

# Trouver plus vite un emploi

- Avoir et garder confiance en soi
- Savoir ce que l'on veut et trouver son positionnement
- Être en toute possession de ses moyens

# Des réponses et des leviers personnalisés

Même dans une conjoncture économique difficile, trouver un emploi dépend en partie de soi. Partant de ce constat Sarah Famery, experte dans l'accompagnement personnel de chercheurs d'emploi, vous aide à mettre toutes les chances de votre côté.

Dans ce guide très structuré, conçu comme un véritable dialogue avec votre conseiller individuel, vous pourrez valider l'ensemble des facteurs clés qui sous-tendent toujours la réussite. Vous apprendrez aussi à dépasser les freins personnels, émotionnels, affectifs ou culturels, qui à chaque étape du processus peuvent vous fragiliser et vous empêcher d'aboutir plus vite et plus sereinement.

## AU SOMMAIRE

- Avoir, garder confiance en soi
- Rester en toute possession de ses moyens
- Être motivé ou réussir à se (re)motiver
- Savoir ce que l'on « veut »
- Trouver le bon positionnement et maîtriser son image
- Savoir se valoriser
- Choisir la bonne orientation, prendre la bonne décision
- Être fin prêt pour l'entretien



**Sarah Famery** est coach et psychothérapeute. Fondatrice du cabinet Évolution Conseil, spécialisé dans le repositionnement professionnel et personnel, elle est partenaire de sociétés d'outplacement et intervient fréquemment dans le cadre d'« Antennes Emploi ». Elle est également l'auteur de plusieurs ouvrages à succès aux Éditions Eyrolles.



Dans la même collection

[www.editions-eyrolles.com](http://www.editions-eyrolles.com)

**Trouver plus vite  
un emploi**

**Du même auteur, chez le même éditeur :**

*Se libérer de ses blocages*, Eyrolles pratique, 2010

*Savoir et oser dire non*, Eyrolles pratique, 2010

*Avoir confiance en soi*, Eyrolles pratique, 2010

*Être soi sans culpabiliser*, Eyrolles pratique, 2007

*Développer son empathie*, 2007

*Se libérer de ses peurs*, Eyrolles pratique, 2006

**Du même auteur :**

*Je reste ou je pars*, Dunod, 1993

**Dans la même collection :**

*Le bilan de compétences*, C. Debray, S. Famery, 2010

*Le CV, la lettre et l'entretien*, C.H. Dumon, J.-P. Vermès, 2010

*Travailler après 60 ans c'est possible !*, A. du Boullay, 2010

*Choisir un métier selon son profil*, Jacques Douënel et Iole Sédès, 2010

*Trouver le bon job grâce au réseau*, H. Bommelaer, 2009

**Sarah Famery**

# **Trouver plus vite un emploi**

**EYROLLES**

The logo for EYROLLES features the word "EYROLLES" in a bold, sans-serif font. Below the text is a horizontal line with a small grey circle centered underneath it.

Groupe Eyrolles  
61, bd Saint-Germain  
75240 Paris Cedex 05  
[www.editions-eyrolles.com](http://www.editions-eyrolles.com)

Mise en pages : Facompo

En application de la loi du 11 mars 1957 il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement le présent ouvrage, sur quelque support que ce soit, sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris.

© Groupe Eyrolles, 2012  
ISBN : 978-2-212-55227-0



# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	7
<b>Préambule</b> : Comment utiliser ce guide ? .....	11
<b>Chapitre I</b> : Avoir, garder confiance en soi .....	15
<b>Chapitre II</b> : Rester en toute possession de ses moyens.....	49
<b>Chapitre III</b> : Être motivé ou réussir à se (re)motiver...	79
<b>Chapitre IV</b> : Savoir ce que l'on « veut » .....	117
<b>Chapitre V</b> : Trouver le bon positionnement et maîtriser son image.....	155
<b>Chapitre VI</b> : Savoir se valoriser .....	199
<b>Chapitre VII</b> : Choisir la bonne orientation, prendre la bonne décision .....	223
<b>Chapitre VIII</b> : Être fin prêt pour l'entretien .....	247
<b>Table des matières</b> .....	281





# Introduction

## **Le chercheur d'emploi est avant tout une « personne »**

---

S'il est difficile de nier leur importance, retrouver un emploi relève rarement, des seuls atouts et compétences objectifs, ni des seules opportunités du marché.

Autrement dit, c'est toujours une « personne » qui retrouve ou non, et plus ou moins vite un poste.

Or, essentiellement tourné vers l'objectif de « retrouver » et sensible aux enjeux que représente le fait de pouvoir (re)travailler, on oublie trop souvent que le chercheur d'emploi n'en reste pas moins avant tout un être humain, avec ses états d'âme, son vécu, sa sensibilité, ses brouillards, ses contradictions, ses *a priori*, ses inhibitions parfois.

