

# Guide du Système de Notation JobGate

JobGate Platform

September 2025

## Contents

<b>1</b>	<b>Guide du Système de Notation JobGate</b>	<b>1</b>
1.1	Table des Matières	1
1.2	Score d'Employabilité	1
1.2.1	Qu'est-ce que le Score d'Employabilité ?	1
1.2.2	Comment il est Calculé	2
1.2.3	Interprétation du Score	2
1.3	Système de Recommandation	2
1.3.1	Comment Fonctionnent les Recommandations d'Emploi	2
1.3.2	Types de Recommandations	3
1.4	Expérience et Niveaux (XP)	3
1.4.1	Aperçu du Système XP	3
1.4.2	Sources et Valeurs XP	3
1.4.3	Progression de Niveau	4
1.4.4	Avantages par Niveau	4
1.4.5	Calcul de Progression	5
1.5	Conseils pour l'Amélioration	5
1.5.1	Améliorer Votre Score d'Employabilité	5
1.5.2	Maximiser les Gains XP	5
1.5.3	Obtenir de Meilleures Recommandations	5

## 1 Guide du Système de Notation JobGate

### 1.1 Table des Matières

1. Score d'Employabilité
  2. Système de Recommandation
  3. Expérience et Niveaux (XP)
- 

### 1.2 Score d'Employabilité

#### 1.2.1 Qu'est-ce que le Score d'Employabilité ?

Le Score d'Employabilité est une métrique complète (0-100) qui mesure votre préparation à l'emploi à travers plusieurs catégories de compétences. Il s'adapte en fonction de votre profil de carrière choisi pour vous donner l'évaluation la plus pertinente.

### 1.2.2 Comment il est Calculé

**1.2.2.1 1. Catégories de Tests** Vos résultats de tests sont regroupés dans ces catégories :  
- **Cognitif** : Raisonnement Verbal, Numérique, Logique, Abstrait, Spatial, Diagrammatique -  
**Situationnel** : Tests de Jugement Situationnel (scénarios de travail) - **Technique** : Évaluations  
de programmation et compétences techniques - **Analytique** : Tests d'analyse de données et  
résolution de problèmes - **Communication** : Compétences linguistiques et de présentation

**1.2.2.2 2. Pondération Basée sur le Profil** Différents profils de carrière mettent l'accent  
sur différentes compétences :

**Profil Ingénieur Logiciel** : - Technique : 35% - Cognitif : 25% - Analytique : 20% - Situationnel  
: 15% - Communication : 5%

**Profil Data Scientist** : - Analytique : 40% - Technique : 25% - Cognitif : 20% - Communication  
: 10% - Situationnel : 5%

**Profil Chef de Produit** : - Situationnel : 30% - Communication : 25% - Analytique : 20% -  
Cognitif : 15% - Technique : 10%

### 1.2.2.3 3. Processus de Calcul du Score

1. **Scores de Tests Individuels** : Moyenne de toutes les tentatives par type de test
2. **Agrégation par Catégorie** : Regroupement des tests individuels en catégories de haut  
niveau
3. **Pondération de Profil** : Application des poids spécifiques à la carrière aux catégories
4. **Score Final** : Moyenne pondérée normalisée sur une échelle de 0-100

### 1.2.3 Interprétation du Score

- **90-100** : Exceptionnel - Prêt pour des postes seniors
- **80-89** : Excellent - Candidat solide pour la plupart des postes
- **70-79** : Bon - Base solide avec place pour l'amélioration
- **60-69** : Correct - Quelques lacunes de compétences à combler
- **Moins de 60** : Nécessite Amélioration - Se concentrer sur les compétences fondamentales

---

## 1.3 Système de Recommandation

### 1.3.1 Comment Fonctionnent les Recommandations d'Emploi

Le système de recommandation utilise plusieurs algorithmes pour vous faire correspondre aux  
meilleures opportunités d'emploi :

