

Profilez vos offres d'emploi **en 4 clics**,
Mesurez l'adéquation des candidats au profil que vous recherchez **en temps réel**
avec



SemioJob

Logiciel d'aide au recrutement

Présentation :

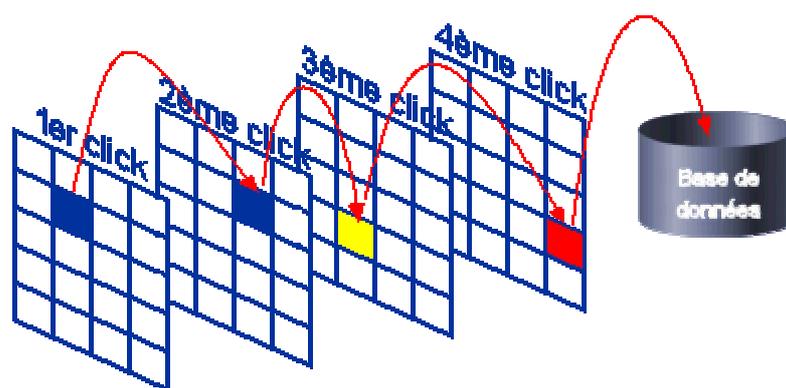
Semiojob est une technologie qui croise des concepts issus de l'intelligence artificielle (web sémantique, réseaux sémantiques, ontologies) et de la sémiotique (théorie de signes) appliqués au recrutement.

La première apporte des modélisations informatiques de domaines, la seconde introduit la variable humaine de l'interprétation.

Le procédé est déposé sous enveloppe Soleau et sur le serveur de Protecra.com.

Principe : on utilise un hyperfiltre .

1. le recruteur parcourt l'hyperfiltre en quatre clics (pour ce prototype) en répondant à des questions précises. Au terme de ce parcours le profil qu'il souhaite pour son offre est catégorisé, décrit par un texte généré automatiquement, validé par ses soins et mémorisé dans une structure d'ordre (une base de données relationnelle).
2. le candidat parcourt le même filtre en répondant aux mêmes questions (la forme grammaticale est adaptée). Au terme de ce parcours son profil relativement à l'offre est catégorisé, décrit par un texte généré automatiquement validé par ses soins et mémorisé dans la même base.
3. Le logiciel évalue alors l'écart entre les deux profils et le mesure par un nombre entier. L'écart zéro correspond à une adéquation parfaite, les écarts positifs à des profils surqualifiés à certains égards, les écarts négatifs à des profils sous-qualifiés.



Filtre autoprofilant à 4 clics

Caractéristiques de l'hyperfiltre:

Il est assemblé à partir de termes spécifiques puisés dans l'abondante littérature des annonces de recrutement. On peut remplacer les mots par des imagettes ou des symboles porteurs de significations équivalentes ; les couleurs utilisées sont significatives. Les termes retenus ont été regroupés en catégories elles-mêmes réparties selon des critères précis en quatre groupes de clics correspondant aux quatre questions successives.

Ajustements de l'hyperfiltre On peut ajuster l'hyperfiltre à des domaines spécifiques en modifiant ou ajoutant des termes dans les tables de choix; on peut le rendre plus sélectif en ajoutant des questions ; on peut cascader des filtres pour affiner un premier profilage grossier en cas d'afflux de candidatures.

Résultats :

Le logiciel Semiojob fournit donc une indication rationnelle et fiable sur l'adéquation des profils des candidats au profil recherché. Il réalise automatiquement le tri des candidatures. D'un point de vue psychologique il fonctionne comme un test projectif. Le prototype présenté est le plus général qui soit puisqu'il est applicable à tout domaine ; cependant il est très facile à modifier en le construisant avec des termes spécifiques empruntés à une ontologie de domaine. Il est susceptible de répondre aux préoccupations bien connues souvent exprimées en matière d'emploi et qui déplorent que des emplois restent vacants alors que des personnes qualifiées pour les occuper sont présentes sur le marché du travail.

