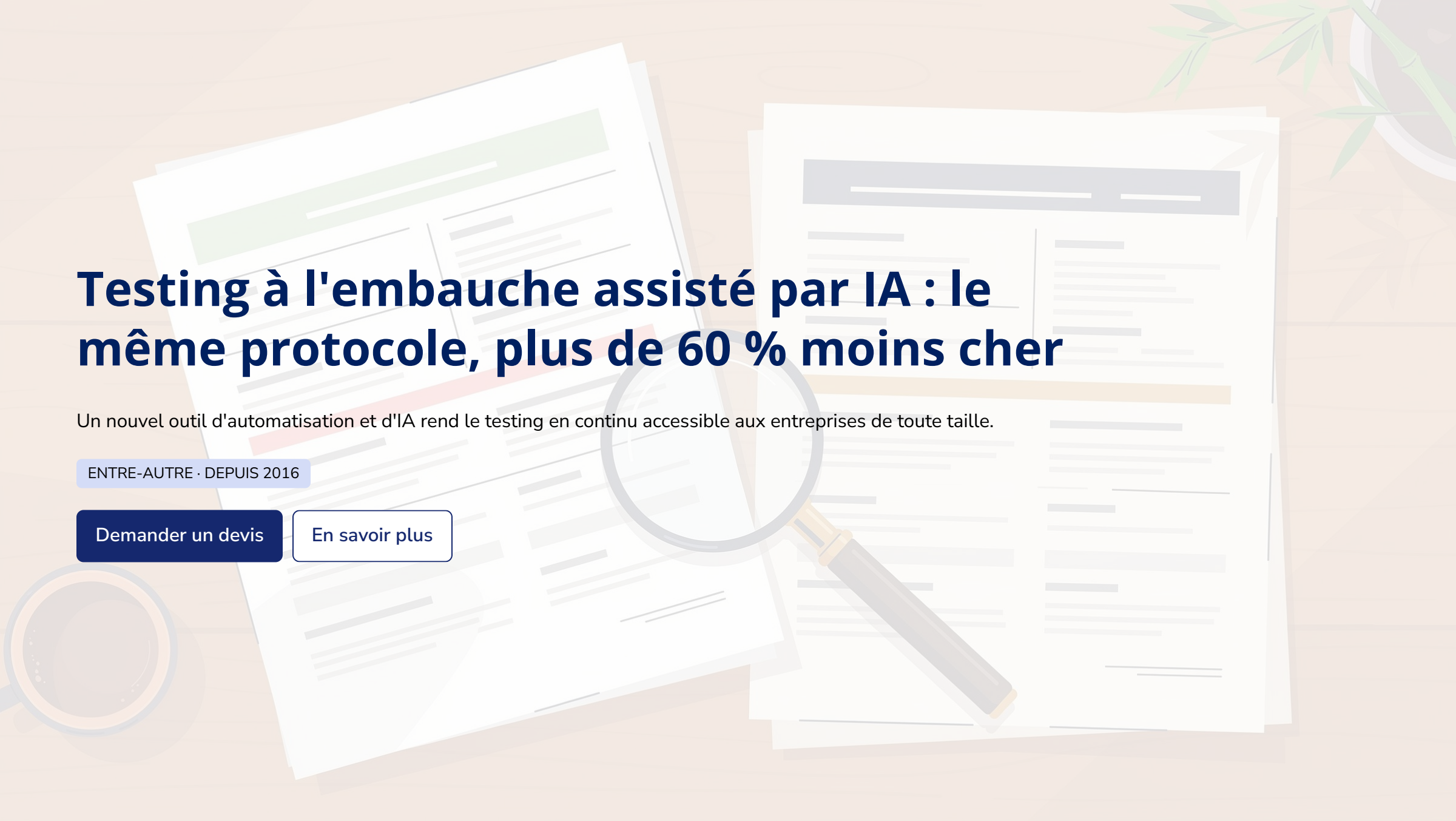
Testing à l'embauche assisté par IA : le même protocole, plus de 60 % moins cher

Un nouvel outil d'automatisation et d'IA rend le testing en continu accessible aux entreprises de toute taille.

ENTRE-AUTRE · DEPUIS 2016

Demander un devis

En savoir plus



Ce qui change

Jusqu'ici, une campagne de 120 tests coûtait **30 000 € HT** — un prix qui bloquait la plupart des entreprises. Grâce à l'automatisation des tâches répétitives et à l'introduction d'une IA de contrôle de cohérence des CV, nous avons divisé ce coût par plus de deux, sans rien retirer à la rigueur du protocole.

