



Invisible, mais indispensable !

Sortir du ghosting algorithmique.

jobdo.io

Invisible, **mais** indispensable !

Sortir du ghosting algorithmique.

Il existe une fatigue que les mots ne nomment pas. Celle de se heurter, chaque semaine, à une absence de réponse. Celle de candidater à l'aveugle, de reformuler sans fin son parcours, de lire des offres absurdes, floues, souvent périmées. Celle d'un système où l'on vous demande de vous vendre sans vous écouter, de vous aligner sans vous comprendre.

Ce système, pourtant, ne manque ni de données, ni d'outils. Il déborde même d'automates, d'algorithmes, de scoring prédictif, de plateformes dites intelligentes. Il trie, classe, filtre. Et il se trompe. Massivement. Car ce qu'il cherche à évaluer — une aptitude, une envie, une vision — ne se résume ni à un mot-clé, ni à un parcours linéaire.

40%
des actifs
envisagent une
reconversion.

40% des
emplois de
2035 n'existent
pas encore.

+12% de
croissance pour
la montée en
compétences
(Page Group, 2025).

Au cœur de cette absurdité technicisée, une vérité simple se dessine : les meilleurs candidats ne sont pas ceux qui crient le plus fort, mais ceux que personne n'entend.

Des femmes et des hommes qui doutent, s'interrogent, et ne rentrent pas dans les cases. Qui n'ont pas le bon mot dans leur CV, ou pas le bon diplôme à l'instant T. Des candidats épuisés par la mise en vitrine, invisibles pour les robots, absents des radars du marché.

Ce silence, de plus en plus fréquent, n'est pas un hasard. Il est le symptôme d'une déshumanisation avancée du recrutement. Un processus devenu froid, fragmenté, inapte à capter ce qui fait la richesse d'un parcours : son moteur intime.

Ce que les systèmes ignorent, ce que les grilles d'évaluation n'attrapent jamais : la motivation réelle, l'envie sincère, le lien profond entre une personnalité et un métier.

C'est à ce point de friction, entre données froides et réalité vécue, que se joue la transformation. Car un autre chemin existe. Un chemin qui commence là où les algorithmes s'arrêtent : dans la reconnaissance d'un insight unique, personnel, inimitable — et dans sa traduction opérationnelle.

Un chemin qui redonne au travail sa fonction première : révéler, et non réduire. Aligner, et non assigner. Reconnecter, et non standardiser.

Table des matières.

Invisible, mais indispensable !	2
Sortir du ghosting algorithmique.....	2
1. Le système cassé du marché de l'emploi.....	4
Un silence absurde.....	4
La paresse des modèles.....	4
La machine lit vite, mal, et oublie l'essentiel.....	6
Un système cassé et les bons profils quittent le jeu.....	6
Un paradoxe vertigineux.....	6
2. Vous n'êtes pas illisible. Vous êtes invisible.....	7
Le système ne vous lit pas mal. Il ne vous lit pas du tout.....	7
Le CV est devenu un déguisement. Le profil LinkedIn, un maquillage.....	7
Le ghosting algorithmique est une nouvelle forme de violence professionnelle.....	7
Mais ce que l'IA ne voit pas... est souvent ce qui compte le plus.....	9
3. Reprendre le pouvoir : le Unique Insight™ comme antidote.....	10
Un moteur professionnel profond, intime, souvent enfoui.....	10
Le Unique Insight™, c'est ce que les ATS n'ont aucune chance de détecter.....	10
Une boussole qui éclaire les choix et oriente le repositionnement.....	11
Le marché de l'emploi a besoin de récits, pas de clones.....	11
4. job do : une méthode, une plateforme, une mission.....	12
Le monde du recrutement ne manque pas de solutions. Il manque de résultats....	12
Trois piliers pour une seule obsession : vous rendre visible, lisible, audible.....	12
job do, c'est la fin du bruit et le retour du signal.....	14
5. Réparer ce que les robots ont brisé.....	14
Manifeste pour un nouveau rapport au travail.....	14
Enfin se sentir à sa place !.....	15
6. Testez votre visibilité dès aujourd'hui.....	17

1. Le système cassé du marché de l'emploi.

Un silence absurde.

Le marché de l'emploi a perdu la tête (et le cœur). Envoyer un CV, c'est comme jeter une bouteille à la mer. Voilà l'image qui revient chez ceux qui cherchent à se repositionner après dix ou quinze ans de carrière. Pourtant compétents, souvent diplômés, parfois brillants, ils se heurtent à un silence absurde. Pas de réponse, pas de feedback, pas de retour. Le mutisme algorithmique est devenu la norme.

