La plupart d’entre nous diraient que nous essayons réellement d’agir de manière bien intentionnée, objective et juste. Cependant, les préjugés inconscients qui découlent des expériences que nous avons nous-mêmes vécues avec d’autres personnes et lors de divers événements ou situations ont une influence sur nous. C’est aussi le cas des expériences indirectes qui sont transmises de génération en génération ou apprises de notre culture, des livres ou des médias.

***(Réfléchissez aux préjugés dont vous avez été témoin et vérifiez si vous devez prendre conscience de certains autres.)***

Types de préjugés possibles lors d’une entrevue

| Préjugé | Définition | Exemple | Réflexion (**√**) |
| --- | --- | --- | --- |
| **Syndrome « comme moi »** | Se produit lorsque le candidat ou la candidate présente les mêmes caractéristiques ou champs d’intérêt que la personne qui l’interviewe, ce qui amène cette dernière à omettre des aspects négatifs. | Le candidat ou la candidate a le même champ d’intérêt ou passe-temps, a fréquenté la même école ou a étudié dans le même domaine que la personne qui l’interviewe. |  |
| **Premières impressions ou jugement hâtif** | Cela peut favoriser ou défavoriser le candidat ou la candidate, selon les premières impressions de son intervieweur(se). La personnalité et les premières impressions notées en entrevue ne sont pas de bons moyens de prédire le rendement d’une personne. | L’intervieweur(se) s’entend aussitôt avec le candidat ou la candidate, aime sa façon de parler ou le ton de sa voix ou en a plutôt une perception négative. Dans les deux cas, sa réaction ne repose ni sur la logique ni sur des faits. |  |
| **Effet de halo** | L’intervieweur(se) évalue positivement le candidat ou la candidate en se basant sur une seule caractéristique (comme son assurance, qui pourrait cacher un manque d’expérience dans un domaine en particulier). | Une personne diplômée d’une université prestigieuse est perçue plus favorablement et considérée comme très compétente. |  |
| **Effet de corne** | L’intervieweur(se) évalue négativement le candidat ou la candidate en se basant sur une seule caractéristique. | Le candidat ou la candidate répond mal aux deux premières questions, ce qui porte l’intervieweur(se) à croire que cette personne n’a pas les compétences requises pour le poste. |  |
| **Intuition** | Même s’il est humain d’utiliser des facteurs intuitifs pour évaluer un candidat ou une candidate, l’intuition ne fournit pas assez d’information pour évaluer objectivement chaque aspect de sa compatibilité avec la culture de l’entreprise ou les exigences du poste. L’intuition peut manquer de fiabilité, car on la croit sensible à des facteurs non liés à la décision d’embauche, comme les émotions, la mémoire, etc. | On répond purement à l’instinct plutôt qu’aux facteurs de rendement comportementaux évalués pendant l’entrevue. |  |
| **Tendance moyenne ou centrale** | L’intervieweur(se) a de la difficulté à déterminer quelle personne convient le mieux au poste et attribue la même note à l’ensemble des candidats et candidates. | L’utilisation de questions d’entrevue structurées et d’un outil d’évaluation peut aider à atténuer cette tendance. |  |
| **Contraste ou comparaison** | L’intervieweur(se) compare ou évalue l’ensemble des candidats et candidates en se basant sur une seule caractéristique. Si une personne est particulièrement médiocre, les autres pourraient sembler plus qualifiées qu’elles le sont vraiment. | L’intervieweur(se) risque de favoriser une personne qui se montre sûre de son expérience plutôt qu’une personne qui est plus timide, mais plus compétente. |  |
| **Stéréotypes** | L’intervieweur(se) suppose que le candidat ou la candidate présente certains traits en raison de son appartenance à un certain groupe. | Les femmes ayant des enfants seront souvent absentes du travail. Un vétéran ou une vétérane ne s’adaptera pas bien au travail de bureau. Un candidat sera un meilleur leader qu’une candidate. |  |
| **Effet de l’ordre ou de la primauté** | Cet effet se produit lorsque l’ordre dans lequel on reçoit un candidat ou une candidate en entrevue influe sur la perception de sa performance. L’intervieweur(se) se souvient plus clairement de la plus récente personne interviewée. Des recherches montrent qu’un candidat ou une candidate passable peut s’en sortir mieux si on l’interviewe tout de suite après un candidat ou une candidate médiocre. | L’intervieweur(se) se souvient de la plus récente personne interviewée plus clairement que des personnes interviewées plus tôt. Un outil d’entrevue structuré aide à contrer ce préjugé. |  |
| **Effet de l’indulgence ou de la sévérité** | Cet effet se traduit par une tendance à donner une note élevée ou faible à l’ensemble des candidats et candidates. | Mal à l’aise de donner une note faible, l’intervieweur(se) donne une note élevée à l’ensemble des candidats et candidates ou leur donne une note faible après avoir perçu un manque de compétence. |  |
| **Interférences culturelles** | On parle d’interférences culturelles lorsque les réponses du candidat ou de la candidate ne sont pas fondées sur des faits, mais socialement acceptables. En gros, la personne dit ce qu’elle croit que l’intervieweur(se) veut entendre ou ce qui lui assurera l’emploi. | L’intervieweur(se) réagit positivement aux réponses du candidat ou de la candidate qui vont de pair avec ses priorités. |  |
| **Préjugés non verbaux** | Le langage corporel influence l’intervieweur(se). | Longueur des cheveux, tatouages, poids, façon de parler, manières, vêtements, etc. |  |
|  |

