

Entretien avec Richard Bolles à propos du livre *De quelle couleur est votre parachute?*

Réalisé par Daniel H. Pink de Fast Company

## Qu'advient-il de votre parachute?

Il y a trente ans, à peu près tout le monde comprenait la question « De quelle couleur est votre parachute? » Aujourd'hui, c'est la devise du chercheur d'emploi. Richard Bolles examine ce qui a changé dans le monde de l'emploi – et, peut-être le plus important, ce qui n'a pas changé.

En 1991, la Bibliothèque du Congrès américaine sondait plus de 2 000 lecteurs et publiait une liste pompeusement intitulée : *25 livres qui ont marqué la vie de leurs lecteurs*. La liste comprenait un grand nombre des candidats habituellement pressentis dont, bien entendu, la Bible, *Don Quichote* et *L'Attrape-cœurs* (The Catcher in the Rye). Dans cette liste figurait aussi un livre commercial, le seul livre du genre dans la liste et le seul basé sur des faits réels, qui pose une question : « De quelle couleur est votre parachute? »

*Richard Nelson Bolles*, âgé de 72 ans à l'époque de cet entretien, offrait cette question impénétrable une trentaine d'années auparavant, quand il écrivit la première édition de *De quelle couleur est votre parachute?*, sous-titré « Un manuel pratique pour la recherche d'emploi et les changements de carrière ». C'était l'un des premiers livres consacrés à la recherche d'emploi sur le marché. C'est sans doute encore le meilleur et c'est sans conteste le plus populaire, puisqu'il figure parmi les meilleures ventes de tous les temps : 288 semaines sur la liste des meilleures ventes du New York Times, six millions d'exemplaires imprimés et entre 15 et 20 mille exemplaires vendus chaque mois, rien que pour l'édition originale anglaise. En 2014, on compte maintenant plus de 10 millions d'exemplaires vendus et des traductions en 22 langues.

L'impact de cet ouvrage retentit bien au-delà des caisses enregistreuses des librairies. Comme d'autres questions (qui viennent à l'esprit, telles que « de quel signe êtes-vous? » ou « que mange-t-on ce soir? »), *De quelle couleur est votre parachute?* a pris une place confortable dans la langue vernaculaire.

De quelle couleur est votre parachute? Résolvez cette énigme et vous aurez levé le voile sur un secret fondamental de votre travail et de votre vie.

Eh bien, pas tout à fait, dit Bolles.

« La question relevait juste d'une boutade », explique Bolles. « Je ne pensais pas qu'elle allait prendre tout ce sens supplémentaire. » Il a posé la question pour la première fois en 1968 dans une réunion. Quelqu'un lui avait soufflé que plusieurs personnes de son organisation avaient été « priées d'aller voir ailleurs » donc, pour se rappeler à lui-même qu'il devait parler du sujet, il avait griffonné au tableau noir « De quelle couleur est votre parachute? ». Ses collègues avaient ri. Et ceci aurait pu constituer la fin de l'histoire; encore une de ces phrases cocasses oubliées à peine écrites mais qui entretiennent les sourires.

Mais il s'est avéré que Bolles lui-même fut une des personnes « qui a fait le saut ». En tant que prêtre épiscopal, il a été ordonné pasteur à la cathédrale Grace de San Francisco, mais il a perdu son emploi

à la suite de compressions budgétaires. Il a atterri dans un poste administratif auprès de l'Église épiscopale, où il a rencontré des administrateurs de campus des collèges à travers le pays. Il s'est rendu compte que nombre de ces administrateurs partageaient sa situation : leurs emplois étaient en péril et ils n'avaient aucune idée de ce qu'ils allaient faire ensuite.

