

Comment gérer ses émotions lorsqu'on est en pleine transition professionnelle. Surtout lorsqu'on retrouve un travail

Thomas Pirsoul & Michaël Parmentier
HEC Liège – Management School, Université de Liège

Face à un marché de l'emploi toujours plus incertain et des transitions professionnelles de plus en plus complexes, une question centrale émerge : comment vivons-nous ces transformations sur le plan émotionnel, et comment apprendre à mieux les traverser ? Du passage du secondaire à l'université, de l'université au monde du travail et du non-emploi à l'emploi, une qualité reste essentielle, celle de l'intelligence émotionnelle.

Les transitions professionnelles constituent une véritable épreuve émotionnelle qui débute bien avant la survenue effective de l'événement. Différents [travaux](#) soulignent que les individus n'anticipent pas leur transition de la même manière, surtout sur le plan émotionnel.

Certaines personnes éprouvent des émotions négatives intenses, telles que l'anxiété, la peur ou la tristesse, susceptibles d'être associées à une plus grande incertitude. D'autres, au contraire, anticipent cette étape avec un haut niveau d'émotions positives, comme l'espoir ou l'enthousiasme, qui peuvent jouer un rôle protecteur soutenant la motivation et la persévérance.

La réalité de l'expérience émotionnelle est souvent plus complexe. La plupart des personnes font l'expérience d'émotions mixtes, c'est-à-dire une combinaison simultanée d'émotions positives et négatives. Cette « mixité » émotionnelle reflète la réalité des transitions professionnelles : une étape marquée à la fois par les menaces perçues – incertitude, crainte du nouveau – et par les opportunités présentes – nouveau départ, accomplissements possibles.

Nos recherches récentes que nous avons menées avec des collègues belges et français mettent en lumière ce rôle des émotions mixtes et de l'[intelligence émotionnelle](#) dans nos parcours professionnels, notamment dans la [transition vers l'enseignement supérieur](#), la [transition entre l'école et un travail](#), ou pour [trouver un emploi](#).

Gymnastique émotionnelle

Que ressent-on quand on espère trouver un emploi, réaliser une transition professionnelle... mais que rien n'est certain ? À cet égard, nous distinguons deux types d'émotions prospectives : les émotions anticipatoires, ce que l'on ressent maintenant face à un événement futur et les émotions anticipées, ce que l'on pense ressentir lorsqu'il surviendra.

Au travers d'une série de recherches auprès d'étudiants et de chercheurs d'emploi, [cinq grands profils émotionnels ont été identifiés](#), vivant différentes transitions majeures comme le passage du secondaire à l'université, de l'université au monde du travail et du non-emploi à l'emploi.

1. Optimistes confiants

Ils regroupent une minorité d'individus à environ 15 %. Ils vivent des émotions positives – espoir, confiance – à la perspective de la transition et imaginent ressentir surtout de la joie et de la fierté en cas de réussite, tout en minimisant les émotions négatives possibles.

2. Sensibles aux enjeux

Le plus fréquent à environ 31 %. Ces individus se projettent positivement, sans grande anxiété anticipatoire. Cependant, lorsqu'ils envisagent des transitions, ils anticipent à la fois de fortes émotions positives – joie, fierté ou soulagement – et négatives – déception, culpabilité ou tristesse – montrant une sensibilité élevée aux deux issues possibles.

3. Inquiets intenses

Ce profil concerne une proportion plus réduite à environ 15 %. Ces personnes se projettent avec inquiétude et nervosité, doutant de leur réussite. Ils imaginent malgré tout ressentir des émotions intenses, positives si la transition se passe bien, négatives si elles échouent.

4. Ambivalents intenses

Environ 19 % des individus. Ces personnes vivent un mélange d'espoir et d'anxiété lorsqu'elles envisagent la transition, et anticipent à la fois fortement les émotions positives et négatives, qu'elles soient liées à une réussite ou un échec.

5. Modérés

Ce profil est fréquent à environ 20 %. Il se caractérise par des niveaux modérés d'émotions anticipatoires, mais plus faibles que ceux des autres profils. Les émotions anticipées, positives comme négatives, y sont également présentes, mais à des intensités plus basses. Ces individus envisagent les deux issues possibles, mais de manière atténuée.

Nos travaux rappellent que se projeter vers l'avenir professionnel ne se résume pas à une analyse rationnelle des options disponibles ; c'est un exercice émotionnel complexe, où se mêlent attentes, peurs, souvenirs passés et normes sociales.

Intelligence émotionnelle

Une piste souvent avancée pour gérer ces transitions est celle de l'intelligence émotionnelle (IE), c'est-à-dire la capacité à identifier, comprendre, réguler et utiliser ses émotions et celles des autres, de [manière constructive](#).

[Dans une étude publiée en 2022](#), des chercheurs ont montré que les individus présentant une intelligence émotionnelle plus élevée ont tendance à aborder les transitions professionnelles avec davantage d'enthousiasme, de fierté et de détermination. En parallèle, ils sont moins enclins à ressentir de la peur, de la nervosité ou encore de la contrariété.

[Dans une méta-analyse](#) de 148 études portant sur plus de 50 000 participants, il a également été observé que l'intelligence émotionnelle est étroitement liée à plusieurs indicateurs clés du développement de carrière. Les personnes émotionnellement intelligentes sont plus lucides face à l'incertitude, prennent de meilleures décisions, et se sentent plus capables de relever les défis professionnels.

L'intelligence émotionnelle se manifeste également sous forme de profils distincts. [Une étude récente](#) souligne que certains individus parviennent à la fois à comprendre leurs émotions, tout en les régulant. Cette configuration favorise une posture proactive et confiante face aux

transitions professionnelles. D'autres, en revanche, disposent d'une bonne capacité de prise de conscience émotionnelle, mais rencontrent davantage de difficultés à réguler ce qu'ils ressentent. Cette dissociation les expose à un risque accru de se sentir moins efficaces face aux obstacles.

Soutien personnalisé

Ces travaux ont des implications concrètes. Les conseillers en emploi et en orientation, psychologues du travail et institutions d'accompagnement pourraient s'en inspirer pour proposer un soutien plus personnalisé. Plutôt que de se concentrer uniquement sur les compétences techniques, il serait judicieux de prendre en compte les profils émotionnels des personnes accompagnées.

Par exemple, un profil « trop positif » pourrait masquer une forme de déni, tandis qu'un profil « anxieux mixte » pourrait bénéficier d'outils de régulation émotionnelle. De même, développer l'intelligence émotionnelle pourrait devenir un objectif en soi, au même titre que l'apprentissage de techniques de recherche d'emploi.

À ce titre, des [études](#) ont déjà mis en évidence qu'une [formation](#) à l'intelligence émotionnelle permettant d'augmenter l'attractivité auprès d'un panel de recruteurs, diminuer les difficultés dans les prises de décision liées à la carrière et à [augmenter la probabilité de retour à l'emploi](#) i.

Considérer ses émotions

Dans un monde professionnel marqué par l'incertitude, la complexité et les ruptures de parcours, les émotions ne sont plus un simple bruit de fond. Elles constituent une boussole intérieure, souvent négligée, mais pourtant essentielle.

En investissant dans le développement de notre intelligence émotionnelle, nous ne faisons pas qu'améliorer notre bien-être au travail : nous devenons aussi plus autonomes, plus résilients et mieux préparés à faire face aux défis du XXI^e siècle. Il est temps que les politiques de l'emploi et l'orientation professionnelle prennent au sérieux cette dimension trop longtemps ignorée.

Cet article a été rédigé avec l'aide d'Arnaud Stiepen, expert en vulgarisation scientifique.