout en maintenant l'énergie du groupe.
 - **Taille du groupe** 6 à 8 participants, le format optimal pour favoriser la confiance, la diversité des points de vue et la qualité des échanges.
 - **Fréquence** Mensuelle ou toutes les 4 à 6 semaines, afin de laisser le temps à chacun d'expérimenter, revenir avec du vécu et ancrer les apprentissages.
 - **Format** Présentiel ou distanciel, selon les besoins de l'équipe et les contraintes organisationnelles.
 - **Nombre de séances** Un cycle complet comprend généralement **4 à 6 séances**, permettant au groupe de s'installer, de progresser ensemble et de traiter plusieurs situations réelles.
-

Partie 3 :

Offre de Formation Professionnelle

Différents formats possibles

Webinar

- Conférence en ligne interactive pour un grand nombre de participants

Atelier

- Atelier de 2-3h pour un groupe de 6 à 8 personnes

Formation

- Formation de 3h30, 7h ou 14h pour un groupe de 8 à 12 personnes

Lunch & Learn

- Séances de 2h pendant la pause déjeuner pour découvrir les sujets D&I et en débattre

Codéveloppement

- Séances de 2h30 d'intelligence collective pour des groupes de 6 à 8 personnes

Exemples de thématiques Diversité & Inclusion

1

Favoriser la diversité et créer un environnement de travail inclusif pour tou.te.s

2

Devenir un.e manager inclusif.ve

3

Promouvoir l'égalité femme-homme en entreprise

4

Leadership pour les Femmes : Libérez la Puissance de Votre Leadership

5

Travailler dans un environnement multiculturel : défis et bonnes pratiques

*Toutes les prestations sont réalisées en français ou en anglais,
en face à face ou à distance*



Favoriser la diversité et créer un environnement de travail inclusif pour tou.te.s

Objectifs du programme

- Distinguer les notions de « diversité » et « inclusion »
- Comprendre comment et pourquoi la D&I est un levier de performance pour les entreprises
- Prendre conscience de ses biais afin de définir des stratégies pour les neutraliser
- Connaître le cadre légal français de la discrimination au travail
- Adopter les bonnes pratiques pour promouvoir un environnement de travail inclusif pour tou.te.s

Devenir un.e manager inclusif.ve

Objectifs du programme

- Distinguer les notions "diversité et d'inclusion" et "égalité et équité"
- Débattre des défis de la diversité et du rôle des managers dans la création d'un environnement de travail inclusif
- Prendre conscience de l'impact des biais sur les pratiques de management
- Comprendre le cadre juridique français en matière de discrimination et les risques associés pour les managers
- Développer les pratiques managériales pour devenir un.e manager inclusif.ve au quotidien

Promouvoir l'égalité femme-homme en entreprise

Objectifs du programme

- Comprendre les enjeux et les avantages stratégiques de l'égalité femmes-hommes pour les entreprises
- Identifier les stéréotypes de genre afin de les surmonter
- Échanger sur la place à donner aux hommes dans le débat égalité professionnelle femme-homme
- Connaître les obligations légales françaises en matière d'égalité professionnelle et comment les mettre en œuvre
- Définir les pratiques managériales et organisationnelles pour une promotion efficace de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Leadership pour les Femmes : Libérez la Puissance de Votre Leadership**

Objectifs du programme

- Explorer les barrières externes qui freinent les femmes sur le lieu de travail
- Identifier les barrières internes qui empêchent les femmes de réaliser leur plein potentiel
- Comprendre l'impact du marketing de soi et de la démarche réseau sur le leadership
- Maîtriser une communication efficace et assertive
- Définir un plan de développement personnel pour atteindre ses objectifs de leadership

***En collaboration avec **Marie Stephenson**
de Stephenson Coaching*

Travailler dans un environnement multiculturel : défis et bonnes pratiques

Objectifs du programme

- Différencier les notions autour du thème de la culture
- Explorer l'impact de la culture sur les relations interpersonnelles en entreprise
- Prendre conscience des biais culturels afin de les surmonter
- Identifier les différences culturelles les plus courantes et comprendre son propre cadre culturel
- Définir des stratégies pour travailler efficacement dans un environnement multiculturel

Qui est Cala Consulting?



Joanna MENEZES

06 66 82 98 15

j.menezes@cala-consulting.com

<https://www.cala-consulting.com>



Je m'appelle Joanna, je suis coach professionnelle certifiée et membre de l'European Mentoring and Coaching Council (EMCC) France.

En 2014, après une vingtaine d'année passées dans les ressources humaines, j'ai fondé Cala Consulting, un organisme de coaching et de formation dont les valeurs se résument à ces 3 mots:

- **Empower** (pour le développement personnel et professionnel)
- **Learn** (pour la formation continue)
- **Connect** (pour l'importance du réseau).

Mon objectif est d'aider les individus à **mener à bien leur carrière** dans un environnement de travail complexe et en constante évolution et d'aider les organisations à **créer et à promouvoir un lieu de travail inclusif** pour tou.te.s.

À ce titre, je propose des **programmes de coaching individuel** sur des thèmes tels que la prise de poste, le développement des compétences managériales, la gestion des transitions de carrière et le développement d'une plus grande efficacité interpersonnelle grâce à l'outil de personnalité DiSC.

En outre, j'organise des **sessions de formation en entreprise** sur le DEI, l'égalité professionnelle femme-homme, le leadership pour les femmes, le management inclusif et les relations interculturelles.

De **double nationalité franco-britannique et de profil multiculturel**, je travaille régulièrement **en français et en anglais** avec des entreprises basées en France et à l'international.

Ils nous font confiance