Bolles s'est donc livré à quelques recherches et a rédigé un guide de 168 pages pour aider les administrateurs de campus qu'il supervisait à trouver du travail et à changer de carrière. En mal de titre, il s'est souvenu de sa question farfelue de deux ans auparavant. Il a publié lui-même le livre en 1970, le premier tirage ne comptant que 100 exemplaires. Bolles a présenté le livre à une conférence à Philadelphie et il le distribuait gratuitement. Et puis une chose extraordinaire s'est produite. Il a commencé à recevoir des commandes : d'abord pour un ou deux exemplaires, puis pour 40 ou 50 à la fois. Il n'a pas fallu longtemps pour que les commandes affluent d'institutions comme General Electric, le Pentagone et l'Université de Californie.

En 1972, un petit éditeur de Berkeley en Californie publia commercialement le « Parachute ». « Bien entendu, personne ne comprenait ce que signifiait le titre », raconte Bolles. « J'ai visité des librairies et je l'ai retrouvé dans le rayon sports, parmi des livres sur le parachutisme. » En 1974, une récession a secoué le pays et les ventes du livre ont grimpé pour ne plus jamais redescendre. Depuis ce temps, le conseil fondamental du livre n'a pas beaucoup changé. Trouver un emploi n'est rien d'autre qu'une affaire de stratégie. Choisissez la bonne stratégie et vous pourrez dénicher un bon emploi, même dans la conjoncture la plus difficile. Choisissez une mauvaise stratégie et même les routes pavées d'or ne vous mèneront nulle part.

Depuis ce jour, la méthode favorite de Bolles est demeurée remarquablement constante : envoyer des CV ne fonctionne pas. Ni même répondre à des annonces d'offres d'emploi. Les agences de placement? Inutile. Ce qui fonctionne, c'est de déterminer ce que vous aimez faire et ce que vous faites bien, puis de trouver un endroit qui a besoin de gens comme vous. Contactez des organisations qui vous intéressent, même si elles n'affichent pas de poste vacant. (Bolles a réellement inventé le terme « entrevue informelle », désormais présent dans le langage courant.) Sondez vos connaissances, vos amis et votre famille pour dénicher des pistes de prospects. Une fois que vous êtes devant la porte de l'employeur de vos rêves, montrez-lui comment vous pouvez répondre à ses besoins.

Pour faire passer cette méthode auprès de son auditoire, Bolles adopte la voix d'un oncle bienveillant – et non d'un maître d'école sévère. À noter que l'auteur ne mentionne nulle part parmi ses pages le légendaire parachute. La voie dont Bolles a jeté les fondations en 1968 est désormais pavée de dix millions de livres et le slogan ne figure même pas dans le livre!

Bolles travaillait ardemment à l'édition du trentième anniversaire de son livre. Au cours d'un entretien avec lui à son domicile de Walnut Creek, en Californie, Fast Company lui a demandé son opinion dans l'évolution du marché de l'emploi : qu'est-ce qui a changé ou non, depuis la première édition du livre?

**Vous avez toujours prêché pour une certaine autonomie dans la gestion d'une carrière ou, tout au moins, une maîtrise de l'orientation de carrière. Dans quelle mesure cette nécessité s'est-elle intensifiée depuis l'écriture de votre premier « Parachute »?**

Il y a trente ans, l'idée de jouer beaucoup du stylo et du papier pour prendre le contrôle de votre propre carrière était considérée comme un exercice de dilettante. Aujourd'hui, c'est une question de survie. Si vous ne prenez pas le temps de comprendre ce que vous voulez faire de votre vie, vous serez à la merci de toutes les forces en présence aujourd'hui.

### **Le concept de « carrière » a-t-il évolué ces trente dernières années?**

Pas autant que le pensent les gens. Lorsque j'ai commencé à rédiger le « Parachute », le mot « carrière » n'avait pas le même sens que celui que les gens d'aujourd'hui lui donnent. Peu de gens pensaient que cela signifiait de gravir un à un les échelons d'une échelle, où vous commenciez comme commis pour terminer comme patron de l'entreprise. Même à l'époque, la carrière de la plupart des gens était un fouillis anarchique de trucs, jetés dans un même panier et qu'on appelait une carrière.

