L'utilisation de la graphologie dans le recrutement de cadres au sein des cabinets conseils

Within the context of recruiting executives: the use of graphology in consulting firms

Christian Balicco

Electronic version

URL: <http://journals.openedition.org/osp/4780>

DOI: 10.4000/osp.4780

ISSN: 2104-3795

Publisher

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Printed version

Date of publication: 1 May 2002

ISSN: 0249-6739

Electronic reference

Christian Balicco, « L'utilisation de la graphologie dans le recrutement de cadres au sein des cabinets conseils », *L'orientation scolaire et professionnelle* [Online], 31/2 | 2002, Online since 01 June 2005, connection on 19 April 2019. URL : <http://journals.openedition.org/osp/4780> ; DOI : 10.4000/osp.4780

This text was automatically generated on 19 April 2019.

© Tous droits réservés

L'utilisation de la graphologie dans le recrutement de cadres au sein des cabinets conseils

Within the context of recruiting executives: the use of graphology in consulting firms

Christian Balicco

Introduction

Tout comme l'entretien « traditionnel » (non-structuré), la graphologie continue de jouir, en France comme nous le verrons, d'un incontestable succès dès lors qu'il est question de recruter un collaborateur. La facilité de mise en œuvre de cette méthode, son coût extrêmement modéré et la possibilité d'établir un « portrait psychologique » du candidat sans que celui-ci ait besoin de se déplacer semblent être les trois principales caractéristiques qui expliquent son succès. Il apparaît pourtant tout à fait paradoxal, qu'une méthode à la validité aussi faible soit aussi largement utilisée dans le cadre de l'évaluation et de la sélection professionnelles. Devant ce constat, il nous a semblé légitime de nous intéresser à ce qui pouvait motiver les professionnels du recrutement à utiliser cette méthode avec une telle fréquence. Nous les avons donc interrogés — à partir d'un entretien structuré — afin d'accéder de la manière la plus fine qui soit, au contenu de leur discours que nous avons enregistré et, enfin, retranscrit par écrit pour y être analysé dans le détail.

Approche historique et principaux résultats expérimentaux

L'origine historique de la méthode

Pour Klages, il semblerait que les chinois dès le XI^e siècle aient noté une relation entre l'écriture et la personnalité (Gobineau *et al*, 1954)¹ (1). Au XVII^e siècle, l'italien Camillo Baldo (1622) publie un traité dont le dernier chapitre fera référence de façon succincte aux signes de l'écriture. Un célèbre physiognomoniste, Johann-Gaspar Lavater (1783) eut l'idée de la graphologie dans son analyse des caractéristiques de l'écriture car il avait en effet remarqué « une analogie admirable entre le langage, la démarche et l'écriture ». La perspective était à cette époque encore divinatoire. En 1812, paraît l'ouvrage d'Édouard Hocquart (1812) qui ouvrira la voie, 60 ans plus tard à celui de l'abbé Jean Hyppolyte Michon (1970) considéré comme le véritable créateur de la graphologie, dont il inventera d'ailleurs le nom. Initié lui-même, selon la tradition orale, par l'abbé Flandrin, alors chanoine de Notre Dame de Paris, Michon cherchera à établir des fondements scientifiques de ce qu'il appellera « sa découverte ». Il tentera de légitimer sa théorie en s'appuyant notamment sur les travaux de Bichat en énonçant « que toute sensation a son centre dans le cerveau » et que « toute écriture, comme le langage est l'immédiate manifestation de l'être intime, intellectuel et moral » (Hertz, 1947, 1988). Il étudie notamment « le mouvement graphique » et fonde sa discipline à la fois sur l'observation, la déduction et l'analogie en considérant que « le premier diagnostic à faire dans une écriture est celui du trait, l'âme ici s'est peinte involontairement fatalement » (Michon, 1970). Influencé par les travaux de chercheurs allemands qui faisaient de la graphologie une matière scientifique, il établira également une classification rigoureuse aboutissant à distinguer huit classes principales d'écritures subdivisées en ordres (manifestations intellectuelles, manifestations volontaires, etc.) eux même composés de genres (volonté forte, intuitivité, etc.) et de groupes (résolution, intuitifs purs, etc.). Mais le véritable fondateur de la graphologie sera Jean-Crépieux-Jamin (1888, 1985) qui publiera un ouvrage qui fait toujours autorité chez les graphologues contemporains : « l'écriture et le caractère » (qui sera réédité 18 fois !).

