

Exercice BIAIS COGNITIF lors de recrutement -ENTRETIEN

Consigne 1 : identifier pour chacun des situations suivantes s'il s'agit d'un biais cognitif et le cas échéant, indiquer comment s'en prémunir

Situation	Est-ce un biais cognitif ?	Comment le dépasser ?
1. Je suis marqué(e) par le dernier ou le premier candidat.		
2. J'ai déjà rencontré la personne.		
3. Ma première bonne impression induit une conclusion de compétence		
4. Une similitude avec moi (hobby, formation, ...) induit une prédisposition positive		
5. Je pose une question pour vérifier mes hypothèses		
6. Après un très bon entretien avec un candidat, je trouve les autres candidats moins performants		
7. Je donne une valeur forte à quelqu'un qui possède une caractéristique extraordinaire.		
8. Je suis captivé(e) par les paroles de ce candidat ... il est excellent.		
9. « Au bout de 3mn, je sais si la personne convient »		
10. Je fais l'hypothèse d'une compétence du candidat et je l'interroge de manière ouverte : « vous dites être organisé , qu'est ce qui vous permet de dire cela ? »		

Est-ce un biais : quelques éléments de réponse

Situation	Est-ce un Biais Cognitif ?	Comment le dépasser ? 1 : Ne pas interpréter ni conclure 2 : Repérer les compétences 3 : Ne conclure qu'après délibération
1. Je suis marqué(e) par le dernier ou le premier candidat.	NON	Mais risque de Biais lié à la mémorisation, effet de récence et effet de primauté.
2. J'ai déjà rencontré la personne.	NON	Mais risque de Biais car la simple exposition crée un sentiment favorable (ou défavorable)
3. Ma première bonne impression induit une conclusion de compétence	Oui <i>Biais de généralisation et Effet de halo</i>	Observer et questionner
4. Une similitude avec moi (hobby, formation, ...) induit une prédisposition positive	Oui <i>Le biais d'appartenance ou endogroupe</i>	. Une même caractéristique ne signifie pas un même profil
5. Je pose une question pour <u>vérifier</u> mes hypothèses	NON	Mais risque de Biais de cadrage qui conduirait à chercher à obtenir ce que votre impression vous guide
6. Après un très bon entretien avec un candidat, je trouve les autres candidats moins performants	Oui <i>Biais lié à l'effet de contraste</i>	Se recentrer sur les compétences à identifier
7. Je donne une valeur forte à quelqu'un qui possède une caractéristique extraordinaire.	Oui <i>Biais de l'extraordinarité</i>	Se recentrer sur l'ensemble de la grille des compétences et accorder un poids à chaque compétence par ailleurs identifiée
8. Je suis captivé(e) par les paroles de ce candidat ... il est excellent.	Oui <i>Biais de naïveté</i>	Développer son analyse sur les compétences recherchées
9. « Au bout de 3mn, je sais si la personne convient »	Oui <i>Biais de confiance excessive et illusion positive</i>	Plus on est aguerri à l'exercice, plus on est exposé aux biais cognitifs... ! Être factuel et objectif - se référer à la grille de compétences Compléter ses informations - faire préciser, faire développer
10. Je fais l'hypothèse d'une compétence du candidat et je l'interroge de manière ouverte : « vous dites être organisé , qu'est ce qui vous permet de dire cela ? »	NON	Le biais serait la recherche « inconsciente » de la confirmation