### **Certaines choses ont changé, néanmoins. Les règles qui régissent une carrière n'ont-elles pas changé à leur tour?**

Oui. Quatre éléments en particulier ont évolué. Premièrement, les emplois actuels sont temporaires : vous ne pouvez plus prévoir combien de temps durera un emploi. Il y a trente ans, avant les vagues de réduction d'effectifs et autres, vous pouviez espérer passer toute votre vie professionnelle au même poste. Deuxièmement, les emplois d'aujourd'hui sont de véritables séminaires. Le changement se produit avec une telle rapidité que vous devez être très attentif à ce changement et apprendre au fur et à mesure pour le conserver. Troisièmement, les emplois actuels sont essentiellement des aventures : vous ne savez jamais ce qui va se produire ensuite. Et quatrièmement, vous devez trouver une satisfaction professionnelle dans le travail. Votre propre estime doit provenir du travail, plutôt que d'un certain espoir d'avancement, de majoration de salaire ou d'une quelconque récompense qui ne se matérialiseront jamais. Heureusement, cette sombre perspective n'est pas universelle : certaines entreprises apprécient, louent ouvertement et célèbrent leurs employés, mais pas autant que par le passé, surtout moins lorsque l'organisation compte plus de cinquante salariés.

### **Ces quatre changements sont assez profonds. Qu'apportent-ils de plus à la plupart des gens en milieu professionnel?**

Globalement, les gens sont aujourd'hui beaucoup plus inquiets et dans des situations plus précaires qu'ils ne l'étaient lorsque j'ai écrit le livre. J'ai le sentiment que la perception d'une certaine loyauté entre la société et le travailleur, même à l'époque, relevait aussi du mythe. Même alors, les conditions qui ont mené aux réalités du lieu de travail actuel étaient déjà en place. Ces tendances ont toujours existé à l'état embryonnaire, avant qu'elles ne croissent et que les gens ne commencent à les percevoir.

### **Comment conseillez-vous aux gens de réagir à tous ces changements?**

Lorsque des gens changent très fréquemment d'emploi, leur courbe d'apprentissage s'accélère. Ils ont plus de chances d'apprendre davantage de choses en moins de temps. Si je travaille deux ans au même poste, pour en être évincé ou si je décide d'aller ailleurs, alors je dois apprendre toute une série de nouvelles choses dont je n'avais pas besoin à mon poste précédent. Ceci fait de moi un employé de plus grande valeur, où que j'aille.

**Tous ces rebondissements semblent faire partie du quotidien de la nouvelle économie, mi-terrifiants, mi-exaltants. Ces changements se font-ils pour le meilleur ou pour le pire?**

Cela dépend beaucoup des gens et de leurs capacités d'adaptation. Le vieux proverbe, « ce qui est pain pour un homme est poison pour un autre », demeure encore valable. Certaines personnes se nourrissent de changement, tandis que d'autres se font manger par lui.

**Beaucoup de gens considèrent que ce genre d'environnement tumultueux est peut-être excellent pour les personnes bien instruites et prospères mais désastreux pour toutes les autres. Êtes-vous d'accord?**

Absolument pas! Tout le monde peut survivre et prospérer à cette époque, à condition de conserver une attitude positive. Dans un autre livre que j'ai écrit (*The three boxes of life and how to get out of them: An introduction to life-work planning*, Ten Speed Press, 1978), j'ai essayé d'en finir avec la « mentalité de victime ». Il y a une perception qui dit que nous sommes tous victimes à un moment ou à un autre : des événements surviennent nous faisant sentir impuissants. Mais la mentalité de victime va au-delà et dit que je serai toujours impuissant et que ma vie ne sera jamais meilleure. J'ai reçu de nombreux courriers de gens affublés de toutes sortes de handicaps qui combattent cette façon de penser. Il y a à peine une semaine, je rencontrais une jeune femme qui m'avait déjà écrit. Elle a 17 ans et est trisomique. Elle s'est basée sur mon livre pour rédiger une dissertation à l'école et, alors que d'autres enfants écrivaient des choses du genre « je veux juste me tenir occupé », elle a écrit « je vais identifier un emploi qui puisse me rapporter de l'argent, pour que je puisse devenir autonome ». Je pense sincèrement qu'une fois la mentalité de victime écartée, n'importe qui, quelles qu'en soient l'expérience, l'instruction ou les capacités, peut tracer sa voie dans ce monde tumultueux du travail.

