

Le Modèle du Trèfle Chanceux :

Pour une insertion professionnelle réussie en Suisse



Guide pratique

Préambule :

Ce document est un guide d'information et de travail basé sur le modèle du Trèfle Chanceux, développé par Jacques Limoges et adapté au contexte suisse par Solo Values. Il propose un cadre structuré pour réfléchir à sa situation professionnelle, comprendre le marché du travail et organiser une démarche d'insertion ou de transition.

Ce guide est un outil d'aide à la réflexion et à l'action. Il ne remplace pas les directives ni les recommandations des services officiels. Il peut être utilisé de manière autonome ou avec l'appui d'un-e professionnel-le de l'orientation ou de l'insertion.

Table des matières

Introduction	4
1. La dimension du Soi : se connaître pour mieux s’orienter	5
1.1. Les composantes du Soi professionnel	6
1.1.1. Les intérêts professionnels	6
1.1.2. Les valeurs personnelles et professionnelles	6
1.1.3. Les compétences et aptitudes	7
1.1.4. La personnalité et les attitudes professionnelles	8
1.1.5. Les conditions et besoins personnels	8
1.1.6. Les limites, obstacles et ressources	9
1.2. Pourquoi cette dimension est-elle centrale en Suisse ?	9
2. L’Environnement socio-politique et économique (ESPE) : comprendre les « règles du jeu » du marché de l’emploi.....	10
2.1. Comprendre les règles du jeu du marché du travail suisse.....	11
2.1.1. Les règles explicites	11
2.1.2. Les règles implicites	12
2.2. Les institutions et dispositifs d’accompagnement	13
2.2.1. ORP – Offices Régionaux de Placement	13
2.2.2. AI – Assurance Invalidité	13
2.2.3. Organismes d’insertion : OSEO, fondations, foyers, associations.....	14
2.2.5. Formation continue et perfectionnements	14
2.3. Le rôle central du fédéralisme et des réalités locales	15
2.4. Les normes culturelles du monde professionnel suisse.....	15
2.5. Pourquoi cette dimension est-elle essentielle pour l’insertion ?.....	16
3. Le Territoire : où chercher un emploi et où se trouvent les opportunités ?.....	17
3.1. Le territoire géographique : un marché suisse régionalisé	17
3.2. Le territoire sectoriel : où sont les emplois ?	18
3.3. Le territoire institutionnel : les lieux formels de recherche d’emploi	19
3.4. Le territoire relationnel : le réseau et le marché caché.....	20
3.5. Le territoire émergent : les opportunités de demain	21
3.6. Le territoire personnel : les lieux d’expérience concrète.....	22
3.7. Pourquoi la dimension du Territoire est-elle essentielle ?.....	22

4. La Méthode : comment chercher efficacement un emploi ?	23
4.1. Construire un plan d'action structuré.....	24
4.1.1. Des objectifs professionnels précis	24
4.1.2. Des étapes concrètes.....	24
4.1.3. Des délais et un calendrier.....	25
4.1.4. Des personnes ressources.....	25
4.2. Les outils personnels : soigner sa communication professionnelle	25
4.2.1. Le CV suisse	25
4.2.2. La lettre de motivation	26
4.2.3. Le profil LinkedIn	26
4.2.4. Le dossier complet.....	26
4.3. Les démarches actives : sortir de la recherche d'emploi passive	27
4.3.1. Les candidatures ciblées	27
4.3.2. Les candidatures spontanées	27
4.3.3. Le réseau.....	27
4.3.4. Les appels téléphoniques	27
4.3.5. Les visites directes	28
4.3.6. Les formations courtes ou certifiantes	28
4.3.7. Stages, immersions, bénévolat	28
4.4. La posture méthodologique : régularité, flexibilité et persévérance	28
4.5. Pourquoi la Méthode est-elle essentielle ?.....	29
Conclusion générale du guide	30

Introduction

Dans un marché du travail en constante évolution, marqué à la fois par l'accélération des transformations économiques, la diversification des parcours professionnels et un paysage institutionnel fortement décentralisé, les chercheuses et chercheurs d'emploi doivent aujourd'hui plus que jamais s'appuyer sur une démarche **structurée, consciente et stratégique** pour réussir leur insertion professionnelle.

En Suisse, cette démarche repose non seulement sur les compétences, les expériences et les aspirations individuelles, mais également sur la capacité à comprendre les **réalités concrètes du terrain** : le fonctionnement du marché de l'emploi, les dispositifs cantonaux d'accompagnement, les normes culturelles du monde professionnel et les dynamiques économiques spécifiques à chaque région.

C'est dans cette perspective que se situe le **modèle du Trèfle Chanceux**, élaboré par le Québécois Jacques Limoges et largement reconnu dans le domaine de l'orientation professionnelle et de la transition de carrière. Ce modèle propose une représentation à la fois simple et puissante des **quatre dimensions essentielles** à maîtriser pour optimiser sa recherche d'emploi :

- **le Soi,**
- **l'Environnement socio-politique et économique,**
- **le Territoire,**
- **la Méthode.**

Loin d'être un modèle purement théorique, le Trèfle chanceux constitue une **grille de lecture pratique**, accessible et immédiatement mobilisable. Il accompagne la personne depuis la prise de conscience de ses ressources internes jusqu'à la mise en œuvre d'un plan d'action cohérent, aligné et réaliste.

L'adaptation de ce modèle au contexte suisse est particulièrement pertinente. Le **fédéralisme**, la diversité des dispositifs cantonaux (ORP, AI, OSEO, services d'orientation), les différences régionales du tissu économique, les spécificités linguistiques ainsi que l'importance du **réseau** dans l'accès à l'emploi constituent des paramètres incontournables pour toute démarche d'insertion. Comprendre et articuler ces éléments est essentiel pour naviguer efficacement dans un marché exigeant et parfois très segmenté.

Ce guide a été conçu pour accompagner toutes les personnes engagées dans une démarche d'insertion ou d'orientation professionnelle en Suisse :

- chercheurs et chercheuses d'emploi,
- personnes en reconversion,

- bénéficiaires de l'ORP, de l'AI ou d'autres dispositifs cantonaux,
- jeunes en transition formation–emploi,
- adultes souhaitant réorienter leur carrière.

Il s'adresse également aux **professionnel-le-s de l'orientation, du conseil, de l'insertion et de l'accompagnement**, en leur proposant un cadre unifié, opérationnel et adaptable pour structurer leurs interventions.