Ainsi un seul doute, même non fondé, sur ses compétences par exemple, peut empêcher l'un, de se positionner à sa juste valeur sur le marché, l'autre, d'oser reconnaître ce qu'il aimerait vraiment faire, ou bien encore de réussir à mettre en avant ses atouts.

Il n'est pas rare non plus que l'envie d'investir sa fonction autrement par exemple, ou le désir de choisir, sans se l'être encore avoué, une autre voie que celle toute tracée, ou bien encore la crainte de reproduire les mêmes erreurs dans un futur poste, parasite, au-delà d'un activisme affiché, la motivation réelle pour retrouver, quand elle ne la met pas temporairement « en berne ».

L'impression de ne pas avoir été reconnu ou d'avoir été trahi dans un précédent poste, retardera pendant de longs mois la capacité à tourner la page et à aller de l'avant, tout comme un sentiment d'échec entamera de manière significative la confiance en soi, etc.

Des facteurs liés exclusivement à l'histoire personnelle, à l'éducation, peuvent avoir eux aussi, un impact plus ou moins direct sur l'aboutissement d'une recherche. Trouver son fil conducteur sera d'autant plus délicat si on n'est pas fier de ses études, ou si l'on se reproche des choix faits dans le passé, ou bien encore si l'on n'est pas au clair avec l'image que l'on veut donner de soi-même... Définir un projet davantage en accord avec ses motivations et pouvoir ainsi se lancer sans arrière pensée dans sa recherche sera plus difficile si par exemple on a l'impression de ne pas réaliser ce qui était attendu de soi..., ou bien si l'on a tendance à se culpabiliser, etc.

## Mettre toutes les chances de son côté

---

Cette approche et cet éclairage sont d'autant plus importants que plus la personne est au clair avec elle-même, plus elle s'estime à sa juste valeur, mieux elle s'approprie son parcours, plus elle est motivée pour le poste qu'elle recherche, ou à défaut, mieux elle accepte la situation, plus elle est prête à sa (ré)investir, à se lancer positivement dans ses démarches de recherche, etc. plus vite – toutes contraintes confondues par ailleurs, et au delà une fois encore de ses atouts réels et/ou d'un marché plus ou moins porteur –, elle (re)trouve sans exception un emploi. Inversement, c'est la seule condition qui manque parfois pour aboutir.

Intervenante en entreprise dans le cadre d'Antennes Emploi et partenaire de cabinets d'Outplacement sur des « cas » dits complexes, Coach de demandeurs d'emploi, j'ai eu chaque jour l'occasion – ce qui est à l'origine de cet ouvrage – de constater même auprès de personnes en mobilité interne, que ce sont en réalité toujours ces paramètres personnels, émotionnels, affec-

tifs, psychologiques qui, au delà des techniques de bilan et de recherche, des contraintes du marché, et du temps souvent incompressible, nécessaire pour retrouver :

- bloquent ou retardent l'intéressé à l'une ou l'autre phase de son processus de recherche,
- réduisent ses chances de réussite : en brouillant ou en dévaluant l'image qu'il donne de lui, il diminue inévitablement et ce, une fois encore, au-delà de ses atouts objectifs, l'efficacité et les chances de succès des démarches entreprises,
- le conduisent à des échecs à répétition : ce qui contribue à un complet découragement, *a fortiori* s'il n'en comprend pas la raison.

Invariablement prendre en compte dans l'ensemble de sa démarche de préparation et de recherche ces paramètres se révèle pertinent notamment dans un marché de l'emploi concurrentiel et tendu où il est d'autant plus fondamental de mettre toutes les chances de son côté, d'être en pleine possession de ses moyens, d'éviter de rater des opportunités ou de perdre du temps.

## D'inestimables prises de conscience

---

Chaque prise de conscience peut ainsi devenir un levier majeur et puissant surtout si l'on sait qu'il existe la plupart du temps des rapports de cause à effets en chaîne. Pouvoir tourner la page et/ou oser aller de l'avant, par exemple, permettra de mieux se positionner sur le marché, d'être plus au clair sur ses propres désirs, ce qui permet souvent de mieux valoriser son parcours, etc., avec au final la capacité de « passer » plus facilement la barre des entretiens !

Cet ouvrage, conçu comme un véritable dialogue avec un conseiller personnel, vous aidera à :

- Verrouiller votre préparation
  - visiter l'ensemble des facteurs-clés qui sous-tendent et favoriseront votre réussite,

- travailler plus particulièrement l'un ou l'autre de ces facteurs en fonction de vos besoins et de vos prises de conscience,
- comprendre pourquoi vos démarches – si c'est le cas – n'aboutissent pas ou pas aussi vite que vous le pourriez et souhaiteriez.
- Faciliter et structurer l'ensemble de votre cheminement
  - mener efficacement étape par étape, la globalité de vos réflexions,
  - vous poser les bonnes questions et trouver vos propres réponses,
  - progresser pas à pas dans vos synthèses, vos conclusions,
  - valider vos choix, vos décisions,
  - tracer vos éventuels axes de progrès pour mieux réussir.
- Lever vos points de blocage
  - cerner et comprendre à chaque étape du processus, la nature de vos freins éventuels,
  - repérer l'origine émotionnelle et psychologique de votre point de blocage,
  - avoir des clés pour le dépasser.