#### 1.3.1.1 1. Correspondance de Compétences (40% de poids)

- **Compétences Requises** : Compétences indispensables pour l'emploi (poids plus élevé)
- **Compétences Préférées** : Compétences souhaitables (poids plus faible)
- **Catégories de Compétences** : Programmation, frontend, backend, base de données, etc.
- **Score de Correspondance** : Pourcentage des compétences d'emploi que vous possédez

**1.3.1.2 2. Correspondance d'Expérience (20% de poids)** Années d'expérience vs. exi-  
gences de séniorité du poste : - **Junior** : 0-2 ans - **Intermédiaire** : 2-5 ans - **Senior** : 5-10 ans  
- **Expert** : 8-15 ans - **Lead** : 6-12 ans

### 1.3.1.3 3. Performance aux Tests Techniques (15% de poids)

- Scores récents de tests dans les domaines techniques pertinents
- Tendances de performance et cohérence
- Évaluations spécifiques aux compétences

### 1.3.1.4 4. Localisation et Préférences (15% de poids)

- Correspondance de localisation géographique
- Préférences de travail à distance
- Attentes salariales vs. offre d'emploi

### 1.3.1.5 5. Score d'Employabilité (10% de poids)

- Votre score d'employabilité global
- Pondération spécifique au profil appliquée
- Tendances de performance récentes

## 1.3.2 Types de Recommandations

**Filtrage Basé sur le Contenu :** - Correspondances basées sur vos compétences et performances aux tests - Analyse des descriptions d'emploi pour les exigences de compétences - Utilise l'apprentissage automatique pour la correspondance sémantique

**Filtrage Collaboratif :** - Trouve des candidats similaires et leurs correspondances réussies - Identifie les modèles dans les décisions d'embauche - Recommande des emplois pour lesquels des profils similaires ont été embauchés

**Approche Hybride :** - Combine plusieurs stratégies de recommandation - Équilibre différents facteurs basés sur votre profil - Apprend continuellement de vos interactions

---

## 1.4 Expérience et Niveaux (XP)

### 1.4.1 Aperçu du Système XP

Le système XP (Points d'Expérience) gamifie votre parcours d'apprentissage, récompensant diverses activités avec des points qui contribuent à votre niveau global.

### 1.4.2 Sources et Valeurs XP

**1.4.2.1 1. Complétion de Tests Formule de Base :**  $(100 \text{ XP} \times \text{Multiplicateur de Difficulté}) + \text{Bonus de Score} + \text{Bonus de Longueur}$

**Multiplicateurs de Difficulté :** - Facile :  $1.0 \times (100 \text{ XP})$  - Moyen :  $1.5 \times (150 \text{ XP})$  - Difficile :  $2.0 \times (200 \text{ XP})$  - Expert :  $2.5 \times (250 \text{ XP})$

**Bonus de Score :** - Score 90%+ : +50 XP - Score 80%+ : +30 XP - Score 70%+ : +15 XP - Score 60%+ : +5 XP

**Bonus de Longueur :**  $(\text{Questions} - 10) \times 5 \text{ XP}$  (pour tests > 10 questions)

**Exemple :** Test difficile (20 questions, score 85%) =  $200 + 30 + 50 = 280 \text{ XP}$

#### 1.4.2.2 2. Évaluation de Compétences

- Base : 75 XP
- Bonus de Complétion : +25 XP
- Bonus Score Parfait : +100 XP
- Bonus Multi-Compétences : (Nombre de Compétences - 1) × 10 XP

#### 1.4.2.3 3. Complétion de Profil

- Informations de Base : 50 XP
- Compétences Ajoutées : 25 XP chacune
- Bio Complétée : 30 XP
- CV Téléchargé : 75 XP
- Photo de Profil : 20 XP
- Objectifs de Carrière : 40 XP

#### 1.4.2.4 4. Engagement Quotidien

- Connexion Quotidienne : 10 XP × jours de série (max 30)
- Série Hebdomadaire : 50 XP × nombre de semaines
- Série Mensuelle : 200 XP × nombre de mois
- Premier Test du Jour : 15 XP × jours