Au fil des pages, vous découvrirez comment :

- **mieux vous connaître**, afin d'identifier les activités compatibles avec vos valeurs, vos forces, vos besoins et votre personnalité ;
- **comprendre le fonctionnement du marché suisse**, ses règles explicites et implicites, ses dispositifs de soutien et les attentes des employeurs ;
- **identifier les territoires d'opportunités**, dans le marché visible comme dans le « marché caché », où se concrétisent de nombreuses embauches ;
- **concevoir une méthode efficace et sur mesure**, capable de donner une direction claire à vos démarches et d'augmenter vos chances de succès.

En combinant ces quatre dimensions, le Trèfle chanceux devient un véritable **levier d'empowerment**. Il vous permet non seulement de clarifier votre positionnement professionnel, mais également de reprendre la main sur votre trajectoire, avec une vision plus lucide, plus stratégique et plus confiante.

Ce guide a pour objectif de vous accompagner pas à pas dans cette démarche - pour que chaque feuille de votre trèfle contribue, à sa manière, à transformer votre recherche d'emploi en une **opportunité d'alignement, d'évolution et, pourquoi pas, de chance**.

1. La dimension du Soi : se connaître pour mieux s'orienter

La dimension du **Soi** constitue le point de départ de toute démarche d'insertion ou de transition professionnelle. Elle représente ce que Jacques Limoges appelle le « **soi professionnel** », c'est-à-dire l'ensemble des éléments personnels qu'une personne souhaite, peut et accepte de mobiliser dans son activité professionnelle.

Dans le contexte suisse – où l'adéquation entre **compétences, valeurs, personnalité** et **environnement de travail** est particulièrement valorisée – cette dimension revêt une importance centrale.

Se connaître, c'est être capable de repérer :

- ses **atouts** (forces, talents, ressources),
- ses **besoins** (conditions de travail, rythme, équilibre de vie),

- ses **limites actuelles** (ce qui est difficile, ce qui demande encore du soutien ou du développement),
- et les **conditions de travail** qui nourrissent la motivation, la santé et un engagement durable.

Cette étape constitue une véritable **boussole** : elle guide les choix, aide à éviter des orientations inadaptées et permet d’agir avec plus de clarté, de cohérence et de confiance.

1.1. Les composantes du Soi professionnel

La dimension du Soi rassemble plusieurs éléments interdépendants, qui forment ensemble une image cohérente du **profil professionnel global** de la personne. Les explorer, c’est progressivement construire une compréhension plus fine de « qui je suis comme travailleur·euse ».

1.1.1. Les intérêts professionnels

Les intérêts représentent ce que la personne **aime faire** : les activités qui stimulent sa curiosité, lui donnent de l’énergie et dans lesquelles elle prend naturellement plaisir à s’investir.

En Suisse, où le marché du travail est fortement structuré par **métiers, secteurs et spécialisations**, les intérêts jouent un rôle clé dans la construction d’un parcours :

- **cohérent** (logique, compréhensible pour les employeurs),
- **motivant** (soutenable dans la durée),
- **réaliste** (compatible avec ses ressources et le marché).

Des outils comme le **RIASEC**, ou les questionnaires proposés par les **services cantonaux d’orientation** (par ex. le **VOCATIO**) permettent d’identifier clairement ces préférences et d’ouvrir des pistes parfois inattendues, par exemple des métiers qui mobilisent des intérêts similaires mais dans des domaines nouveaux.

1.1.2. Les valeurs personnelles et professionnelles

Les valeurs sont ce qui compte profondément pour une personne, ce qui donne du **sens** à son activité. Elles peuvent inclure, par exemple :

- sécurité, stabilité,
- autonomie, liberté,
- créativité, variété,
- utilité sociale, solidarité,
- reconnaissance, statut,

- équilibre de vie, flexibilité,
- performance, excellence,
- coopération, esprit d'équipe.

Elles représentent les **critères intérieurs** qui permettent d'évaluer si une activité « me ressemble », « me respecte » ou, au contraire, « me fatigue » ou « me vide ».

En Suisse, les valeurs prennent une importance particulière en raison :

- de la **diversité des cultures de travail** entre secteurs (industrie, santé, administration, start-up, ONG, etc.),
- des **variations cantonales** (urbain / rural, privé / public, international / local),
- de la place accordée à la **qualité**, à la **précision**, à la **fiabilité**, mais aussi au **climat de travail**.

Des outils comme le **QVP (Questionnaire sur les Valeurs Personnelles et Professionnelles)** permettent de clarifier ces priorités, de mettre des mots sur ce qui est essentiel et de mieux comprendre **dans quels environnements une personne pourra s'épanouir**.

1.1.3. Les compétences et aptitudes

Les compétences et aptitudes regroupent ce que la personne **sait faire** concrètement et ce qu'elle est capable de développer.

Elles incluent :

- des **compétences techniques** : métiers, savoir-faire professionnels spécifiques (soins, comptabilité, logistique, vente, gestion de projet, etc.),
- des **compétences transversales** : communication, organisation, gestion du stress, travail en équipe, leadership, autonomie, esprit critique,
- des **aptitudes pratiques ou cognitives** : rapidité d'apprentissage, logique, précision, coordination, créativité, capacité d'analyse.

En Suisse, les employeurs accordent une grande importance aux preuves de compétences, notamment :

- aux **certificats de travail**, qui témoignent des compétences techniques, du comportement, de la manière de travailler et de la qualité des prestations,
- à la **preuve d'expériences concrètes**, même brèves (stages, missions, bénévolat),
- à la **capacité d'apprendre, de se former et de s'adapter**, notamment à travers la formation continue.

Pour les personnes formées à l'étranger, la **reconnaissance des diplômes** (SEFRI, Swiss ENIC, autorités cantonales) et les démarches de **validation des acquis (VAE)** peuvent être décisives.

Les programmes de **formation continue** (HES, FSEA, associations professionnelles, organismes privés) jouent aussi un rôle central pour consolider, actualiser ou repositionner ce profil de compétences.

1.1.4. La personnalité et les attitudes professionnelles

La personnalité influence la manière d'entrer en relation avec le travail et avec les autres. Elle colore :

- la façon de **résoudre les problèmes**,
- la manière de **collaborer**,
- la tendance à **prendre des initiatives** ou à attendre un cadre très structuré,
- la **réaction face au stress ou à l'incertitude**,
- la préférence pour des environnements **calmes** ou **dynamiques, routiniers ou variés**.

