

Les 10 biais les plus récurrents dans le recrutement

Aussi attentifs que puissent être les recruteurs, des biais inconscients peuvent se manifester au cours du processus de recrutement. Ces biais peuvent impacter négativement le processus de sélection et priver l'entreprise de candidats talentueux. Dans un même temps, ils peuvent créer de réelles inégalités en privant certains candidats d'accès à des postes. Pour éviter cela et mener un recrutement objectif et juste, il est important d'avoir conscience des biais cognitifs à l'œuvre. Découvrez les 10 biais les plus couramment rencontrés dans le recrutement.

Qu'est-ce qu'un biais cognitif ?

Un biais cognitif fait référence à un préjugé, souvent inconscient, qui, dans le cas d'un processus de recrutement, affecte la capacité d'un recruteur à évaluer un candidat de manière objective. Cette tendance à juger selon des critères subjectifs peut être influencée par une variété de facteurs, tels que l'apparence physique, l'âge, le genre, l'origine ethnique, le niveau d'éducation, et d'autres encore¹. Ces biais peuvent entraîner une altération du jugement et conduire à des décisions discriminatoires. C'est pourquoi, il est essentiel que les professionnels des ressources humaines en prennent conscience afin de mettre en œuvre des stratégies pour les minimiser et garantir un recrutement équitable.

3 biais liés à la mémoire qui peuvent impacter le jugement du recruteur

Dans le domaine du recrutement, trois biais liés à la mémoire peuvent altérer le jugement du recruteur.

L'effet de récence : favoriser les derniers candidats

L'effet de récence, se réfère à la tendance naturelle à se rappeler plus facilement des informations les plus récemment acquises². Dans le contexte du recrutement, cela peut se traduire par une préférence involontaire pour les derniers candidats reçus, surtout si leurs qualifications et leur histoire ont marqué positivement le recruteur.

L'effet de simple exposition : accorder plus de bienveillance évoquant une situation vécue

L'effet de simple exposition se manifeste lorsque nous développons un sentiment plus positif envers une personne simplement parce que nous l'avons déjà rencontrée ou entendu parler d'elle dans un contexte particulier³. Cet effet s'étend également au domaine du recrutement, où les recruteurs pourraient inconsciemment privilégier un

candidat sur la base d'une familiarité préexistante. Cette familiarité souvent inconsciente, crée une confiance par défaut.

L'effet de primauté : la première information reçue devient déterminante

L'effet de primauté, également connu sous le nom de biais de première impression, joue un rôle important dans la formation de nos jugements et perceptions. Cette tendance psychologique met en évidence notre propension à accorder une importance disproportionnée aux premières informations reçues⁴. Contrairement à l'effet de récence, qui valorise les informations les plus récentes, l'effet de primauté souligne l'importance des premières impressions. Par exemple, dans un contexte de recrutement, si un candidat arrive en retard à un entretien, cette première impression négative peut fortement influencer le jugement du recruteur, même si le candidat présente par la suite des qualifications et des compétences exceptionnelles. Ce phénomène démontre combien nos jugements peuvent être façonnés par une seule expérience initiale, bonne ou mauvaise.

3 biais qui confortent nos intuitions

Le biais de projection : qui se ressemble s'assemble

Le biais de projection, souvent résumé par l'adage "*qui se ressemble s'assemble*", est un phénomène psychologique qui consiste à attribuer plus de qualités et de confiance aux personnes qui semblent penser comme nous⁵. Dans le contexte du recrutement, les recruteurs peuvent être enclins à favoriser les candidats dans lesquels ils s'identifient, parfois au détriment de l'objectivité et de l'équité.

Le biais de stéréotype : nos convictions prennent le dessus

Le biais de stéréotype, également appelé le « *biais d'association* » ou encore le « *biais de généralisation excessive* », survient lorsque nous tirons des conclusions hâtives en nous appuyant sur un ensemble d'informations que nous estimons suffisantes pour émettre un jugement⁶. Par exemple, dans le milieu professionnel, ce biais peut se manifester lorsqu'un recruteur conclut qu'un candidat issu d'une grande école possède nécessairement plus de rigueur qu'un autre dont la formation semble moins prestigieuse. Ce type de raisonnement, basé sur des stéréotypes, peut conduire à des évaluations inexactes et injustes.

