



Bilan de l'action

Programme d'accompagnement vers l'autonomie financière par l'emploi

Avril / Octobre 2025



Introduction

Dans un contexte où le marché du travail évolue rapidement et où les inégalités d'accès à l'emploi persistent, certaines catégories de la population rencontrent des obstacles particulièrement marqués pour s'insérer professionnellement. C'est notamment le cas pour de nombreuses femmes qui sont confrontées à un cumul de freins sociaux, personnels et professionnels : périodes d'inactivité prolongées, manque de confiance en soi, isolement, charge familiale ou encore méconnaissance des opportunités du marché.

Ces difficultés spécifiques nécessitent des réponses adaptées, mêlant accompagnement individualisé, valorisation des compétences et travail sur la posture professionnelle.

C'est dans cette optique que l'association Nénuphar Médiation a initié, en avril 2025, une action de remobilisation vers l'emploi, pensée comme un levier de transformation personnelle et professionnelle. Ce dispositif, d'une durée de **dix semaines**, a permis à **neuf femmes** éloignées de l'emploi de bénéficier d'un **accompagnement collectif par un coach professionnel**, dans un cadre à la fois bienveillant, structurant et motivant et de bénéficier de l'intervention d'une professionnelle en **bien-être** et de visites au sein de locaux d'**acteurs locaux** de l'insertion et de l'emploi.

L'objectif principal : aider chacune à reprendre confiance, à clarifier son projet professionnel et à retrouver une dynamique positive face au monde du travail.

Ce dossier de synthèse a pour but de présenter les différentes facettes de cette action : de sa conception à son évaluation, en passant par son déroulement opérationnel. Il mettra en lumière les **méthodes utilisées**, les **résultats obtenus** mais aussi les **enseignements tirés** de cette expérience.

À travers cette analyse, il s'agira de souligner l'importance des dispositifs d'accompagnement sur mesure dans le processus de retour à l'emploi et d'envisager les pistes d'amélioration ou de duplication pour d'autres publics en situation de fragilité.

Sommaire

Introduction	p.1
Sommaire	p.2
I. Contexte et objectifs de l'action	p.3
1.1. Un public féminin particulièrement exposé aux freins à l'emploi.....	p.3
1.2. Une initiative née d'un besoin de réinvention personnelle et professionnelle..	p.3
1.3. Les objectifs principaux de l'action	p.4
II. Déroulement de l'action	p.5
2.1. Une organisation structurée autour de 10 semaines d'accompagnement.....	p.5
2.2. Un public volontaire et engagé.....	p.6
2.3. Un contenu centré sur le développement personnel et la remobilisation professionnelle.....	p.7
III. Résultats et impacts	p.9
3.1. Des évolutions concrètes vers l'emploi ou la formation.....	p.9
3.2. Des bénéfices humains et sociaux notables.....	p.10
3.3. Les difficultés rencontrées et les axes d'amélioration.....	p.11
Conclusion	p.13

I. Contexte et objectifs de l'action

1.1 Un public féminin particulièrement exposé aux freins à l'emploi

Les femmes, notamment lorsqu'elles habitent en Quartier Prioritaires de la Ville (QPV) et sont éloignées de l'emploi depuis plusieurs mois voire plusieurs années, sont souvent confrontées à des **freins multiples** : décrochage de la dynamique professionnelle, manque de réseau ou de qualification, faible estime de soi ou encore responsabilités familiales lourdes.

Ces éléments viennent s'ajouter aux discriminations encore présentes sur le marché du travail, en particulier à l'égard des personnes issues de quartiers populaires, rendant la remobilisation complexe sans appui extérieur.

Les femmes et l'emploi en 2025

Taux de chômage des femmes en France : 6,6%

Taux de chômage des femmes en QPV en 2025: 21 %

En France, le taux de chômage féminin est supérieur à celui des hommes

Les femmes sont 3 fois plus exposées que les hommes à la perte d'emploi liée à l'IA

Les femmes gagnent en moyenne 22,2% de moins que les hommes



1.2. Une initiative née d'un besoin de réinvention personnelle et professionnelle

Face à ces constats et grâce au soutien de la direction de l'emploi et de l'économie d'Est Ensemble, le dispositif a été conçu, pour répondre de manière ciblée à ces problématiques.

L'idée directrice était de proposer un **accompagnement court, relativement intensif et personnalisé**, permettant à ces femmes de **reprendre leur place dans un projet de vie incluant une perspective professionnelle réaliste et motivante**.



