

# Recrutement : l'improbable percée des tests d'intégrité

Proposés en France depuis quelques mois par une société israélienne, ces détecteurs de mensonge sont censés garantir la loyauté des candidats. Mais directement inspirés des méthodes d'investigation policière, ils sont peu conformes aux usages en vigueur.

**L'**avertissement se veut délibérément anxiogène : « *Le prochain recruté de votre société pourrait vous mener au succès ou à la défaite.* »

Sur la page d'accueil de son site Internet, la société *Midot* enfonce le clou en publiant des chiffres dont on ne connaît pas la source. Selon elle, 35 % des échecs et des dépôts de bilan seraient provoqués par un manque de loyauté des directeurs et des employés, coupables d'actes illégaux ou immoraux. Autrement dit, plus d'un tiers des entreprises en difficulté ne feraient que payer un manque de discernement fatal au moment de leurs recrutements. Avec « *Integritest* », *Midot* affirme détenir l'arme préventive, et se targue de l'avoir déjà expérimentée sur 800 000 candidats, dans 600 entreprises réparties sur 24 pays.

## Science d'un criminologue

Depuis l'annonce de la commercialisation de ce produit en France, il y a quelques mois, des articles de presse et quelques commentaires de blogs l'ont présenté purement et simplement comme un détecteur de mensonges.

Rappelons que le détecteur en question est un appareil qui analyse les variations vocales, cardiaques et respiratoires de la personne en fonction

de ses émotions, alors que, sur la forme, *Integritest* n'est qu'une suite de questions auxquelles on répond par écrit sur un ordinateur.

Mais le rapprochement entre les deux techniques n'est pas totalement sans fondement. D'abord, dans les deux cas, la finalité est de mettre en lumière ce qui voudrait être caché.

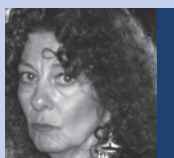
Ensuite, le fondateur de *Midot* est lui-même un criminologue expert en polygraphe, autre nom en usage pour désigner l'appareil détecteur. Après avoir dirigé le service d'interrogation scientifique de la police israélienne, *Ishayau Horowitz* a créé son propre Institut de polygraphie pour les entreprises et a introduit le détecteur comme outil de sélection à l'embauche.

Les tests d'intégrité, inspirés des mêmes méthodes d'investigation, mais sans doute plus conformes à la loi dans de nombreux pays, ont vu le jour dès 1982 dans leur version papier. Depuis dix ans, ils sont accessibles sur internet en un clic et en douze langues.

## Cyber interrogatoire

Pour l'entreprise, le principe est extrêmement simple à mettre en pratique.

Le recruteur se connecte à *Midot* avec un code qui lui est délivré pour un coût de 19 à 29 euros par test, en fonction de la quantité consommée. Sur l'interface, il entre quelques



Par Sylvie Nicolet  
Journaliste de la rédaction

éléments d'identification de la personne à tester et place son candidat devant l'ordinateur. Le postulant est-il sincère, honnête ? Respecte-t-il les lois et les procédures ? Résiste-t-il facilement à la corruption ? Fait-il usage de drogues ou d'alcool ? A-t-il une tendance à l'agressivité ? C'est ce que doit déterminer le cyber interrogatoire d'une vingtaine de minutes, avec la possibilité de répondre « oui », « non » ou de ne pas répondre à chaque question.

Tout individu normalement éveillé détecte la réponse politiquement correcte, mais selon Gaétan Pons, de *Lapid Consulting*, la société chargée du développement du produit en France, il n'est pas si simple de déjouer les pièges :

« Les dix premières questions, on fait très attention, mais on s'aperçoit qu'à vouloir trop bien répondre, on n'est visiblement pas sincère. Finalement, on se laisse aller ! Et puis il y a plusieurs facteurs qui sont analysés : le temps passé sur chaque question, la compatibilité des réponses par groupe, la comparaison avec les tests déjà existants dans la population concernée... »

## Ennuis judiciaires et bancaires

Certaines questions, relevées sur l'*Intégritest* de démonstration, apparaissent d'ordre général et inciteraient presque à philosopher :

– « Pensez-vous qu'une personne a le droit d'outrepasser une loi avec laquelle elle n'est pas d'accord ? » ;

– « Selon vous, les gens feraient-ils plus de choses immorales si elles n'étaient pas réprimées par la loi ? »...

