

# FORMATION SUR LES BIAIS COGNITIFS DANS LE RECRUTEMENT ET CRÉATION D'UNE BROCHURE

**Nom de l'entreprise :** Morgan Philips Luxembourg SA

**Secteur d'activité :** Autres activités de services

**Catégorie de l'entreprise :** PME

## Description de l'action

Type d'action : Formation interne et création d'un support de communication

Cible : Consultants en recrutement (interne) et nos clients

Durée : Ponctuelle (session initiale) suivie de la création de supports permanents pour usage interne et externe

## Contexte

Cette initiative a été lancée en interne pour sensibiliser notre équipe aux biais cognitifs potentiels dans le recrutement, avec l'objectif d'améliorer la qualité et l'équité de nos processus de sélection mais également pouvoir mieux conseiller nos clients sur leurs propres pratiques en entretien.

Cette action vise à réduire l'influence des biais inconscients dans le recrutement en augmentant la prise de conscience des consultants et en fournissant des conseils concrets pour les éviter.

Quel a été le déclencheur ? : Une réflexion sur les pratiques internes et celles que nous avons pu constater grâce au retour de candidats, et la volonté d'améliorer la diversité et l'inclusion en amont, dès la sélection des candidats.

## Objectifs

Sensibiliser les consultants aux biais cognitifs pour renforcer l'objectivité dans le processus de recrutement.

Encourager une culture d'inclusion en amenant les consultants à réfléchir aux impacts de leurs perceptions et décisions sur la diversité des profils recrutés.

Fournir des outils concrets pour aider les consultants et les clients à identifier et éviter les biais inconscients.

Renforcer la confiance de nos clients dans la qualité et la transparence de nos processus de recrutement en montrant notre engagement envers des pratiques inclusives.

## Approche

Processus : Formation animée par notre collègue, diplômée en Psychologie de l'évaluation, suivie d'une séance de brainstorming. Création et diffusion d'un support de communication en français et en anglais.

Canaux et méthodes de communication utilisés : Partage interne, envoi aux clients, publications sur nos réseaux sociaux.

Allié.e.s : Psychologue de l'évaluation, consultants en recrutement, équipe marketing pour la diffusion.

Rôles et responsabilités : La psychologue anime la formation ; les consultants participent activement au brainstorming pour la création du contenu de la brochure ; l'équipe marketing assure la diffusion du support de communication.

## Impact

Impact quantitatif : Création de supports en deux langues et diffusion auprès de nos clients et collaborateurs.

Impact qualitatif : Amélioration de la prise de conscience des biais inconscients chez les consultants, meilleurs échanges autour des pratiques de recrutement, et retours positifs de nos clients sur notre engagement en faveur de l'inclusion.

Dans la durée : Ce support reste à disposition pour une sensibilisation continue et sera mis à jour selon les retours et

l'évolution des pratiques.

### « A faire »

Impliquer toute l'équipe pour garantir une prise de conscience collective.  
Ouvrir le dialogue pour partager les expériences de chacun.  
Encourager l'écoute des expériences des autres pour une meilleure compréhension et sensibilisation.

### « Ne pas faire »

Ne pas limiter la formation à une seule session ; assurer un suivi régulier.  
Ne pas ignorer les retours des participants ; ceux-ci peuvent aider à ajuster et améliorer le contenu.  
Éviter de considérer cette formation comme une simple formalité ; il s'agit d'une démarche essentielle pour un changement de mentalité.