MÉTIER DE BUSINESS MANAGER

L'intuition, un outil de recrutement fantastique... pour se tromper

Frédéric Le Pennec · 9 octobre 2024

Se fier à son instinct pour recruter des Business Managers expose à des biais cognitifs coûteux. Des méthodes structurées et des critères objectifs permettent de fiabiliser les décisions et d'améliorer la qualité des recrutements.

Recruter des Business Managers est un exercice délicat, véritable pivot du succès de toute entreprise de conseil. Pourtant, il est souvent tentant de se reposer sur son instinct, en se disant que l'expérience et un "bon feeling" suffisent pour identifier le candidat idéal. Or, cette confiance excessive dans l'intuition peut se révéler dangereuse. En effet, elle ouvre la porte à des biais cognitifs qui peuvent fausser le jugement et conduire à des erreurs de recrutement coûteuses.

Pourquoi l'intuition n'est pas une méthode fiable

L'intuition n'est pas un outil neutre. Elle est souvent influencée par nos préjugés inconscients, nos expériences passées et nos propres biais. Par exemple, il est naturel de se sentir plus à l'aise avec des candidats qui nous ressemblent, qui partagent nos intérêts ou qui ont un parcours similaire. Mais est-ce vraiment un gage de réussite pour le poste ? Pas forcément. Ces biais peuvent nous faire passer à côté de talents qui, bien qu'un peu différents de ce que nous imaginions, auraient pu apporter une véritable plus-value à l'équipe.

Biais de confirmation : un danger invisible

Le biais de confirmation est un classique : une fois une première impression formée, nous avons tendance à chercher des informations qui confirment cette intuition tout en ignorant celles qui la contredisent. Par exemple, si un candidat vous plaît dès le début de l'entretien, vous pourriez surévaluer ses réponses positives et minimiser celles qui révèlent des lacunes. C'est une pente glissante qui mène à des décisions peu objectives.

Biais de similarité : l'illusion de la compatibilité

Nous avons tous tendance à privilégier les personnes qui nous ressemblent. C'est humain, mais c'est aussi un piège. Le biais de similarité pousse à recruter des profils qui partagent notre propre parcours, nos centres d'intérêts ou notre façon de penser. Cela peut limiter la diversité des perspectives au sein de l'équipe, alors même qu'une approche nouvelle ou complémentaire serait souvent bénéfique à la performance globale.

Biais de halo : attention à l'éclat trompeur

Un autre biais fréquemment observé lors des recrutements est le biais de halo. Si un candidat se distingue par une qualité particulière (excellente communication, parcours dans une grande entreprise, etc.), il est facile de laisser cette qualité briller au point d'occulter d'éventuelles faiblesses. Or, un bon communicant n'est pas nécessairement un bon gestionnaire, et avoir travaillé dans une grande entreprise ne garantit pas la capacité à performer dans un environnement de conseil dynamique.

La solution ? Miser sur l'objectivité

Face à ces biais, il est impératif de s'appuyer sur des critères objectifs et des méthodes d'évaluation rigoureuses. Avant de débuter le processus, assurez-vous d'avoir clairement défini les compétences techniques nécessaires au poste, les qualités interpersonnelles recherchées, ainsi que les objectifs à atteindre.

Des outils comme les entretiens structurés, les études de cas et les tests de compétences permettent de comparer les candidats sur des bases concrètes, limitant ainsi l'influence des impressions subjectives. En parallèle, analyser les performances des Business Managers déjà en poste peut fournir des données précieuses pour ajuster vos critères et améliorer la qualité de vos recrutements à l'avenir.

L'importance de la collaboration dans le processus de recrutement

Le recrutement ne devrait jamais reposer sur une seule personne. Impliquer plusieurs membres de votre équipe permet de confronter différents points de vue et de réduire l'impact des biais individuels. De plus, favoriser les échanges ouverts et le feedback tout au long du processus aide à assurer une évaluation plus équilibrée et plus juste.

Apprendre de ses erreurs : une étape clé

Enfin, ne négligez pas l'importance d'un retour d'expérience sur les erreurs de recrutement passées. Identifier les signaux que vous avez pu manquer ou les biais qui ont influencé votre jugement vous permettra d'ajuster vos pratiques et d'éviter de répéter les mêmes erreurs.

Recruter des Business Managers en se fiant uniquement à l'intuition est une stratégie risquée. Pour maximiser vos chances de succès, il est essentiel de s'appuyer sur des méthodes structurées, des critères clairs et une analyse des données. En agissant ainsi, non seulement vous réduisez l'impact des biais cognitifs, mais vous améliorez également la qualité globale de vos recrutements.