

Les biais du recrutement en chiffres

Écarts mesurés, validité des méthodes de sélection et niveau de preuve des correctifs, sources publiques 2015 à 2026.

LES ÉCARTS MESURÉS

32 %

de rappels en moins pour un nom d'origine supposée maghrébine, à CV équivalent (testing DARES, IPP et ISM Corum, 2021)

85 %

des cas où des modèles de langage classent devant un prénom associé aux personnes blanches (Wilson et Caliskan, AIES 2024)

2,2 x

la validité de l'entretien structuré comparée à l'entretien libre (Sackett, Zhang, Berry et Lievens, 2022)

6 362

réclamations pour discrimination reçues en 2025, en hausse de 12 % (Défenseur des droits, 2026)

VALIDITÉ PRÉDICTIVE DES MÉTHODES DE SÉLECTION

Entretien structuré	0,42
Biodata à clé empirique	0,38
Test d'aptitudes cognitives	0,31
Entretien non structuré	0,19

DEUX FAMILLES DE BIAIS, DEUX ORIGINES

Biais humains

Effet de halo : un signal saillant contamine toute l'évaluation

Similarité : préférence pour les parcours proches du sien

Ancrage : le premier candidat devient l'étalon

Confirmation : les questions valident l'impression initiale

Biais algorithmiques

Données d'entraînement : les recrutements passés font norme

Variables proxy : le critère retiré se reconstruit par corrélation

Boucle de renforcement : la sortie du modèle nourrit son réentraînement

Opacité : la décision devient difficile à justifier

MÉTHODES DE CORRECTION, PAR NIVEAU DE PREUVE

- 1. Entretien structuré** : effet le mieux établi, validité 0,42 contre 0,19 pour l'entretien libre
- 2. Évaluation par compétences et mises en situation** : déplace le critère du signal social vers la preuve
- 3. Audit de biais par sous-groupe** : efficace, mais limité en France par l'interdiction des statistiques ethniques
- 4. CV anonyme** : l'expérimentation française a creusé l'écart d'accès à l'entretien, de 2,4 à 13 points
- 5. Formation aux biais inconscients** : obligatoire au-delà de 300 salariés, sans effet démontré sur le comportement

À retenir. Un recruteur non outillé décide sur une base faiblement prédictive. Un algorithme non supervisé reproduit les décisions passées à grande échelle. Aucune des deux configurations ne corrige seule les biais : c'est la combinaison d'une procédure structurée et d'un arbitrage humain informé qui produit un effet mesurable.

Sources : DARES, IPP et ISM Corum, *Discrimination à l'embauche selon l'origine*, novembre 2021 ; Kyra Wilson et Aylin Caliskan, *Gender, Race, and Intersectional Bias in Resume Screening via Language Model Retrieval*, AIES, juillet 2024 ; Paul Sackett, Charlene Zhang, Christopher Berry et Filip Lievens, *Journal of Applied Psychology*, novembre 2022 ; Luc Behaghel, Bruno Crépon et Thomas Le Barbanchon, *Unintended Effects of Anonymous Résumés*, American Economic Journal: Applied Economics, juillet 2015 ; Défenseur des droits, rapport annuel d'activité, avril 2026. Reproduction autorisée avec mention de la source et lien vers [blog.camsha.fr](https://blog.camsha.fr/recrutement_ja/biais-recrutement-typologie-methodes-correction/). Article complet : https://blog.camsha.fr/recrutement_ja/biais-recrutement-typologie-methodes-correction/