Le biais de confirmation

Le biais de confirmation se manifeste lorsque nous favorisons les informations qui confirment nos croyances, tout en ignorant ou en minimisant ceux qui les contredisent⁷.

Par exemple, dans le cadre d'un recrutement, imaginons un recruteur qui a une impression favorable d'un candidat dès le début de l'entretien. Sous l'effet du biais de confirmation, ce recruteur pourrait inconsciemment chercher et accorder plus d'importance aux informations qui renforcent sa première impression positive, tout en minimisant ou en ignorant les signaux qui pourraient suggérer des incompatibilités avec le poste.

D'autres biais cognitifs à connaître

Le biais de cadrage : orienter l'entretien pour confirmer ses préjugés

Le biais de cadrage apparaît lorsque le recruteur formule ses questions de manière à orienter les réponses du candidat, confirmant ainsi ses préjugés préexistants⁸. Par exemple, si un recruteur a un a priori sur un candidat – qu'il soit positif ou négatif – il peut inconsciemment poser des questions qui guident le candidat à fournir des réponses qui renforcent ce préjugé.

Le biais d'extraordinarité : un attrait pour un candidat qui possède une caractéristique hors du commun

Le biais d'extraordinarité apparaît lorsque le recruteur développe un attrait pour un candidat possédant une caractéristique hors du commun, souvent non liée directement à la compétence professionnelle requise pour le poste⁹. Par exemple, un candidat peut se distinguer par son excellence dans une activité sportive, une réalisation artistique, ou un parcours de vie unique. Le danger de ce biais réside dans le fait que le recruteur peut, consciemment ou non, juger positivement le candidat dans tous les domaines, en extrapolant cette caractéristique extraordinaire à des compétences professionnelles.

L'effet Dunning-Kruger : les meilleurs se sous-estiment et les débutants se surestiment

L'effet Dunning-Kruger révèle une ironie troublante dans la manière dont les individus évaluent leurs propres compétences. Selon cet effet, les personnes peu qualifiées ont tendance à faire preuve d'une "surconfiance", les amenant à surestimer leurs capacités et à ne pas reconnaître leurs faiblesses. En revanche, les personnes plus compétentes ont souvent tendance à sous-évaluer leurs propres compétences¹⁰.

Le biais de sévérité ou de bienveillance : un jugement en fonction des traits de caractère du recruteur

Le biais de sévérité ou de bienveillance se manifeste lorsque les jugements d'un recruteur sur un candidat sont influencés par ses propres traits de caractère et expériences passées. Ainsi, un recruteur avec une inclination naturelle à la bienveillance peut faire preuve de tolérance et d'indulgence envers certaines faiblesses ou erreurs d'un candidat,

tandis qu'un autre avec un trait de caractère plus sévère pourrait se montrer moins tolérant et plus critique face aux mêmes comportements. Cette divergence dans l'approche de l'évaluation peut avoir un impact sur les décisions de recrutement.

Il est important que chacun prenne conscience des biais pouvant intervenir de manière presque automatique pour limiter leur impact sur le recrutement et recruter de manière égalitaire et juste.

Pour recruter efficacement et objectivement, et encourager de fait la diversité, pensez notamment aux formations de l'association A Compétence Egale pour des recrutements sans discrimination !

–

Sources :

¹Van Loon, M. (2018), « Biais cognitifs », version académique, dans M. Kristanek (dir.), l'Encyclopédie philosophique.

²Postman, L., & Phillips, L. W. (1965). Short-term temporal changes in free recall. *Quarterly Journal of Experimental Psychology*

³Zajonc, Robert B. (1968), « Attitudinal Effects of Mere Exposure », *Journal of Personality and Social Psychology Monographs*, vol. 9

⁴Ministère de l'éducation, "Fiche outil n° 0 : biais cognitifs", Guide recruter sans discriminer.

⁵Idem

⁶Idem

⁷Idem

⁸Ministère de l'éducation, "Fiche outil n° 0 : biais cognitifs", Guide recruter sans discriminer.

⁹Idem

¹⁰Idem