

# PROJET DE NORME INTERNATIONALE

## ISO/DIS 8586

ISO/TC 34/SC 12

Secrétariat: IRAM

Début de vote:  
2022-04-22

Vote clos le:  
2022-07-15

---

---

## Analyse sensorielle — Lignes directrices générales pour la sélection, l'entraînement et le contrôle des sujets qualifiés et sujets sensoriels experts

*Sensory analysis — General guidelines for the selection, training and monitoring of selected assessors and expert sensory assessors*

ICS: 67.240; 03.100.30

iTeh STANDARD PREVIEW  
(standards.iteh.ai)

ISO 8586

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/495bd8a1-b017-41bb-9eeb-1a2ed54888e4/iso-8586>

Le présent document est distribué tel qu'il est parvenu du secrétariat du comité.

CE DOCUMENT EST UN PROJET DIFFUSÉ POUR OBSERVATIONS ET APPROBATION. IL EST DONC SUSCEPTIBLE DE MODIFICATION ET NE PEUT ÊTRE CITÉ COMME NORME INTERNATIONALE AVANT SA PUBLICATION EN TANT QUE TELLE.

OUTRE LE FAIT D'ÊTRE EXAMINÉS POUR ÉTABLIR S'ILS SONT ACCEPTABLES À DES FINS INDUSTRIELLES, TECHNOLOGIQUES ET COMMERCIALES, AINSI QUE DU POINT DE VUE DES UTILISATEURS, LES PROJETS DE NORMES INTERNATIONALES DOIVENT PARFOIS ÊTRE CONSIDÉRÉS DU POINT DE VUE DE LEUR POSSIBILITÉ DE DEVENIR DES NORMES POUVANT SERVIR DE RÉFÉRENCE DANS LA RÉGLEMENTATION NATIONALE.

LES DESTINATAIRES DU PRÉSENT PROJET SONT INVITÉS À PRÉSENTER, AVEC LEURS OBSERVATIONS, NOTIFICATION DES DROITS DE PROPRIÉTÉ DONT ILS AURAIENT ÉVENTUELLEMENT CONNAISSANCE ET À FOURNIR UNE DOCUMENTATION EXPLICATIVE.

**TRAITEMENT PARALLÈLE ISO/CEN**



Numéro de référence  
ISO/DIS 8586:2022(F)

© ISO 2022

iTeh STANDARD PREVIEW  
(standards.iteh.ai)

ISO 8586

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/495bd8a1-b017-41bb-9eeb-1a2ed54888e4/iso-8586>



**DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT**

© ISO 2022

Tous droits réservés. Sauf prescription différente ou nécessité dans le contexte de sa mise en œuvre, aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni utilisée sous quelque forme que ce soit et par aucun procédé, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, ou la diffusion sur l'internet ou sur un intranet, sans autorisation écrite préalable. Une autorisation peut être demandée à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office  
Case postale 401 • Ch. de Blandonnet 8  
CH-1214 Vernier, Genève  
Tél.: +41 22 749 01 11  
E-mail: [copyright@iso.org](mailto:copyright@iso.org)  
Web: [www.iso.org](http://www.iso.org)