Si vous êtes en recherche d'emploi, ou bien si vous voulez vous y préparer parce que vous vous sentez menacé et craignez d'être licencié, parce que vous ne vous plaisez plus dans ce que vous faites et que vous aimeriez changer, parce que même en interne vous cherchez à vous repositionner, ce guide vous permettra de mettre tous les atouts de votre côté.



## Comment utiliser ce guide ?

### **Un parcours personnalisé**

---

La succession des chapitres suit les phases par lesquelles il convient chronologiquement de passer pour préparer votre recherche, et vous assurer d'être en toute possession de vos moyens.

Même si tous les chapitres traités méritent d'être passés en revue, ne serait-ce que pour valider certains points et/ou mieux vivre la situation ; ils n'auront pas pour tous, le même intérêt et ne vous concerneront pas tous de la même façon.

L'essentiel est de trouver vos propres réponses et vos propres leviers.

Vous pouvez lire et travailler l'ensemble du guide, en passant plus ou moins de temps sur chacun des chapitres en fonction de vos besoins.

La lecture ou le travail de l'un des chapitres vous conduira peut-être tout naturellement à en travailler un autre en fonction de vos prises de conscience.

Dans les chapitres qui vous paraissent secondaires, vous vous contenterez peut-être de lire le texte d'introduction, le test, et d'approfondir seulement si, à leur lecture, vous décelez des éléments qui méritent d'être creusés.

Vous pouvez entrer dans cet ouvrage par le chapitre dont la thématique semble davantage vous concerner, celle que vous voulez approfondir, ou sur laquelle vous avez l'impression d'être bloqué.

Toutefois, il peut vous être bénéfique de commencer par celui pour lequel vous ressentez une sorte de résistance et surtout ne pas le « zapper ». C'est peut-être là qu'il y a matière à « travailler ».

Vous pouvez éventuellement naviguer d'un chapitre à l'autre, en prenant soin à chaque fois de vraiment exploiter celui que vous parcourez au risque de tout survoler.

A l'intérieur de chaque chapitre, vous serez guidé pour savoir si vous avez intérêt à approfondir ou bien si vous pouvez passer au sous-chapitre suivant.

En démarrant la lecture d'un chapitre, vous serez peut-être directement interpellé par l'un des sous-chapitres ; laissez-vous là aussi guider par votre intuition. Lisez-le, travaillez-le, il sera temps ensuite, de procéder à la lecture des autres sous-chapitres.

Dans tous les cas, prenez le temps qu'il vous faut.

## Trouver vos propres réponses

---

Même si chaque chapitre est traité un peu différemment en fonction du thème traité et de sa nature, vous retrouverez dans chacun d'eux, le même fil conducteur et les mêmes types de rubriques pour vous repérer dans l'ensemble de votre cheminement et de votre processus de préparation.

Dans tous, il vous est proposé, un ensemble de questions à vous poser, dans le but de vous faire réfléchir, prendre du recul et, le cas échéant, de faire émerger ce qui restait latent, enfoui, de clarifier ce qui restait confus, de favoriser vos prises de conscience.

La fonction de ces « questions », étant avant tout, de servir de déclencheur, ne rédigez des éléments de réponse que quand cela vous paraît nécessaire. Il suffira même simplement parfois de vous laisser toucher, imprégner par les questions posées : en effet vos réponses ne suivront pas toujours la voie rationnelle ou « intellectuelle ».

Toutefois, concernant les chapitres essentiels pour vous, efforcez-vous de vous arrêter sur toutes les questions même si au premier abord elles ne semblent pas vous intéresser ou vous « parler ». Certaines déclencheront des réponses, des ressentis, d'autres non, mais c'est la somme des questionnements, des idées survenues, qui vous éclairera sur votre problématique. De plus cela vous évitera de passer à côté d'un élément important même s'il vous semble mineur.

J'attire votre attention sur le fait de ne pas sauter une question justement parce qu'elle vous dérange. Si vous sentez un recul, la moindre tension, angoisse ou fermeture : arrêtez-vous. Il y a de fortes chances que ce soit là qu'il faille regarder pour trouver la libération d'une ressource et la clé dont vous avez besoin.

Certaines questions bien sûr ne vous parleront carrément pas surtout si le chapitre que vous travaillez, ne paraît pas être pour vous le plus pertinent ; dans ce cas, il n'est guère utile de vous y attarder.

