

RECRUTER SANS DISCRIMINER : Dépassez vos biais inconscients!



Dépassez vos biais inconscients !

Vous avez suivi le module e-learning proposé par Unia. Vous y avez découvert :

- Ce que sont les biais cognitifs.
- Comment certains d'entre eux peuvent inconsciemment influencer vos processus de recrutement et vous amener, sans le vouloir, à discriminer des candidats.
- Des conseils pour éviter ou atténuer l'effet de vos biais cognitifs et ainsi faire preuve d'un comportement le plus neutre possible.



Ce document synthétise vos apprentissages.

N'hésitez pas à le relire lors de chaque processus de recrutement que vous mettez en place !

Rappelez-vous :

Nos biais sont tenaces ! Plus vous en prendrez conscience, plus vous arriverez à en prendre distance.

Bon recrutement !

La discrimination à l'embauche



La discrimination à l'embauche est interdite par la loi belge.

On parle d'une discrimination à l'embauche lorsqu'on traite une personne différemment d'une autre, sur base **d'un critère protégé et sans que cette distinction puisse être justifiée**.

Pour en savoir plus, retrouvez sur [eDiv](#) :

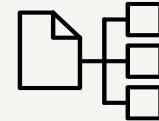
[Le module e-learning LOI](#)



[Un résumé de ce module](#)



[Un schéma récapitulatif](#)



Les biais cognitifs : de quoi s'agit-il ?

Les biais cognitifs sont des **déviations systématiques de la pensée logique et rationnelle**, qui influencent notre jugement de manière inconsciente et qui peuvent entraîner des prises de décision discriminatoires.

Tout le monde a des biais cognitifs. Ils résultent du fonctionnement normal de notre cerveau.

Leur fonction principale est de permettre à notre cerveau d'économiser du temps et de l'énergie en développant des raccourcis mentaux afin de:

- prendre des décisions plus rapidement.
- faire face à un trop-plein d'informations et en privilégier certaines.
- maintenir une forme de cohérence de pensée grâce à des raccourcis et connexions entre différentes données.

Mais **cela n'est pas sans conséquence** : notre capacité de raisonnement et de jugement s'en trouve bien souvent altérée.

Rappelez-vous de l'expérience de la danseuse en rotation ou de celle de la vache (qui, vraiment, ne boit que de l'eau).

Daniel Kahneman a ainsi décrit **deux modes de raisonnement chez l'être humain** :



- Notre **système 1** qui est rapide, intuitif, involontaire et automatique. Il nous demande peu d'efforts.
- Notre **système 2** qui est plus lent et nécessite de la concentration et de l'attention.

Dans le cadre d'un recrutement, tout l'enjeu pour prendre les meilleures décisions et éviter toute forme de discrimination va donc être de :

- **prendre conscience** de tous ces biais activés par notre **système 1**.
- **les dépasser** en mettant en œuvre notre **système 2**.