Des centaines de candidatures traitées sans contact humain, des offres mal rédigées qui suscitent des réponses mal ciblées, des profils écartés pour une virgule, un mot-clé ou une ligne manquante. Ce n'est plus un marché, c'est un entonnoir à l'envers. Un appareil à broyer les singularités.

La paresse des modèles.

Les ATS — ces logiciels qui trient les candidatures — ont envahi tous les points de contact du recrutement. Leur promesse initiale était claire : faire gagner du temps aux recruteurs. Mais ce gain s'est payé cher.

Filtrage automatique...

70% des CV sont écartés automatiquement par les ATS avant même d'être lus par un humain ([étude](#) Jobscan).

88% des employeurs pensent que les ATS écartent régulièrement des candidats hautement qualifiés, et **94%** pour des postes de niveau intermédiaire, selon une [étude](#) Harvard Business School.

Désormais, des intelligences artificielles (superficielles ?) lisent, notent, filtrent des CV à la chaîne. Ce ne sont plus les humains qui recrutent, ce sont les systèmes.

Et ces systèmes ne savent pas lire entre les lignes.

Ils ne voient ni la trajectoire, ni les bifurcations choisies, ni les douleurs assumées, ni les raisons profondes d'un changement. Ils repèrent des expressions attendues, classent par conformité, reclassent un top 10 sans nuance. Le reste est jeté à la corbeille. Littéralement.

Ancien

• **ASCRINCIZAS**
compounds anil/pemerisa

опломбировке документов

popcorn covahi poramies

nitigololo damontell

Idanawne
- maha dhanawne dila, odobath.

Limn. de biologie marine,
1986, 17C

ex solime

consists of one part in four parts

author: covrayemp@rbs

1 Örnarnir elag

job do.

La machine lit vite, mal, et oublie l'essentiel.

Ce qu'elle oublie, c'est que le travail est une histoire humaine. Un récit fait de tensions, de cycles, de moments de doute, de déclics parfois intimes. Un projet professionnel ne se déduit pas d'une description de poste. Il se construit. Il s'éprouve. Il se cherche.

Aujourd'hui, ce récit est ignoré. Pire : il est effacé. Ce qu'on attend d'un candidat, c'est qu'il s'auto-réduise à une fiche produit optimisée SEO. Que son LinkedIn ressemble à une landing page. Que son CV clignote avec des bullet points bien propres. Résultat : des profils clonés, des intentions vidées, des recruteurs saturés. Et des professionnels qui quittent le jeu.

Un système cassé et les bons profils quittent le jeu.

Ceux qui doutent, ceux qui réfléchissent, ceux qui prennent leur métier au sérieux, partent. Épuisés. Usés. Non pas par leur manque de compétences, mais par la brutalité silencieuse d'un système devenu absurde.

Ce système n'est plus un processus. C'est un simulacre. Il donne l'illusion d'un tri rationnel, mais repose sur des données mortes. Il promet une sélection fine, mais produit un écrémage brutal. Il prétend faire gagner du temps, mais fait perdre du sens. Et pendant ce temps, des professionnels expérimentés, formés, motivés, restent sur le carreau.

615 000
postes en
moyenne sont
restés vacants
en France en
2023 malgré
des candidats
disponibles (Insee).

Un paradoxe vertigineux.

Des entreprises hurlent qu'elles ne trouvent personne. Des candidats qualifiés hurlent qu'ils n'obtiennent aucune réponse. Entre les deux, un champ de ruines numériques : ATS, CRM RH, plateformes, algorithmes de matching, moteurs de recherche inversée. Des outils censés fluidifier l'échange et qui n'ont réussi qu'une chose : l'interrompre.

Le problème n'est pas la rareté. Ce n'est pas un déficit de profils. Le problème, c'est l'aveuglement d'un système qui ne sait plus voir, écouter, ni comprendre. Un système qui rejette les signaux faibles, qui écrase la nuance, qui méprise la subjectivité. Et dans ce désert relationnel, ce sont les profils les plus riches, les plus complexes, les plus intéressants... qui finissent par se taire.

Le problème n'est pas le manque. Le problème, c'est l'aveuglement du système.

2. Vous n'êtes pas illisible. Vous êtes invisible.

Le système ne vous lit pas mal.
Il ne vous lit pas du tout.

Il n'y a pas de mauvaise volonté, juste une machine mal configurée pour voir l'essentiel. À force de réduire le recrutement à des process automatisés, à des logiques de scoring, à des grilles d'évaluation standardisées, le système a effacé ce qui faisait la singularité d'un parcours : l'intention. La trajectoire. La façon de penser.