L'accompagnement par un coach a été retenu pour sa capacité à travailler aussi bien sur les aspects émotionnels que pratiques du retour à l'emploi. De plus, l'ajout de deux séances de yoga, menées par une professionnelle, a permis d'ancrer autant dans les corps que dans les esprits les évolutions et les changements qui s'amorçaient au fil des séances de travail.

1.3. Les objectifs principaux de l'action

Trois objectifs ont guidé la mise en œuvre de cette action :

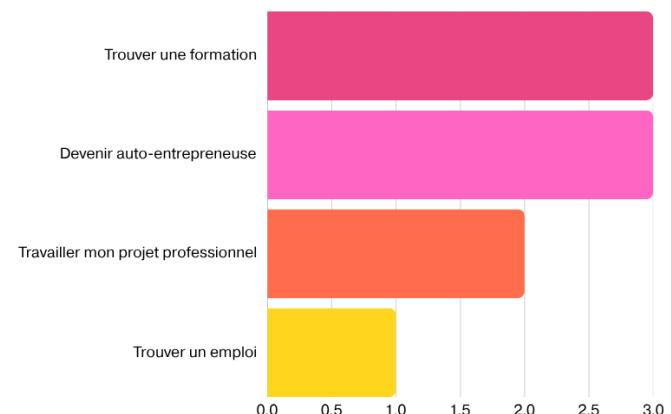
- Remobiliser les bénéficiaires autour de leur potentiel et de leurs compétences.
- Renforcer leur autonomie, leur confiance en elles et leur posture professionnelle.
- Favoriser une transition vers l'emploi, la formation ou une démarche active de recherche.

Cependant, au-delà de ces objectifs collectifs, chaque participante est entrée dans le processus avec ses propres attentes, ses propres besoins et ses enjeux personnels.

Le coaching en groupe réduit est alors un véritable atout car il permet un accompagnement individualisé, où chacune a eu l'opportunité de travailler sur des objectifs spécifiques.

Cette double approche, à la fois collective et individuelle, est essentielle pour garantir l'**impact** et la **pertinence** de l'accompagnement.

Attentes des participantes en début de session



Pour aider chaque participante à garder la trace la plus précise de son cheminement vers ces objectifs, l'association a conçu, en partenariat avec les différents intervenants, un **livret papier** destiné à les accompagner pendant mais aussi après la session de coaching.

II. Déroulement de l'action

2.1. Une organisation structurée autour de 10 semaines d'accompagnement

L'action s'est déroulée sur une période de dix semaines, à raison d'une à deux séances de travail hebdomadaires.

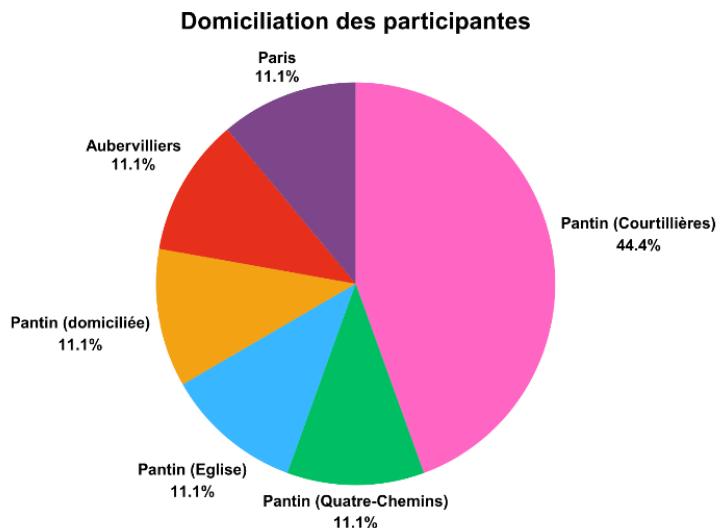
Semaine 1	Yookan	Un serious game de 2h à la découverte de ses qualités et de ses capacités.
Semaine 2	Coaching professionnel	« Se découvrir pour mieux se définir »
	Yoga	« Favoriser le sentiment d'appartenance au groupe »
Semaine 3 et 4	Visites accompagnées	. Ensemble pour l'emploi (association porteuse du PLIE sur le territoire d'Est Ensemble) . La Croix Rouge Insertion LogisCité (de Bagnolet) . La Maison de l'Emploi de Pantin
Semaine 5	Yoga	« Gérer le stress et l'anxiété »
Semaine 6	Coaching professionnel	« Choisir son projet professionnel »
Semaine 7	Coaching professionnel	« Construire son projet professionnel / Pitch »
Semaine 8	Coaching professionnel	« Se préparer à l'entretien d'embauche »
Semaine 9	Coaching professionnel	« Passer un entretien et réussir son intégration »
Semaine 10	Cérémonie de clôture de l'action	Mise en avant des parcours individuels et remerciements