**Qu'en est-il des changements dans le climat professionnel lui-même?**

Eh bien, j'ai vu beaucoup d'évolutions tout au long des trente dernières années. Par exemple, je suis étonné de la facilité avec laquelle les employés obtiennent des congés, que ce soit pour s'occuper de leurs enfants ou d'affaires personnelles. Les employeurs actuels sont bien plus souples qu'autrefois. Une autre grande évolution réside dans l'accessibilité instantanée. Grâce aux téléphones cellulaires et aux courriels, les travailleurs sont disponibles presque en tout temps. Je reçois parfois des appels téléphoniques à trois heures du matin et les gens attendent que je réponde!

**Malgré tous les propos que nous avons échangés jusqu'ici, vous n'êtes pas rangé à l'idée que le monde du travail soit inondé de changement?**

Non, pas du tout. Il existe une vérité fondamentale quant à ce dont l'être humain a besoin pour survivre et il semble que notre culture soit incapable de le comprendre. La nature humaine survit à travers les âges en étant capable de tenir avec ténacité à deux concepts : « qu'est-ce qui, dans ma vie ou dans le monde, est demeuré constant? » et « qu'est-ce qui, dans ma vie ou dans le monde, change ou a changé? » J'ai toujours soutenu l'idée que le changement ne devient stressant ou écrasant que lorsque vous avez perdu le sens de la constance dans votre vie. Vous avez besoin de solides fondations pour vous édifier dessus. À partir de là, vous pouvez gérer le changement. L'observation de ces constantes dans votre vie vous apporte ces fondations solides. Les grandes religions parlent de ces grandes constantes du monde : Dieu, la grâce, la prière. Mais notre culture en

général – et la profession de l'orientation professionnelle en particulier – est absorbée par une seule question : qu'est-ce qui change? Plus personne ne se rappelle de se poser l'autre question, qu'est-ce qui demeure constant?

### **Très bien, alors, pour mémoire, qu'est-ce qui est demeuré constant?**

La nature humaine. Elle n'a pas changé. Le rejet. Les gens n'aiment pas le rejet, ne l'ont jamais aimé et ne l'aimeront jamais. Or la recherche d'emploi s'effectue fondamentalement de la même manière qu'il y a trente ans, malgré toute l'évolution technologique. Pour les besoins du « Parachute », j'ai créé un diagramme intitulé « Notre système de recherche d'emploi néanderthalien ». C'est une grande pyramide, segmentée en différentes techniques de recherche d'emploi. Les employeurs débutent au bas de cette pyramide. Ils essaient de combler les postes vacants par une recherche interne et une embauche à partir de l'intérieur. Ce n'est qu'ensuite qu'ils remontent la pyramide pour utiliser d'autres méthodes, comme leurs contacts, les agences d'emploi, les candidatures spontanées et les annonces. Or, le chercheur d'emploi suit exactement le chemin inverse! Le chercheur d'emploi commence par envoyer des candidatures spontanées et répondre à des offres d'emploi, descend ensuite le long de la pyramide pour n'atteindre le bas de la pyramide et les stratégies que les employeurs préfèrent qu'en ultime étape. La recherche d'emploi n'a pas changé d'un iota depuis trente ans. Elle est tout aussi néanderthalienne aujourd'hui qu'elle l'était autrefois.