Enfin, vous aurez parfois peut-être l'impression – surtout si vous travaillez l'ensemble du guide – d'une répétition de certaines questions. Au-delà du fait que chacun ne prendra ou n'approfondira pas l'ouvrage au même endroit, une même question posée dans un contexte et un objectif différents n'a pas toujours la même résonance et ne vous mettra peut-être pas sur les mêmes pistes. D'autre part, la répétition et l'approfondissement pour vous-même de certaines réponses peuvent vous mettre sur la voie de quelque chose d'essentiel dont vous avez précisément besoin de prendre conscience et/ou d'intégrer.



# Chapitre I



## Avoir, garder confiance en soi

À chaque étape du processus de recherche, avoir et garder confiance en soi est un atout précieux, même en interne, pour rester en toute possession de ses moyens, être plus pertinent dans ses démarches, s'ouvrir aux opportunités, et trouver parfois des solutions inédites.

De fait, tant pour rester positif, définir son projet, se valoriser, que pour oser dans certains cas changer de cible voire se lancer ; avoir et garder confiance en soi est une condition *sine qua non*, à défaut de laquelle les meilleurs conseils techniques de recherche se révèlent être d'une efficacité réduite, voire nulle parfois.

Si des moments de doute et de fragilité se produisent inévitablement et s'il convient aussi de savoir les accepter comme tels, l'important est que la perte de confiance, elle, ne s'installe pas, ne dure pas, voire que l'on réussisse à ne plus du tout en être la proie.

L'objectif de ce premier chapitre est de vous aider, quand vous êtes pris par le doute, quand vous perdez vos moyens, à résister plus facilement aux vagues de vulnérabilité et à vous recentrer le plus vite possible de manière à pouvoir maintenir votre cap sans – trop – perdre de temps.

### ■ Une période de fragilité

Une recherche d'emploi, une mobilité forcée reste *a priori* une période de remise en question et de fragilisation. Se trouver en position de « demandeur », avoir le sentiment d'avoir perdu – ou pas encore trouvé – une forme de reconnaissance, attendre des

réponses, essayer des refus, être parfois l'objet d'une pression sociale et/ou familiale, entament inévitablement la confiance en soi.

La confiance et l'estime de soi risquent d'être d'autant plus entamées si le départ a mal été géré, si le climat est délétère, si l'on a l'impression d'avoir été trahi, ou bien si l'on éprouve un sentiment d'échec.

### ■ Des enjeux affectifs et des résonances personnelles

Outre le besoin et/ou l'envie de travailler, ces périodes d'instabilité et de « vide » professionnel résonnent inévitablement et pour chacun, sur le besoin *humain* et légitime de se sentir reconnu, d'être intégré et inscrit socialement, d'avoir une « place ».

À ce stade, c'est la *personne* plus encore que le « salarié » qui se trouve, même passagèrement, déstabilisée, touchée, atteinte.

De plus, cette situation inconfortable, insécurisante *a priori* pour tout un chacun, réactive chez certains une zone de vulnérabilité, entamant alors davantage ce capital confiance si nécessaire.

C'est pourquoi l'impression de fragilité et/ou la perte de confiance sont parfois sans commune mesure avec la situation professionnelle ou matérielle objective de l'individu concerné. En effet il n'est pas rare de rencontrer des personnes qui, partant dans de très bonnes conditions financières avec la quasi-certitude – compte tenu de leur profession, de leur réseau ou même d'une proposition presque aboutie – de retrouver très rapidement, ressentent extrêmement violemment cette vulnérabilité, et/ou une profonde perte de confiance en elles et en leur capacité.

Les intéressés eux-mêmes ne comprennent pas toujours pourquoi d'ailleurs ils deviennent tout à coup si fragiles, pourquoi leurs certitudes, leur assurance les lâchent, ni comment parfois ils peuvent perdre pied ou « régresser », alors que leur situation objective devrait plutôt les porter à rester confiant.

Au-delà des moments de découragement passager inévitable, qui pour leur part parasitent assez peu la dynamique et la réactivité personnelle, relativement nombreuses sont en réalité les

personnes pour qui ces résonances individuelles entraînent – et c'est là que le bât blesse – de fortes baisses de confiance et la perte plus ou moins importante de leurs moyens.

## ■ Un ensemble de facteurs à identifier

Nous allons explorer l'ensemble des éléments qui peuvent vous faire perdre de manière plus ou moins durable confiance en vous, non pas dans l'absolu – ce qui est un autre sujet que nous aborderons quelque peu –, mais dans *votre* capacité à (re)trouver relativement rapidement un emploi.

Si à leur énoncé, ces facteurs semblent la plupart du temps évidents, l'individu concerné, lui, par une tendance à rationaliser d'un côté, et à cause d'une forte tension vers l'objectif – retrouver –, de l'autre, n'en mesure pas toujours tout l'impact.

Même si le rapport de cause à effet est manifeste à tout œil extérieur, il est fréquent, quand on est touché par un évènement, une situation, en proie à ses émotions, de ne pas prendre pleinement conscience de ce qui se passe en soi.

