

Mais de quoi parle cet article scientifique ?



STEREOTYPES AND BIASES IN RECRUITING PHD HOLDERS: A PROFESSIONAL PROFILE EXPERIMENT

Un article écrit par Alexandre Bran & Nicolas Lopes

Les titulaires de doctorat déclarent être souvent **comparés aux ingénieurs** lors des processus de **recrutement**. Certains **stéréotypes** liés au doctorat, au genre ou au diplôme peuvent influencer la **perception des recruteurs**. Par exemple, + un profil est vu comme proche du secteur privé ou de l'industrie, + il a des chances d'être préférés.



Comment les stéréotypes des recruteurs peuvent influencer l'évaluation des candidatures ?



220 recruteurs ont évalué un **profil fictif en ligne**, docteur ou ingénieur.

Les recruteurs ont jugés ce profil sur plusieurs **dimensions sociales** (compétences, détermination, sociabilité, moralité) et sur son **adéquation au poste**.

Les résultats



- **Les titulaires de doctorat** sont globalement **bien perçus**. L'appellation "docteur" ou "ingénieur" ne semble pas avoir d'effet sur l'évaluation du recruteur.
- Les femmes reçoivent des évaluations **plus positives...** sans être jugées **plus aptes au poste pour autant**.

Quelles recommandations peut-on envisager ?

1

Rassurer les titulaires de doctorat : ici, **pas de différence négative** pour l'emploi.

2

Les inciter à valoriser leurs compétences sur leurs profils en ligne.

3

Pour les recruteurs, s'appuyer sur des **grilles** avec des **critères objectifs**.

What is this scientific article about?



STEREOTYPES AND BIASES IN RECRUITING PHD HOLDERS: A PROFESSIONAL PROFILE EXPERIMENT

An article written by Alexandre Bran & Nicolas Lopes

PhD holders report that they are often **compared to engineers** during **recruitment** processes. **Stereotypes** related to doctorate, gender or degrees can influence **recruiters' perceptions**. For example, **the more** a profile is perceived to be close to the private sector or industry, **the more** likely it is to be preferred.

? How can recruiters' stereotypes influence the evaluation of applications?

220 recruiters evaluated a fictitious **online profile**, either a PhD or an engineer.



Recruiters evaluated this profile on several **social dimensions** (skills, determination, sociability, morality) and on its **suitability for a job position**.

The results



- **PhD holders** are generally **well perceived**. The title "PhD" or "engineer" does not seem to affect recruiters' evaluation.
- Women receive **more positive evaluations...** without necessarily being considered **more suitable for the position**.

What recommendations can be made?

- 1** Reassure PhD holders: **no negative difference** was found in employment outcomes.
- 2** **Encourage them to highlight their skills** on their online profiles.
- 3** For recruiters, rely on **evaluation grids** with **objective criteria**.