Publié en Suisse

## Sommaire

Page

Avant-propos.....	v
Introduction.....	vi
1 <b>Domaine d'application.....</b>	<b>1</b>
2 <b>Références normatives.....</b>	<b>1</b>
3 <b>Termes et définitions .....</b>	<b>2</b>
4 <b>Sélection des sujets.....</b>	<b>4</b>
4.1 <b>Généralités.....</b>	<b>4</b>
4.2 <b>Recrutement.....</b>	<b>4</b>
4.2.1 <b>Généralités.....</b>	<b>4</b>
4.2.2 <b>Recrutement.....</b>	<b>4</b>
4.2.3 <b>Types de recrutement.....</b>	<b>5</b>
4.2.4 <b>Avantages et inconvénients du recrutement interne et externe.....</b>	<b>5</b>
4.2.5 <b>Nombre de personnes à choisir .....</b>	<b>7</b>
4.3 <b>Informations générales et présélection .....</b>	<b>7</b>
4.3.1 <b>Généralités.....</b>	<b>7</b>
4.3.2 <b>Critères de santé et psychologiques .....</b>	<b>8</b>
4.3.3 <b>Autres facteurs .....</b>	<b>9</b>
5 <b>Sélection.....</b>	<b>9</b>
5.1 <b>Généralités.....</b>	<b>9</b>
5.2 <b>Types d'essais de sélection .....</b>	<b>9</b>
5.3 <b>Vision des couleurs.....</b>	<b>9</b>
5.4 <b>Agueusie et anosmie.....</b>	<b>9</b>
5.4.1 <b>Agueusie.....</b>	<b>10</b>
5.4.2 <b>Essai de reconnaissance des odeurs.....</b>	<b>11</b>
5.5 <b>Texture.....</b>	<b>12</b>
5.6 <b>Acuité auditive.....</b>	<b>14</b>
5.7 <b>Aptitude à décrire.....</b>	<b>14</b>
5.8 <b>Sélection des sujets à entraîner.....</b>	<b>14</b>
6 <b>Entraînement des sujets.....</b>	<b>15</b>
6.1 <b>Principe .....</b>	<b>15</b>
6.2 <b>Généralités.....</b>	<b>15</b>
6.3 <b>Mode opératoire d'évaluation.....</b>	<b>16</b>
6.4 <b>Exercices d'entraînement.....</b>	<b>17</b>
6.4.1 <b>Essais de détection d'un stimulus.....</b>	<b>17</b>
6.4.2 <b>Essais de discrimination entre les niveaux d'intensité d'un stimulus .....</b>	<b>18</b>
6.4.3 <b>Aptitude à décrire.....</b>	<b>19</b>
6.4.4 <b>Entraînement à l'utilisation des échelles.....</b>	<b>23</b>
6.5 <b>Entraînement sur des produits spécifiques.....</b>	<b>25</b>
6.5.1 <b>Évaluation discriminative .....</b>	<b>26</b>
6.5.2 <b>Évaluation descriptive .....</b>	<b>26</b>
6.6 <b>Entraînement à des méthodes particulières .....</b>	<b>26</b>
6.6.1 <b>Principe .....</b>	<b>26</b>
6.6.2 <b>Évaluation discriminative .....</b>	<b>27</b>
6.6.3 <b>Classement par rangs.....</b>	<b>27</b>
6.6.4 <b>Cotation et notation .....</b>	<b>27</b>
6.6.5 <b>Analyse sensorielle descriptive.....</b>	<b>27</b>
6.7 <b>Pratique.....</b>	<b>29</b>

7	Validation des performances et de l'efficacité d'entraînement du jury.....	29
8	Gestion et suivi du groupe .....	30
8.1	Motivation.....	30
8.2	Maintien des compétences.....	30
8.3	Renouvellement.....	30
8.4	Réentraînement.....	30
8.5	Entraînement supplémentaire.....	31
	Annexe A Autre mode opératoire de sélection des couleurs.....	32
	Annexe B Reconnaissance des différences de textures.....	34
	Annexe C Neutralisants et rince-bouches.....	35
	Annexe D Exemples d'échelles courantes.....	37
	Annexe E Exemple d'exercice d'évaluation sur échelle .....	38
	Annexe F Exemple de classement par rangs et de cotation à l'aide d'échelles .....	40
	Annexe G Exemple d'essai d'évaluation sur échelle avec deux échantillons de référence.....	41
	Bibliographie .....	42

iTeh STANDARD PREVIEW  
(standards.iteh.ai)

ISO 8586

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/495bd8a1-b017-41bb-9eeb-1a2ed54888e4/iso-8586>

## Avant-propos

L'ISO (Organisation internationale de normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation (comités membres de l'ISO). L'élaboration des Normes internationales est en général confiée aux comités techniques de l'ISO. Chaque comité membre intéressé par une étude a le droit de faire partie du comité technique créé à cet effet. Les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, en liaison avec l'ISO participent également aux travaux. L'ISO collabore étroitement avec la Commission électrotechnique internationale (IEC) en ce qui concerne la normalisation électrotechnique.

Les procédures utilisées pour élaborer le présent document et celles destinées à sa mise à jour sont décrites dans les Directives ISO/IEC, Partie 1. Il convient, en particulier de prendre note des différents critères d'approbation requis pour les différents types de documents ISO. Le présent document a été rédigé conformément aux règles de rédaction données dans les Directives ISO/IEC, Partie 2 (voir [www.iso.org/directives](http://www.iso.org/directives)).

