



Maîtriser les préjugés personnels pendant le déroulement de l'entrevue

Un préjugé personnel est une conviction individuelle à propos d'un groupe spécifique. Nos préjugés peuvent être positifs ou négatifs, sont essentiellement subconscients et peuvent nous amener à adopter des hypothèses inexactes à propos des autres. Les préjugés peuvent s'expliquer par nos expériences personnelles, qui nous amènent par exemple à favoriser un candidat qui a fréquenté la même université que nous. Ou parfois, les préjugés sont fondés sur nos normes culturelles. Par exemple, au Canada, le contact visuel direct est associé à un degré élevé de participation, de confiance et de respect, alors que dans certains pays, éviter le contact visuel est un signe de respect.

Reconnaître nos idées préconçues à propos d'un candidat est une étape nécessaire pour assurer l'équité de l'embauche. Durant l'entrevue, il est important de garder l'esprit ouvert, de ralentir notre processus décisionnel et de donner la priorité au contenu. L'outil d'autoévaluation suivant vous permettra de savoir si vous considérez un candidat comme un individu ou si des hypothèses inconscientes à propos de la race, de l'ethnicité, du genre ou de la religion du candidat influent sur votre évaluation.

À vérifier vous-même

Vos attentes à l'égard des qualités qui constituent à votre avis ce qu'on appelle le « professionnalisme », par exemple la présentation, le ton de la voix et le langage corporel :

- Comment réagissez-vous quand les qualités du candidat ne répondent pas à vos attentes?
- Votre perception (positive ou négative) de ces qualités change-t-elle l'idée que vous vous faites de ses compétences?

Votre perception des individus dynamiques par rapport aux individus réservés :

- Pensez-vous que les candidats extrovertis sont moins professionnels ou plus intéressés et qu'ils souhaitent plus avoir le poste?
- Croyez-vous que les candidats réservés sont moins intéressés ou plus professionnels et polis?

Votre réaction initiale à un accent étranger ou régional :

- Associez-vous les accents à la maîtrise de l'anglais de quelqu'un?
- Êtes-vous plus à l'aise de parler avec des gens qui s'expriment comme vous?
- Adoptez-vous des hypothèses à propos des compétences et de l'expérience d'un candidat d'après la manière dont il s'exprime?

Votre réaction initiale à un candidat dont les origines raciales ou ethniques sont différentes des vôtres :

- Associez-vous son groupe racial ou ethnique à une interaction négative que vous avez eue ou que d'autres ont connue?
- Êtes-vous plus à l'aise de travailler avec des personnes qui ont les mêmes origines que les vôtres?
- Êtes-vous inquiet(e) de leur insertion dans l'entreprise si leurs origines sont différentes de celles de la majorité?