2.2. Un public volontaire et engagé

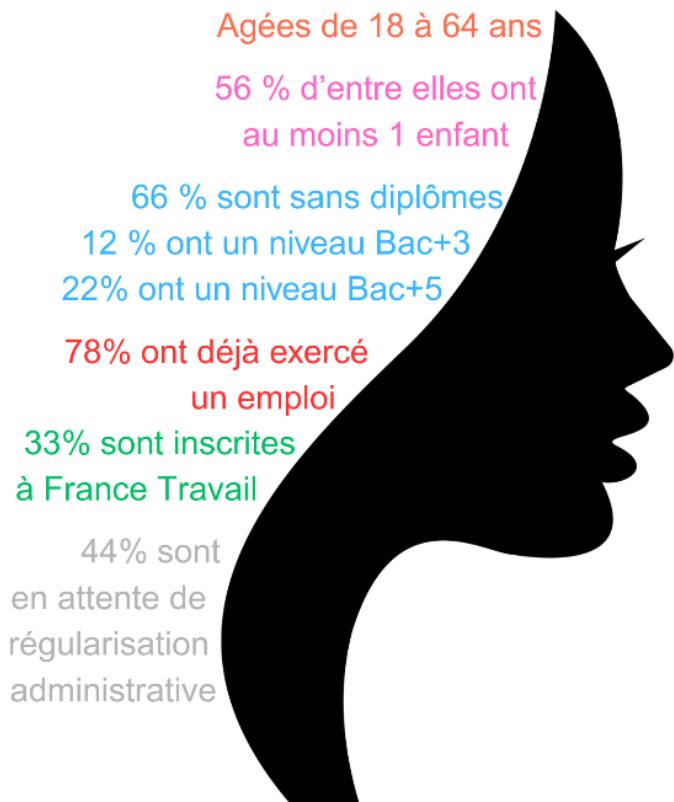
Les neuf femmes ayant intégré le programme sont toutes connues de l'association et ont toutes déjà bénéficiées d'un accompagnement de médiation sociale et, pour l'une d'entre elles, d'une domiciliation.

Toutes ont d'ailleurs été recrutées sur conseil des médiatrices qui les accompagnent.

Elles habitent essentiellement Pantin mais aussi Aubervilliers et Paris



Portrait de nos 9 participantes



Leurs profils sont très variés mais toutes ont en commun une **mise à distance du monde professionnel** et une **envie de changement**.

Cette motivation initiale a d'ailleurs été un levier fondamental dans l'efficacité de l'accompagnement.

2.3. Un contenu centré sur le développement personnel et la remobilisation professionnelle

Si le programme a abordé plusieurs thématiques clés comme la connaissance de soi, l'identification des compétences, la gestion du stress ou encore les techniques de recherche d'emploi et d'élaboration d'un projet professionnel réaliste, il proposait aussi une partie moins théorique de **découverte *in situ* d'environnements professionnels**.

Pour cette session, trois structures ont accepté de nous accueillir :



. Ensemble Pour l'Emploi : association porteuse du PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) sur le territoire d'Est Ensemble.



. La Croix-Rouge Insertion LogisCité : entreprise d'insertion dans le domaine de la précarité énergétique à Bagnolet.



. La Maison de l'emploi de Pantin : espace intercommunal dédié à l'insertion et l'emploi.

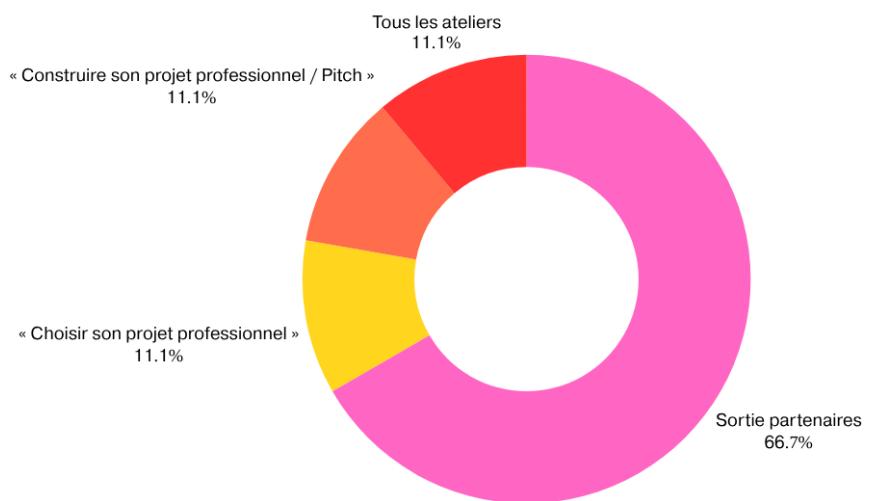
Les visites en entreprises ou au sein de structures d'insertion jouent un rôle central comme **point d'ancrage concret** dans un parcours de réinsertion. Elles permettent de découvrir les métiers, les contraintes et les codes d'un environnement professionnel habituellement perçu comme abstrait ou fermé. Pour des personnes isolées socialement, cela transforme l'idée du travail en une expérience vivante et donc attractive.

