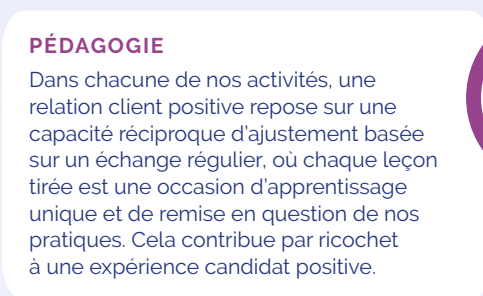
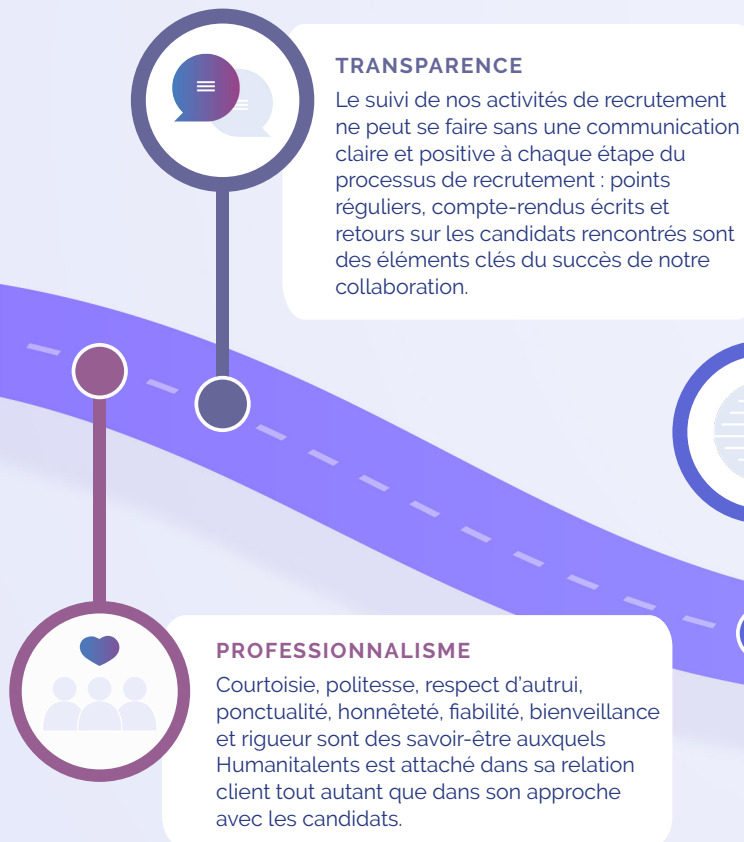


## CHARTRE DU RECRUTEMENT

Cette charte fait partie intégrante de la convention de recrutement que vous avez signée avec notre cabinet.

Les principes que nous nous engageons ensemble à respecter seront nos guides pour une expérience candidat positive.



# \*Biais Inconscients

Notre cerveau dispose d'une capacité limitée d'analyse de l'information. Pour simplifier cette tâche, celui-ci crée des raccourcis, qui sont à l'origine des biais. Dans ce souci de simplification, le cerveau nous amène à prendre des décisions qui manquent d'objectivité et d'impartialité et crée un obstacle majeur à la mise en place d'un processus de recrutement basé sur la diversité et l'équité. Plusieurs types de biais dits « cognitifs » existent en contexte de recrutement.

**Pour chacun d'entre eux, un exemple de question d'introspection est proposé pour illustrer le concept et faire le point sur vos propres biais.**



## LE BIAIS DE PREMIÈRE IMPRESSION :

Les premières impressions ont une forte capacité de distorsion de notre jugement.

*Ai-je tendance à souvent me fier à mon intuition ?*

## LES STÉRÉOTYPES :

Croyances que nous avons sur des candidats en raison de leur appartenance (réelle ou supposée) à un groupe donné.

*Ai-je des attentes différentes à l'égard d'un candidat issu d'un groupe donné pour considérer qu'il dispose des mêmes compétences que les autres candidats ?*

## LES PROTOTYPES :

Ce sont des idées préconçues sur le type de profil que l'on veut recruter et qui écartent d'emblée certains autres profils car ils ne correspondent pas à la vision restreinte du prototype malgré la pertinence ou le potentiel de leur profil.

*Ai-je tendance à accorder plus de crédit à un profil car il est issu d'une école que je connais bien en tant que recruteur ?*

## L'EFFET DE CONTRASTE :

L'effet de contraste réfère directement à notre tendance naturelle à la comparaison, car celle-ci est la base de notre jugement. Se référer aux exigences du poste dans ces circonstances permet de faire une évaluation objective des compétences d'un candidat.

*Ai-je tendance à comparer les candidats pour un même poste entre eux ou suis-je capable de le faire en fonction du profil de compétences attendues (techniques et savoir-être) ?*

## L'EFFET DE HALO :

Il s'agit de la tendance à étendre une qualité d'un candidat à l'ensemble de sa personne. En d'autres termes, il y a généralisation de l'évaluation d'un candidat à partir d'un élément positif.

*Ai-je tendance à atténuer certains points de questionnaire/d'alerte sur un candidat parce qu'il possède une compétence particulièrement utile pour le poste ?*

## LE BIAIS D'ANGLE MORT :

Il s'agit de la facilité à identifier les biais inconscients chez les autres et de la difficulté à les percevoir sur sa propre personne.

*Ai-je tendance à croire que je n'ai pas de biais alors que je suis capable de les percevoir chez les autres ?*

## LES PRÉFÉRENCES PERSONNELLES :

Naturellement, nous avons tendance à être plus indulgent avec les candidats avec lesquels nous pouvons plus facilement nous identifier.

*Ai-je tendance à penser qu'une collaboration sera plus difficile avec un candidat dont je ne partage pas les valeurs, les points de vue ?*

## LE BIAIS D'UNIVERSALITÉ :

Tendance à considérer que notre vision des choses, du monde, est une façon universelle de penser.

*Ai-je tendance à croire que le candidat en face de moi à la même façon de voir les choses que moi, les mêmes priorités, les mêmes attentes ?*