Élément	Avant	Avec notre outil
Prix par test (2 CV)	250 € HT	**100 € HT**, puis 95 € et 90 € selon volume
Campagne de 120 tests	30 000 € HT	**12 000 € HT**
Durée	4 à 6 mois	6 ou 12 mois, en continu
Format	Campagne ponctuelle	Abonnement mensuel, à partir de **1 000 € HT/mois**

Nous avons automatisé les tâches répétitives — préparation des candidatures, envois étalés dans le temps, suivi centralisé des réponses, tableaux de bord — et introduit une IA de contrôle de cohérence des CV. Le protocole, lui, ne change pas.

Ce qui relève de l'IA, de l'automatisation, de l'humain

La transparence sur nos outils est un engagement fondamental. Voici précisément ce que chaque composante fait — et ne fait pas.

🤖 Ce que fait l'IA

Contrôle de cohérence : l'IA relit les deux CV d'un test comme le ferait un recruteur. Elle signale les écarts entre les deux profils et les incohérences avec un parcours réel. Elle intervient en **contrôle, pas en création** : elle ne décide ni des profils, ni des envois, ni des conclusions.

⚙️ Ce qui est automatisé sans IA

Construction des CV à partir de bases de données consolidées (formations, expériences, mises en page). Envois étalés dans le temps, suivi centralisé des réponses, tableaux de bord, calcul des écarts et tests de significativité.

👤 Ce qui reste humain

Cadrage, protocole et validation avec le client. Validation des offres testées et des CV avant envoi. Analyse, rédaction des rapports et restitution orale aux équipes.

Les CV ne sont pas générés « au fil de l'eau » par une IA : ils sont assemblés à partir de données vérifiées. Le protocole reste celui recommandé par le Bureau International du Travail.

Pourquoi mesurer ?

Le cadre légal

Le droit français interdit **26 critères de discrimination** dans l'emploi (articles 225-1 et 225-2 du Code pénal). Ces interdictions couvrent l'origine, le genre, le handicap, l'âge, et bien d'autres critères. Pourtant, les pratiques discriminatoires persistent — souvent de manière inconsciente.

Ce que les données montrent

Le testing national de 2020 (DARES) l'a démontré : **un CV à nom maghrébin avait 25 % de chances en moins** d'obtenir une réponse favorable (9,3 % contre 12,5 %). Ce que vous ne mesurez pas, vous ne pouvez pas le corriger.

Le testing donne une photographie objective de vos pratiques de recrutement — y compris de vos outils numériques et d'IA — fondée sur la méthode recommandée par le Bureau International du Travail.

26

Critères protégés

par le droit français

25%

De chances en moins

pour un CV à nom maghrébin (DARES 2020)

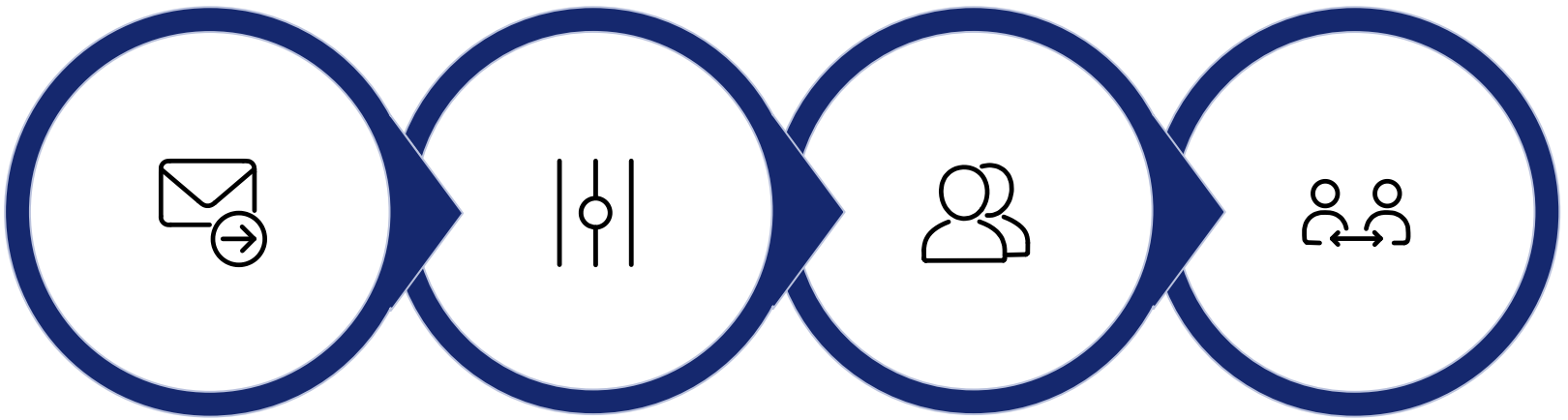
2016

Année de création

d'entre-autre, spécialistes du testing

Le principe du testing

Le testing est une méthode scientifique rigoureuse, simple dans son principe, puissante dans ses résultats. Elle permet d'objectiver des réalités que les audits internes ne parviennent pas à saisir.