### **L'internet et ses sites dédiés à l'emploi n'ont-ils pas facilité la recherche d'emploi?**

Extérieurement, oui. Intérieurement, non. Nous avons affaire au même vieux système inefficace mais habillé autrement. Tout le monde demeure hypnotisé par les offres d'emploi et les CV. Mais en réalité, pour les chercheurs d'emploi, ce sont les manières les moins efficaces d'utiliser internet. Si nous prenons un instant de recul et regardons la situation, nous voyons que l'internet peut aider les chercheurs d'emploi et les candidats en changement de carrière de cinq façons : ils peuvent chercher des offres pour des postes vacants, déposer des CV, trouver des conseils d'orientation de carrière et rechercher des entreprises et des professions. Parmi ces cinq éléments, la recherche est l'élément de valeur principal pour les chercheurs d'emploi. Il me suffit d'aller sur le web pour y trouver tout ce dont j'ai besoin de savoir à propos d'une entreprise. À l'opposé, l'usage de moindre intérêt de l'internet consiste à y chercher des offres d'emploi. Comme je l'ai dit, la recherche d'emploi n'est rien d'autre que la nature humaine en action, c'est-à-dire que les chercheurs d'emploi ont peur du rejet, donc ils n'aiment généralement pas le face à face. Il est beaucoup plus facile d'envoyer un curriculum vitae et de le voir rejeté par un employeur que de rencontrer cet employeur et d'être refusé en personne. L'internet n'est finalement qu'une nouvelle manière d'éviter d'affronter le rejet.

### **Donc le web change peu de choses à la recherche d'emploi. Y a-t-il d'autres mythes chers que vous souhaitez faire exploser? Ne sommes-nous pas tous des agents libres? Les entreprises ne devraient-elles pas être rapides?**

Comme je l'ai déjà dit, je n'ai aucun problème avec le fait que les gens remarquent tous les changements qui ont eu lieu et en discutent. Mais j'aimerais qu'ils discutent aussi des constantes. Oui, nombre d'entre nous sommes des agents libres. Et oui, de plus en plus d'entreprises sont rapides mais tout le monde n'est pas devenu agent libre – et toutes les entreprises ne sont pas devenues rapides. Nous ne devons pas dramatiser à propos de notre temps présent, comme si tout n'était que changement. Ma femme a une belle pensée à propos du mariage : « On n'est pas obligé

de travailler à son mariage. Mais il faut y être attentif ». Plusieurs changements qui surviennent sur le lieu de travail ne sont pas graves au point qu'il faille les traiter. Mais il faut y prêter attention.

### **Pourquoi le « Parachute » a-t-il autant perduré? Pourquoi revêt-il toujours autant de force?**

Par le passé, je l'ai expliqué de cette manière : le « Parachute » est un livre sur l'espoir, déguisé en manuel sur la recherche d'emploi. Or les gens cherchent de l'espoir. Ils veulent aussi un livre différent. Or le mien l'est certainement, avec ses illustrations, ses diagrammes, ses exercices. En outre, le livre contient une part de mon humour effronté. Si vous ne pouvez rire d'un sujet, aussi difficile et grave soit-il, alors vous perdez une part de votre humanité. Mais tout ceci étant dit et fait, je dois admettre que je suis toujours étonné de voir qu'un livre publié voilà 30 ans figure toujours parmi les meilleures ventes aujourd'hui.

### **Qu'en est-il des différences générationnelles? Jouent-elles un rôle dans la façon dont les gens réagissent au livre?**

Je ne le pense pas. J'étais récemment à Los Angeles, pour un dîner avec un ami. J'ai appris qu'une des serveuses du restaurant venait juste d'arriver du Connecticut à Los Angeles. Comme j'avais sur moi un exemplaire du livre, je le lui ai donné. Une autre serveuse était occupée au téléphone et, quand elle a vu le livre dans ma main, elle s'est esclaffée : « J'aime ce livre, j'adore ce livre! Pourquoi lui donnez-vous ce livre? » Je lui ai répondu : « J'en suis l'auteur ». Elle a raccroché le téléphone et, avec une forte excitation, elle m'a expliqué que cet ouvrage avait joué un grand rôle dans l'histoire de sa famille. Son grand-père l'avait lu. Ensuite, il l'avait donné à son père le jour du mariage de ses parents. Et son père en a donné un exemplaire à chacun de ses enfants, dont elle. Il semble que toutes les générations y trouvent de l'intérêt.