Des modèles comme les **Big Five** ou l'**HEXACO**, largement utilisés en Suisse, permettent de mieux comprendre :

- le rapport à la **structure** ou à l'**autonomie** (besoin de règles, liberté d'action)
- la façon d'**interagir avec les autres** (cooperation, assertivité, prudence, etc.),
- le **style de communication** (réservé, direct, chaleureux, etc.),
- la **gestion émotionnelle** (stress, stabilité émotionnelle),
- le niveau d'**ouverture à la nouveauté** (curiosité, créativité, changement).

La personnalité **n'est ni une étiquette ni une limite** : elle ne sert pas à enfermer une personne dans un profil, mais à l'aider à identifier la manière la plus **authentique, respectueuse de son fonctionnement** et **durable** de s'engager dans une activité professionnelle.

1.1.5. Les conditions et besoins personnels

La réussite professionnelle ne dépend pas uniquement des compétences ou de la motivation. Elle repose aussi sur les **conditions dans lesquelles la personne travaille ou souhaiterait travailler**.

Parmi les conditions et besoins importants, on peut citer :

- la **santé physique et mentale**,
- l'**équilibre vie privée – vie professionnelle**,

- les **contraintes familiales ou sociales** (enfants, proches, engagements),
- le besoin de **stabilité** ou au contraire de **variété**,
- des **attentes salariales réalistes**,
- la **maîtrise des langues** nécessaires (français, allemand, anglais, parfois italien),
- la **volonté ou non de mobilité** géographique selon les cantons.

Identifier ses besoins est essentiel pour :

- éviter de s'orienter vers des postes incompatibles avec sa réalité,
- préserver son bien-être et sa santé,
- construire une trajectoire qui soit **tenable dans la durée**.

1.1.6. Les limites, obstacles et ressources

La dimension du Soi inclut aussi une part de **lucidité**. Il ne s'agit pas seulement d'identifier ce qui va bien, mais aussi :

- les **limites ou freins du moment** (fatigue, problèmes de santé, manque de confiance, compétences à développer),
- les **obstacles objectifs** (lacunes linguistiques, peu d'expérience suisse, faible réseau, interruption de carrière, situation administrative incertaine),
- et, tout aussi important, les **ressources mobilisables** relatives aux :
 - réseau existant,
 - engagement associatif ou bénévole,
 - formations déjà suivies,
 - expériences variées (même si elles ne sont pas « parfaites »),
 - projets personnels, centres d'intérêt, curiosité, envies.

Cette analyse permet :

- d'éviter le jugement et l'autocritique excessive,
- de développer une vision **réaliste et constructive**,
- de passer de la question « qu'est-ce qui ne va pas chez moi ? » à « **à partir de là où j'en suis, quels leviers puis-je activer ?** ».

1.2. Pourquoi cette dimension est-elle centrale en Suisse ?

Le marché du travail suisse valorise fortement :

- la **cohérence** entre le **profil** et le **poste**,
- la **fiabilité**, la **stabilité** et une certaine **constance** dans les parcours,

- la capacité à présenter une **identité professionnelle claire** (« Qui êtes-vous ? Que cherchez-vous ? Que pouvez-vous apporter ? »),
- des **dossiers de candidature précis, sobres et structurés**,
- le « **fit** » **culturel** avec l'équipe, l'institution et la culture de travail.

Ainsi, plus une personne se connaît, plus elle est en mesure de :

- **cibler les opportunités pertinentes**,
- **mettre en valeur ses forces** et ses expériences,
- rédiger un **CV clair et convaincant**,
- se préparer à des **entretiens authentiques** et cohérents,
- éviter des environnements de travail qui ne lui conviennent pas (et qui souvent conduisent à de la souffrance ou à de nouveaux départs),
- construire un **projet professionnel réaliste, durable et motivant**, qui fasse sens à la fois pour elle et pour les employeurs.

En résumé : **la connaissance de soi est le cœur du Trèfle chanceux**. Sans elle, les autres dimensions – marché du travail (ESPE), territoire et méthode – restent floues ou difficiles à activer.

Avec elle, la recherche d'emploi devient un **processus plus conscient, plus ciblé et plus cohérent**, ouvrant la voie à des **choix professionnels réellement porteurs de sens** pour la personne.

2. L'Environnement socio-politique et économique (ESPE) : comprendre les « règles du jeu » du marché de l'emploi

La deuxième dimension du Trèfle chanceux renvoie à tout ce qui constitue le **contexte externe** dans lequel s'inscrit une recherche d'emploi. Elle englobe, notamment :

- les **structures politiques** et institutionnelles,
- les **lois** et dispositifs de protection sociale,
- les **mesures et aides à l'insertion**,
- la **culture professionnelle** et les pratiques de recrutement,
- les **tendances économiques** et les besoins sectoriels,
- ainsi que les **normes sociales explicites et implicites** qui influencent les comportements sur le marché du travail.

En Suisse – pays marqué par un **fédéralisme fort**, un **tissu économique diversifié** et une **culture professionnelle exigeante** – comprendre cette dimension est **indispensable**. Elle permet :

- d'ajuster ses démarches,
- d'éviter les malentendus culturels,
- d'optimiser la qualité de ses candidatures,
- d'identifier les opportunités les plus pertinentes en fonction de sa situation.

2.1. Comprendre les règles du jeu du marché du travail suisse

Le marché suisse est souvent perçu comme :

- **stable**,
- avec un **faible taux de chômage**,
- offrant des **emplois de qualité**,
- mais aussi **exigeant** en matière de rigueur, de précision, de fiabilité et de professionnalisme.

Pour s'y insérer efficacement, il est essentiel de connaître :

- les **règles explicites** (lois, procédures, démarches administratives),
- et les **règles implicites** (normes culturelles, attentes non écrites).

Les deux jouent un rôle décisif dans la manière dont une candidature est reçue et interprétée.

2.1.1. Les règles explicites

Ces règles définissent le **cadre légal et structurel** du travail en Suisse. Elles incluent notamment :

- **Législation du travail**
 - réglementation des horaires,
 - conditions de travail,
 - contrats (CDD, CDI, mission temporaire, apprentissage),
 - droits et obligations des employeurs et des salariés.
- **Système des assurances sociales**
 - LPP (2e pilier / prévoyance professionnelle),
 - AVS (1er pilier / assurance vieillesse et survivants),
 - AI (assurance invalidité),

- assurance chômage,
- allocations et indemnités.
- **Procédures de recrutement**
 - dossiers complets (CV, lettre de motivation, certificats de travail, diplômes),
 - **références professionnelles** (souvent demandées),
 - transparence sur les périodes d'emploi, de chômage, de formation ou d'interruption.
- **Reconnaissance des diplômes**
 - SEFRI, Swiss ENIC, services cantonaux et organisations professionnelles,
 - démarche importante pour les personnes ayant étudié ou travaillé à l'étranger.
- **Statuts administratifs et droit de séjour**
 - autorisations de travail et de séjour (permis B, C, G, L, etc.),
 - démarches spécifiques pour les ressortissants étrangers.