Définition et postulat de la méthode

Le mot « graphologie » est issu du grec graphein qui signifie « écrire » et de logos « science, discours ». Pour le Littré la graphologie est « l'étude par laquelle on croit pouvoir parvenir à connaître l'état moral, les aptitudes et les dispositions d'une personne par la forme des lettres et des traits de son écriture ». Cette définition est intéressante car elle avait le mérite, à l'époque où elle fût écrite, de véhiculer une incertitude qui n'est absolument plus de mise actuellement. En effet, quelque soit « l'école » de pensée ², la graphologie repose sur un seul et unique postulat qui voudrait que les caractéristiques de l'écriture soient intimement liées à la personnalité de son auteur. Cet isomorphisme entre l'écriture et la personnalité a été tellement affirmé que bien peu de personnes actuellement se posent la question de savoir si une telle relation se vérifie. Ainsi dans notre échantillon, un seul consultant n'adhérera pas à ce postulat, tous les autres — en particulier ceux qui nous affirmeront relativiser à la fois son impact et son utilité — finiront pourtant par avouer « qu'il est évident, rien qu'en regardant une écriture » —

pour reprendre une formulation souvent citée — que la graphologie est capable de déterminer des traits de personnalité. Cette remarque constitue un phénomène extrêmement intéressant car il s'inscrit parfaitement dans ce qu'affirmait Michon quand il expliquait qu'il existait une « graphologie naturelle », c'est-à-dire une sorte « d'instinct » qui permettait à chacun de déduire le caractère du scripteur à partir d'une impression produite par son écriture. La question qui se pose donc est de savoir si le postulat de la graphologie est vérifié, en particulier dans le domaine qui nous intéresse : celui du recrutement.

Rappel de quelques résultats expérimentaux

La fidélité de l'écriture

Il semblerait que la stabilité de l'écriture soit assez bonne dans le temps au regard de quelques études consultées qui ont utilisé la méthode du test-retest et qui obtiennent des coefficients de fidélité relativement élevés (de 0,70 à 0,92) (Fluckinger et al., 1961; Klimoski et al., 1983; Bruchon-Schweitzer, in LevyLeboyer et al., 1987). Cependant cette stabilité semble également dépendre de la volonté du scripteur. Smith et al., citent ainsi une expérience dans laquelle on avait demandé à des étudiants de falsifier leur écriture en imitant celle de personnes méthodiques ou originales. Les évaluateurs se firent berner (1989).

Quant à l'accord entre plusieurs évaluateurs, si parfois la fidélité peut être tout à fait correcte, elle peut aussi être assez médiocre. Ce constat est confirmé par la méta-analyse de Dean (1991) qui indique, en effet, que le coefficient de fidélité moyen varie, en fonction des critères évalués, de 0,41 à 0,94. Les coefficients de fidélité inter-juges varient de 0,59 à 0,87 quand les évaluateurs sont les mêmes et que la méthode utilisée est celle du test-retest et sont un peu plus faibles dès lors que les juges sont différents (0,29 à 0,85). Notons que dans cette étude, la fidélité était meilleure dès lors que l'on s'intéressait à des caractéristiques objectives de l'écriture (comme une « écriture penchée »). Les résultats de l'étude de Nevo (1989) vont également dans le même sens : si la fidélité peut être relativement bonne dès lors qu'on s'intéresse à des caractéristiques rationnelles (de 0,70 à 0,90) ³(3) ce n'est plus tout à fait le cas lorsqu'on aborde des données de nature psychologique. C'est ici que les résultats obtenus sont les plus faibles (de 0,30 à 0,60).

Il semblerait également que le fait d'appartenir à une « école de pensée » commune puisse favoriser le degré d'accord entre plusieurs graphologues. Il n'est donc pas surprenant que cet accord devienne plus faible dès lors que les évaluateurs appartiennent à des écoles différentes (Klimoski et al., 1983). Il semble également exister un faible accord entre graphologues et novices (Rafaeli et al., 1983) bien que la formation professionnelle ne semble pas être un facteur susceptible d'améliorer la précision des graphologues (Klimoski et al., 1983).