Sur un autre plan, la visite crée une mise en lien directe avec les recruteurs ou les partenaires, ce qui peut lever les blocages psychologiques.

Enfin, ce genre de rencontre renforce l'estime de soi et nourrit la confiance dans le retour à l'emploi.

D'ailleurs, si on s'intéresse aux retours des participantes elles-mêmes, on remarque que ces visites sont de très loin les ateliers les plus plébiscités :

Quel atelier vous a semblé le plus utile ?



Visite à Ensemble Pour l'Emploi – 18 avril 2025

Visite Croix-Rouge Insertion LogisCité
25 avril 2025



III. Résultats et impacts

3.1. Des évolutions concrètes vers l'emploi ou la formation

À l'issue des dix semaines, l'impact de cette session de coaching 2025 semble globalement positif avec une **sortie positive** vers l'auto-entrepreneuriat dès la cinquième semaine :

*« La formation m'a poussé à faire mon projet.
J'ai eu des conseils professionnels qui m'ont aidé.*

Cela a remotivé quelque chose en moi et m'a appris que je peux y arriver petit à petit. Je vais mettre en place mon projet de couture solidaire. »

Sur les 8 participantes qui ont suivi l'intégralité du parcours, **3** ont aussi lancé une activité d'auto-entrepreneur et **1** a repris une formation.

« Le coaching m'a permis de me questionner sur moi-même et de me prouver des choses personnelles. J'ai trouvé de la légitimité à aller voir des partenaires car je sais que je peux le faire également. »

Les **4** autres participantes cherchent encore à définir leurs projets professionnels.

« J'ai appris énormément d'informations utiles et j'ai acquis de nouvelles compétences qui me seront précieuses. »

Un suivi à six mois donnera plus d'indications sur la pérennité de tous ces projets professionnels.

3.2. Des bénéfices humains et sociaux notables

Au-delà des résultats chiffrés, toutes les participantes ont témoigné d'un **renforcement significatif de la confiance en soi**, d'un **regard plus positif sur elles-mêmes et sur leurs compétences** ainsi que d'une capacité accrue à se projeter professionnellement.

Certaines ont ainsi élargi leur réseau, pris part à des projets collectifs ou osé candidater à des postes qu'elles n'auraient pas envisagés auparavant.

Cependant, l'impact de ces quelques semaines d'ateliers sur la vie des participantes dépasse largement le cadre professionnel. En renforçant leur estime personnelle, chacune a acquis des outils utiles dans **toutes les sphères de son existence** : relations familiales, engagements associatifs ou projets personnels.

Ce cheminement favorise un sentiment d'autonomie et de réalisation de soi, tout en stimulant la motivation à contribuer positivement à la société.

En ce sens, cette session de coaching ne peut se définir comme un accompagnement ponctuel mais plutôt comme un **catalyseur de changements durables**, aidant chacune à construire une vie plus alignée avec ses valeurs et son potentiel.

Une participante tenant un stand de restauration rapide

27 juin 2025



3.3. Les difficultés rencontrées et les axes d'amélioration

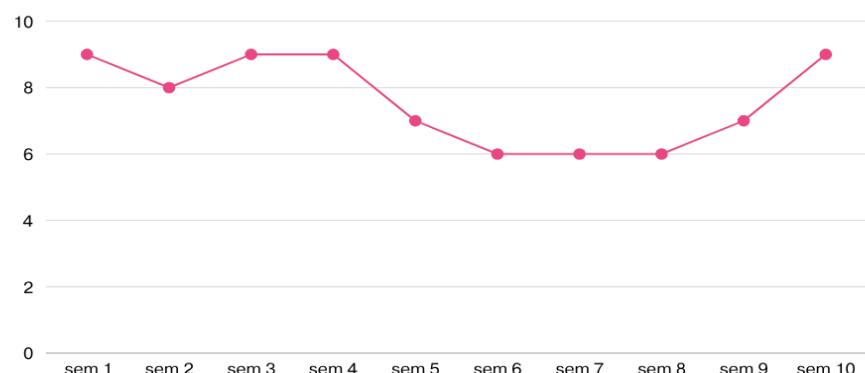
Bien qu'elle ait su tirer les leçons des éditions qui l'ont précédées, la session de coaching 2025 a été confronté à deux difficultés essentielles qu'il convient d'analyser :