L'attention est appelée sur le fait que certains des éléments du présent document peuvent faire l'objet de droits de propriété intellectuelle ou de droits analogues. L'ISO ne saurait être tenue pour responsable de ne pas avoir identifié de tels droits de propriété et averti de leur existence. Les détails concernant les références aux droits de propriété intellectuelle ou autres droits analogues identifiés lors de l'élaboration du document sont indiqués dans l'Introduction et/ou dans la liste des déclarations de brevets rédigées par l'ISO (voir [www.iso.org/brevets](http://www.iso.org/brevets)).

Les appellations commerciales éventuellement mentionnées dans le présent document sont données pour information, par souci de commodité, à l'intention des utilisateurs et ne sauraient constituer un engagement.

Pour une explication de la nature volontaire des normes, de la signification des termes et expressions spécifiques de l'ISO liés à l'évaluation de la conformité, ou pour toute autre information au sujet de l'adhésion de l'ISO aux principes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) concernant les obstacles techniques au commerce (OTC), voir le lien suivant : [www.iso.org/iso/fr/avant-propos.html](http://www.iso.org/iso/fr/avant-propos.html).

Le présent document a été élaboré par le comité technique ISO/TC 34, *Produits alimentaires*, sous-comité SC 12, *Analyse sensorielle*.

Cette deuxième édition de l'ISO 8586 annule et remplace l'ISO 8586:2012.

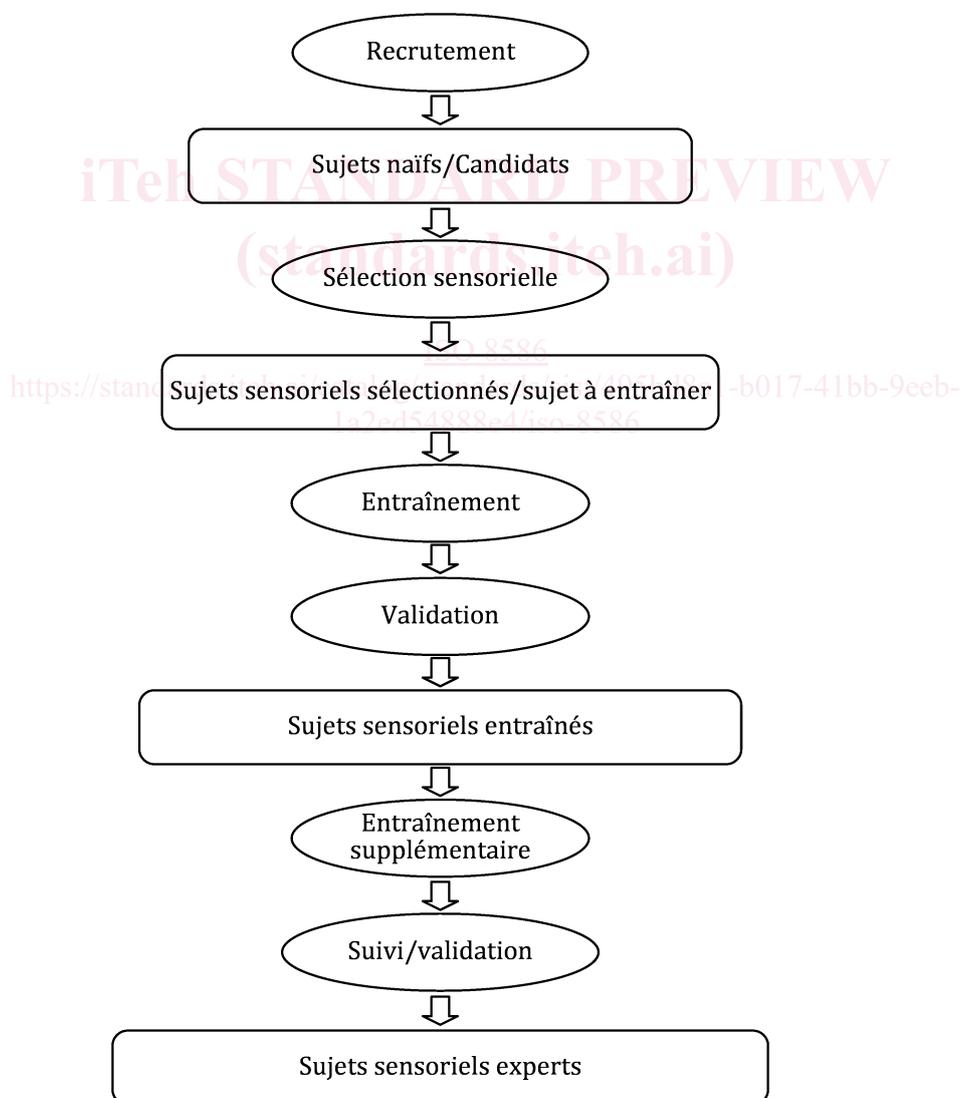
## Introduction

Un jury d'analyse sensorielle constitue un réel « appareil de mesure » et, par conséquent, les résultats des analyses dépendent de ses membres.

