

Thèmes : Gestion RH, Dossier personnel

Métiers: Direction des ressources humaines (DRH), Employé-e

Types de données: Privées, Professionnelles

Que faire des tests psychologiques ?

Un gestionnaire RH part à la retraite à la fin du mois.

Il procède au tri de ses dossiers, désireux de faciliter le travail de son successeur. Il s'interroge sur le sort à donner aux tests psychologiques qu'il a fait passer aux candidat-es devenu-es depuis ses collaborateurs et collaboratrices.

Muni de ces dossiers il sollicite un entretien avec sa hiérarchie pour demander conseil. Celle-ci apprend avec stupeur que les tests psychologiques passés il y a de nombreuses années figurent encore dans les dossiers du personnel.

Elle invite le gestionnaire RH à restituer ces tests aux personnes concernées ou, en cas de désintérêt de celles-ci, à les supprimer purement et simplement.

Les tests psychologiques permettent de collecter des données personnelles sensibles car ils décrivent des traits de la personnalité. Une fois le recrutement terminé, ils doivent être rendus aux personnes concernées ou, à défaut, détruits. En effet, ils ne sont pertinents que pour procéder au recrutement.

Recommandations

Une base légale est nécessaire pour procéder, lors d'un recrutement, à des tests psychologiques. Le consentement des personnes concernées est nécessaire. Une fois effectués et le recrutement terminé, ces documents doivent être restitués aux personnes concernées, car ils leur appartiennent, et n'ont plus de pertinence. Ils ne doivent pas figurer au dossier du personnel.

Principes de base

Licéité, proportionnalité, transparence de la collecte

Art. 5 al1 LPD et 35 al. 1 LIPAD ; 4 al. 2 LPD et 36 al. 1 let. a) LIPAD ; 4 al. 4 LPD et 38 LIPAD

Ressources

Voir le guide du PFPDT:

<https://www.edoeb.admin.ch/edoeb/fr/home/protection-des-donnees/dokumentation/guides/traitement-des-donnees-personnelles-dans-le-secteur-du-travail.html>