**Pour en savoir plus**

Consultez le site Web d’[[Egale Canada](https://rise.articulate.com/share/fKbP4-FCBZ4IdtXOpyI2VcudDRimq9bS#/lessons/22rIr36htC7nhMEgi8Eq7YbGfz3PaKFB)](https://www.aihr.com/blog/interviewer-bias/) et d’[Academy to Innovate HR](https://www.aihr.com/blog/interviewer-bias/) pour vous informer gratuitement sur les préjugés.

**Source**

Le tableau ci-dessus est le résultat de la consolidation du bon travail réalisé par d’innombrables spécialistes des ressources humaines, de la diversité, de l’équité et de l’inclusion, instructeurs et instructrices de pleine conscience et consultants, consultantes et agences de recrutement et d’embauche qui ont transmis leurs connaissances et les leçons apprises en luttant contre les préjugés inconscients dans les milieux de travail et, plus particulièrement, lors du processus de recrutement, d’entrevue et d’embauche.

**Ressources**

* Academy to Innovate HR : <https://www.aihr.com/blog/interviewer-bias/>
* Égale Canada – Cours sur les préjugés en entrevue (Défi 50-30) : [https://rise.articulate.com/share/fKbP4-FCBZ4IdtXOpyI2VcudDRimq9bS](https://rise.articulate.com/share/fKbP4-FCBZ4IdtXOpyI2VcudDRimq9bS#/lessons/gHAQx-6_nbtZoL2Gp1e6K6QPU0fw3YdS)
* Rapport de recherche intitulé *Unconscious bias training: An assessment of the evidence for effectiveness* : <https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/unconscious-bias-training-assessment-evidence-effectiveness>
* Formation offerte aux gestionnaires responsables de l’embauche pour réduire les préjugés : [https://cultureplusconsulting.com/ reduce-bias-training-for-hiring-managers/](https://cultureplusconsulting.com/reduce-bias-training-for-hiring-managers/)
* Article sur le recrutement inclusif pour optimiser l’inclusion : <https://cultureplusconsulting.com/2019/06/11/inclusive-recruitment/>
* 16 exemples de préjugés inconscients et moyens de les surmonter : <https://builtin.com/diversity-inclusion/unconscious-bias-examples>
* Article intitulé *Implicit bias means we’re all probably at least a little bit racist* : <https://www.vox.com/2014/12/26/7443979/racism-implicit-racial-bias>
* Projet *Implicit* : <https://implicit.harvard.edu/implicit/research/>
* Vidéo intitulée *A Meditation Practice to Combat Implicit Bias and Promote Mindfulness* (sous-titres français offerts) : <https://www.youtube.com/watch?v=vS_OwzHHXtQ>
* Vidéo intitulée *Mindfulness and Bias* : <https://www.youtube.com/watch?v=6ljbYkIrWKk>
* Article intitulé *Long-term reduction in implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention* : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022103112001369>
* Entretien audio sur la visualisation en pleine conscience et les préjugés inconscients : <https://soundcloud.com/mindfulschools/online-live-sit-and-qa-on-implicit-bias-with-grace-helms-kotre>
* Six stratégies éprouvées pour gérer les préjugés inconscients (INCLUDE-EMPOWER.COM) : [https://cultureplusconsulting.com/2018/ 10/17/six-proven-strategies-for-managing-unconscious-bias/](https://cultureplusconsulting.com/2018/10/17/six-proven-strategies-for-managing-unconscious-bias/)