



Votre double culture n'est pas un obstacle. C'est un cap.

*Coaching et bilan de compétences pour les femmes cadres issues de l'immigration et de la
seconde génération*

Concilier trajectoire professionnelle et héritage culturel • Valoriser ses compétences en poste ou sur le marché de
l'emploi • Comprendre ce qui freine son évolution

SWIPE →

LE CONSTAT

Le diplôme est présent. Les compétences aussi.

37 %

des femmes immigrées diplômées en emploi occupent un poste en deçà de leur qualification — un taux nettement supérieur à celui des hommes.

TAUX DE CHÔMAGE, SELON LE PARCOURS

11,6 %

femmes issues de
l'immigration

11,4 %

femmes de
seconde génération

6,3 %

femmes sans ascendance
migratoire

Source : donnée citée dans l'étude de référence du cabinet — [1]

Les disparités sont fortes selon le parcours et la région d'origine.

Les femmes issues du continent africain connaissent des taux de déclassement plus élevés — y compris lorsqu'elles sont titulaires d'un diplôme obtenu en France.

Ce n'est pas une question de mérite ou de compétence. C'est un phénomène documenté, qui appelle un accompagnement spécifique.

Une discrimination intersectionnelle, souvent invisible

Les femmes diplômées issues de l'immigration ou de la seconde génération sont confrontées à des stéréotypes qui précèdent leurs compétences :

- Le soupçon d'incompétence
- L'illusion de la faveur (« elle n'est là que pour la diversité »)
- L'incompatibilité supposée avec les codes de l'entreprise
- Le préjugé d'indisponibilité pour raisons familiales
- Les préjugés culturels liés à la soumission ou à l'autorité

ET VOUS, QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Qui suis-je, professionnellement ?

Quel bilan je fais de mon métier actuel ?

Ai-je évolué ? Cette évolution compte-t-elle vraiment pour moi ?

Est-ce que je connais mon histoire familiale et ses injonctions culturelles face à mon poste ?

Comment je concilie ma carrière et mes codes culturels ?

Est-ce que je connais suffisamment les codes de l'entreprise ?

Quelle est ma posture professionnelle, quelle place je souhaite occuper ?

Comment concilier ma vie privée et ma vie professionnelle ?

Un alignement cohérent entre qui vous êtes et le métier que vous exercez

PILIER 1

Bilan de compétences & transition professionnelle

Un diagnostic structuré de vos compétences et de vos options d'évolution, pour aller plus loin dans votre trajectoire professionnelle.

PILIER 2 — RACINES & HORIZONS

Un travail identitaire et narratif

Retracer son histoire familiale et culturelle pour déconstruire les injonctions, et reconstruire une trajectoire alignée.

La passerelle entre les deux piliers se fait à l'instinct, jamais de façon mécanique : dès qu'un obstacle identitaire émerge dans le bilan, le travail sur les racines prend le relais.

Cinq axes de travail, du récit familial à la trajectoire professionnelle

01 **Cartographier ses racines**

Se situer dans son histoire familiale et migratoire, à travers une carte narrative des lieux qui vous ont construite.

02 **S'inspirer des Héritières**

Puise dans des parcours de femmes qui ont tracé leur propre voie, pour nourrir sa légitimité.

03 **Dessiner son Arbre de Vie**

Une méthode originale en dix questions pour visualiser ses racines, ses ressources et sa trajectoire.

04 **Interroger sa contribution**

Quel sens je veux donner à mon parcours ? Quelle trace je souhaite laisser ?

05 **Construire son cap**

Traduire ce travail intérieur en objectifs professionnels concrets et tenables.

LE DÉROULEMENT

Un parcours clair, en trois temps

Rendez-vous de connaissance

40 minutes pour se rencontrer et poser le cadre.

Diagnostic à 360°

1 heure, questionnaires à l'appui, pour une vision complète de votre situation personnelle et professionnelle.

Séance d'ouverture

Pour déterminer votre ambition et vos objectifs de travail.

MODALITÉS

Visioconférence, ou en présentiel sur Paris, Évry et Fontainebleau.

Prise de rendez-vous : racinescap-udqahgcb.manus.space

À BIENTÔT

J'ai hâte de vous accompagner pour déconstruire les stéréotypes et gagner en clarté dans une vie à deux vitesses.

« Le problème est le problème, la personne n'est pas le problème. Chaque question que nous posons génère une version possible de la vie. »

— d'après Michael White, thérapeute