

Tests de personnalité en recrutement : quelles règles RGPD ?

Réponse courte

L'employeur peut recourir à des **tests de personnalité** à condition de respecter les principes du **RGPD** et du droit du travail. Le test doit avoir un **lien direct et nécessaire** avec l'emploi concerné, comme l'exige l'article **L.121-6 du Code du travail** sur la collecte d'informations lors du recrutement. Il doit être administré par un professionnel qualifié et les résultats doivent être **confidentiels**.

Le candidat doit être **informé à l'avance** de la nature du test, de sa finalité et de ses droits. Les résultats ne peuvent être conservés que le **temps nécessaire** à la décision de recrutement, puis supprimés. L'usage de tests non scientifiquement validés ou portant sur des traits non pertinents pour le poste est **disproportionné** et contraire au principe de minimisation.

Définition

Un **test de personnalité** est un outil standardisé permettant de mesurer certains traits, préférences ou comportements d'un individu à travers des questionnaires ou des exercices. Utilisé dans le recrutement ou la gestion de carrière, il prétend aider à déterminer l'adéquation d'un candidat à un poste ou à une équipe. Les résultats sont des **données personnelles** au sens du RGPD, et peuvent potentiellement révéler des informations sensibles (état psychologique, santé mentale) soumises à un régime renforcé.

Questions fréquentes

Combien de temps conserver les résultats des tests de personnalité ?

Les résultats ne peuvent être conservés que le temps nécessaire à la décision de recrutement, puis supprimés. La conservation doit être proportionnée à la finalité et la suppression documentée pour respecter l'article 5.1.e du RGPD.

Faut-il proposer une restitution des résultats au candidat ?

Oui, il convient de proposer systématiquement une restitution des résultats au candidat par un professionnel qualifié, afin de respecter sa dignité et de donner du sens à l'exercice. Cette restitution s'inscrit dans les droits prévus par le RGPD.

Le candidat doit-il être informé du test de personnalité ?

Oui, le candidat doit être informé à l'avance de la nature du test, de sa finalité et de ses droits, conformément à l'article 13 du RGPD. La notice explicative est remise avant la passation et explique l'usage des résultats.

Les tests de personnalité en recrutement sont-ils autorisés ?

Oui, à condition de respecter les principes du RGPD et du droit du travail. Le test doit avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi concerné, comme l'exige l'article L.121-6 du Code du travail sur la collecte d'informations lors du recrutement.

Quels critères pour valider un test de personnalité ?

Le test doit être scientifiquement validé et reconnu par les autorités professionnelles. Il convient d'éviter les outils commerciaux sans garantie méthodologique. Le lien entre le test et les compétences requises doit être documenté avant utilisation.

Qui peut interpréter les résultats d'un test de personnalité ?

L'interprétation doit être réalisée par un professionnel qualifié et formé. La passation est encadrée par un professionnel et les résultats restent confidentiels, accessibles uniquement au recruteur habilité dans le cadre de sa mission.

Conditions d'exercice

L'article [L.121-6](#) du Code du travail exige un lien direct et nécessaire entre le test et l'emploi, une validité scientifique démontrée et une information préalable du candidat.

Condition	Détail
Lien avec l'emploi	Art. L.121-6 : nécessité démontrée
Finalité précise	Évaluation d'une compétence utile au poste
Information préalable	Candidat averti de la nature du test
Consentement	Base légale à justifier
Validité scientifique	Test reconnu et validé
Confidentialité	Résultats accessibles uniquement au recruteur habilité

Modalités pratiques

Le recours à un test de personnalité en recrutement exige un outil scientifiquement validé et adapté au poste, une notice explicative remise au candidat, une passation encadrée par un professionnel qualifié et une restitution des résultats au candidat.

Étape	Détail
Choix du test	Validé scientifiquement et adapté au poste
Information	Notice explicative remise au candidat
Passation	Encadrée par un professionnel qualifié
Interprétation	Par une personne formée et habilitée
Restitution	Feedback proposé au candidat
Conservation limitée	Suppression à l'issue du processus

Pratiques et recommandations

Sélectionner uniquement des tests scientifiquement validés et reconnus par les autorités professionnelles, en évitant les outils commerciaux sans garantie méthodologique.

Limiter l'usage des tests aux postes pour lesquels une évaluation spécifique est réellement pertinente, en documentant le lien entre le test et les compétences requises.

Informer le candidat préalablement de la nature du test, de son objectif, des modalités d'utilisation des résultats et de ses droits en matière de protection des données.

Proposer systématiquement une restitution des résultats au candidat, par un professionnel qualifié, afin de respecter sa dignité et de donner du sens à l'exercice.

Supprimer les résultats des tests dès la fin du processus de recrutement ou à l'issue de la période de conservation justifiée, en documentant la suppression.

Cadre juridique

Les règles applicables combinent droit du travail et RGPD.

Référence	Objet
Art. L.121-6 Code du travail	Limitation des informations demandées au candidat
Art. 5 RGPD	Minimisation et finalité
Art. 6 RGPD	Base légale du traitement
Art. 9 RGPD	Catégories particulières de données
Art. 13 RGPD	Information des personnes concernées
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

L'article [L.121-6](#) du Code du travail limite les informations pouvant être demandées à un candidat à celles ayant un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou l'évaluation de ses aptitudes professionnelles. Les tests de personnalité doivent s'inscrire dans ce cadre restrictif.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.