Le recrutement de personnes acceptant de participer à un jury doit donc être réalisé avec soin et considéré comme un réel investissement, aussi bien en temps qu'en argent.

Les évaluations sensorielles peuvent être réalisées par quatre types de sujets (Figure 1) :

- les sujets sensoriels naïfs ;
- les sujets sensoriels sélectionnés ;
- les sujets sensoriels entraînés ;
- les sujets sensoriels experts.



**Figure 1 — Processus de recrutement, de sélection et d'entraînement de sujets sensoriels**

Il est nécessaire d'effectuer une sélection préliminaire des candidats au stade du recrutement, afin d'éliminer ceux qui seraient inaptes à l'analyse sensorielle. Le choix final peut se faire après la sélection et l'entraînement. Les méthodes de sélection et d'entraînement à utiliser dépendent des tâches confiées aux « sujets sensoriels entraînés » et « sujets sensoriels experts ».

Les sujets sensoriels forment un jury dirigé par un responsable de jury. Dans certains cas (notamment pour l'analyse sensorielle descriptive), le jury peut être divisé en sous-groupes spécialisés.

Le mode opératoire recommandé pour le recrutement d'un jury comprend :

- a) le recrutement et la sélection préliminaire des sujets naïfs/candidats ;
- b) la sélection des sujets naïfs/candidats, dont certains sont destinés à devenir des sujets sensoriels sélectionnés/sujets à entraîner ;
- c) l'entraînement et la validation des sujets sensoriels sélectionnés, dont certains deviennent ainsi des sujets sensoriels entraînés ;
- d) l'entraînement supplémentaire éventuel des sujets sensoriels entraînés pour qu'ils deviennent des sujets sensoriels experts.

Les modes opératoires exacts couverts par) et b) et la nature des essais effectués en c) et d) dépendent des tâches confiées au jury.

Le responsable de jury est chargé du suivi général et de l'entraînement du groupe de sujets sensoriels experts. Les sujets sensoriels experts ne sont responsables ni du choix des essais utilisés, ni de la présentation des échantillons, ni de l'interprétation des résultats. Ces paramètres sont gérés par le responsable du jury qui décide également quelle quantité d'informations est donnée au jury.

Il convient de contrôler régulièrement les performances des sujets qualifiés pour s'assurer que les critères de départ qui leur ont permis d'être sélectionnés sont toujours remplis. Pour les modes opératoires de contrôle et de validation, voir l'ISO 11132.

La Figure 1 illustre l'ensemble du processus de recrutement d'un jury.



# Analyse sensorielle — Lignes directrices générales pour la sélection, l'entraînement et le contrôle des sujets qualifiés et sujets sensoriels experts

**AVERTISSEMENT** — Le présent document n'a pas pour but de traiter tous les problèmes de sécurité qui peuvent être liés à son utilisation. L'utilisateur doit établir des pratiques appropriées en matière de sécurité. Il incombe à l'utilisateur de s'assurer de la conformité à la réglementation nationale en vigueur.

## 1 Domaine d'application

La présente Norme internationale spécifie les critères de sélection et les modes opératoires pour l'entraînement des sujets sensoriels entraînés et des sujets sensoriels experts pour les aliments et les boissons, ainsi que les produits d'hygiène pour la maison et produits d'hygiène corporelle. Elle complète les informations données dans l'ISO 6658.

## 2 Références normatives

Les documents suivants sont cités dans le texte de sorte qu'ils constituent, pour tout ou partie de leur contenu, des exigences du présent document. Pour les références datées, seule l'édition citée s'applique. Pour les références non datées, la dernière édition du document de référence s'applique (y compris les éventuels amendements).