D'abord, on n'a pas forcément le recul ou les clés pour comprendre ce qui se joue ; ensuite, dans la mesure où la prise de conscience risque précisément d'être douloureuse, on se « protège » en cherchant à réagir le plus vite possible, à surmonter l'obstacle au lieu de voir en quoi et où l'on est touché, blessé.

On s'est parfois aussi tellement habitué à une situation quelque peu néfaste pour soi, que l'on n'en mesure plus les effets négatifs et/ou que l'on en minimise l'importance soit, une fois encore, pour se protéger, soit dans le souci de rester positif, mais cette fois-ci trop aveuglément.

Il faut savoir que de nombreux facteurs jouent sur le niveau de confiance et que leur cumul, au demeurant assez fréquent, fragilise rapidement une personne même « solide » *a priori*.

Si au fond de soi on *sait* déjà tout, le fait d'identifier, de nommer ce qui en sourdine fragilise, « sape le moral », (au-delà d'un manque de confiance en soi connu, structurel qui mérite alors de s'y atteler

dans la mesure où il génère forcément d'autres inhibitions – la période peut d'ailleurs se révéler tout à fait opportune –, permet de désamorcer le processus négatif enclenché et de garder ou de retrouver confiance en soi.

---

### ■ Notre conseil

Tout ne vous parlera pas parmi l'ensemble des facteurs évoqués, mais laissez-vous attirer par ce qui résonne en vous ou au contraire par ce que, spontanément, vous avez envie de laisser de côté ; il peut s'agir d'une résistance, signe qu'il existe précisément quelque chose à creuser.

Prenez le temps d'approfondir les différents champs de questionnements qui vous seront proposés de manière à faire le lien entre chacun d'entre eux et votre niveau aujourd'hui de confiance en vous.

---

### Test : Avez-vous confiance dans votre capacité à retrouver ?

Testons ensemble le niveau de confiance que vous avez dans votre capacité à retrouver.

Il est très facile ici, de comprendre le sens des questions. Ne soyez donc pas tenté de modifier vos réponses s'il vous est difficile de reconnaître que vous manquez précisément de confiance dans votre capacité à retrouver. Il arrive en effet de ne pas pouvoir ou vouloir accepter cet état de fait parce que cette idée ne correspond pas à l'image que l'on a de soi-même et/ou que l'on souhaite donner aux autres, voire parce que l'on ne veut pas reconnaître à quel point un événement, un comportement, un licenciement, par exemple, a pu nous atteindre.

Questions	Oui	Non
1. Est-ce qu'au fond de moi, je me dis que de toute façon je vais (re)trouver ?		
2. Ai-je en général tendance à penser que les autres ont plus de chance que moi ?		
3. Suis-je conscient des atouts que j'ai par rapport à mes « homologues » ?		
4. Ai-je tendance à déprimer quand je pense à ma situation professionnelle actuelle ?		
5. Est-ce que je cherche concrètement les moyens pour trouver des solutions aux problèmes que je rencontre dans ma recherche ?		

6. Ai-je des contacts, des pistes que je n'exploite pas ?		
7. Ai-je jusqu'à présent l'impression d'avoir fait professionnellement ou dans mes études plutôt ce que je souhaitais ?		
8. Peut-il m'arriver d'être bloqué au moment de passer un coup de fil ?		
9. Est-ce que spontanément, je me trouve des qualités ?		
10. Ai-je un projet qui me tient à cœur, mais que je n'ose pas explorer ?		
11. Est-ce que dans d'autres domaines que professionnels, je fais en général ce que je souhaite ?		
12. Est-ce que j'aimerais être très différent de ce que je suis ?		
13. Ai-je eu jusqu'à présent la reconnaissance que j'attendais ?		
14. Ai-je tendance à me sous-estimer ?		
15. Globalement, est-ce que je garde le moral ?		
16. Ai-je tendance à rechercher un poste en deçà de mes possibilités réelles ?		
17. Suis-je fier de certaines de mes réussites ?		
18. M'arrive-t-il de douter totalement de mes compétences ou de mes connaissances ?		
19. Est-ce que je valorise facilement ce que j'ai fait ?		
20. Ai-je tendance à me démonter quand je rencontre des obstacles ?		

**Questions paires :** comptez deux points pour les réponses « oui ».

**Questions impaires :** comptez deux points pour les réponses « non ».

**Entre 40 et 36 points :** vous avez un niveau très élevé de confiance en vous ; il est même presque souhaitable de vérifier que vous ne cachez pas derrière ce plein d'assurance précisément un manque de confiance que vous comblez par une très grande positivité.

Il est bon également de valider que vous n'êtes pas un peu trop sûr de vous au risque de paraître presque un peu trop proactif et/ou « prétentieux ».