- La barrière de la langue

Bien que cette session ait mis en place un processus sélectif en ce qui concerne les **capacités d'expression des participantes en langue française**, on peut remarquer que certains profils avec un niveau de français faible mais affichant cependant au recrutement une motivation importante se sont rapidement trouvé isolé et distancé par le groupe.

On peut ainsi remarquer un **impact non négligeable** de cette dynamique de désinvestissement non seulement dans la présence de ces personnes en ateliers (dès la semaine 4) mais aussi sur leur satisfaction vis-à-vis du programme dans sa globalité :

Evolution du nombre de personnes présentes



Cette question spécifique permet de mesurer le ressentiment de ces profils.

En effet, seule 60% des participantes ont répondu à cette question et toutes les personnes en difficulté linguistique ont répondu « Tous les ateliers ».

Quel atelier vous a semblé le moins utile ?



Il sera essentiel à l'avenir de maintenir une grande rigueur en ce qui concerne la sélection des candidatures à la fois pour préserver la dynamique de groupe mais aussi pour qu'aucune participante ne se sente mise de côté, exclue ou dévalorisée.

- Un besoin de **soutien pendant et après la fin du programme** pour maintenir l'investissement et éviter un retour à l'isolement.

Assurer un soutien continu pendant et après la session de coaching est essentiel afin de consolider les acquis et d'ancrer durablement les changements initiés. En effet, les ateliers apportent souvent des prises de conscience, de nouvelles compétences et des stratégies concrètes mais, sans accompagnement dans la durée, il est facile de retomber dans les anciennes habitudes. Un suivi régulier, tel que savent le mener les médiatrices de l'association, offre un cadre sécurisant où les participantes peuvent vérifier leurs progrès, ajuster leurs actions et rester alignées avec leurs objectifs à long terme.

Ainsi, on peut remarquer que l'absence de la formatrice principale au moment de la semaine 5, pour des raisons familiales impérieuses, a fortement impacté la motivation d'une partie des participantes en imposant une pause de deux semaines dans la formation qui a ensuite repris normalement en se décalant simplement d'autant.

L'une des participantes note ainsi dans son questionnaire de satisfaction : « *La coupure a un peu cassé la motivation / dynamique générale du groupe* ».

Si la situation était par nature inanticipable, il est intéressant de mesurer à quel point, dans cette situation et dans la perspective de maximiser les bénéfices des sessions de coaching, la médiation sociale peut fournir une proximité, une écoute et une capacité à intervenir de manière préventive. En effet, elle forge un lien continu et donc un espace neutre et bienveillant pour partager les difficultés et pour trouver des solutions.

Ainsi, le coaching et la médiation sociale se complètent : l'un initie le changement, l'autre en assure la pérennité.

Conclusion

Cette action de remobilisation vers l'emploi a démontré l'efficacité d'un accompagnement individualisé, humain et structurant pour un public féminin en situation de fragilité professionnelle. En dix semaines, les participantes ont pu retrouver confiance, clarifier leur projet et, pour certaines, réintégrer le marché du travail ou au moins entrer dans une démarche de recherche d'emploi active.

Le dispositif a mis en évidence la puissance du coaching comme levier de transformation personnelle et de mise en mouvement, particulièrement complémentaire avec la philosophie de la médiation sociale. Il a également montré que, lorsque les conditions de bienveillance, d'écoute et d'exigence sont réunies, même un public éloigné peut se révéler acteur de son propre parcours.

Pour pérenniser ce type d'initiative, il serait pertinent de renforcer l'articulation avec les acteurs économiques locaux et de prévoir un accompagnement post-coaching peut-être plus structuré.

Cependant, cette expérience confirme avant tout qu'une approche humaine et ciblée reste un maillon essentiel pour construire une insertion professionnelle durable et inclusive.

Association Nénuphar Médiation

63 rue Charles Auray

93500 Pantin

<https://association-nenuphar.fr>