Maîtriser ces aspects ne signifie pas tout connaître dans le détail, mais **savoir à qui s'adresser** (ORP, AI, services cantonaux, associations spécialisées) et **poser les bonnes questions** pour sécuriser sa situation.

2.1.2. Les règles implicites

Les règles implicites ne sont pas écrites dans une loi, mais elles structurent fortement les attentes des employeurs et des collègues.

La culture professionnelle suisse valorise de manière générale :

- la **ponctualité** (indispensable),
- la **transparence et l'honnêteté** concernant le parcours,
- une **communication sobre, factuelle et respectueuse**,
- la **discrétion** (éviter l'auto-promotion excessive et les conflits ouverts),
- la **rigueur** dans la présentation du dossier et l'organisation,
- le **respect des processus internes** et des décisions prises,
- une **attitude polie, stable et professionnelle**, même en cas de désaccord.

Pour les personnes venant d'autres cultures ou systèmes professionnels, ces codes peuvent **ne pas être évidents**. Les méconnaître peut conduire à :

- des malentendus,
- des interprétations négatives,
- des jugements injustes sur le sérieux ou la fiabilité.

Les comprendre et les intégrer progressivement permet de **faciliter l'intégration**, de mieux décoder les retours des employeurs et de se sentir plus à l'aise dans un environnement professionnel suisse.

2.2. Les institutions et dispositifs d'accompagnement

La Suisse dispose d'un **écosystème riche de structures** destinées à accompagner les transitions professionnelles : chômage, invalidité, reconversion, insertion après une formation, retour après une pause, etc.

Selon sa situation, une personne peut être en lien avec différents dispositifs.

2.2.1. ORP – Offices Régionaux de Placement

Les ORP sont les principaux interlocuteurs des personnes inscrites auprès de l'assurance chômage.

Ils offrent :

- des **conseils individuels** et un suivi personnalisé,
- des aides administratives (dossiers, attestations, démarches),
- un accès (en priorité) à des **offres d'emploi** ciblées,
- des **mesures de marché du travail (MMT)**, telles que :
 - programmes de réinsertion,
 - stages en entreprise,
 - cours de langues ou d'informatique,
 - bilans de compétences,
 - ateliers de techniques de recherche d'emploi.

2.2.2. AI – Assurance Invalidité

L'AI intervient lorsque des problèmes de santé (physiques ou psychiques) impactent la capacité de travail.

Elle propose notamment :

- des mesures de **réadaptation professionnelle**,
- des **bilans d'aptitudes** et des évaluations fonctionnelles,
- des **stages d'observation** ou de mise à l'essai,

- des formations **adaptées aux capacités et aux limites** de la personne,
- des mesures d'**accompagnement en emploi** pour stabiliser une reprise d'activité.

2.2.3. Organismes d'insertion : OSEO, fondations, foyers, associations

De nombreuses organisations complètent l'action des ORP et de l'AI :

- ateliers professionnels (bois, cuisine, bureautique, logistique, etc.),
- programmes de **transition vers l'emploi**,
- **coaching individualisé**,
- travail social et accompagnement global (logement, dettes, santé, etc.),
- développement de **compétences transversales** : ponctualité, communication, collaboration, gestion du stress.

Ces structures sont particulièrement importantes pour les personnes qui ont besoin d'un **cadre sécurisant** pour reprendre pied dans le monde du travail.

2.2.4. Services cantonaux d'orientation professionnelle

Les services d'orientation accompagnent :

- les jeunes en formation,
- les adultes en reconversion,
- les personnes en questionnement professionnel.

Ils proposent, notamment :

- de l'**information** sur les métiers, les filières et les conditions d'accès,
- des **bilans de compétences**,
- une **analyse du profil** et des propositions de pistes professionnelles,
- un **accompagnement structuré** pour clarifier ou réorienter son projet.

2.2.5. Formation continue et perfectionnements

La **formation continue** est un pilier central de l'employabilité en Suisse. Elle permet d'actualiser ses compétences, de se spécialiser ou de se reconverter.

Parmi les offres :

- cours de l'**FSEA** (Fédération suisse pour la formation continue) et organismes analogues,
- **HES et Universités** : CAS, DAS, MAS, formations postgrades,

- **formations professionnelles fédérales** : CFC pour adultes, brevets, diplômes fédéraux,
- formations proposées par les **associations professionnelles**,
- **cours interentreprises** et certifications spécifiques (logiciels, normes, langues, etc.).

Comprendre ces différentes offres permet d'identifier les **leviers disponibles** pour :

- renforcer son dossier,
- améliorer ses compétences,
- ouvrir une **nouvelle trajectoire professionnelle**.

2.3. Le rôle central du fédéralisme et des réalités locales

La Suisse est **profondément fédérale et régionalisée**. Ainsi, deux chercheur·euse·s d'emploi ne vivront pas la même réalité selon qu'ils habitent : Fribourg, Genève, Zurich, le Valais, le Jura, etc.

Les différences portent sur :

- la **disponibilité des programmes** ou dispositifs de réinsertion,
- les **secteurs d'activité dominants**,
- les **niveaux salariaux** et les usages (13e salaire, primes, etc.),
- la présence de **grandes entreprises, d'hôpitaux, d'universités ou de PME**,
- l'existence de **clusters économiques** (pôles d'horlogerie, de biotech, de finance, etc.),
- les **réseaux professionnels locaux**,
- les **exigences linguistiques** (français, allemand, italien, anglais).

Cette diversité oblige chaque personne à tenir compte de la **réalité concrète** dans laquelle elle évolue : il ne s'agit pas de chercher un emploi « en Suisse » de manière abstraite, mais **dans un canton, une région, un bassin d'emploi précis**.

