

Entretien de recrutement : pour ne pas être pris la main dans le sac !



© 2026 Les Echos Publishing

Lors des entretiens de recrutement, les employeurs sont amenés à questionner les candidats afin de s'assurer de leurs aptitudes à occuper l'emploi qui leur est proposé. Des questions qui doivent obligatoirement présenter un lien direct et nécessaire avec le poste à occuper. Dans ce cadre, le ministère du Travail a récemment été interrogé sur le caractère licite du « test du sac à main », parfois pratiqué lors des entretiens de recrutement. Une pratique qui consiste à demander au candidat (la plupart du temps, à la candidate) de vider le contenu de son sac à main afin d'apprécier son sens de l'organisation.

Un test illicite et discriminatoire

Pour le ministère du Travail, le test du sac à main est illicite puisque le lien entre le contenu d'un sac à main et le sens de l'organisation n'est ni direct, ni nécessaire. L'employeur disposant d'autres moyens pour évaluer les compétences organisationnelles d'un candidat, comme une mise en situation.

Mais ce n'est pas tout, le ministère du Travail considère également que ce test, en ce qu'il consiste à exposer les effets personnels d'un candidat et donc à divulguer certaines

informations confidentielles au recruteur, est une atteinte au droit au respect de la vie privée qui n'est ni justifiée, ni proportionnée au but recherché. Plus encore, lorsqu'il est pratiqué uniquement auprès des femmes (ce que l'on peut raisonnablement supposer), ce test constitue une pratique discriminatoire (liée au sexe) à l'embauche.

Précision : en cas de discrimination, l'employeur s'expose à des sanctions pénales (amende, notamment) et civiles (dommages-intérêts).

[Réponse ministérielle n° 7220, JO Sénat du 19 février 2026, p. 946](#)

© 2026 Les Echos Publishing