Les principaux biais cognitifs en jeu dans le recrutement

Biais	Dans les différentes saynètes, souvenez-vous de ...
Biais d'angle mort Incapacité à reconnaître ses propres biais cognitifs tout en identifiant facilement ceux des autres.	« <i>Boh oui, mais j'ai fait un e-learning récemment, je pense que je suis bien immunisée contre tout ça !</i> » (Inès en réponse à Stéphane lorsqu'il lui explique avoir lu un article sur les biais cognitifs)
Biais de stéréotype Attribuer à quelqu'un des caractéristiques simplifiées que nous généralisons au groupe auquel cette personne appartient, sans disposer d'informations allant en ce sens.	« <i>(...) j'imagine quand même mal un homme dans cette fonction. Et pas sûre que ça plairait aux parents</i> » (Inès dans la sélection des candidatures)
Biais de primauté Tendance à mieux se souvenir des premières informations qu'on a reçues	« <i>Ah oui, Myriam Peeters, je ne m'en souvenais plus très bien, son CV était au milieu de la pile</i> » (Inès qui ne se souvient plus très bien de cette candidature qui ne se trouvait pas dans les premières candidatures dont elle a pris connaissance)
Biais de récence Tendance à mieux se souvenir des dernières informations qu'on a reçues.	« <i>Ah oui, Myriam Peeters, je ne m'en souvenais plus très bien, son CV était au milieu de la pile</i> » (Inès qui ne se souvient plus très bien de cette candidature qui ne se trouvait dans les dernières candidatures dont elle a pris connaissance)
Biais de similarité Tendance à privilégier les candidats et candidates appartenant à nos groupes d'appartenance ou au groupe déjà établi.	« <i>Elle a 20 ans de plus que le reste de l'équipe, j'ai un peu peur pour l'ambiance</i> » (Inès à propos de Myriam dans la sélection des candidatures)
Effet de halo Une caractéristique jugée positive chez une personne a tendance à rendre plus positives les autres caractéristiques de cette personne. L'inverse de l'effet de halo est appelé l'effet de Horn.	« <i>Rien que dans sa façon de mettre son CV en page on sent que c'est quelqu'un de dynamique et créatif. Vivement la rencontrer !</i> » (Stéphane à propos du CV de Tania)
Biais d'extraordinaireté Tendance à valoriser ou surévaluer ce qui sort de l'ordinaire, ce qui est rare ou très spécifique.	« <i>- Et tu as vu qu'elle a fait le tour du monde à vélo ? - Oui, ça c'est quelque chose !</i> » (Inès et Stéphane à propos du CV de Tania)

Les principaux biais cognitifs en jeu dans le recrutement

Biais	Dans les différentes saynètes, souvenez-vous de ...
Biais de simple exposition Tendance à valoriser les personnes déjà rencontrées auparavant. Plus nous avons de contacts ou d'expérience, plus notre attitude est positive.	« <i>Ah oui, c'est quelqu'un qui était dans le club de course de mon mari, c'est une fille vraiment géniale</i> » (Stéphane, à propos d'une candidature sur laquelle il a mis un point d'exclamation)
Biais de cadrage Tendance à orienter ses questions en fonction des représentations/attentes que l'on a de la personne.	« <i>On voit d'emblée que vous êtes très souriante, vous avez sans doute un bon contact avec les enfants?</i> » (Inès lors de l'entretien de Tania)
Biais de confirmation Tendance à chercher, sélectionner, interpréter et mémoriser les informations de manière à confirmer ses idées préconçues et accorder moins de poids aux hypothèses et informations jouant en défaveur de ses conceptions.	« <i>Vous serez donc disponible au maximum deux soirs ? L'important c'est que vous soyiez ouverte à la flexibilité. Et puis on verra bien, on peut s'arranger.</i> » (Stéphane lors de l'entretien de Tania) « <i>- En tout cas elle a du caractère. Elle a posé beaucoup de questions précises sur le fonctionnement de la crèche lors de l'entretien, c'est quand même assez inhabituel. - Oui, tu vois, je crois qu'elle va être directive avec les autres de l'équipe, ça va être compliqué cette différence d'âge.</i> » (Inès en réponse à la remarque de Stéphane)
Biais de contraste Tendance à surévaluer ou sous-évaluer une personne après une très mauvaise / bonne performance de quelqu'un d'autre.	« <i>En tout cas ça va être dur d'être objectif pour les autres après un si bon entretien...</i> » (Stéphane s'adressant à Inès, à l'issue de l'entretien de Tania)
Biais de première impression Tendance à nous focaliser sur la première impression qu'on a de la personne : sa communication verbale et non-verbale au cours des premières minutes.	« <i>(...) En plus quand elle est entrée, elle ne nous a pas serré la main, ça m'a donné l'impression qu'elle n'est pas respectueuse.</i> » (Inès à propos de l'entretien de Myriam, la candidate plus âgée)



Optez pour un recrutement le plus neutre possible à chaque étape de la procédure.



Consultez [cette check-list](#) contenant de conseils concrets pour limiter l'impact de vos biais cognitifs.