Les candidatures ne sont pas rejetées parce qu'elles sont mauvaises, mais parce qu'elles sont non conformes. Un trou dans le CV ? Rejet. Un titre de poste atypique ? Rejet. Une reconversion ? Suspecte. Un mot-clé oublié ? Invisible. À ce jeu-là, ce ne sont pas les incompetents qui échouent, ce sont les authentiques.

Le CV est devenu un déguisement. Le profil LinkedIn, un maquillage.

Il faut ruser pour être vu. Formater pour être retenu. Optimiser pour survivre. Des consultants en "personal branding" proposent de "traduire" votre parcours pour les algorithmes. Des outils génèrent des CV calibrés ATS. Des sites vous notent comme des produits. Et malgré tous ces efforts, la promesse de visibilité reste fragile.

Donc on a confié le recrutement aux machines. Puis, on a demandé aux candidats de s'adapter aux machines. Résultat : des CV générés par des intelligences artificielles, calibrés pour séduire d'autres intelligences artificielles. Des pitches optimisés pour l'œil d'un robot. Des mots-clés injectés au forceps (comme le fameux « Agile », par exemple) pour plaire à un filtre. Et au bout de la chaîne ? Personne. Aucun humain. Juste un scoring. Un classement. Une décision binaire. Accepté. Rejeté.

Car au fond, ce que vous êtes, ce que vous voulez, ce qui vous anime... tout cela reste hors champ. Le système ne le cherche pas. Il ne le comprend pas. Il ne sait même pas que cela existe.

Le ghosting algorithmique est une nouvelle forme de violence professionnelle.



INVISIBLE, MAIS INDISPENSABLE !

Ne pas recevoir de réponse après un effort sincère n'est pas juste frustrant. C'est déshumanisant. C'est une façon de dire : tu ne vaud même pas une minute de lecture. C'est une forme de rejet impersonnel qui laisse des traces, particulièrement chez ceux qui ont déjà donné, contribué, managé, transformé. Ceux qui ne débute pas, mais qui dérangent le cadre établi.

Le sentiment d'injustice, dans ce contexte, n'est pas imaginaire. On pourrait évoquer à titre d'exemple le cas de Brice, directeur marketing, qui enchaînait les candidatures sans jamais recevoir de réponse. Le problème n'était pas son parcours, mais l'incapacité du système à reconnaître la cohérence de son projet. Il est systémique. Il naît d'un marché qui ne reconnaît plus la nuance. D'un système qui ne veut plus faire le pari de la rencontre. D'un monde professionnel qui croit pouvoir tout prédire à partir de données mortes.

Mais ce que l'IA ne voit pas... est souvent ce qui compte le plus.

Un regard vif. Une énergie discrète. Une pensée rapide. Une passion cachée qui, une fois révélée, devient un levier puissant. Une conviction construite au fil des années, qui oriente toutes les décisions. Ce sont ces signaux faibles qui font la différence. Pas le formatage. Pas le conformisme.

Et ces signaux-là, les robots ne les captent pas. Parce qu'ils ne sont pas dans le CV. Parce qu'ils ne sont pas quantifiables. Parce qu'ils appartiennent au domaine du vécu, de l'humain, de la subjectivité assumée. C'est là que commence une autre approche.

Ghosting...

En 2024

une personne sur deux disait recevoir, « parfois » ou « généralement », une réponse à sa candidature en cas de refus ([sondage](#) HelloWork).

74% des employeurs reconnaissent avoir cessé toute communication sans explication avec des candidats dans le processus ([étude](#) réalisée en 2023 par Indeed en collaboration avec OpinionWay).

L'IA n'est pas l'ennemie.
Mal employée, elle efface.
Bien utilisée, elle libère du
temps pour ce qui compte :
la conversation humaine.

3. Reprendre le pouvoir : le Unique Insight™ comme antidote.

Un moteur professionnel profond, intime, souvent enfoui.

Il ne figure sur aucun CV, ne se lit pas dans un diplôme, ne s'infère pas d'un intitulé de poste. Ce moteur, c'est une motivation singulière, une manière d'aborder les problèmes, un angle personnel sur le monde du travail. C'est ce que job do appelle le Unique Insight™.

Cette donnée n'est pas un "soft skill". Ce n'est pas un "point fort" à cocher dans une case. C'est une essence. Une forme d'intelligence située à la croisée de la pensée, du vécu, et du désir. Et c'est précisément cette essence que les recruteurs ne voient plus — parce qu'ils ne la cherchent pas.