Vous avez donc peut-être intérêt malgré tout à parcourir ce chapitre notamment pour valider que votre niveau de confiance est réel et, le cas échéant, pour vous poser les bonnes questions quant à votre niveau de confiance profond.

**Entre 34 et 30 points :** vous avez un bon niveau de confiance, de ressort, de ressources et de capacité à positiver ; il reste à voir s'il n'existe pas malgré tout un facteur qui peut vous fragiliser, même si vous réussissez parfaitement à le compenser. Vous gagnerez dans ce cas encore plus d'énergie positive.

**Entre 28 et 22 points :** vous avez plutôt confiance en vous ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas d'anxiété, de doutes plus profonds sur vous-même. Ils ne semblent pas toutefois entamer significativement votre dynamique. Vous allez probablement découvrir dans ce chapitre et les suivants des éléments pour renforcer cette confiance en vous.

**Entre 20 et 16 points :** vous réussissez à maintenir le cap, mais probablement au prix de grands efforts. Vous allez probablement trouver dans ce chapitre des éléments pour vous sécuriser davantage, évacuer certains freins, être plus solide sur vos bases.

Il y a très sûrement quelque chose à améliorer, consolider et/ou qui parasite votre confiance en vous et dans votre capacité à retrouver.

**Entre 14 points et 10 points :** votre niveau de confiance est relativement faible. Lisez d'autant plus attentivement les pages qui suivent. Elles doivent vous permettre de faire la part des choses, ce qui dans les périodes de turbulence s'avère la plupart du temps délicat, ainsi que d'éclairer des liens entre votre manque de confiance et ce qui se rejoue pour vous dans cette période.

**En dessous de 10 points :** vous ne le découvrez sûrement pas, votre niveau de confiance dans votre capacité à retrouver est très faible. Il semble particulièrement nécessaire de travailler ce premier chapitre : vous allez probablement trouver certaines clés pour récupérer un peu ou beaucoup de confiance en vous.

## ***Principaux signes***

Voici quelques symptômes qui doivent, aux différentes étapes de votre recherche, vous faire réfléchir quant à un éventuel manque de confiance plus important que vous ne le pensez.

- Phase démarrage du processus :
  - forme de « dépression »,
  - très grande difficulté à réagir ;
- Phase projet :
  - idées confuses,
  - projets multiples,
  - doutes récurrents ;
- Phase recherche :
  - échecs répétés,
  - perte de moyens,
  - pertes de temps ;
- En général :
  - négativité,
  - critique excessive du « système »,
  - apathie.

## **L'état des lieux de votre « situation » professionnelle**

---

La situation professionnelle qui était la vôtre au moment du licenciement, ou celle dans laquelle vous êtes encore aujourd'hui, votre scolarité et vos études jouent plus ou moins insidieusement sur le niveau de confiance en vous.

La manière dont :

- vous avez réussi ;
- vous avez atteint vos objectifs professionnels et personnels ;
- vous avez su vous positionner ;
- vous avez su vous valoriser ;
- vous avez su négocier une promotion, un salaire ;

a inévitablement une incidence sur votre niveau de confiance.

De même si vous êtes en recherche de votre premier emploi, la manière dont :

- se sont passées vos études ;
- vous avez été apprécié et vous avez su vous positionner dans vos relations ;

l'image que :

- vous aviez dans votre école ou faculté ;
- vous avez eue éventuellement au cours de vos stages ;

et les qualités que vous avez su ou non mettre en œuvre ; tout cela impacte ce niveau de confiance.

Même si on ne se l'avoue pas toujours, un seul élément négatif, objectif ou non d'ailleurs, peut venir saper la solidité de tout un édifice surtout si l'on manque déjà de confiance en soi ou si l'on est sujet à la culpabilité.

Que vous ayez été licencié ou que vous soyez fragilisé dans votre poste actuel, que vous souhaitiez vous-même changer de job ou que vous recherchiez votre premier emploi, faire honnêtement ce petit « check-up » peut s'avérer très utile, même si votre situation était ou est globalement satisfaisante, *a fortiori* si elle l'était moyennement, voire peu.

Tirer la leçon de ses « points faibles », frustrations ou échecs, que l'on en soit ou non directement à l'origine, renforce au lieu de l'entamer, la confiance en soi.

Même si reconnaître quelques défauts de « casting » risque dans un premier temps de déstabiliser, revisiter honnêtement l'ensemble de sa situation professionnelle ou scolaire ne peut être que bénéfique à court ou à moyen terme.

Une fois encore, l'intérêt de ce petit bilan réside surtout dans la prise en compte des points négatifs ou que l'on pense tels, de manière le cas échéant, à ne pas en minimiser l'impact sur la confiance dans sa capacité à retrouver un emploi ni à les occulter pour éviter d'avoir à se remettre en question.

Si les éléments que nous allons passer en revue sont tous pour vous, plutôt positifs, vous en serez alors conforté – *a fortiori* si vous manquez de confiance en vous – dans les atouts que vous avez pour vous repositionner ou vous positionner sur le marché de l'emploi.

