



Cadre juridique du recrutement

Fiche mémo : les tests de recrutement

Jadis utilisés par les cabinets de recrutement, les tests sont aujourd'hui largement utilisés dans les procédures de recrutement, en particulier par les grandes entreprises. Pris en charge par des psychologues, ils sont un outil de présélection et d'analyse des candidats. L'emploi de ces procédures de test est loin d'être systématique. Certaines entreprises avouent même s'en passer complètement. *"Nous n'avons jamais privilégié ce type de procédure, confie cette responsable du personnel d'une multinationale. Nous préférons mettre l'accent sur l'étude des CV et l'entretien, cette dernière étape représentant, à nos yeux, un moment de vérité dont l'issue se révèle être beaucoup plus fiable que n'importe quel test."* Il faut cependant considérer que leur pratique est suffisamment répandue pour en connaître les grands principes et s'y préparer le cas échéant.

Ce dossier vous propose un tour d'horizon des différents tests de recrutement, des aspects juridiques des procédures de test, de vos droits, et de la manière de s'y préparer :

1) Vos droits en matière de test :

Tout n'est pas permis en matière de test et les recruteurs doivent se conformer à des obligations légales (Loi Aubry). Les candidats peuvent faire valoir ces droits en la matière dans des cas bien spécifiques en contestant les résultats d'un test en refusant purement et simplement des passer ces tests :

- **Que dit la loi ?**
- **Que peut-on réclamer, contester ou refuser ?**

2) Les différentes formes de tests :

Il existe de très nombreuses modalités de tests, des plus courants et classiques aux tests les plus atypiques et parfois controversés. Ils se décomposent en plusieurs catégories :

- **Les tests d'intelligence**
- **Les tests émotionnels**
- **Les tests de personnalité**
- **Les tests de connaissances**
- **Les tests atypiques (graphologie, astrologie, lignes de la main...)**

Cadre juridique du recrutement

Fiche mémo : les tests de recrutement

I. Les Droits des candidats face aux tests de recrutement

Que dit la loi ?

Les règles imposées aux employeurs

Les techniques utilisées doivent avoir pour seul but de vérifier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ceci est prévu par **l'article 121-6 du Code du travail.**

On a voulu limiter l'emploi de techniques hasardeuses ou discriminatoires. La morphopsychologie (système d'interprétation psychologique fondé sur le classement d'individus en types et la correspondance entre les signes physiques et les tendances ou émotions), par exemple, outre son caractère scientifique incertain, ne satisfait pas à cette condition de pertinence des techniques utilisées.

L'emploi de toute méthode visant à vérifier autre chose que les aptitudes professionnelles du candidat est illégal et peut être dénoncée par le salarié.

La victime peut alors saisir le comité d'entreprise ou le représentant du personnel, ou agir directement en justice.

Les méthodes de recrutement doivent être connues des candidats, des salariés et du comité d'entreprise.

Ceci est prévu par les articles **L121-7 et L121-8 du Code du Travail.**

L'employeur ne peut faire passer des tests « en cachette », il doit informer les représentants du personnel des procédures de recrutement et le candidat à l'embauche doit en être lui même informé.

Le candidat détient donc un véritable droit à l'information qui peut être invoqué devant la justice.

Les informations obtenues sont confidentielles. Ceci est prévu par **l'article L121-7 du Code du travail.**

L'employeur n'a pas le droit de communiquer les informations qu'il a recueillies sur le candidat sans son accord. Ceci serait une violation des droits du candidat pouvant ouvrir droit au versement de dommages et intérêts.

Le salarié ou candidat à l'embauche a le droit d'obtenir les résultats des tests pratiqués.

Ceci est également prévu par l'article **L121-7 du Code du travail.**

Après un entretien le candidat peut réclamer les résultats des tests, l'employeur est obligé de les lui communiquer.



Fiche pratique

Il ne doit pas être fait de discriminations dans le choix du candidat.

Sont estimées arbitraires des discriminations fondées sur la race, le sexe, l'appartenance syndicale, l'état de santé, l'origine.