2.4. Les normes culturelles du monde professionnel suisse

La culture professionnelle suisse est marquée par plusieurs valeurs (normes professionnelles) clés :

- **fiabilité** (tenir ses engagements, être présent quand on dit qu'on le sera),
- **précision** (soin du détail, qualité du travail),
- **discrétion** (respect de la confidentialité, retenue),
- **efficacité** (organiser son travail, respecter les échéances),

- **respect des règles** (procédures, hiérarchie, consignes),
- **professionnalisme constant** (comportement stable, attitude sérieuse),
- **modestie** (éviter l'exagération et l'auto-promotion trop appuyée),
- mise en avant de l'**expérience concrète** (certificats de travail, exemples de réalisations).

Comprendre ces normes permet de :

- préparer un **CV clair et structuré**,
- rédiger des **lettres de motivation adaptées**,
- se présenter de manière alignée avec les attentes,
- éviter des maladresses culturelles (perçues comme un manque de sérieux ou de respect),
- mieux réussir ses **entretiens** et premiers jours de travail.

2.5. Pourquoi cette dimension est-elle essentielle pour l'insertion ?

Comprendre l'ESPE permet de :

- **anticiper les attentes** des employeurs et du marché suisse,
- **adapter ses stratégies** de recherche d'emploi,
- préparer des candidatures **alignées avec les codes locaux**,
- identifier les **bons dispositifs d'accompagnement** (ORP, AI, OSEO, orientation, formation continue),
- éviter des démarches **inadaptées, coûteuses ou décourageantes**,
- mieux **interpréter les retours** des employeurs (refus, silence, demandes spécifiques),
- lire le marché du travail **au-delà des seules annonces visibles**, en comprenant les logiques qui l'organisent.

L'insertion professionnelle ne dépend pas uniquement des **compétences individuelles** :

elle repose aussi sur la capacité à **comprendre et à naviguer dans un système** avec ses règles, ses acteurs, ses opportunités et ses contraintes.

C'est précisément ce que permet cette deuxième dimension du Trèfle chanceux : donner à la personne une **vision plus claire et plus réaliste** du monde dans lequel elle cherche à s'insérer, afin de transformer une réalité parfois opaque en un terrain plus lisible, plus prévisible et plus accessible.

3. Le Territoire : où chercher un emploi et où se trouvent les opportunités ?

La dimension du **Territoire** du Trèfle chanceux répond à une question fondamentale, simple en apparence mais décisive pour toute démarche d’insertion professionnelle :

« Où chercher un emploi ? »

Le territoire désigne l’ensemble des espaces – **réels, virtuels, institutionnels, relationnels ou émergents** – dans lesquels une personne peut potentiellement trouver une opportunité professionnelle ou créer les conditions d’une future embauche.

Dans un contexte suisse marqué par des **réalités cantonales très contrastées**, des **bassins économiques différenciés** et des **pratiques de recrutement variées**, cette dimension est particulièrement stratégique. Elle permet :

- d’ancrer la recherche dans des espaces **concrets**,
- d’éviter l’**éparpillement** et le sentiment de « chercher partout et nulle part »,
- de bâtir une démarche **structurée, cohérente et adaptée** au profil et à la situation de la personne.

3.1. Le territoire géographique : un marché suisse régionalisé

La Suisse est un pays fédéral composé de **26 cantons**, chacun avec ses spécificités :

- linguistiques (français, allemand, italien, romanche),
- économiques (types d’industries et de services),
- institutionnelles (dispositifs cantonaux, politiques de l’emploi),
- culturelles (styles de communication, attentes implicites, habitudes de travail).

Cette diversité a un impact direct sur :

- les **opportunités d’emploi accessibles**,
- les **types d’entreprises présentes** (PME, grandes entreprises, administrations),
- les **salaires usuels**,
- les **pratiques de recrutement** et les démarches attendues des candidat.e.s.

Ainsi, chercher un emploi en :

- **Suisse romande** (FR, VD, GE, NE, VS, JU),
- **Suisse alémanique** (ZH, BE, AG, SG, LU, etc.),
- **Suisse italienne** (TI),

revient souvent à naviguer dans des **marchés du travail très différents**, tant en volume d’offres qu’en culture et en exigences.

Les différences régionales influencent :

- les **secteurs d'activité dominants** (p. ex. finance à Genève, industrie à Fribourg, horlogerie dans le Jura, IT à Zurich),
- les **salaires usuels** et les fourchettes salariales non écrites,
- les **codes de communication** (style des CV, manière de se présenter) et les **méthodes de recrutement**,
- la **culture professionnelle** (par exemple, une communication plus informelle en Suisse romande et plus processuelle ou structurée en Suisse alémanique),
- les **exigences linguistiques** (besoin d'allemand ou de bilinguisme dans certains cantons, importance de l'anglais dans les milieux internationaux),
- la présence ou non d'**acteurs institutionnels majeurs** (universités, hôpitaux universitaires, hubs d'innovation, clusters industriels),
- l'**offre de formation continue et de reconversion**, selon les cantons,
- la **densité du tissu économique** (présence de PME, multinationales, secteurs publics et parapublics).

Pour toutes ces raisons, une recherche d'emploi efficace doit tenir compte du **territoire réel d'insertion** : on ne cherche pas un emploi de la même façon à Fribourg, à Genève, à Zurich ou à Sion. La stratégie doit être **contextualisée**.

3.2. Le territoire sectoriel : où sont les emplois ?

Au-delà de la géographie, le Territoire se décline aussi en **secteurs d'activité**. Certains secteurs sont porteurs à l'échelle nationale, d'autres sont fortement concentrés dans des régions spécifiques.

Secteurs porteurs en Suisse :

- **Santé et social** : hôpitaux, EMS, institutions spécialisées, petite enfance, handicap, psychiatrie
- **Logistique, mobilité, transport**
- **Horlogerie, mécanismes, industries de précision**
- **Technologies de l'information, digitalisation, cybersécurité**
- **Assurances, banque, finance**
- **Construction, génie civil, techniques du bâtiment, énergie**
- **Commerce de détail**
- **Formation, enseignement, universités, HES**
- **Conseil, services aux entreprises, ressources humaines, coaching**

- **Tourisme, hôtellerie-restauration** (avec une forte dépendance aux régions et saisons)

Exemples régionaux :

- **GE / VD** : santé, organisations internationales, finance, universités, ONG
- **FR** : industries, agroalimentaire, santé, PME innovantes, centres technologiques
- **JU** : horlogerie de précision et industries connexes
- **VS** : tourisme, énergie, santé, montagne
- **ZH** : IT, finance, assurances, R&D, industries avancées
- **TI** : commerce, services, tourisme et hôtellerie

Une **bonne compréhension sectorielle** permet de repérer les environnements où ses compétences et ses expériences ont le plus de valeur, et de prioriser les secteurs réellement ouverts au recrutement.

