

#recrutement



Comprendre les biais cognitifs dans le recrutement

Les tips de La Ressource Humaine

Biais cognitifs : définition

La notion de biais cognitif a été introduite en 1970 par les psychologues américains Amos Tversky et Daniel Kahneman.

Il s'agit de raccourcis mentaux inconscients qui nous influencent notre jugement.

Les processus de recrutement sont souvent empreints de biais cognitifs en raison de la multitude d'informations à traiter qu'ils impliquent.



Le biais de confirmation

Il nous incite à traiter uniquement les informations qui vont dans le sens de nos croyances déjà établies, de nos jugements et décisions passées.

Il amène le recruteur à chercher à confirmer la première impression qu'il aura eue du candidat.

Par exemple, si un candidat a multiplié les expériences courtes, il peut vous donner une impression d'instabilité. Pendant l'entretien, vous allez retenir les éléments qui viennent confirmer cette première impression.



Le biais de projection

Le biais de projection nous incite à favoriser les individus qui pensent comme nous ou qui nous ressemblent.

Il est très courant dans le recrutement, par exemple quand vous jugez avec bienveillance un candidat qui a fait la même école que vous, ou qui a les mêmes loisirs.

Ce biais a pour conséquence de valoriser les candidats sur des critères qui ne sont pas pertinents pour votre besoin.



Le biais de stéréotype

Le biais de stéréotype nous amène à généraliser et à tirer des conclusions hâtives sans considérer l'ensemble des informations à notre disposition.

Ils peuvent par exemple nous amener à penser qu'un candidat qui n'a jamais pratiqué de sports collectifs n'aura pas l'esprit d'équipe.

Ces généralisations, souvent infondées, peuvent amener le recruteur à omettre d'autres informations importantes dans la candidature, et à flirter avec des pratiques discriminatoires.



L'effet de récence

L'effet de récence est directement lié au fonctionnement de notre mémoire.

Nous avons tendance à mieux nous souvenir des dernières informations auxquelles nous avons été confrontés.

Dès lors, le recruteur pourrait privilégier sans fondement les derniers candidats rencontrés au détriment des premiers.



4 conseils pour limiter l'impact des biais de recrutement

- définissez clairement votre besoin et les compétences attendues avec la création d'un profil de poste
- structurez votre processus de recrutement avec la création d'une scorecard et la mise en place d'entretiens structurés
- faites des comptes-rendus d'entretiens pour ne rien oublier des candidats rencontrés
- intégrez plusieurs interlocuteurs au processus de recrutement pour avoir différents avis



#recrutement



Ce contenu vous a été utile ?

- ♥ Un like
- 💬 Un commentaire
- 🔖 Sauvegarder pour plus tard