Mais d'autres s'adressent directement à la personne et s'attaquent à des zones plus sensibles :

– « Avez-vous déjà été suspecté(e) par la police dans le cadre d'une enquête ? » ;

– « Avez-vous déjà été impliqué(e) dans une bagarre après avoir trop bu ? » ;

– « Avez-vous eu une interdiction bancaire au cours de ces trois dernières années ? » ;

– « Avez-vous déjà eu à cacher à vos supérieurs une relation particulière avec une personne ? »

et pour finir :

– « Acceptez-vous que ce que vous avez dit soit vérifié auprès des autorités compétentes (police, banque, anciens employeurs...) ? »

Si l'*Intégritest* prend de telles libertés avec la vie privée, on se demande à quoi doit ressembler l'*Intégrifacts* – non proposé en France – que *Midot* présente comme une investigation sur l'histoire personnelle du candidat...

## Recommandé ou suspect

Lorsque le recruteur prend connaissance des résultats, le postulant lui est désigné comme recommandé, marginal ou suspect. En quelques lignes, un rapport lui précise les tendances, positives et négatives, que le test a révélées. S'ensuit la liste des questions qui ont posé problème et des suggestions pour obtenir des réponses, voire des aveux plus précis.

« Le test ouvre sur un dialogue, précise Gaétan Pons. Il ne faut pas gommer le côté humain. Si le candidat a une tendance qui semble préjudiciable, ce n'est pas forcément rédhibitoire. On peut aussi essayer de l'éduquer sur ce point... »

*Lapid Consulting* poursuit sa phase de prospection, mais pour le moment aucune entreprise n'a encore adopté l'*Intégritest* en France. Pas plus que le *Trustee*, son pendant pour une évaluation périodique des salariés déjà en poste.

Il est à noter que si de grandes sociétés comme *Avis*, *Pepsi*, *Brinks*, *Manpower* ou *Adecco* utilisent ces méthodes, c'est uniquement dans les unités situées dans les pays dits « émergents », notamment en Europe de l'est ou en Amérique latine. Chez nous, à l'heure où tous les discours sur le management s'accordent à prôner une confiance et une reconnaissance accrues, les tests d'intégrité risquent de rencontrer quelques barrages avant de se fondre dans le paysage... ♦

### Tests d'intégrité et cadre légal

L'article L. 1221-6 du Code du travail trace les limites du cadre dans lequel doivent s'inscrire les questions lors d'un entretien d'embauche :

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

« Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

« Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »

Les questions du test qui ont trait, par exemple, à une rela-

tion cachée, à l'état du compte bancaire ou à une éventuelle bagarre, un jour, en état d'ébriété, sortent manifestement de ce cadre.

L'article L. 2323-32 du Code du travail fait obligation à l'employeur d'informer le comité d'entreprise des méthodes utilisées pour sélectionner les candidats.

« Le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci [...] ».

Cette obligation a évidemment un caractère dissuasif pour les

entreprises qui envisageraient d'utiliser l'Intégritest ou le Trustee, car on imagine mal un comité d'entreprise applaudissant à ces méthodes.

Enfin, ces tests semblent peu compatibles avec la charte de déontologie du Syntec Conseil en recrutement qui stipule que le recruteur :

– « s'oblige à n'évaluer le candidat qu'au regard de compétences et comportements en relation avec un poste à pourvoir. [...] Ses appréciations sont faites en référence à un besoin donné ; elles se limitent à la pertinence des candidatures » (art. 9).

– « exerce sa profession dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine. Il est en particulier respectueux de la vie privée [...] » (art. 10). ♦