### **Vous avez évoqué qu'il y va de la nature humaine d'éviter le rejet. Au cours des trente dernières années, qu'avez-vous appris d'autre à propos de la nature humaine, dans le contexte du travail ou de la recherche d'emploi?**

Les gens ne veulent plus se contenter d'être simplement occupés par un travail. Peut-être que cela leur suffit quand ils sont jeunes mais pas quand ils avancent en âge, ils veulent investir leur vie d'une mission et donner un sens à leur travail.

### **Qu'implique la manière dont les gens trouvent leur mission?**

Agendas préalable. Par exemple, ma femme est une conseillère en orientation de carrière bien connue, en tout bien et tout honneur. Elle tenait des réunions avec un client qui travaillait dans l'industrie du caoutchouc. Cet homme lui déclara lors de leur première session qu'il voulait quitter l'industrie du caoutchouc. Donc elle lui a donné quelques travaux à effectuer chez lui pour la session suivante. Lorsqu'il revint la semaine suivante, il n'avait rien fait de ses devoirs. Forte de son intuition, ma femme lui demanda pourquoi il voulait quitter l'industrie du caoutchouc? Il répondit : « Ma femme veut demander le divorce ». Lorsque Carol lui demanda « voulez vous que votre femme demande le divorce? » son visage s'éclaira d'un sourire qui ne le quitta plus. Elle sut alors qu'il ne changerait pas de poste, tant qu'il n'aurait pas obtenu ce qu'il voulait : un divorce, dont sa femme prendrait l'initiative – et la charge de la culpabilité. De son comportement, ma femme a déduit ce qu'elle a appelé « la doctrine de l'agenda préalable ». Vous ne pouvez aider une personne à changer ou à trouver sa mission si elle possède un agenda préalable conflictuel.

**Vous êtes un homme d'église. Certaines personnes ont critiqué votre tendance à insérer des références religieuses dans votre ouvrage. Que leur répondez-vous?**

J'aimerais leur répondre que j'ai été prêtre pendant 45 ans! Alors, qu'y a-t-il d'étonnant dans le fait que j'évoque Dieu? Mais je préfère une réponse plus pragmatique : je remarque que je n'évoque la religion, Dieu ou la Foi que dans cinq pages du livre, à l'exception d'une annexe spécifique à la fin de l'ouvrage. Ceux qui considèrent qu'il y a trop de religion n'ont qu'à aller chercher des conseils ailleurs pour leur recherche d'emploi.

[Acheter ce livre](#)

[Ajouter un commentaire](#)

Les pages suivantes présentent un extrait du livre.

Si votre premier plan repose sur l'approche traditionnelle, peut-être pourriez-vous alors vous retourner vers l'*approche créative*? Celle-ci s'appuie sur les principes indiqués dans la colonne de droite du tableau précédent.

Comparativement à l'approche traditionnelle, l'approche créative exige plus d'efforts, d'énergie et d'engagement de votre part. Elle vous amène également à réfléchir davantage sur vous-même. C'est là d'ailleurs sa principale force. Elle vous invite à réfléchir sur votre vie et ce que vous désirez vraiment en retirer.

## Cet outil fonctionne-t-il vraiment?

Cela paraît bien beau en théorie, mais qu'en est-il en réalité? Cela permet-il vraiment d'aider une personne à trouver enfin un emploi alors que toutes ses démarches ont jusqu'alors échoué? La réponse est «oui».

C'est impressionnant de réaliser que cela fonctionne la plupart du temps, non pas seulement pour trouver un emploi, mais pour construire la carrière souhaitée. À ce propos, voici quelques statistiques comparatives pour l'ensemble des douze méthodes de recherche d'emploi, en débutant par les plus efficaces et en premier lieu, l'approche créative.

