



Biais de perception

Impression générale sur le candidat à partir de premières observations.
Exemple : *le style vestimentaire.*

Attribution de caractéristiques au candidat qui sont liées au contexte.
Exemple : *la nervosité alors que le candidat est reçu en retard par le recruteur.*

Projection des caractéristiques propres au recruteur sur le candidat.
Exemple : *il a travaillé dans le même secteur que moi, cela veut dire que (...).*

Déduction hâtive sur le candidat en fonction de groupe(s) d'appartenance.
Exemple : *il appartient à un groupe sportif, cela veut dire qu'il a l'esprit d'équipe.*

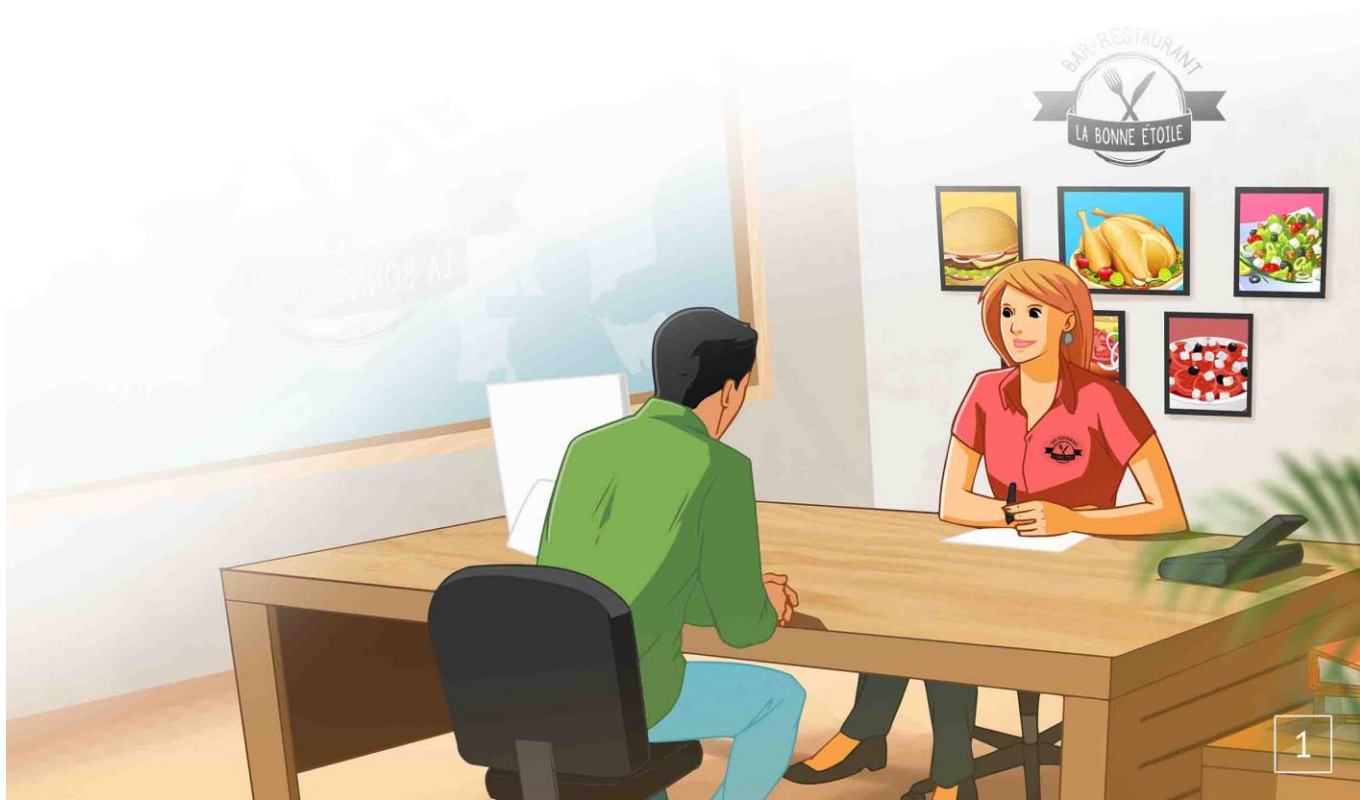
Les bonnes pratiques

Se focaliser sur les réelles compétences du candidat et non sur une impression globale

Prenez toujours en compte le contexte dans lequel est reçu le candidat.
Les facteurs extérieurs peuvent influencer sur son comportement.

Basez vous sur des éléments factuels et objectiviez vos impressions grâce à un questionnement adapté.

Attention aux déductions basées sur des éléments partiels sur le candidat.





Biais de perception

L'effet de contraste

Comparaison anticipée par rapport aux autres candidats déjà reçus.

Exemple : *ce candidat semble être meilleur ou moins bon que le premier rencontré.*

L'effet de cobaye

Réaction différente d'un individu quand il se sent observé ; cela peut le conduire au dépassement ou à l'inhibition.

Exemple : *il est très nerveux.. cela peut impacter la qualité de son travail.*

L'effet de primauté/recence

Tendance du recruteur à se décider trop vite sur les informations recueillies au début ou à la fin de l'entretien.

Exemple : *la première impression est toujours la bonne ou les dernières informations suffisent à prendre une décision.*

L'effet d'attente

Surestimation du candidat pendant l'entretien.

Exemple : *je suis sûre que vous pouvez déjà (...).*

Les bonnes pratiques

Faites confiance à votre pré-sélection et laissez chacun des candidats vous convaincre de ses atouts pour le poste. Votre choix final sera plus éclairé.

Prévoyez deux recruteurs maximum par entretien et répartissez vous le temps de parole dans un ordre cohérent de manière à limiter ce risque.

Basez vous sur l'ensemble des informations que vous aurez recueillies lors de l'entretien pour prendre une décision.

Utilisez toujours un questionnement neutre, pour ne pas influencer la réponse du candidat. Vous pourrez ainsi vous baser sur des éléments de réponse fiables pour appuyer votre jugement.