3.3. Le territoire institutionnel : les lieux formels de recherche d'emploi

Le **territoire institutionnel** regroupe les espaces **officiels** de la recherche d'emploi, souvent appelés le **marché visible**. Ce sont les lieux où les postes sont annoncés, triés, organisés, mais qui ne représentent qu'une partie de l'ensemble des opportunités existantes.

En Suisse, ce territoire comprend notamment :

• **ORP (Offices Régionaux de Placement)**

- base de données d'offres d'emploi,
- informations sur les entreprises et les secteurs,
- conseils individuels,
- programmes d'insertion et stages,
- mesures de marché du travail (MMT) : cours, bilans, programmes de réinsertion.

• **Agences de placement**

(Manpower, Adecco, Randstad, Interiman, Kelly, etc.) Particulièrement utiles pour :

- **missions temporaires**,
- **premières expériences** dans un secteur,
- **remplacements** ou périodes de forte activité,
- **accès rapide** au marché de l'emploi.

• **Plateformes d'emploi**

- JobUp
- Indeed
- JobScout24
- Talent.com
- LinkedIn (incontournable en Suisse romande et dans les milieux qualifiés)
- Portails cantonaux (p. ex. État de Vaud, Ville de Fribourg, administrations cantonales et communales)
- Sites d'entreprises (HUG, CHUV, cliniques, communes, PME, grandes entreprises)

- **Journaux, médias et portails spécialisés**

- La Liberté, 24 heures, Le Temps, ArcInfo, Tribune de Genève
- ICTJobs, HôtellerieJobs, SocialJob, medical.ch, et autres plateformes métier.

Ces sources constituent le **cœur du marché visible**, mais elles ne reflètent qu'une **partie** des possibilités réelles d'embauche.

3.4. Le territoire relationnel : le réseau et le marché caché

En Suisse, on estime qu'**environ 60 à 70 % des postes ne sont jamais publiés**. Ces emplois appartiennent au **marché caché** et circulent principalement via le **territoire relationnel** :

- réseau personnel,
- recommandations,
- relations informelles,
- contacts avec d'anciens collègues ou employeurs,
- candidatures spontanées suivies de discussion,
- appels directs,
- rencontres lors d'événements et de formations.

Pourquoi tant de postes passent-ils par le réseau ?

Parce que les employeurs suisses accordent une importance particulière à :

- la **fiabilité**,
- la **réputation**,
- la **confiance**,
- la **stabilité** des personnes engagées.

Un profil **recommandé** par quelqu'un de confiance inspire davantage de sécurité qu'un dossier totalement anonyme. Le territoire relationnel devient donc l'un des **leviers les plus puissants** de la recherche d'emploi.

Il comprend :

- anciens collègues, superviseurs, employeurs, partenaires,
- amis, famille, voisinage, communauté,
- associations professionnelles et locales,
- réseaux d'affaires (CCIF, FER, SEF, associations de PME, clubs d'entrepreneurs),
- clubs et activités sportives, culturelles, artistiques ou citoyennes,
- **LinkedIn**, largement utilisé pour réseauter, recommander, rester visible,
- bénévolat, engagements associatifs ou communautaires.

Pour beaucoup de personnes, ce territoire constitue **la clé d'accès au marché caché**, là où se trouvent de nombreuses opportunités qui ne seront jamais publiées.

3.5. Le territoire émergent : les opportunités de demain

Certaines opportunités naissent dans des espaces **encore peu structurés** ou en **transformation**, souvent avant même qu'un poste ne soit créé ou publié :

- projets d'entreprise ou d'expansion,
- initiatives locales : innovation, durabilité, économie circulaire, projets communautaires,
- start-up et incubateurs (EPFL Innovation Park, Bluefactory, Microcity, etc.),
- digitalisation et automatisation de processus,
- réorganisations sectorielles ou institutionnelles,
- nouveaux besoins liés à l'évolution démographique (vieillesse, migrations, transitions familiales),
- emplois de transition ou de reconversion internalisés dans les entreprises.

Exemples typiques :

- **Transition énergétique** → métiers techniques, ingénierie, environnement, gestion de projets énergétiques, conseil en durabilité.
- **Digitalisation** → informatique, support, gestion de données, formation numérique, accompagnement au changement.
- **Vieillesse de la population** → santé, accompagnement, coordination, activité communautaire, travail social.

Ces territoires émergents ouvrent des perspectives particulièrement intéressantes pour les personnes prêtes à :

- se former,
- se reconvertir,
- expérimenter de nouveaux rôles,
- s'engager dans des projets novateurs.

3.6. Le territoire personnel : les lieux d'expérience concrète

Le Territoire ne se limite pas à ce qui est externe à la personne : il inclut aussi tous les **lieux où elle possède déjà une histoire**, même modeste. C'est ce que l'on peut appeler le **territoire personnel**.

Il comprend notamment :

- anciens employeurs,
- stages, apprentissages, immersions,
- missions temporaires ou intérimaires,
- actions de bénévolat,
- mandats ponctuels,
- projets personnels (organisation d'événements, créations, ateliers),
- activités informelles (garde d'enfants, soutien scolaire, aide administrative, accompagnement de proches).

Ces expériences représentent des **points d'appui concrets** :

- preuves de compétences,
- références et attestations,
- contacts potentiels,
- sources de confiance en soi,
- exemples parlants à utiliser en entretien.

Valoriser ce territoire personnel, c'est reconnaître que l'on a souvent **plus d'expériences et de ressources** qu'on ne le pense.

3.7. Pourquoi la dimension du Territoire est-elle essentielle ?

La dimension du Territoire est essentielle parce qu'elle permet à la personne de :

- éviter une recherche d'emploi **dispersée, épuisante ou purement en ligne**,
- identifier les **zones et secteurs réellement porteurs**,

- comprendre **où** ses compétences ont le plus de valeur et de chances d'être reconnues,
- accéder au **marché caché** en utilisant son réseau et ses contacts,
- activer ce réseau de manière **stratégique** et ciblée,
- ajuster ses **attentes** (salaire, type de poste, région) en fonction des réalités locales,
- cibler les **entreprises, institutions et secteurs** où une embauche est plausible,
- construire un **plan d'action réaliste et cohérent** avec son profil et son environnement.