### Les meilleures et pires façons de chercher un emploi

1. **L'approche créative.** Cette méthode fonctionne dans **86 %** des cas. Cela signifie que pour 100 chercheurs d'emploi qui utilisent uniquement cette méthode, 86 d'entre eux trouveront du travail; par contre, 14 n'auront pas cette chance s'ils utilisent uniquement cette méthode. Vous avez 12 fois plus de chance de décrocher un emploi par cette approche qu'en envoyant uniquement votre c.v. Cette méthode a été décrite aux pages 87 et 88.
2. **Les clubs de recherche d'emploi offrant un accompagnement à temps plein à raison de huit heures par jour, cinq jours par semaine.** Cette méthode fonctionne dans **70 %** des cas, soit dix fois mieux que de simplement envoyer son curriculum vitæ. Ce type de démarche inventé par le regretté Nathan Azrin<sup>1</sup>

1. Psychologue clinique, Nathan Azrin publia en 1981 un livre intitulé *Job Club Counselor's Manual: A Behavioral Approach to Vocational Counseling*. L'auteur a conduit des recherches auprès de groupes de chercheurs d'emploi de manière à relever les méthodes les plus efficaces pour ensuite les transférer sur le plan d'une pédagogie d'accompagnement.

propose un travail d'accompagnement en groupe misant, entre autres, sur l'inventaire de soi, de lieux de recherche, d'approches d'employeurs, d'apprentissages et de simulations d'entretiens d'embauche.

Par exemple, au cours des séances du matin, les participants sont invités à pratiquer en duo ou en plus grand groupe des simulations d'approches téléphoniques d'employeurs et partager leurs rétroactions. Puis, durant l'après-midi, les groupes partagent leurs expériences et leurs réussites, afin de pouvoir obtenir l'aide d'autrui. Il ne s'agit là que d'un survol non exhaustif de tout ce qui peut être transmis et appris au sein d'un tel dispositif d'accompagnement de chercheurs d'emploi.

Bien que ces Clubs se soient rapidement étendues aux quatre coins de l'Amérique du Nord et de l'Europe, le modèle d'origine n'a pu survivre pour différentes raisons : les changements dans l'utilisation du téléphone, la montée des technologies de l'information (Internet, courriel, sms, etc.), les coupures budgétaires gouvernementales ET le plus important, une croissance de la réticence des chercheurs d'emploi de cultures occidentales à travailler si dur pour obtenir un emploi. Au cours des dernières années, ces formules d'accompagnement se sont passablement diversifiées, parfois altérées sur le plan du temps et des mesures engagées, de sorte que l'on est parfois bien loin du modèle d'Azrin. Plusieurs s'avèrent non plus des clubs de recherche d'emploi, mais plutôt des groupes de soutien pour chercheurs d'emploi offerts à l'intérieur de programmes d'accompagnement, sinon organisés ponctuellement. Le taux de réussite de recherche d'emploi passe alors autour de 10 %, sans plus, parfois plus, voire 50 % – lorsqu'ils utilisent ce livre comme guide. Il demeure que la notion de soutien de groupe entre chercheurs s'avère un moyen très efficace pour combattre l'isolement et la démotivation. Il s'agit d'une source importante d'encouragement pour la persévérance. Pour consulter une liste de Clubs de recherche d'emploi, vous pouvez au Québec consulter le site de l'Association des Centres de recherche d'emploi du Québec (ACREQ) à <http://www.cre.qc.ca/>. En France, le site Pôle Emploi permet de retrouver plusieurs informations sur la recherche d'emploi, mais également des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi offerts à l'échelle nationale : <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>.