Le problème ici sera celui de la preuve. En effet comment prouver que l'on est la victime d'une discrimination ?

Le principe en droit français est la non motivation du refus de recruter, le silence de l'employeur le protégera donc. Les seuls recours seront ceux contre un employeur ayant affiché ou reconnu le caractère discriminatoire de sa décision. Ainsi l'employeur écrivant à un candidat qu'il ne l'a pas retenu du fait de sa nationalité, pourra être condamné.

Cependant, une directive européenne prévoyant le renversement de la charge de la preuve devrait sous peu être insérée en droit français. Cela veut dire en clair que se sera à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination et non plus, comme c'est le cas, au candidat de prouver le caractère discriminatoire de la sélection.

II. Les différentes formes de tests

Les différents tests de recrutement :

Il existe de très nombreux tests de recrutement et notamment 3 tests principaux, les plus couramment utilisés dans les entreprises :

Les tests d'intelligence :

Ils sont souvent utilisés dans l'informatique et permettent d'évaluer la rapidité et la logique. Ils sont aussi appelés **tests de raisonnement et de compréhension**. Ils se présentent le plus souvent sous une forme ludique destinés à évaluer à la fois les capacités intellectuelles et la forme d'intelligence d'un candidat, surtout celle qui perçoit son aptitude à s'adapter à des situations nouvelles. Ce test permet de confronter les résultats du candidat avec ceux d'une population de référence et donc d'évaluer sa réussite professionnelle. Les notes données n'ont de sens uniquement si elles sont comparées aux résultats statistiques d'une population de référence. Ces tests d'intelligence utilisent des symboles universels, qui font appels à la logique pure et non sur l'expérience ou la maîtrise de connaissance précise. Ce type de test, basé sur d'épreuves de raisonnement à travers une suite logique de chiffres ou de lettres à compléter est, utilisé dans le recrutement de jeunes diplômés mais assez peu dans les entreprises françaises ou avec d'autres profils de candidats qui préfèrent jauger la motivation et la personnalité des candidats avec les tests de personnalité.

Les 5 tests les plus courants :

- > D48 (intelligence générale non verbale)
- > D70 (intelligence générale non verbale)
- > RAIS85 (aptitude au raisonnement)
- > PM 38 (intelligence générale)
- > PDG (raisonnement à support verbal)

Fiche pratique

Les tests de personnalité :

Ce sont **les plus souvent utilisés** dans un processus de recrutement. Ils mesurent la manière de fonctionner et les traits de caractère du candidat et donnent plus de d'objectivité aux recruteurs. Ils permettent de vérifier par exemple si le candidat est aussi à l'aise pour travailler en équipe qu'il l'affirme et s'il est donc fait pour le poste à pourvoir. Il calcule le sens relationnel, la capacité d'adaptation, l'impulsivité et l'ouverture d'esprit d'un candidat, soit sous forme de tendance purement psychologique, soit sous forme de comportement en situation professionnelles. Ces tests permettent également de détecter, les candidats atteints de troubles psychologiques graves. Certains tests, mesurent la stabilité émotionnelle, l'objectivité ou la propension à la réflexion, notamment ceux où il faut répondre par oui ou non. D'autres permettent de jauger les qualités de négociation, le respect des usages et l'aptitude au management. Il existe aussi des tests projectifs utilisés aussi dans les cliniques, dans lequel le patient doit indiquer ce qu'évoquent des tâches d'encre. Ce test est controversé puisqu'il n'est pas adapté à l'entreprise. Chaque secteur peut disposer de ses propres tests, c'est le cas de la négociation et de la vente, où le test détermine l'aptitude à remplir une fonction (sédentaire, terrain, management, etc.) ou celui qui met en scène 28 situations afin de mesurer l'adaptabilité d'un futur commercial par exemple. Dans ces tests, **il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses**, mais plutôt une échelle d'attente du recruteur qui mesure jusqu'où le candidat s'est conformé à certaines attentes et s'il a adopté ou non une stratégie particulière de réponse. Les entreprises sélectionnent donc des candidats « conformes » à leurs attentes et leurs donnent une certaine assurance pour les entreprises. Quitte à avoir des sortes de clones, des candidats « standards » qui n'encourage pas les profils atypiques.

