

Contents

1	Guide du Système de Notation JobGate	1
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	1
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	Calcul Détaillé des Compétences Cognitives	3
1.3.3	Types de Recommandations	3
1.4	Expérience et Niveaux (XP)	4
1.4.1	Aperçu du Système XP	4
1.4.2	Sources et Valeurs XP	4
1.4.3	Progression de Niveau	5
1.4.4	Avantages par Niveau	5
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	6
1.5.3	Obtenir de Meilleures Recommandations	6

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. exigences 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. Compétences Cognitives (35% de poids)

- Performance aux tests de raisonnement (verbal, numérique, logique, abstrait, spatial)
- Évaluation des capacités de résolution de problèmes
- Analyse des tendances d'amélioration cognitive
- Cohérence des performances à travers différents types de tests cognitifs

1.3.1.6 6. Score d'Employabilité (10% de poids)

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

1.3.2 Calcul Détaillé des Compétences Cognitives

Les compétences cognitives représentent 35% du score de recommandation et sont calculées comme suit :

1.3.2.1 Composants des Compétences Cognitives : 1. Tests de Raisonnement Verbal (20% du score cognitif) - Compréhension de lecture et analyse de texte - Analogies et relations logiques entre mots - Classification et catégorisation conceptuelle

2. Tests de Raisonnement Numérique (25% du score cognitif) - Calculs mathématiques et interprétation de données - Résolution de problèmes quantitatifs - Analyse de graphiques et tableaux

3. Tests de Raisonnement Logique (20% du score cognitif) - Déduction et induction logique - Pensée critique et analyse d'arguments - Résolution de problèmes séquentiels

4. Tests de Raisonnement Abstrait (15% du score cognitif) - Reconnaissance de motifs et séquences - Pensée conceptuelle et spatiale - Résolution de problèmes non-verbaux

5. Tests Spatiaux et Diagrammatiques (20% du score cognitif) - Rotation mentale et visualisation spatiale - Interprétation de diagrammes et schémas - Raisonnement géométrique

1.3.2.2 Formule de Calcul Cognitif :

$$\text{Score Cognitif} = (\text{Verbal} \times 0.20) + (\text{Numérique} \times 0.25) + (\text{Logique} \times 0.20) + (\text{Abstrait} \times 0.15) + (\text{Spatial} \times 0.20)$$

1.3.2.3 Facteurs d'Ajustement :

- **Cohérence** : Bonus pour des performances stables à travers les tests
- **Amélioration** : Bonus pour les tendances d'amélioration récentes
- **Récence** : Poids plus élevé pour les tests récents (derniers 6 mois)

1.3.3 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 - **Intégration cognitive** : Analyse des exigences cognitives des postes

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 - **Clustering cognitif** : Groupe les candidats par profils cognitifs similaires

Approche Hybride : - Combine plusieurs stratégies de recommandation - Équilibre différents facteurs basés sur votre profil - Apprend continuellement de vos interactions - **Optimisation cognitive** : Ajuste les recommandations selon vos forces cognitives

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 : $(\text{Nombre de Compétences} - 1) \times 10 \text{ XP}$

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 : $10 \text{ XP} \times \text{jours de série (max 30)}$
- Série Hebdomadaire : $50 \text{ XP} \times \text{nombre de semaines}$
- Série Mensuelle : $200 \text{ XP} \times \text{nombre de mois}$
- Premier Test du Jour : $15 \text{ XP} \times \text{jours}$

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.