### ■ Notre conseil

Essayez de répondre aux questions suivantes le plus honnêtement possible. En effet il vous sera peut-être difficile de reconnaître un point faible, une erreur, ou bien ce qui a pu vous blesser, surtout si vous êtes un peu orgueilleux.

Repérez pour chacun des points évoqués, les zones de réussite et d'« échec », de satisfaction et de frustration.

À la question « pourquoi ? », cherchez surtout à analyser ce qui vient de vous et ce qui vient du contexte.

### Les bonnes questions à vous poser

Dans quelle posture étais-je dans mon poste précédent, ou dans quelle posture suis-je dans celui que je cherche à quitter :

- quant à ma réussite professionnelle, notamment l'atteinte de mes objectifs ? Pourquoi ?
- quant au déroulement de ma carrière ? Pourquoi ?
- quant à la « reconnaissance » que j'ai eue ? Pourquoi ?
- quant à mes perspectives d'évolution ? Pourquoi ?
- quant à mon positionnement par rapport à ma hiérarchie ? Pourquoi ?
- quant à mon positionnement par rapport à mon équipe ? Pourquoi ?
- quant à mon positionnement par rapport à mes collègues ? Pourquoi ?
- d'une manière générale sur le plan relationnel avec les autres en interne et en externe ? Pourquoi ?
- quant à l'image que les autres avaient de moi ? Pourquoi ?
- quant à mon intégration dans l'entreprise ? Pourquoi ?

### Questions 1<sup>er</sup> emploi

Dans quelle situation étais-je au cours de mes études, notamment la dernière année :

- quant à ma réussite globale ? Pourquoi ?
- quant à l'aisance dans ma (ou mes) matière(s) principale(s) ? Pourquoi ?
- quant à l'aisance dans les autres matières ? Pourquoi ?
- quant aux qualités que j'ai mises en œuvre ? Pourquoi ?
- quant à la reconnaissance par les autres ? Pourquoi ?
- quant au plan relationnel avec les autres ? Pourquoi ?

## Trouver plus vite un emploi

- quant à l'image que les autres avaient de moi ? Pourquoi ?
- quant à mon intégration ? Pourquoi ?

De quelle manière mon cycle d'études s'est-il terminé ? Pourquoi ?

Dans quelle situation étais-je au cours de mes stages et/ou « petits » boulots :

- quant à ma réussite ? Pourquoi ?
- quant aux qualités que j'ai mises en œuvre ? Pourquoi ?
- quant à la reconnaissance par les autres ? Pourquoi ?
- quant au relationnel avec les autres ? Pourquoi ?
- quant à l'image que les autres avaient de moi ? Pourquoi ?
- quant à mon intégration ? Pourquoi ?

Y a-t-il des décalages importants entre vos réponses à propos de vos études et celles concernant vos stages ou petits boulots ? Si oui, essayez d'en trouver les raisons.

### Avancer dans votre réflexion

- Avez-vous noté un ou plusieurs facteurs que vous n'aviez pas encore repérés ?
- Avez-vous repéré un ou plusieurs facteurs que vous n'aviez pas vraiment analysés ?
- Qu'avez-vous compris de nouveau ou de différent par rapport à votre précédente lecture des faits ?
- Qu'avez-vous reconnu, que vous n'aviez pas encore accepté ?
- En quoi cela peut-il vous donner davantage confiance dans votre capacité à retrouver ?

### Aller plus loin

Si vous repérez une part de responsabilité personnelle, essayez de cerner le plus précisément et honnêtement possible la raison de la difficulté rencontrée.

Est-elle d'ordre professionnel ? Mauvais positionnement ? Manque de motivation ? Insuffisance professionnelle ? Etc.

Est-elle d'ordre comportemental ? Rigidité ? Manque de communication ? Manque de diplomatie ? Etc.

Si vous le pouvez, essayez dans un second temps d'aller un peu plus loin et de trouver l'origine du « problème ».

*Exemples sur le plan professionnel ou scolaire.*

- Un manque de motivation : Ce poste ou cette filière me convenait-il ? Qu'y avait-il dans l'environnement humain ou technique, qui contribuait à me démotiver ? Qu'aurais-je pu faire, pour éviter de me démotiver à ce point ? Etc.

*Exemples sur le plan comportemental.*

- Rigidité : Est-ce que je veux toujours avoir raison ? Ne serais-je pas trop idéaliste ? Ne manquerais-je pas finalement de confiance en moi ? Etc.
- Manque de communication : Ai-je simplement omis d'en considérer l'importance ? Ai-je toujours tendance à penser que les autres « savent » ou ont « compris » ? Est-ce que je ne veux pas toujours aller trop vite ? Ne manquerais-je pas un peu de maturité ? Etc.