Le Unique Insight™, c'est ce que les ATS n'ont aucune chance de détecter.

Aucune IA ne sait interpréter un silence, une hésitation, une passion discrète. Aucun algorithme ne peut traduire une envie d'impact en projet professionnel. Aucun scoring ne sait différencier l'ennui stratégique du désalignement existentiel. La donnée qui change tout est invisible aux machines.

Seule une conversation honnête, orientée non pas vers ce que vous avez fait, mais vers ce que vous êtes prêt à faire, permet de faire émerger cette donnée. Elle ne peut pas être générée, elle ne peut qu'être révélée. Et quand elle l'est, tout s'aligne.

Une boussole qui éclaire les choix et oriente le repositionnement.

Un candidat qui a identifié son insight sait immédiatement quels postes ne sont pas pour lui — et surtout, lesquels pourraient l'être. Il ne se définit plus par ses compétences, mais par sa valeur ajoutée singulière. Il devient désirable non pour ce qu'il a fait, mais pour ce qu'il est capable de produire dans le bon contexte.

Ce basculement est fondamental. Il transforme un chercheur d'emploi en profil chassé. Il inverse la dynamique. Il sort le candidat de la posture défensive pour l'installer dans un récit actif, stratégique, assumé. Ce n'est plus un produit à vendre. C'est une solution à activer.

Le marché de l'emploi a besoin de récits, pas de clones.

Dans un monde saturé d'informations, ce qui émerge, c'est le sens. Les recruteurs, malgré les outils qu'on leur impose, cherchent encore des humains. Ils veulent comprendre ce qui motive, ce qui engage, ce qui mobilise. Ils veulent de la clarté, de la sincérité, de l'élan.

Le **Unique Insight™** permet de construire un récit qui tient. Pas un pitch commercial, pas un slogan LinkedIn, mais une histoire cohérente, crédible, vibrante. Et c'est cette histoire qui ouvre les portes, pas la version 3.6 d'un CV optimisé pour les robots.

Travailler son Unique Insight™ n'est plus un luxe. C'est un passage obligé.

4. job do : une méthode, une plateforme, une mission.

Le monde du recrutement
ne manque pas de solutions.
Il manque de résultats.

Des CV refaits, des sessions de coaching, des algorithmes de matching, des ateliers de posture... tout a été tenté. Mais ce qui compte au bout du processus, c'est cela : décrocher un poste, obtenir des entretiens, sortir du flou. job do ne promet pas un énième accompagnement vague. job do agit. Pour de vrai. Avec une méthode conçue pour contourner l'absurde et produire des effets mesurables.

Trois piliers pour une seule
obsession : vous rendre
visible, lisible, audible.

1. **Une méthode structurée**, conçue sur l'analyse de 200 000 candidatures et 5 000 recrutements. Elle identifie votre Unique Insight™, structure votre pitch, aligne votre newCV et votre profil LinkedIn, puis active les bons canaux, dans le bon ordre, avec les bons mots.
2. **Une plateforme technologique**, qui ne se contente pas d'héberger des conseils. Elle opère. Elle vous connecte avec des entreprises ciblées, suit vos actions, vous relance, vous mesure, vous soutient. Elle est l'infrastructure de votre relance professionnelle.
3. **Des agents humains** — des vrais — formés, engagés, expérimentés. Leur mission : transformer votre potentiel en projet. Ils réécrivent, challengent, relisent, coachent, relancent, sans jamais perdre de vue ce qui vous rend unique.

job do,
c'est la fin
du bruit et
le retour
du signal.

Ici, pas de milliers d'offres
bidons. Pas d'auto-
évaluation creuse. Pas
de bullshit RH. Juste une
promesse tenue : trois
entretiens, ou un nouveau
poste. En un mois, ou en
quatre. Pas plus. Avec
méthode. Avec cadence.

Avec un cap.

C'est la version de ce
que le recrutement
aurait dû devenir
depuis longtemps : une
alliance entre efficacité
technologique et
profondeur humaine.

3 entretiens
ou un job
en moins
de 4 mois.

5. Réparer ce que les robots ont brisé.

Manifeste pour un nouveau rapport au travail.

Ce manifeste de job do, c'est celui d'une reconquête
de sens. Celui d'une justice professionnelle restaurée.
Parce que la société regorge de profils mal placés, de
potentiels sous-employés, d'énergies dormantes.

Et parce que redonner à chacun une place qui lui
correspond n'est pas seulement un service : c'est une
mission.

job do n'est pas là pour faire joli sur une offre d'emploi.
job do est là pour réparer ce que les robots ont cassé. Et
pour rappeler, dans le vacarme des outils RH, qu'aucun
algorithme ne remplacera jamais une conversation bien
menée.