En résumé, le **Territoire donne des points d'ancrage concrets au projet professionnel.**

Il relie la **connaissance de soi** (Soi) et la **compréhension du marché** (ESPE) à des **lieux précis** où une action ciblée devient non seulement possible, mais véritablement efficace.

4. La Méthode : comment chercher efficacement un emploi ?

La quatrième dimension du Trèfle chanceux répond à une question essentielle :

« **Comment s'insérer ?** » ou, plus concrètement :

« **Comment chercher un emploi de manière efficace, structurée et adaptée ?** »

La **Méthode** désigne l'ensemble des **actions**, des **stratégies** et des **outils** que la personne va mobiliser pour transformer ses objectifs professionnels en résultats concrets. Elle constitue le passage de l'**intention à l'action**, du **projet à la mise en œuvre**.

Dans le contexte suisse – où les processus de recrutement sont rigoureux, les attentes élevées et la concurrence réelle – disposer d'une méthode claire, cohérente et personnalisée augmente considérablement les chances de réussite. Sans méthode, même un bon projet reste abstrait ; avec une méthode structurée, il devient progressivement réalité.

Il n'existe **pas de méthode universelle** valable pour tout le monde. Une démarche efficace doit être :

- **alignée avec la personne** (dimension du Soi),
- **compatible avec les réalités du marché suisse** (ESPE),
- **ancrée dans un territoire concret** (géographique, sectoriel, relationnel).

Elle se construit donc à partir :

- de la **dimension du Soi** : personnalité, valeurs, besoins, contraintes, forces, rythme personnel ;
- de l'**Environnement socio-politique et économique** : règles du marché suisse, normes implicites, dispositifs d'aide (ORP, AI, OSEO, etc.) ;
- du **Territoire** : secteurs porteurs, régions, types d'employeurs, réseaux accessibles.

Une bonne méthode est **personnalisée, réaliste** (adaptée à la situation réelle de la personne) et **évolutive** (capable de s'ajuster en fonction des retours et des changements de contexte).

4.1. Construire un plan d'action structuré

Toute recherche d'emploi gagne en efficacité lorsqu'elle s'appuie sur un **plan d'action clair**, plutôt que sur des démarches improvisées ou ponctuelles. Ce plan comporte au minimum quatre volets : les objectifs, les étapes, le calendrier et les ressources.

4.1.1. Des objectifs professionnels précis

Il s'agit de clarifier :

- **Quelle fonction est visée ?**
- **Dans quel secteur ou quels domaines ?**
- **Avec quelles conditions ?** (taux d'activité, horaires, région, type de contrat, salaire réaliste...)
- **À quel horizon temporel ?** (court, moyen, long terme)

Des objectifs trop vagues (« je cherche un travail », « n'importe quoi ») affaiblissent fortement la démarche, car ils rendent la communication floue, la motivation fragile et la stratégie difficile à définir.

4.1.2. Des étapes concrètes

Un plan d'action efficace se traduit par des tâches observables :

- réaliser ou mettre à jour son **dossier de candidature** (CV, lettre, références, certificats),
- identifier les **employeurs potentiels** dans sa région et son secteur,
- contacter des **agences de placement**,
- mettre à jour ou créer son **profil LinkedIn**,
- développer et activer son **réseau**,
- envoyer des **candidatures spontanées**,

- suivre, si nécessaire, des **formations courtes ou ciblées** (langues, informatique, spécialisation).

Ces étapes peuvent être notées dans un tableau ou un carnet de bord pour suivre la progression.

4.1.3. Des délais et un calendrier

Le temps est un élément clé de la méthode. Il est utile de se poser les questions suivantes :

- **Combien de candidatures réalistes par semaine ?**
- **Quelles échéances pour finaliser le CV, la lettre, le profil LinkedIn ?**
- **Quel rythme de recherche est compatible avec ma santé, ma vie privée, mes obligations ?**

Un calendrier réaliste permet d'avancer sans s'épuiser et de garder une vue d'ensemble sur ses démarches.

4.1.4. Des personnes ressources

La personne n'est pas seule. Un plan d'action gagne en force lorsqu'il intègre des **soutiens** :

- conseiller·ère ORP ou AI,
- coach en emploi,
- ancien·ne·s collègues ou responsables,
- contacts personnels, amis, proches,
- associations, clubs, réseaux,
- professionnel·le·s du même secteur (à qui l'on peut demander des informations).

Identifier ces personnes ressources permet de se sentir moins isolé·e et de bénéficier d'un regard extérieur.

4.2. Les outils personnels : soigner sa communication professionnelle

En Suisse, un **dossier de candidature soigné, complet et structuré** est indispensable. La précision, la clarté et la qualité de la présentation sont perçues comme des signes de professionnalisme.

4.2.1. Le CV suisse

Un CV adapté au marché suisse est généralement :

- **clair, sobre, factuel,**
- tenu sur **1 à 2 pages,**

- orienté vers les **compétences**, les **réalisations** et les **responsabilités**,
- accompagné de **certificats de travail** (très importants en Suisse),
- complété, lorsque possible, par des **références professionnelles**.

Il doit permettre à l’employeur de comprendre rapidement :

« Qui est cette personne ? », « Qu’a-t-elle fait ? », « Que peut-elle apporter ? ».

4.2.2. La lettre de motivation

En Suisse romande, la lettre de motivation garde une place importante, même si elle est parfois plus courte en Suisse alémanique. Elle doit être :

- **personnalisée** (adressée à l’employeur, liée au poste),
- **concise** (aller à l’essentiel),
- centrée sur **ce que l’on peut apporter** plutôt que sur ce que l’on attend uniquement.

Elle complète le CV en donnant une dimension plus humaine et plus narrative.

4.2.3. Le profil LinkedIn

LinkedIn est **largement utilisé en Suisse**, notamment dans les secteurs :

- RH,
- IT,
- consulting,
- management,
- social,
- santé,
- enseignement, recherche.

Un profil soigné permet de :

- se rendre visible,
- élargir son réseau,
- être repéré par des recruteurs,
- suivre les actualités des secteurs ciblés.

4.2.4. Le dossier complet

De nombreux employeurs suisses attendent un dossier **complet** :

- diplômes,

- certificats de travail,
- attestations de cours,
- portfolio ou exemples de projets (si pertinent).

Sans ces documents, certaines candidatures ne sont tout simplement pas prises en considération ou restent en suspens.

4.3. Les démarches actives : sortir de la recherche d'emploi passive

La méthode ne se limite pas aux outils : elle inclut les **actions concrètes** que la personne mène pour se rendre visible et entrer en contact avec les employeurs.