Les identités sont alternées d'une offre à l'autre, afin que le résultat ne dépende pas d'un profil particulier. Les envois sont étalés dans le temps pour garantir la représentativité des données.

Ce que nous testons

Les critères testés



Origine

Noms à consonance étrangère versus noms à consonance française : le critère le plus documenté par la recherche.



Genre

Candidatures masculines et féminines à compétences égales, sur des métiers mixtes comme sur des métiers plus genrés.



Handicap

Mention d'une RQTH dans une candidature par ailleurs identique à la candidature de référence.

Le périmètre

Vous choisissez le périmètre à tester selon vos priorités :

- **Stages et alternances**
- **CDD et CDI**
- **L'ensemble des recrutements** (option par défaut)

Les offres couvertes sont celles publiées en France, sur tous les métiers que vous recrutez. Les familles de profils sont déduites de vos offres réelles, pour que les candidatures soient crédibles et représentatives de votre vivier habituel.

Comment se déroule une campagne

Une campagne de testing avec entre-autre suit un protocole structuré, de la définition des objectifs jusqu'à la restitution finale. Un seul interlocuteur vous accompagne tout au long du processus.

1. Cadrage

Définition des critères, du périmètre, du calendrier et des interlocuteurs côté client.

1

2

2. Protocole

Construction des profils de candidats et validation avec vous avant tout envoi.

3. Envois

Candidatures étalées sur 6 ou 12 mois, selon le forfait choisi.

3

4

4. Suivi

Suivi des réponses jour après jour, avec tableau de bord centralisé.

5. Mi-parcours

Rapport intermédiaire transmis à mi-campagne pour une première lecture des résultats.

5

6

6. Rapport final

Rapport complet et restitution orale à vos équipes RH et dirigeantes.

Ce que vous obtenez

À l'issue de la campagne, vous disposez de données statistiquement solides et d'une analyse claire, formulée de manière neutre et factuelle — utilisable en interne comme vis-à-vis de vos parties prenantes.

Taux net de discrimination

Cas où le profil majoritaire est favorisé, moins les cas où le profil minoritaire l'est. Un indicateur synthétique, comparable dans le temps et entre campagnes.

Test de significativité statistique

Pour chaque écart observé, un test statistique détermine si le résultat est significatif ou peut s'expliquer par le hasard. La rigueur scientifique est au cœur du protocole.

Rapports intermédiaire et final

Deux rapports écrits, formulés de manière neutre et factuelle. Le rapport intermédiaire permet d'ajuster la campagne si nécessaire. Le rapport final constitue votre document de référence.

Restitution orale

Une session de restitution à vos équipes RH, dirigeantes ou au CODIR, pour contextualiser les résultats et identifier les pistes d'action.

Plus le volume de tests est élevé, plus l'écart détectable est fin : c'est tout le rôle des forfaits proposés.

Vérifier vos outils IA de recrutement

Tri de CV, classement des candidats, chatbots de présélection, entretiens vidéo automatisés : les outils d'IA se déploient dans les recrutements, souvent **sans mesure de leur effet réel sur les candidats**.

Le risque réglementaire

Le Défenseur des droits alerte depuis 2020 sur le risque d'automatisation des discriminations. L'**AI Act** classe le recrutement parmi les usages à haut risque. Les obligations correspondantes — contrôle humain, journaux d'audit, information des candidats — s'appliqueront au **2 décembre 2027**. Les employeurs utilisant ces outils sont concernés en tant que déployeurs.

Ce que le testing apporte

Le testing mesure ce que vos candidats subissent réellement, quel que soit l'outil utilisé. Il n'a pas besoin d'accéder au code ni aux données du fournisseur. Une campagne en continu sur 6 ou 12 mois permet de **comparer les taux de réponse avant et après** la mise en place d'un nouvel outil. Sur devis, un rapprochement avec les journaux de l'outil peut distinguer ce qui relève du tri automatisé de ce qui relève du recruteur.

⚠ Le testing complète vos démarches de conformité. Il ne remplace ni l'évaluation de conformité du fournisseur ni la supervision humaine exigée par l'AI Act.