Le marché de l'emploi n'est pas saturé de
professionnels. Il est saturé de filtres. Saturé d'outils qui
confondent visibilité et valeur, conformité et potentiel,
mots-clés et motivation réelle. Dans cette cacophonie
algorithmique, ce qui manque, c'est une lecture fine,
humaine, stratégique de ce que chaque professionnel
peut réellement apporter.

Enfin se sentir à sa place !

job do propose une voie nouvelle. Une méthode rigoureuse, une plateforme active, une équipe engagée — mais surtout, une conviction forte : personne ne devrait être invisible quand il a quelque chose à offrir.

Car derrière chaque CV trop vite écarté, derrière chaque doute, chaque fatigue accumulée, il existe un **Unique Insight™** : cette étincelle qui révèle votre valeur, votre singularité, votre énergie professionnelle. C'est en la mettant au jour que l'on redonne du sens à une recherche d'emploi, que l'on transforme un parcours en projet, et qu'on réactive la confiance.

Pas pour décrocher n'importe quel poste. Mais pour décrocher **le bon**. Celui qui vous correspond vraiment. Que vous repreniez après une pause, que vous rebondissiez après un échec, ou que vous choisissiez de vous réinventer, job do vous accompagne pour franchir ce cap.

Avec, au bout du chemin, la promesse la plus simple et la plus précieuse du travail : **se sentir enfin à sa place**.

Vérité terrain...

Après son congé maternité, Laëtitia n'avait aucun retour à ses candidatures. Deux semaines après job do, elle décrochait 3 entretiens. Un mois plus tard, elle signait dans une scale-up.

*« Promesse de trouver un job en 3 mois validée !
Accompagnement parfaitement adapté à mes besoins : un vrai coach pour reprendre confiance en soi et ses capacités avant d'enclencher le travail de recherche.*

Un jobeur très disponible, ses conseils et sa méthode pour activer le réseau, cibler les bonnes entreprises et revoir son «offre» répondaient à mes attentes. »

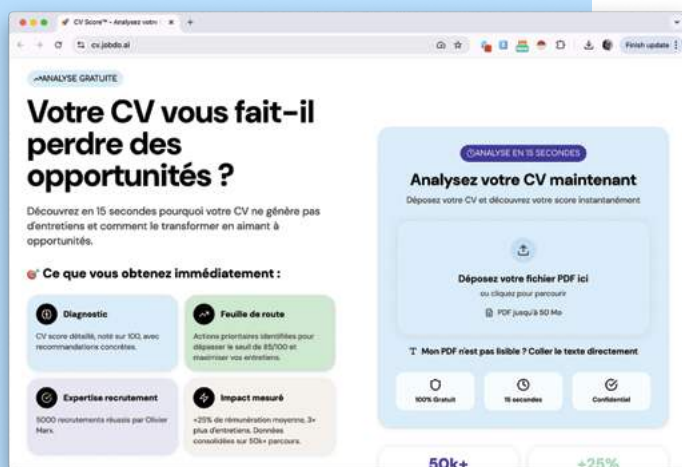
6. Testez votre visibilité dès aujourd'hui.

Votre CV vous fait-il **perdre des opportunités** ?

En seulement quelques secondes, un recruteur décide si votre candidature mérite d'aller plus loin.

Si votre CV ne retient pas l'attention, ce ne sont pas vos compétences qui sont en cause, mais la façon dont elles sont présentées.

Découvrez en 15 secondes pourquoi votre CV ne génère pas d'entretiens et comment le transformer en aimant à opportunités.



[> Analysez votre CV maintenant.](#)



**job do accompagne les cadres dans
une vie professionnelle alignée avec
leur Unique Insight™.**

**Être recruté(e), augmenté(e), aligné(e) n'a jamais
été aussi simple.**

La plateforme 3 en 1 **job do** s'appuie sur LA méthode aux 5000 recrutements, une tech et une data exclusives, des jobbers recrutant depuis 15 ans.

Agréé Qualiopi et partenaire France Travail, *job do it* a été lancée en 2020 en plein Covid pour accompagner les demandeurs d'emploi et accompagne plus de 1000 demandeurs d'emplois entre 2020 et 2025.

job do it est reprise en juin 2025 par son fondateur Olivier Marx, entrepreneur digital et expert du recrutement (8 entreprises lancée en 20 ans) et devient **job do**.

job do souhaite réparer le recrutement et porte une ambition européenne.