#### 1.4.2.5 5. Réalisations

- Premier Score Parfait : 200 XP
- Maître des Tests (10+ tests) : 300 XP
- Maître de Vitesse : 150 XP
- Série d'Amélioration : 100 XP
- Apprenant Polyvalent : 250 XP

### 1.4.3 Progression de Niveau

Niveau	XP Requis	XP Cumulé	Titre
1	0	0	Explorateur de Carrière
2	500	500	Chercheur de Compétences
3	700	1,200	Bâtisseur de Connaissances
4	1,300	2,500	Conquérant de Tests
5	2,000	4,500	Maître des Compétences
6	3,000	7,500	Pro de la Performance
7	4,500	12,000	Atteint l'Excellence
8	6,000	18,000	Champion de Carrière
9	8,000	26,000	Expert de l'Industrie
10	10,000	36,000	Performeur d'Élite
11+	14,000+	50,000+	Professionnel Légendaire

#### 1.4.4 Avantages par Niveau

- **Niveau 1-2** : Accès de base au tableau de bord et aux tests
- **Niveau 3-4** : Analyses avancées et suivi des compétences
- **Niveau 5-6** : Analyse experte et recommandations personnalisées
- **Niveau 7-8** : Insights de leadership et fonctionnalités premium

- **Niveau 9-10** : Statut d'expert de l'industrie et contenu exclusif
- **Niveau 11+** : Avantages de membre élite et conseiller personnel

#### 1.4.5 Calcul de Progression

**Pourcentage de Progression** :  $(\text{XP Actuel} - \text{XP Niveau Actuel}) / (\text{XP Niveau Suivant} - \text{XP Niveau Actuel}) \times 100$

**Exemple** : Utilisateur avec 3,000 XP au Niveau 4 - XP Niveau Actuel : 2,500 - XP Niveau Suivant : 4,500 - Progression :  $(3,000 - 2,500) / (4,500 - 2,500) \times 100 = 25\%$

### 1.5 Conseils pour l'Amélioration

#### 1.5.1 Améliorer Votre Score d'Employabilité

1. **Passez des Tests Diversifiés** : Couvrez toutes les catégories de compétences
2. **Choisissez le Bon Profil** : Sélectionnez le profil qui correspond à vos objectifs de carrière
3. **Concentrez-vous sur les Points Faibles** : Identifiez les catégories à faible score et pratiquez
4. **Refaites les Tests** : Plusieurs tentatives aident à améliorer vos scores moyens
5. **Restez Cohérent** : Les tests réguliers montrent l'engagement et l'amélioration

#### 1.5.2 Maximiser les Gains XP

1. **Engagement Quotidien** : Connectez-vous quotidiennement pour construire des séries
2. **Complétez Votre Profil** : XP facile de la complétion de profil
3. **Passez des Tests Difficiles** : Difficulté plus élevée = plus d'XP
4. **Visez des Scores Élevés** : Les bonus de score ajoutent des XP significatifs
5. **Gagnez des Réalisations** : Gros bonus XP pour les jalons

#### 1.5.3 Obtenir de Meilleures Recommandations

1. **Mettez à Jour Vos Compétences** : Gardez votre liste de compétences à jour
2. **Définissez des Préférences** : Spécifiez la localisation, le salaire et les préférences de travail
3. **Passez des Tests Pertinents** : Concentrez-vous sur les tests liés à vos rôles cibles
4. **Maintenez des Scores Élevés** : Meilleure performance = meilleures correspondances d'emploi
5. **Restez Actif** : L'activité régulière améliore la précision des recommandations

*Ce système de notation est conçu pour fournir des commentaires équitables, complets et exploitables pour vous aider à faire progresser votre carrière. Les algorithmes évoluent continuellement basés sur les tendances de l'industrie et les commentaires des utilisateurs.*