

# RECRUTER SANS DISCRIMINER : **Dépassez vos biais inconscients!**





RECRUTER SANS DISCRIMINER :

# 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](#) :

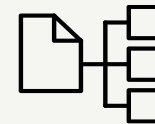
[Le module e-learning LOI](#)



[Un résumé de ce module](#)



[Un schéma récapitulatif](#)





RECRUTER SANS DISCRIMINER : DÉPASSEZ VOS BIAIS INCONSCIENTS !



## 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 ...
<b>Biais d'angle mort</b> 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)
<b>Biais de stéréotype</b> 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)
<b>Biais de primauté</b> 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)
<b>Biais de récence</b> 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)
<b>Biais de similarité</b> 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)
<b>Effet de halo</b> 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)
<b>Biais d'extraordinaireté</b> 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 ...
<b>Biais de simple exposition</b> 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)
<b>Biais de cadrage</b> 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)
<b>Biais de confirmation</b> 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 soyez 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)
<b>Biais de contraste</b> 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)
<b>Biais de première impression</b> 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.