Références théoriques :

Le logiciel Semiojob est l'une des applications des travaux publiés du Professeur Robert Marty
Docteur ès-sciences (Mathématiques)
Docteur ès-Lettres et Sciences Humaines (Sémiotique)
Sites web : <http://come.to/robert.marty> <http://www.semiolines.com>

Intelligence artificielle :

"Foliated Semantic Networks : Concepts, facts, Qualities" (1992) COMPUTERS AND MATHEMATICS WITH APPLICATIONS, Vol. 23, n° 6-9, F. Lehmann ed., Pergamon Press, Oxford

SEMANTIC NETWORKS IN ARTIFICIAL INTELLIGENCE, p. 679-696 F. Lehmann ed. Pergamon Press.

Sémiotique :

"L'ALGÈBRE DES SIGNES", (1990), Collection "Foundations of Semiotics", John Benjamins, Amsterdam/Philadelphie, 406 p.

"Foundations of a mathematical semiotics", MATHEMATICAL ASPECTS OF NATURAL AND FORMAL LANGUAGES, G. Paun ed., World Scientific Series in Computer Science, Vol.43 (1994), World Scientific Publishing Co. Pte.Ltd. Singapore, 257-273. "

En savoir plus sur Semiojob

L'approche catégorielle de SemioJob

Semiojob est la première application au domaine du recrutement de technologies issues de la recherche en Intelligence Artificielle et en Sémiotique (Théorie des Signes).

Recruteur et candidats sont mis en relation au moyen d'un ensemble de fichiers interconnectés appelé filtre autoprofilant ou hyperfiltre. Cet ensemble modélise le champ du recrutement en combinant ses concepts essentiels, ses pratiques, les désirs et les sentiments de ses acteurs, en règle générale tout ce qui détermine les comportements.

Semiojob combine donc une approche mathématique formelle avec une catégorisation issue d'une approche relevant des Sciences humaines dans le champ du recrutement.

Semiojob relève clairement des méthodes qualitatives mais s'oppose aux méthodes irrationnelles (c'est-à-dire non fondées en raison) s'inspirant de fausses sciences qu'il n'est pas nécessaire de nommer car elles sont présentes dans tous les esprits.

Le recruteur parcourt le filtre en quatre (4) clics. Il répond à chaque fois à une question précise en choisissant dans un tableau de réponses. Il définit ainsi le profil idéal du candidat qu'il souhaite recruter. Ce profil est codé et mémorisé. Clairement, d'un point de vue psychologique, ce choix est une projection. Contrairement aux tests projectifs généralistes il ne s'agit pas d'un test de personnalité classique mais d'un test de personnalité confrontée à une situation modélisée de recrutement. Les résultats sont donc directement pertinents et ne nécessitent pas une interprétation pour imaginer quel pourrait être le comportement de tel ou tel type d'individu dans la situation concrète qui l'attend.

Le candidat parcourt de façon indépendante le même filtre et répond aux mêmes questions. Il se profile à son tour. Le candidat se projette donc sur le même donné spécifique. La comparaison des parcours (profils) obtenus est donc parfaitement légitime et tout à fait significative car elle relève du fait et non de l'interprétation. Le candidat a choisi et, du même coup, a éliminé. Il s'est révélé dans ce parcours comme il est, tel qu'il est, à ce moment de son histoire personnelle.

Le logiciel Semiojob compare ce profil au profil idéal enregistré. Il fournit une échelle d'adéquation à ce profil. Il classe les candidatures selon les proximités ainsi évaluées. Le tri est entièrement automatisé. Le recruteur reçoit les candidatures classifiées assorties d'un texte explicatif généré automatiquement.

Semiojob réduit la complexité et la diversité à l'aide de catégories librement choisies par les acteurs du recrutement : il constitue rien moins qu'une interface facilitante et permet de brûler les étapes en faisant l'économie des moments les plus pénibles et les plus obscurs de cette pratique économique et sociale cruciale pour tous. Les acteurs qu'il met en rapport de face à face ont assurés a priori d'avoir des vues communes sur l'entreprise, sa culture et son fonctionnement. Facilité, efficacité, rationalité.....

Disposition pratiques du logiciel SemioJob

Tout profil est donc déterminé en 4 clics de souris sur des tableaux à choix unique en réponse à une question (le nombre 4 n'a rien d'impératif; on peut construire des hyperfiltres à un nombre arbitraire de clics).

Les réponses aux questions concernent successivement, selon que l'on est recruteur ou candidat :

- la vision a priori que le recruteur souhaite ou que le candidat a de l'entreprise qui recrute
- la perception a priori que le recruteur souhaite ou que le candidat a de son positionnement dans l'entreprise
- les compétences souhaitées par le recruteur ou attestées par le candidat

- la performance attendue par le recruteur ou celle que pense devoir réaliser le candidat.