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/495bd8a1-b017-41bb-9eeb-4/iso-8586>  
ISO 5492:2008, *Analyse sensorielle — Vocabulaire*

ISO 6658, *Analyse sensorielle — Méthodologie — Lignes directrices générales*

ISO 8589, *Analyse sensorielle — Directives générales pour la conception de locaux destinés à l'analyse*

ISO 3972, *Analyse sensorielle — Méthodologie — Méthode d'éveil à la sensibilité gustative*

ISO 5496, *Analyse sensorielle — Méthodologie — Initiation et entraînement des sujets à la détection et à la reconnaissance des odeurs*

ISO 11036, *Analyse sensorielle — Méthodologie — Profil de la texture*

ISO 11132, *Analyse sensorielle — Méthodologie — Lignes directrices pour le mesurage de la performance d'un jury descriptif quantitatif*

ISO 13299, *Analyse sensorielle — Méthodologie — Directives générales pour l'établissement d'un profil sensoriel*

### 3 Termes et définitions

L'ISO et l'IEC tiennent à jour des bases de données terminologiques destinées à être utilisées en normalisation, consultables aux adresses suivantes :

- ISO Online browsing platform : disponible à l'adresse <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia : disponible à l'adresse <https://www.electropedia.org/>

#### 3.1

##### **sujet sensoriel**

personne participant à un essai sensoriel

Note 1 à l'article Un sujet naïf est une personne ne remplissant aucun critère particulier.

Note 2 à l'article Un sujet initié a déjà participé à un essai sensoriel.

#### 3.2

##### **sujet sensoriel sélectionné**

sujet sensoriel sélectionné pour ses capacités sensorielles

#### 3.3

##### **sujet sensoriel entraîné**

sujet sensoriel entraîné pour une ou des méthode(s)

#### 3.4

##### **expert**

au sens général, personne qui, de par ses connaissances ou son expérience, est apte à donner une opinion dans les domaines au sujet desquels elle est consultée

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/sist/495bd8a1-b017-41bb-9eeb-1a2ed54888e4/iso-8586>

#### 3.5

##### **sujet sensoriel expert**

sujet sensoriel possédant une acuité sensorielle avérée, un entraînement et une expérience considérables en matière d'essais sensoriels, également capable d'effectuer des évaluations sensorielles fiables et répétables de divers produits

#### 3.6

##### **entraînement du jury**

série de sessions au cours desquelles les sujets sont orientés sur les tâches à effectuer par un jury et effectuent l'évaluation d'un/de plusieurs produits en particulier, qui peuvent inclure les caractéristiques pertinentes du produit, les échelles de cotation normalisées, les techniques d'évaluation et la terminologie

#### 3.7

##### **jury**

groupe de sujets participant à un essai sensoriel

#### 3.8

##### **consensus du jury**

accord (cotation individuelle et contrôle des accords ou cotations mises en commun et accord basé sur des discussions) entre les sujets concernant la terminologie et l'intensité des caractéristiques du produit

**3.9****répétabilité**

capacité d'un sujet à répéter ses propres résultats

Note 1 à l'article La répétabilité associée à l'analyse sensorielle est définie comme une mesure de l'accord entre les évaluations effectuées sur le même échantillon dans des conditions identiques.

**3.10****conditions de répétabilité**

conditions où les résultats d'essai/de mesure indépendants sont obtenus par la même méthode sur des éléments d'essai/de mesure identiques sur la même installation d'essai ou de mesure, par le même observateur, utilisant le même équipement et pendant un court intervalle de temps

Note 1 à l'article Les conditions de répétabilité comprennent :

- le même mode opératoire de mesure ou d'essai ;
- le même observateur ;
- le même équipement de mesure ou d'essai utilisé dans les mêmes conditions ;
- le même lieu ;
- la répétition durant une courte période de temps.

Note 2 à l'article Les intervalles de temps courts associés à l'analyse sensorielle sont définis comme la répétition au cours de la même session.

[SOURCE : ISO 3534-2:2006, 3.3.6]

**3.11****reproductibilité**

accord entre les évaluations des mêmes produits, dans des conditions d'essai différentes ou par des sujets ou des jurys différents

Note 1 à l'article La reproductibilité peut être mesurée comme suit :

- la reproductibilité d'un jury (ou d'un sujet) à court terme, mesurée entre deux sessions ou plus réalisées à plusieurs jours d'intervalle ;
- la reproductibilité d'un jury (ou d'un sujet) à moyen ou long terme, mesurée entre des sessions réalisées à plusieurs mois d'intervalle ;
- la reproductibilité entre différents jurys, dans le même laboratoire ou dans différents laboratoires.