Les 5 tests les plus courants :

- › Papi (PA personal inventory)
- › GZ (inventaire de tempérament de Guilford-Zimmerman)
- › Sosie
- › MTBI (inventaire typologique de Myers-Briggs)
- › GPPI (inventaire de personnalité de Gordon)

Les tests émotionnels :

Ils sont encore plutôt rares au sein des entreprises. Pour les partisans de ce test, les épreuves classiques d'intelligence, de connaissances techniques et de culture générale ne suffisent plus à faire la différence entre les candidats, qui, souvent, obtiennent des résultats analogues à ces types de tests. Ainsi, pour les recruteurs, il vaut mieux avoir un QE élevé associé à un QI moyen que l'inverse. Ce qui compte c'est d'avoir la capacité à se sentir à l'aise avec les autres, être sociable afin de créer des équipes soudées et complémentaires. C'est cela que souhaitent les recruteurs. Les candidats qui développent une intelligence cognitive élevée et une intelligence émotionnelle limitée sont plutôt rares, ces deux formes d'intelligences étant en effet considérées comme



Fiche pratique

homogènes. Ainsi, les candidats qui sont doués sur le plan émotionnel sont donc en mesure de dominer leurs sentiments en toutes circonstances et font preuve d'empathie. Tout ce qu'il faut pour satisfaire l'entreprise.

Durée d'un test : Le déroulement d'une séance de tests varie selon le ou les tests proposés. Il arrive que la durée de passation des épreuves soit chronométrée (tests de vitesse), ou tout simplement libre (tests de puissance).

Dans certains cas, le candidat à l'emploi sera amené à passer les épreuves seul dans son coin, parfois, au contraire, il se retrouvera dans une véritable salle d'examens où plusieurs autres candidats plancheront en même temps que lui.

Enfin, le test pourra avoir lieu :

Par écrit dans un cahier de test. Dans ce cas, la durée est définie pour l'ensemble du questionnaire.

Par oral dans le cadre d'un échange avec un psychologue qui notera les réponses du candidat.

À l'aide d'un ordinateur. Dans ce cas, la durée peut-être limitée pour chaque question, puisque l'informatique permet d'effacer l'écran lorsque le temps est écoulé. Autre possibilité : un compteur note les temps de réponse du candidat, qui serviront au calcul du résultat. Le créateur d'un test prévoit la manière dont il sera administré. Pour ce faire, il s'appuie sur la façon dont il a été proposé à la population de référence (la population type, correspondant au profil du poste) au moment de l'expérimentation.

C'est pourquoi, au début de chaque séance, le psychologue expose les différentes consignes aux candidats, ce qu'ils doivent faire et le temps dont ils disposent.

Avant de commencer, les tests, les candidats doivent donc s'assurer d'avoir parfaitement compris les instructions. En cas de doute, il ne doit surtout pas hésiter à poser des questions.

Le test le plus courant :

- BarOn EQ-I (Emotional quotient inventory)

D'autres types de tests moins courants peuvent s'ajouter à ces trois grandes catégories :

Les tests de connaissances :

Ces tests permettent d'évaluer des connaissances. Ils peuvent porter sur la langue française, des langues étrangères, les mathématiques et la culture générale (histoire, géographie, littérature...). Ils sont très pratiqués dans les concours administratifs.



Fiche pratique

Les tests atypiques (graphologie, astrologie) :

Ces tests ne reposent sur aucune garantie scientifique.

L'écriture, les traits de votre visage, vos gestes, votre thème astral, les chiffres de votre date de naissance, et même, pourquoi pas, votre groupe sanguin ou les lignes de vos mains : toutes ces caractéristiques peuvent soi-disant renseigner l'employeur sur votre personnalité. Ces méthodes relèvent plus de sa conviction personnelle que de leur valeur scientifique. L'étude graphologique est celle qui remporte le plus de succès. Elle est utilisée par près de 80% des entreprises. Peut-être en raison de son faible coût.