



# ASSEMBLÉE NATIONALE

## 10ème législature

### Recrutement

Question écrite n° 39598

#### Texte de la question

M. Jean-Louis Masson attire l'attention de M. le ministre du travail et des affaires sociales sur le fait que les entreprises recourent parfois à des moyens très discutables pour sélectionner les candidats à l'embauche. En particulier, elles font procéder dans certains cas à des tests de graphologie. Dans d'autres cas, elles font même appel à des astrologues qui examinent l'horoscope. Manifestement, il y a là des dérives qui deviennent inquiétantes pour la dignité des demandeurs d'emploi. Il souhaiterait qu'il lui indique s'il estime normal qu'un chômeur se voit refuser un emploi pour des raisons liées à son horoscope. De même, s'il est compréhensible que l'on puisse sélectionner une secrétaire à l'embauche sur des critères liés à son écriture, il souhaiterait par contre savoir s'il est normal de sélectionner un ouvrier maçon en le soumettant à des tests de graphologie. Plus généralement, il souhaiterait savoir s'il n'envisage pas d'interdire de tels abus.

#### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire attire l'attention du ministre du travail et des affaires sociales sur les techniques de sélection à l'embauche auxquelles les entreprises recourent parfois. Il souligne le caractère discutable de certaines de ces méthodes, notamment pour ce qui concerne la graphologie et l'astrologie, et souhaiterait savoir s'il envisage de les interdire lorsque celles-ci sont manifestement susceptibles de porter atteinte à la dignité des demandeurs d'emploi. En l'absence de texte et de jurisprudence, le recrutement à l'embauche reste une matière souffrant d'imprécision juridique. La doctrine est toutefois en mesure de fournir un cadre déontologique à la lumière duquel les techniques évoquées doivent être examinées. Le recrutement, juridiquement défini comme l'ensemble des opérations d'évaluation des candidats préparant la conclusion du contrat de travail, est tenu au respect de certains principes généraux. M. le professeur Gérard Lyon-Caen a énoncé ces principes dans un rapport pour le ministre du travail publié en 1991, insistant notamment sur l'obligation pesant sur les évaluateurs qui « doivent appliquer un savoir vérifié non à la personne des candidats, mais à leurs aptitudes à occuper un emploi défini ». De là, il découle d'une part, que les méthodes employées pour le recrutement doivent être conformes aux principes de validité scientifique, d'autre part que ces méthodes éprouvées ne doivent comporter aucune investigation portant directement sur la personne, c'est-à-dire sur sa vie privée. Dans le premier cas, l'évaluateur ne doit mettre en œuvre que des méthodes ayant fait la preuve de leur validité prédictive. Toutes les méthodes non validées scientifiquement constituent donc des actes illicites. L'article 6 du code d'éthique professionnelle des conseils en recrutement reprend d'ailleurs ce principe en disposant que « le conseil en recrutement ne recourt qu'à des techniques d'analyse éprouvées et qu'il maîtrise ». Dans le second cas, les évaluateurs n'ont à connaître des divers aspects du candidat que dans le cadre du recrutement à fin d'emploi et dans ce seul cadre. Seules les aptitudes professionnelles requises pour l'emploi sont objet de recherche. La graphologie repose sur la correspondance entre l'écriture et les traits de personnalité. La validité prédictive de cette méthode du point de vue de l'aptitude à l'emploi est, aux dires des psychologues, proche de zéro. De plus, dans les faits cette technique renseigne non sur les capacités professionnelles mais sur la personnalité. En l'absence de texte, le juge dit le droit. Dans ces conditions, si l'analyse graphologique est effectuée à l'insu du candidat, sur la base d'une lettre de candidature spontanée par exemple, celui-ci peut saisir le juge civil non de

la decision d'embauche arguee d'injustice, puisque l'employeur est souverain dans son choix, mais des moyens ayant conduit a la decision. Pour ce qui concerne l'astrologie, les specialistes de la psychologie du travail sont unanimes pour relever l'absence de toute validite de ce procede. Au minimum, le recruteur doit ici aussi recueillir au prealable l'accord de la personne testee. Dans le cas contraire, la candidat pourra attaquer les moyens sur la base desquels l'employeur s'est fonde pour prendre sa decision d'embauche, en invoquant les dispositions de l'article 9 du code civil regissant la protection de la vie privree des personnes physiques.

## Données clés

**Auteur :** [M. Masson Jean-Louis](#)

**Circonscription :** - RPR

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 39598

**Rubrique :** Emploi

**Ministère interrogé :** travail et affaires sociales

**Ministère attributaire :** travail et affaires sociales

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 3 juin 1996, page 2953

**Réponse publiée le :** 16 septembre 1996, page 4978