4.3.1. Les candidatures ciblées

- répondre aux **annonces pertinentes**,
- adapter le dossier à chaque employeur,
- vérifier les **exigences linguistiques, techniques et salariales**,
- se renseigner sur l'institution avant de postuler.

4.3.2. Les candidatures spontanées

Très efficaces en Suisse, surtout dans :

- les **PME**,
- les institutions locales,
- certains secteurs en tension (santé, social, restauration, bâtiment).

Elles permettent d'accéder à des postes non encore publiés.

4.3.3. Le réseau

- demander des **informations** (« entretiens de réseau »),
- solliciter des **rencontres** informelles,
- informer son entourage que l'on cherche un emploi,
- participer à des événements (conférences, salons, afterworks, réunions associatives).

4.3.4. Les appels téléphoniques

Très appréciés dans de nombreux secteurs (administration, petite enfance, social, vente, petites entreprises). Ils permettent de :

- se présenter,
- poser des questions,
- montrer sa motivation,

- se démarquer des autres candidat·e·s.

4.3.5. Les visites directes

Dans certains métiers (restauration, commerce, construction, services de proximité), se présenter directement peut faire une réelle différence – à condition de le faire avec respect et professionnalisme.

4.3.6. Les formations courtes ou certifiantes

En Suisse, la **mise à jour des compétences** est très valorisée. Suivre une formation courte (langue, logiciel, outil, spécialisation) peut :

- renforcer un dossier,
- montrer sa motivation,
- ouvrir de nouvelles portes.

4.3.7. Stages, immersions, bénévolat

Ils permettent :

- de tester un métier ou un secteur,
- d'obtenir des **références récentes**,
- de gagner en confiance,
- de renforcer le CV,
- d'entrer sur le **marché caché** par la pratique.

4.4. La posture méthodologique : régularité, flexibilité et persévérance

La réussite de la méthode dépend aussi de la **manière d'être** dans la démarche :

La régularité

Mieux vaut :

- un **petit nombre de démarches**,
- réalisées **régulièrement**,

que des « coups de collier » intenses mais rares. La régularité crée un rythme, soutient la motivation et augmente les probabilités de résultats.

La flexibilité

Les retours des employeurs sont des **informations précieuses**. Ils invitent parfois à :

- ajuster son CV,
- reformuler ses lettres,

- clarifier ses objectifs,
- élargir ou repositionner ses secteurs cibles,
- améliorer ses arguments d'entretien.

Une méthode efficace accepte de se remettre en question.

La persévérance

Le marché suisse peut être exigeant, parfois lent. Des refus ne signifient pas un manque de valeur, mais un **ajustement à poursuivre**. La persévérance permet de maintenir le cap, tout en continuant à apprendre et à s'adapter.

4.5. Pourquoi la Méthode est-elle essentielle ?

Parce qu'elle **transforme un projet en actions** et un souhait en réalité.

Une méthode efficace permet de :

- structurer et organiser sa recherche,
- augmenter sa visibilité auprès des employeurs,
- maximiser ses chances dans un marché concurrentiel,
- réduire le stress et le sentiment de dispersion,
- garder une motivation plus stable,
- transformer les obstacles en ajustements et non en échecs.

En Suisse, où les employeurs apprécient la **clarté**, la **précision** et la **rigueur**, une bonne méthode est non seulement un outil d'efficacité, mais aussi une **preuve indirecte de professionnalisme**.

La Méthode constitue ainsi la **dernière feuille du Trèfle chanceux**, celle qui relie toutes les autres. Sans stratégie claire, même une excellente connaissance de soi, une bonne compréhension du marché et une analyse fine du territoire restent principalement théoriques.

Avec une méthode **structurée, personnalisée et cohérente**, la recherche d'emploi devient un processus :

- plus ciblé,
- plus efficace,
- plus confiant,
- plus durable.

La personne **reprend le contrôle de son parcours** et renforce sa capacité à saisir les opportunités offertes par le marché du travail suisse.

Conclusion générale du guide

L'insertion professionnelle, qu'elle soit choisie, subie ou vécue comme une transition, n'est jamais un simple enchaînement de démarches administratives ou de candidatures. C'est un **processus complexe, personnel et profondément humain**, qui mobilise à la fois la connaissance de soi, l'ouverture au monde, la compréhension du marché et la capacité à passer à l'action.

Le **modèle du Trèfle Chanceux**, adapté ici au contexte suisse, offre un cadre puissant et accessible pour aborder cette démarche de manière globale et structurée. Ses quatre dimensions – **le Soi, l'Environnement socio-politique et économique, le Territoire et la Méthode** – ne sont pas des étapes isolées, mais des composantes interdépendantes d'un même mouvement d'orientation et d'insertion.

En explorant le **Soi**, chacun prend conscience de ses forces, de ses valeurs, de ses besoins et de ses aspirations profondes.

En comprenant l'**Environnement socio-politique et économique**, la personne saisit mieux les règles du marché suisse, ses codes, ses attentes et les dispositifs qui peuvent l'aider.

En identifiant le **Territoire**, elle repère les lieux, secteurs et réseaux où des opportunités existent réellement, visibles ou cachées.

Enfin, en mettant en œuvre une **Méthode** claire et réaliste, elle transforme son projet en actions concrètes, ciblées et efficaces.

Ce guide n'a pas pour ambition de donner des recettes toutes faites, mais de fournir un **référentiel solide**, capable d'aider chaque personne à reprendre du pouvoir sur son parcours professionnel.

Il invite à adopter une posture proactive, à mobiliser ses ressources internes, à comprendre son environnement et à agir avec constance, lucidité et confiance.

L'insertion professionnelle n'est jamais un chemin linéaire. Elle demande de l'adaptation, de la persévérance, parfois du courage. Mais elle est aussi l'occasion de se redécouvrir, de valoriser son histoire, d'élargir ses possibles et, souvent, d'ouvrir la porte à des opportunités inattendues.

En combinant les quatre feuilles du Trèfle chanceux, chacun peut créer son propre équilibre, tracer son propre itinéraire et multiplier ses chances de trouver une activité professionnelle **qui fait sens, qui correspond à ses valeurs et qui soutient son développement personnel et social**.

En fin de compte, l'objectif de ce guide est simple : **vous accompagner pour que votre recherche d'emploi devienne une démarche éclairée, alignée et constructive – une**

démarche qui vous permette non seulement de trouver un emploi, mais aussi de construire un avenir professionnel durable, cohérent et porteur de sens.