Les forfaits — un critère

Tous les prix sont en euros hors taxes. Rapports et restitution inclus. Pour mémoire, une campagne comparable coûtait **250 € le test** avant l'automatisation, soit 30 000 € pour 120 tests.

Forfait	Tests	CV envoyés	Prix HT	/mois sur 12 mois	/mois sur 6 mois
Essentiel	120	240	12 000 €	1 000 €	2 000 €
Intermédiaire	180	360	17 100 €	1 425 €	2 850 €
Référence	240	480	21 600 €	1 800 €	3 600 €

Un test = deux CV équivalents envoyés à la même offre. Plus le forfait est important, plus le prix par test baisse : **100 €, puis 95 €, puis 90 €**. Le format abonnement mensuel facilite l'intégration budgétaire.

100€

Prix par test

Forfait Essentiel (contre 250 € avant)

1000€

Par mois

Entrée en abonnement, format 12 mois

-60%

De réduction

Par rapport aux prix antérieurs à l'automatisation

Plusieurs critères testés simultanément

Tester plusieurs critères au cours d'une même campagne est possible et économique. Un **CV de référence est partagé** entre les critères : deux critères nécessitent 3 CV par test au lieu de 4, trois critères 4 CV au lieu de 6. Le protocole gagne en efficacité sans perdre en rigueur.

Forfait	1 critère	2 critères	3 critères
Essentiel (120 tests)	12 000 €	18 000 €	24 000 €
Intermédiaire (180 tests)	17 100 €	25 650 €	34 200 €
Référence (240 tests)	21 600 €	32 400 €	43 200 €

Prix HT. Le nombre de tests s'entend **par critère**. Plusieurs critères sont possibles à partir de **10 tests par mois et par critère**, ce qui correspond au forfait Essentiel sur 12 mois.

Conditions de l'offre

Organisation de la campagne

- **Durée au choix :** 6 ou 12 mois
- **Forfaits indivisibles :** 120, 180 ou 240 tests ; au-delà, sur devis
- Les tests non réalisés à l'échéance sont reportés de 3 mois, puis perdus
- Rapport intermédiaire, rapport final et restitution orale inclus

Modalités financières et calendrier

- Prix **hors taxes** ; paiement par échéancier mensuel
- Démarrage : à partir du **1er janvier 2027**, sous 4 à 6 semaines après la signature
- Offre disponible **toute l'année 2027**

Un seul interlocuteur chez entre-autre pendant toute la durée de la campagne, du cadrage à la restitution finale.

Pourquoi entre-autre ?

entre-autre est une structure spécialisée dans le testing à l'embauche depuis 2016. Nos campagnes ont été menées pour des acteurs de l'intérim, de l'industrie et de grands groupes, avec une méthode fondée sur les travaux de la recherche internationale (BIT, DARES, TEPP).



Expertise de longue date

Spécialistes du testing à l'embauche depuis 2016 : campagnes pour des acteurs de l'intérim, de l'industrie et de grands groupes. Une méthode fondée sur les travaux de la recherche (BIT, DARES, TEPP).



Une équipe engagée

Une équipe dirigée par **Étienne Allais**, ancien directeur général de SOS Racisme et auteur de *SOS Préjugés !* (L'Harmattan, 2021). Une expertise académique et militante au service d'une démarche rigoureuse. **Tressy Ladji** est en charge de la réalisation et du suivi des testings.



Audit des outils IA

Une capacité unique à auditer, par testing, les processus de recrutement qui s'appuient sur des outils d'IA — sans accès au code ni aux données du fournisseur.



Transparence totale

Un outil d'automatisation et d'IA dont nous disons précisément ce qu'il fait et ce qu'il ne fait pas — un tarif accessible sans rien retirer à la rigueur du protocole BIT.

Deux étapes pour démarrer

Passer à l'action est simple. En moins d'une semaine, vous pouvez avoir un devis personnalisé adapté à votre volume de recrutement, vos critères prioritaires et votre calendrier.

1

Étape 1 — Un échange de 30 minutes

Pour choisir ensemble les critères à tester, définir le périmètre (stages, CDI, tous recrutements) et sélectionner le forfait adapté à votre volume.

2

Étape 2 — Un devis sous 48 heures

Vous recevez une proposition chiffrée, claire, sans engagement. Le démarrage peut intervenir dès le 1er janvier 2027, sous 4 à 6 semaines après signature.

Contact : Étienne Allais
etienne.allais@entre-autre.fr · entre-autre.fr/testing

Prendre contact | Voir le site