3. **Consulter les Pages jaunes.** Cette méthode réussit dans **65 %** des cas. Cela implique de parcourir les Pages jaunes (papier ou Internet) pour identifier les sujets et vos champs d'intérêts dans la ville où vous aimeriez travailler. Ensuite, vous appelez ou visitez directement les employeurs de cette liste pour leur demander s'ils embauchent pour le job que vous pouvez faire. Vous avez donc neuf fois plus de chance de trouver un emploi que si vous aviez uniquement envoyé votre c.v.
4. **Frapper à la porte de n'importe quel employeur, usine ou bureau qui vous intéresse.** Cette méthode fonctionne dans **47 %** des cas. Parfois, c'est votre jour de chance! Un employé vient tout juste de remettre sa démission et voilà que vous arrivez à pied levé pour le remplacer. Ceci étant dit, retenez que si vous choisissez de frapper à la porte, vous avez sept fois plus de chance de trouver un emploi que si vous aviez uniquement envoyé votre c.v.
5. **S'informer auprès des membres de sa famille, de ses amis, LinkedIn et de son entourage des postes à combler.** Cette méthode fonctionne dans **33 %** des cas. Le succès de cette méthode est cinq fois plus important que d'uniquement transmettre son c.v.
6. **Chercher de l'aide du côté des organismes d'aide à l'emploi.** Cette méthode présente un taux de réussite d'environ **5 à 28 %**. Vous pouvez trouver des adresses d'organismes publics, communautaires ou privés d'aide à l'emploi directement sur le site des pages jaunes ([www.pagesjaunes.ca/business](http://www.pagesjaunes.ca/business)) sous la rubrique «Emploi et Ressources de carrière» de la section Services professionnels. Cela signifie que dans le meilleur des cas, vous avez 4 fois plus de chance avec cette méthode qu'en envoyant uniquement votre c.v.
7. **Répondre aux offres d'emploi du journal local.** Cette façon de faire présente un taux de réussite allant de **5 à 24 %**. Vous répondez à des offres d'emploi de votre journal local en format papier. L'édition du samedi s'avère des plus pertinentes. Au Québec, vous pouvez consulter ces publications à partir d'un répertoire de journaux locaux tels que celui de [www.leshebdoms.com/lesHebdos.html](http://www.leshebdoms.com/lesHebdos.html).

La différence entre 5 et 24 % s'explique en raison du niveau de salaire recherché. Plus le salaire recherché s'avère élevé, moins il y a de chercheurs d'emploi qui trouveront un emploi de cette manière. Si le salaire recherché reste bas, 24 % trouveront du travail ; si le salaire recherché est élevé, c'est plutôt 5 %.

8. **Placement de travailleurs.** Si vous êtes membre d'un syndicat, en particulier dans les métiers de la construction, il existe des bureaux syndicaux d'embauche. Par cette méthode, vous travaillerez au moins **22 %** du temps selon le territoire. Toutefois, il s'agit d'une pratique souvent réservées à une minorité de travailleurs (et le nombre de travailleurs syndiqués diminue année après année).

Par contre, si vous n'êtes pas un travailleur syndiqué, il existe des types d'emploi (ex. : cueilleurs de fruits) qui embauchent de la main-d'œuvre durant les récoltes. Généralement, il s'agit d'un type d'emploi que l'on exerce dans une période donnée de sa vie, de transition, où il est possible d'accepter des conditions de travail plus difficiles en compensation d'un revenu rapide.

9. **Se rendre au centre d'emploi provincial ou fédéral.** Cette méthode fonctionne à **14 %** du temps. Que ce soit par les Centres locaux d'emploi au Québec (<http://emploi.quebec.net/cle/>) ou alors par l'Agence Pôle-Emploi en France (<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>), vous pouvez consulter sur place des informations sur le marché du travail et la recherche d'emploi, sinon sur les programmes d'aide – entre autre ceux spécifiques à des groupes ciblés — auxquels vous pourriez être référés.
10. **Répondre aux offres d'emploi d'une revue professionnelle ou spécialisée de votre secteur d'activité.** Cette méthode présente un taux de réussite d'environ **7 %**. Vous regardez les offres d'emploi publiées dans les revues professionnelles et spécialisée et répondez à toutes celles qui vous intriguent.
11. **Transmettre votre c.v. par la poste ou par courriel aux employeurs.** Ceci ne réussit que dans **7 %** des cas. C'est plutôt choquant, n'est-ce pas ?

*Tout le monde l'affirme :* un bon c.v. vous permettra d'obtenir un emploi. C'est véritablement demander un acte de foi de la part des personnes sans emploi.