Cet ensemble de questions et les réponses possibles qui sont proposées est sous-tendu par une ontologie du recrutement comprise au sens le plus large incluant la prise en compte de ses acteurs. La question des ontologies (en gros un ensemble organisé de concepts et d'entités) est au centre des problématiques du web sémantique. Elle est en cours de standardisation par le consortium du W3C et par l'IEEE.

Le filtre débouche sur 292 profils possibles (dans l'état actuel du prototype, mais ce nombre est paramétrable); il est placé dans un répertoire sur le serveur de l'entreprise. L'entreprise détermine elle-même le ou les profils qu'elle recherche. Les candidats éventuels n'ont pas connaissance de ces profils.

L'entreprise n'a plus qu'à inviter les postulants à se rendre sur son site par tous moyens de communication à sa convenance. Elle peut demander aux candidats spontanés de se profiler.

Tous les éléments du filtre peuvent être modifiés pour répondre à toute demande spécifique de l'entreprise. Tout postulant qui passe dans le filtre est profilé. Dans la version finale, l'écart entre son profil et le profil idéal, mesuré à l'intention du recruteur, peut automatiser l'envoi d'une lettre (refus ou bien invitation pour un entretien) selon la valeur de l'écart. **Le tri des candidatures est donc entièrement automatisé** et paramétrable dans toutes ses caractéristiques. De plus, l'entreprise peut se constituer à peu de frais une base de profils qualifiés qui s'agrandit sans cesse. Au cours du temps, les enseignements tirés de l'observation du fonctionnement du filtre permettront de l'adapter encore mieux aux caractéristiques spécifiques de l'entreprise.

Le logiciel Semiojob a été développé en collaboration avec la société ADCI.

Déroulement du e-recrutement

Le tableau ci dessous indique, dans l'ordre, les questions auxquelles doivent répondre le recruteur (première colonne) et le candidat (deuxième colonne) étant entendu que les possibilités de réponse sont les mêmes.

N° d'ordre	Recruteur	Candidat
1	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser la perception de votre entreprise que doit avoir, selon vous, le candidat que vous recherchez	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser votre perception de l'entreprise dans laquelle vous souhaitez travailler
2	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser les ambitions du candidat que vous recherchez	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser la perception de votre trajectoire ou de votre activité dans cette entreprise
3	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser les compétences ou capacités attestées que doit mettre en oeuvre le candidat dans l'entreprise	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser les compétences ou capacités attestées que vous pensez pouvoir mettre en oeuvre dans cette entreprise
4	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser la performance que vous attendez du candidat au poste que vous offrez	Choisissez le terme qui vous paraît le mieux caractériser la performance que vous pensez pouvoir réaliser dans cette entreprise

Les profils sont catégorisés en classes et le logiciel SemioJob calcule pour chaque candidat l'écart de qualification en plus ou en moins par rapport au profil défini par le recruteur.

Profilage absolu

Le logiciel Semiojob peut-être utilisé pour profiler les candidats, sans référence à un profil prédéterminé. Cet usage est conseillé dans les cas où l'entreprise qui recrute n'a pas encore déterminé avec précision ses exigences en matière de profil.

Le recours au profilage absolu constitue alors un moyen de préciser ces exigences en faisant émerger des catégories mieux adaptées que d'autres à la culture de l'entreprise.

SemioJob : Informations commerciales

Semiojob n'est que l'une des applications possibles des technologies croisées de l'intelligence artificielle et de la sémiotique.

Pour en savoir plus visitez www.semiolines.com .

Informations sur les conditions d'exploitation du logiciel :

Contrat d'exploitation, adaptation , paramétrage :

Robert Marty

Semiolines

Siret : 339 485 229 00027

3 rue Amiral Ribeil 66000 Perpignan

Tél : 04 68 34 02 67

marty@semiojob.com

Développement, mise en oeuvre :

SARL ADCI

34, rue de l'Amandier

34000 Montpellier

Tel: 04.67.60.46.43

contact@emploi-lr.com

La présentation multimédia interactive a été conçue et réalisée par **Patrick BENALET**

patrick.benazet@libertysurf.fr