

Trouver un emploi à l'ère de l'IA

Cibler juste, prouver sa valeur,
candidater avec discernement



Juan José Rea

© 2026 Juan José Rea — Tous droits réservés.

Cette œuvre, son texte, sa structure, ses outils, ses tableaux et ses illustrations sont protégés par le droit de la propriété intellectuelle. Toute reproduction, adaptation, traduction, diffusion ou mise à disposition, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, requiert l'autorisation écrite préalable de l'auteur, sous réserve des exceptions prévues par la loi applicable.

Les informations présentées sont générales et datées de 2026. Les règles de recrutement, de protection des données, de non-discrimination, de rémunération et de contrat de travail varient selon le pays et la situation. Vérifiez les textes et les services compétents de votre territoire. Ce livre ne remplace pas un conseil juridique individualisé.

Les personnes, entreprises et situations utilisées dans les exemples sont fictives et composites. Elles servent uniquement à l'apprentissage.

Introduction

Reprendre la main sur une recherche devenue hybride

Vous ne cherchez plus un emploi dans un monde où un CV voyage directement de votre bureau à celui d'un recruteur. Entre vous et la conversation décisive s'interposent parfois un formulaire, un moteur de recommandation, une base de profils, un logiciel de suivi des candidatures, un questionnaire, un test, une visioconférence enregistrée ou une synthèse produite par un outil d'intelligence artificielle. Parfois, aucun de ces éléments n'intervient. Souvent, plusieurs se combinent sans que vous sachiez exactement lesquels.

Cette incertitude nourrit deux réactions opposées. La première consiste à ignorer les outils et à candidater comme si rien n'avait changé. La seconde consiste à vouloir « battre l'algorithme » par des mots-clés répétés, des mises en page conçues pour une machine imaginaire ou des textes entièrement produits par une IA. Ces deux réactions vous éloignent du vrai problème : permettre à une organisation de comprendre rapidement ce que vous pouvez faire, sur la base de faits exacts, puis lui donner envie de vérifier cette hypothèse avec vous.

Une candidature traverse généralement trois lectures. La première vérifie si les informations nécessaires sont présentes et exploitables. Elle peut être humaine ou automatisée. La deuxième cherche une correspondance crédible entre un besoin et votre parcours. Elle est souvent rapide, mais elle n'est pas forcément superficielle. La troisième évalue le risque d'une collaboration : savez-vous faire ce que vous annoncez, apprendre ce qui manque, travailler avec les personnes présentes et accepter les conditions proposées ?

Votre travail n'est pas d'écrire trois identités. Il est de rendre la même réalité lisible à ces trois niveaux.

Ce livre vous propose une méthode nommée **la boucle de preuve** :

1. vous choisissez une cible assez précise pour orienter vos efforts ;
2. vous rassemblez des preuves tirées de votre parcours réel ;
3. vous rendez ces preuves lisibles dans le canal utilisé ;
4. vous créez ou saisissez une occasion d'échange ;
5. vous observez les réactions et les résultats ;
6. vous ajustez la cible, les preuves ou leur présentation.

Le mot « preuve » ne désigne pas uniquement un chiffre spectaculaire ou un certificat. Une preuve peut être un problème résolu, une méthode appliquée, un projet mené jusqu'à un résultat, une responsabilité confiée, un retour documenté, un objet produit ou une compétence observée en situation. Elle