

# Biais de recrutement :

La mind map pour voir les choses bien en face

Menez des recrutements plus objectifs et équitables qui laissent place à la diversité et à l'inclusion

## Et si c'était un biais de recrutement ?

Les pensées pendant l'entretien révélant un biais de recrutement

Le biais de recrutement correspondant à la pensée

La façon dont se répercute le biais dans l'entretien de recrutement

Des solutions pour éviter les biais dans vos recrutements

"Le candidat me rappelle moi à son âge", "On a fait la même école, ça me parle", "On est sur la même longueur d'ondes"

Biais de similarité

Favoriser les personnes qui nous ressemblent

- Recrutements structurés
- Recrutements collaboratifs
- Téléchargez notre Grille d'Évaluation de l'Entretien

"Je le/la sens bien, c'est un bon profil"

Effet de Halo

Une seule caractéristique résume l'ensemble

- Découpez l'entretien en critères évaluable et notés indépendamment
- Téléchargez notre Scorecard de Recrutement

"Le premier candidat m'avait pourtant semblé bon, mais finalement..." "Je commence à avoir une meilleure idée de ce que je veux"

Effet de contraste

Comparer les candidats entre eux plutôt qu'à partir de critères fixes

- Définissez des critères identiques pour évaluer chaque candidat équitablement

"J'ai déjà une idée sur lui/elle, je vais vérifier si j'ai raison", "Je vais creuser ce qui confirme mon ressenti"

Biais de confirmation

Les questions visent à confirmer une opinion de départ, elles sont orientées sur une première impression

- Utilisez une trame d'entretien commune pour tous vos candidats

"Avec un parcours comme celui-là, ça ne peut être qu'un bon profil !", "Pas besoin de creuser, son CV parle pour lui/elle"

Biais d'ancrage

Les informations sur le CV prédominent

- Anonymisez les CV en retirant les noms, photos, écoles...

"Est-ce qu'il/elle sera à la hauteur dans ce type d'environnement ?", "Est-ce qu'il/elle va savoir s'imposer face à l'équipe ?", "Je ne sais pas si c'est un univers pour elle/lui..."

Biais liés au genre

Tendance à considérer que tel poste est fait pour tel genre et à écarter le genre inhabituel

- Informez-vous sur l'inclusion dans les recrutements
- Anonymisez les tests techniques de vos candidats

"Il/elle est peut-être un peu jeune pour ce genre de poste", "Est-ce qu'il/elle va savoir s'adapter aux outils ?", "Est-ce qu'il/elle sera assez dynamique ?"

Biais de l'âge

Considérer l'âge comme un critère de sélection

- Considérez uniquement les exemples concrets de résultats et de performance

"Avec ce diplôme, il/elle doit être bon", "On ne forme pas n'importe qui"

Biais de formation

Les écoles et les diplômes prédominent sur les compétences réelles du candidat

- Privilégiez l'évaluation sur des cas pratiques ou des tests plutôt que sur le parcours académique

"Il est habillé tout en noir, il doit être austère"

Biais d'apparence

Le style vestimentaire, la corpulence, la beauté sont des critères d'évaluation du candidat

- Pratiquez les entretiens à distance
- Anonymisez les CV directement dans votre ATS et si possible les entretiens

"On vient de la même région"

Biais d'affinité culturelle

Favoriser les candidats qui ont les mêmes codes sociaux ou langagiers, les mêmes origines, une culture identique

- Favorisez les entretiens collaboratifs en multipliant les collaborateurs d'origines, de cultures et de personnalités différentes