### 3.12

#### **conditions de reproductibilité**

conditions où les résultats d'essai/de mesure indépendants sont obtenus par la même méthode sur des éléments d'essai/de mesure identiques sur différentes installations d'essai ou de mesure avec différents opérateurs et utilisant des équipements différents

Note 1 à l'article Les conditions de reproductibilité associées à l'analyse sensorielle peuvent inclure l'utilisation de la même méthode à des moments (sessions) différents, dans des environnements différents et avec des jurys différents.

[SOURCE : ISO 3534-2:2006, 3.3.11]

### 3.13

#### **session**

période de temps pendant laquelle les sujets travaillent sur une tâche spécifique ou évaluent un certain nombre d'échantillons, soit individuellement soit en groupe

Note 1 à l'article Une session dure généralement entre 30 min et 2 h.

## 4 Sélection des sujets

### 4.1 Généralités

Il est souhaitable que les candidats à l'entraînement possèdent les caractéristiques générales suivantes :

- a) ils doivent être motivés et intéressés par le développement de leurs capacités sensorielles ;
- b) ils doivent être en capacité de participer ;
- c) ils ne doivent avoir aucun trouble sensoriel associé à l'objectif de l'essai.

### 4.2 Recrutement

#### 4.2.1 Généralités

Pour recruter des candidats et sélectionner les plus aptes à l'entraînement, suivre les paragraphes 4.2.2 à 5.7.

#### 4.2.2 Recrutement

Trois questions importantes se posent lors du recrutement de personnes dans un jury :

- Où convient-il de recruter les personnes pour former le groupe ?
- Combien de personnes doivent être sélectionnées ?
- Comment les personnes doivent-elles être sélectionnées ?

Les paragraphes suivants fournissent des réponses à ces questions.

### 4.2.3 Types de recrutement

#### 4.2.3.1 Généralités

Les entreprises peuvent utiliser deux types de recrutement :

- recruter parmi le personnel de l'entreprise (recrutement interne) ;
- recruter des personnes extérieures à l'entreprise (recrutement externe).

Il est possible de constituer un jury mixte issu des deux types de recrutement.

#### 4.2.3.2 Recrutement interne

Les candidats internes sont recrutés parmi le personnel des bureaux, de l'usine ou du laboratoire. Il est conseillé d'éviter de recruter les personnes trop impliquées personnellement dans les produits ou projets soumis à l'examen, en particulier celles impliquées au niveau technique ou commercial, car elles peuvent biaiser les résultats.

Dans ce type de recrutement, il est primordial que la direction générale et la hiérarchie de l'entreprise apportent leur soutien et fassent savoir que l'analyse sensorielle est considérée comme partie intégrante du travail de chacun. Cette incitation peut être réalisée dès l'embauche du personnel.

#### 4.2.3.3 Recrutement externe

Le recrutement est effectué à l'extérieur de l'entreprise.

Les moyens les plus courants utilisés à cette fin sont les suivants : annonce publicitaire de la fonction, par exemple dans la presse locale, les médias sociaux ou par le biais de clubs ou groupes appropriés.

### 4.2.4 Avantages et inconvénients du recrutement interne et externe

#### 4.2.4.1 Généralités

Les entreprises peuvent estimer souhaitable d'utiliser des jurys indépendants internes ou externes pour des tâches différentes.

#### 4.2.4.2 Recrutement interne

##### 4.2.4.2.1 Avantages

Les avantages sont les suivants :

- personnes disponibles immédiatement car travaillant sur place ;
- inutilité de prévoir une rémunération (cependant, pour maintenir l'intérêt, il peut être souhaitable d'offrir des gratifications) ;
- meilleure confidentialité des résultats garantie, ce qui est particulièrement important s'il s'agit d'un travail de recherche.

#### 4.2.4.2.2 Inconvénients

Les inconvénients sont les suivants :

- problèmes hiérarchiques au sein de l'entreprise ;
- candidats influencés dans leurs jugements par la reconnaissance des produits ;
- difficulté de faire évoluer les produits de l'entreprise (les personnes sont influencées par leur familiarisation variable avec les produits de l'entreprise) ;
- renouvellement des candidats plus difficile (nombre de personnes limité dans les petites entreprises) ;
- choix réduit des personnes ;
- manque de disponibilité en raison des conflits d'intérêts.

