

Comment repérer l'effet Dunning-Kruger chez les candidats et les candidates ?

Lors d'un recrutement, la confiance en soi d'un candidat ou d'une candidate peut sembler être un bon indicateur de ses compétences. Pourtant, l'impression produite ne reflète pas forcément son niveau de compétence. L'effet Dunning-Kruger désigne un biais cognitif par lequel les personnes les moins qualifiées ont tendance à surestimer leurs compétences, tandis que les plus compétentes, elles, les sous-évaluent.

Alors, comment reconnaître l'effet Dunning-Kruger ? Quels signes doivent alerter un responsable de recrutement ? Et surtout, comment évaluer objectivement les compétences d'un candidat ou d'une candidate ? Dans cet article, nous allons vous donner toutes les bonnes pratiques.

Comprendre l'effet Dunning-Kruger en recrutement

Définition

L'effet Dunning-Kruger est un biais cognitif qui pousse les personnes les moins compétentes à surestimer leurs capacités, à ne pas reconnaître la compétence de ceux qui la possèdent et à ne pas se rendre compte de leur niveau d'incompétence.

Les origines du concept

Le concept est apparu en 1995 aux Etats-Unis. McArthur Wheeler et Clifton Earl Johnson, avaient décidé de braquer deux banques. Ils s'étaient badigeonné tout le corps de jus de citron et étaient convaincus d'être invisibles, ce qui les a incité à agir à visage découvert. Ils ont été reconnus par les caméras de surveillance et arrêtés après les faits.

Deux psychologues, David Dunning et Justin Kruger, se sont intéressés à cette histoire et ont mené une étude pour comprendre d'où provenait ce sentiment de surconfiance. Quelques expériences leur ont permis de théoriser ce biais cognitif en 1999.

Ils ont confirmé la citation de Charles Darwin qui disait que « L'ignorance engendre plus fréquemment la confiance en soi que ne le fait la connaissance ».¹

Le concept de Dunning-Kruger

Les deux psychologues ont compris tout le paradoxe de l'effet Dunning-Kruger. Les individus prennent conscience de leur incompétence uniquement après avoir acquis les compétences et les connaissances dans un domaine spécifique. Les psychologues

expriment ce paradoxe sous la forme d'une courbe qui va représenter le chemin d'apprentissage d'une personne incompetente et confiante, appelée la "phase d'auto-surévaluation", pour atteindre le niveau d'expert compétent, appelée le "plateau de consolidation".

La personne atteinte de ce biais va donc tout d'abord surestimer ses capacités, puis va sous-estimer les compétences de ces collaborateurs. Ensuite, au fur et à mesure de l'acquisition de compétences, elle va reconnaître ses lacunes, puis commencer à maîtriser un domaine particulier. Elle aura donc une auto-évaluation réaliste vis-à-vis des nouvelles compétences acquises. Enfin, elle deviendra experte et sera à l'écoute des conseils que pourraient lui donner d'autres experts. Sa confiance devient proportionnelle à son niveau d'apprentissage.

Les conséquences de l'effet Dunning-Kruger

L'effet Dunning-Kruger peut amener le responsable du recrutement à mal évaluer les compétences du candidat ou de la candidate. Il va se baser uniquement sur la confiance affichée pour estimer les capacités de la personne.

Par la suite, si la personne qui a ce biais cognitif est engagée, cela peut créer des tensions au sein de l'équipe. De plus, elle peut également être amenée à prendre des mauvaises décisions à cause de sa difficulté à évaluer ses propres compétences.

Déceler l'effet Dunning-Kruger

Plusieurs signaux permettent aux personnes qui font partie du processus de recrutement de déceler ce biais cognitif. Tout d'abord, le premier signal est le sentiment de supériorité. En effet, comme mentionné précédemment, la personne atteinte de cet effet pense qu'elle maîtrise un sujet, mais ne dispose pas des compétences nécessaires. Ensuite, le deuxième signe est une déficience cognitive qui consiste à ne pas être en capacité de différencier des personnes talentueuses de celles qui ne le sont pas. Enfin, le troisième signal est l'incapacité à se remettre en question et la difficulté à accepter la critique et le jugement.

Eviter l'effet Dunning-Kruger

Evaluer les compétences du candidat ou de la candidate de manière objective

Afin d'évaluer les candidatures sans être influencé par l'effet Dunning-Kruger, il convient de mettre en place des procédures d'évaluation objectives. Pour cela, préparez une grille d'entretien en amont. Cette grille doit s'appuyer sur des critères d'évaluation objectifs pour évaluer les personnes qui candidatent de manière équitable.

Ensuite, préparez une liste de questions pertinentes, en lien avec les missions du poste. Ces questions doivent permettre de découvrir les soft skills mais aussi les compétences du candidat ou de la candidate. Pour estimer tout leur potentiel, nous vous conseillons d'utiliser des exercices pratiques et des mises en situation.

Afin de limiter les biais cognitifs, il est également recommandé aux responsables du recrutement de mener les entretiens en binôme. Cela va permettre d'avoir différents points de vue et va renforcer l'objectivité de la décision finale.

Formez vos responsables des ressources humaines

Enfin, pour élaborer un processus de recrutement objectif et non-discriminant, nous vous recommandons de former les responsables de recrutement. A ce titre, les formations d'A Compétence Egale "[Recruter sans discriminer](#)", offrent des outils concrets pour adopter un recrutement juste et inclusif.

Pour repérer le biais de Dunning-Kruger et en limiter l'influence, nous vous conseillons d'adopter des méthodes d'évaluation objectives : une grille d'entretien bien structurée, des mises en situation et le regard croisé de plusieurs responsables de recrutement.

Sensibiliser les équipes RH aux biais cognitifs et la mise en place d'un recrutement inclusif permet également d'éviter les erreurs de jugement et de recruter sans discriminer.

'Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments, 1999