---

**■ Notre conseil**

Même si l'exercice peut s'avérer plus difficile, vous trouverez, si vous vous questionnez honnêtement, les éléments de réponse qui vous mettront sur la bonne voie.

---

Quand vous identifiez un point positif, cernez de la même façon et le plus précisément possible, la raison du « succès ». Les réponses bien entendu ne sont pas exclusives les unes des autres.

La raison de votre réussite est-elle plutôt d'ordre professionnel ? Une forte motivation ? Une grande maîtrise du sujet ou une très grande aisance dans la matière ? Etc.

La raison de votre réussite est-elle plutôt d'ordre comportemental : Souplesse ? Bonne capacité à communiquer ? Esprit méthodique ? Persévérance ? Bon sens politique ? Etc.

Vous pouvez à ce stade, essayer d'en préciser l'origine ; cela vous permettra d'aller plus loin dans la connaissance de vous-même et dans l'ancrage de vos points forts.

*Exemples sur le plan professionnel.*

- Une forte motivation : Y avait-il une grande adéquation entre mes compétences mises en œuvre et les objectifs du poste, ou bien entre mes potentiels et le type d'études réalisées ?

Y avait-il une forte adéquation entre mes aspirations et l'environnement humain ? Le management ou les enseignants étaient-ils très motivants ? Etc.

- Une grande maîtrise du sujet ou aisance : Provenait-elle surtout des acquis précédents ? d'une expérience passée ? d'une forte capacité d'analyse et de synthèse ? d'un environnement porteur et favorable ? Etc.

*Exemples sur le plan comportemental.*

- Une forte autonomie : Ai-je une bonne capacité à analyser les attentes de mon environnement ? une forte capacité d'anticipation ? une bonne connaissance de moi-même ? confiance en mon jugement ? Etc.
- Une bonne capacité à communiquer : Ai-je une bonne écoute ? Suis-je patient ? Suis-je empathique ? Ai-je plutôt tendance à chercher un consensus ? Etc.
- Une grande souplesse : Suis-je avant tout, réaliste ? sensible à l'environnement ? tolérant ? Etc.

### **Pour progresser**

En fonction de ce que vous avez détecté, que pensez-vous mettre en place ou changer dans un futur poste, pour ne pas répéter les mêmes « erreurs » ?

## **La gestion de votre départ, ou de votre envol dans la vie active**

La manière dont le départ, même d'un poste en interne, est ou bien a été géré, a toute son importance d'autant qu'il existe derrière une « séparation », même professionnelle, une dimension affective plus ou moins forte.

La façon dont les choses sont dites ou non, dans quel timing, avec quelle loyauté, quelle franchise, et quels encouragements : tout a un impact sur le niveau de confiance de l'individu dans sa capacité à retrouver et/ou sème plus ou moins de doute dans son esprit.

Même si l'on est toujours – et heureusement – en état de faire tôt ou tard la part des choses, il est inutile de perdre trop de temps ou de se poser des questions stériles, de se culpabiliser, voire de se préoccuper inutilement.

Or de fait, dans le cas de licenciement, l'annonce est souvent brutale, maladroite et l'on se sent alors d'autant plus « rejeté », « trahi » ; s'ils doivent l'être, des reproches minimes ou plus importants sont rarement évoqués clairement ; le positif à votre égard est souvent passé sous silence dans la mesure où votre interlocuteur se protège la plupart du temps de vos éventuelles réactions. Concernant les mobilités internes, le contexte et les conditions dans lesquels elles ont lieu, ne sont pas toujours complètement limpides.

Quelle que soit la part – réelle ou nulle – de votre responsabilité dans cette « rupture », le non-dit est fréquent et les « vérités » quelle qu'en soit la nature sont rarement formulées, explicitées, ce qui laisse souvent – à moins d'être complètement sûr de soi – planer un doute sur ses compétences, la manière dont on a donné satisfaction et peut, selon le terrain, avoir un effet plus ou moins négatif, *a fortiori* si l'on pense – que cela ait joué ou non d'ailleurs – avoir quelque chose à se reprocher.

Combien de personnes se retrouvent ainsi ébranlées uniquement parce qu'on ne leur a pas dit simplement et de manière positive ce qu'il y avait à leur dire, quelle qu'en soit la teneur, en leur évitant ainsi toute supputation erronée.

Se remettre en cause ou se mettre exagérément à douter de soi, *a fortiori* quand il n'y a pas matière ou en tout cas pas à ce point, est proprement inutile et ravageur.

Avant l'envol dans la vie active, on gagnerait toujours à avoir fait un petit bilan sincère avec un professeur, un enseignant, un maître de recherche.

Dans tous les cas, l'idéal est d'avoir eu un échange franc sur le positif, le négatif, d'avoir pu soi-même exprimer son point de vue, son ressenti de manière à se sentir reconnu en tant que personne, à éviter des remises en cause inutiles, et à rester sur le registre de la responsabilité et non de la culpabilité.