#### 4.2.4.3 Recrutement externe

##### 4.2.4.3.1 Avantages

Les avantages sont les suivants :

- vaste choix ;
- apport ultérieur de nouveaux sujets potentiels par le bouche-à-oreille ;
- pas de problème avec la hiérarchie ;
- sélection plus facile, sans risque d'offenser les personnes si elles ne conviennent pas ;
- disponibilité des candidats.

##### 4.2.4.3.2 Inconvénients

Les inconvénients sont les suivants :

- la méthode peut être jugée onéreuse (rémunération, convocations) ;
- cette méthode convient mieux aux communautés urbaines dans lesquelles il y a un nombre suffisant d'habitants ; en zone rurale, il peut être difficile de disposer de suffisamment de personnes mais il est possible de faire appel à des coopératives (par exemple lait, vin) — dans ce cas, le risque que certains candidats soient influencés dans leur jugement en raison de leur expérience doit être pris en compte ;
- puisqu'il est nécessaire que les personnes recrutées soient disponibles, on rencontre parfois un nombre excessif de retraités, de personnes sans activité professionnelle ou d'étudiants car il est plus difficile de recruter des personnes en activité à temps complet ;
- une fois qu'elles ont été rémunérées pour la sélection et l'entraînement, les personnes peuvent partir à tout moment.

#### 4.2.5 Nombre de personnes à choisir

L'expérience a montré que, après le recrutement, les modes opératoires de sélection éliminent au moins la moitié des personnes pour des raisons telles que la capacité sensorielle, les connaissances et les aptitudes.

Le nombre de personnes à recruter varie en fonction des éléments suivants :

- les moyens financiers et les exigences de l'entreprise ;
- les types et la fréquence des essais à réaliser.

Tout le monde ne remplissant pas les critères de sélection, il peut être nécessaire d'interroger et de sélectionner beaucoup plus de personnes qu'il n'en faut pour constituer le jury final, par exemple pour obtenir un jury de 12 sujets sélectionnés pour un jury d'analyse descriptive, au moins 70 personnes peuvent être sélectionnées et il convient d'en choisir au moins 18 pour l'entraînement.

Dans certains cas particuliers et différents types d'essais sensoriels, on peut exiger un nombre plus important de sujets.

### 4.3 Informations générales et présélection

#### 4.3.1 Généralités

Des informations générales sur les candidats peuvent être obtenues en les soumettant à la fois à un questionnaire aisément compréhensible et à des entretiens menés par des personnes ayant une expérience en analyse sensorielle. Les aspects spécifiés de 4.3.1,1 à 4.3.1,5 doivent être examinés.

##### 4.3.1.1 Disponibilité

Les candidats doivent être disponibles pour participer à la fois à l'entraînement et aux évaluations ultérieures. Les personnes qui voyagent souvent ou qui ont toujours de lourdes charges de travail sont souvent inappropriées pour effectuer un travail sensoriel.

##### 4.3.1.2 Comportement vis-à-vis des produits à évaluer

Il convient de déterminer les fortes aversions pour certains produits alimentaires et boissons, que ce soit pour des raisons culturelles ou pour toute autre raison conduisant à ne pas consommer certains produits alimentaires ou boissons. Les candidats ouverts d'esprit dans leurs habitudes alimentaires font souvent de bons sujets pour les analyses descriptives de produits alimentaires ou de boissons. Si les sujets sont recrutés dans un jury destiné à évaluer les produits d'hygiène pour la maison et produits d'hygiène corporelle, le fait qu'ils soient intéressés par les types de produits évalués est un avantage.

##### 4.3.1.3 Connaissances et compétences

Les perceptions sensorielles initiales des candidats doivent être interprétées et exprimées, ce qui nécessite certaines facultés physiques et intellectuelles, en particulier la capacité à se concentrer et à ne pas être influencé par des facteurs extérieurs. Si le candidat est ensuite amené à n'évaluer qu'un seul type de produit, la connaissance de ce produit sous tous ses aspects peut être bénéfique. Il est alors possible de choisir des sujets parmi les candidats qui ont présenté une aptitude pour l'analyse sensorielle de ce produit pour les entraîner à devenir des sujets experts.