

Comment lutter contre le biais de prototype dans le recrutement ?

Le recrutement non discriminatoire est essentiel dans la mise en œuvre d'une politique de diversité efficace au sein de l'entreprise. Cependant, les biais de prototypes peuvent influencer, à l'insu des recruteurs, les décisions d'embauche. Ces biais limitent la diversité des talents et compromettent l'équité du processus de recrutement. Comprendre et éviter ces préjugés est donc un défi important pour les professionnels des ressources humaines désireux d'optimiser leur pratique de recrutement.

Qu'est-ce que le biais de prototype ?

Les biais de prototypes sont des idées préconçues de ce à quoi le "candidat idéal" pour un certain poste devrait ressembler. Ces images mentales influencent la perception des recruteurs et les amènent à privilégier des candidats qui correspondent à l'image qu'ils recherchent.

Ces biais peuvent être basés sur des caractéristiques telles que l'âge, le sexe, l'ethnie ou, même, des traits de personnalité. Par exemple, un biais de prototype peut amener à penser qu'un bon leader doit savoir s'affirmer et être imposant, excluant ainsi des candidats au leadership plus réservé mais potentiellement tout aussi compétents.

Les biais de prototype peuvent mener à une évaluation inégale des candidats qui ne correspondent pas à cette image, entraîner une homogénéité dans le personnel recruté. Ce phénomène peut nuire à la diversité des compétences au sein de l'entreprise, réduire la créativité et l'échange de critiques constructives menant à une précision des opinions.

Stratégies de lutte contre les biais de prototypes

Pour lutter contre les biais de prototype et leur impact, il est important de sensibiliser sur le sujet afin de mieux les comprendre et les atténuer.

La formation sur la diversité et la sensibilisation aux biais

Une formation sur la diversité et l'inclusion est également essentielle pour remettre en question les stéréotypes et favoriser une meilleure compréhension et acceptation des

différences. Il est important que les recruteurs et les managers soient formés pour reconnaître et gérer leurs propres biais inconscients. Des ateliers pratiques et des simulations d'entretien peuvent aider les recruteurs à reconnaître et à gérer leurs propres biais.

La diversification des équipes est une autre approche efficace pour réduire les biais de prototype. Les équipes diversifiées apportent des perspectives différentes qui remettent en question les stéréotypes et favorisent une prise de décision plus équilibrée.

Enfin, il est essentiel de mettre en place des mécanismes de surveillance et de responsabilité pour détecter et corriger les biais de prototype. Cela peut inclure des audits réguliers, des examens par des pairs et des mécanismes de signalement.

L'objectif de ces stratégies de lutte est de créer un processus d'évaluation plus équitable et basé sur les compétences réelles des candidats plutôt que sur des jugements subjectifs.

Les outils de lutte contre la discrimination

Notre plateforme en ligne, [Le Déclicheur](#), permet d'identifier et de déconstruire les principaux stéréotypes. Il s'agit d'un outil de sensibilisation ludique. Par le biais des TAI (Tests d'Associations Implicites) et différents jeux digitaux, vos équipes pourront estimer la force des associations qu'ils font entre différents concepts et en savoir plus sur les stéréotypes.

A Compétence Egale propose également une formation pour [recruter sans discriminer](#). Cette formation donne des outils et des méthodes aux recruteurs et aux managers pour avoir un processus de recrutement non discriminatoire, de la rédaction des annonces jusqu'aux questions durant l'entretien.

Des offres d'emploi neutres et inclusives

Il est important de rédiger des offres d'emploi en utilisant un langage neutre et inclusif afin d'attirer un éventail plus large de candidats. Il convient également d'éviter des termes qui peuvent décourager certains groupes à postuler et se concentrer plutôt sur les compétences requises pour le poste afin de favoriser une base de candidats plus diversifiée et un processus de recrutement plus juste.

En utilisant notre outil l'Analyseur d'A Compétence Egale, vous avez la possibilité de recevoir une évaluation impartiale pour identifier rapidement tout biais exclusif ou mention

prohibée dans votre offre d'emploi. Ceci vous permettra d'améliorer l'inclusivité de votre offre.

Outils de sélection

L'utilisation d'outils de tri de CV basés sur les compétences permet de réduire les biais en se concentrant sur les qualifications objectives des candidats. L'intelligence artificielle peut servir de filtre initial pour s'assurer que les candidats sélectionnés pour les entretiens le sont sur la base de critères pertinents et non de biais. Il est important d'assurer une supervision humaine, elle-même diversifiée, pour limiter le risque de reproduction sociale (même diplôme, même école, même type de profil).

La préparation des entretiens

Le guide d'entretien

Un guide d'entretien basé sur les compétences garantit que tous les candidats seront évalués de manière égale. Cela permet de réduire la marge d'interprétation personnelle et de favoriser l'objectivité. Pour cela, nous vous conseillons de répertorier un ensemble de questions à poser à tous les candidats avant l'entretien.

Les grilles d'évaluation

Les grilles d'évaluation standardisées peuvent également aider à comparer équitablement les candidats en fonction de critères définis et pertinents. Ces critères doivent être directement liés aux exigences du poste : les compétences requises, les qualifications et les qualités nécessaires pour occuper le poste. Ils ne doivent pas être influencés par des préjugés.

La lutte contre les biais de prototypes dans le recrutement est une démarche nécessaire pour créer des opportunités égales pour tous les candidats. Elle exige de former le personnel de recrutement et de bien préparer chaque étape du processus de recrutement. En agissant ainsi, les entreprises pourront obtenir une diversité de talents.