La validité de l'écriture

Les populations impliquées dans ce type d'études sont extrêmement variables et concernent le domaine militaire, le domaine privé (Neter et al., 1989) ⁴ mais aussi clinique (Wolfson, 1965). Les différents résultats obtenus dans ces recherches restent dans la quasi-totalité des cas, extrêmement médiocres quand ils ne souffrent pas de « faiblesses méthodologiques » comme celle qui utilisera une technique tout à fait discutable : celle de

« l'appariement »⁵ (Wolfson, 1965). Pour ces raisons nous avons préféré privilégier les recherches utilisant la technique de la méta-analyse, ces dernières étant plus significatives que les quelques centaines d'études existantes qui ne sont que des cas particuliers.

Personnalité et écriture

Le travail de synthèse réalisé par Bruchon-Schweitzer (1987) à partir de 26 études indique que seules 5 d'entre-elles aboutissent à des relations significatives entre écriture et personnalité⁶. La recherche de Dean (1992) confirme également la faible validité de la graphologie dès lors qu'il est question d'évaluer la personnalité de sujets à partir de leur écriture⁷.

Écriture et réussite professionnelle

Sur les 4 études que cite Bruchon-Schweitzer (1987), et malgré le soin apporté à chacune d'entre-elles, 3 indiqueront que les inférences tirées de l'écriture n'ont aucune validité. La seule étude significative comportera, comme le précisera l'auteur, des informations additionnelles sur les sujets (celles-ci ayant pu venir fausser les résultats). La méta-analyse de Dean (1991) révèle également une validité extrêmement faible de la graphologie en matière de réussite professionnelle (0,137) pour un total de 18 études et de 37 échantillons de sujets⁸. Il cite également deux autres études où la prédiction de la performance au travail est tout aussi médiocre : 0,17 ($N = 28$) et 0,07 ($N = 9$).

Une autre recherche menée par Neter *et al.* (1989) à partir de 17 études différentes portant sur 1 223 manuscrits (à contenu neutre ou personnalisé) a également clairement démontré la faible validité prédictive de la graphologie. Lorsque les manuscrits sont porteurs d'un sens, les coefficients de corrélation moyens varient en effet de 0,136 à 0,206 que les juges soient des graphologues expérimentés ou des novices. Notons que le groupe de graphologues expérimentés est celui qui se montre le moins performant quant à ses prédictions puisque les coefficients de validité moyens varieront de 0,153 à 0,177⁹. Lorsque les manuscrits sont neutres, les graphologues expérimentés obtiennent des résultats pratiquement nuls (0,033). Ce qui est remarquable dans cette étude c'est que les psychologues, ne possédant aucune connaissance en graphologie, obtiennent de meilleurs résultats dans la prédiction de la réussite future que les graphologues eux-mêmes et ce, dans presque toutes les dimensions.

D'autres recherches également fort nombreuses, confirmeront la faible valeur prédictive de la graphologie. Certaines donnent une valeur tout à fait nulle à cette méthode (Smith *et al.*, 1989, Robertson *et al.*, 1989). Déjà en 1983, plusieurs chercheurs avaient conclu au fait que « la graphologie n'était pas une méthode d'évaluation viable » (Klimoski & Rafaeli, 1983).

La graphologie : une « passion française »

La faiblesse concernant la validité de la graphologie n'empêche nullement la France d'être l'un des rares pays à l'utiliser avec une aussi grande fréquence (Bruchon-Schweitzer, 1988-1989; Schackelton & Newel, 1990 in Huteau, 1994)¹⁰ (Cf. tableaux 1 et 2 en annexe). Dans notre échantillon constitué de 62 cabinets-conseils, 95 % des consultants

s'en servent comme méthode de sélection dont un peu plus de la moitié (53 %), de façon systématique (Cf. tableau 3 en annexe).

Schuler (1991) indique qu'en Allemagne, entre 1983 et 1991 l'utilisation de « la graphologie a été réduite de façon drastique » en précisant que « cette méthode, de nos jours, n'a pas seulement mauvaise presse mais que les évaluations des utilisateurs peuvent difficilement être plus mauvaises et cela correspond au fait qu'à ce jour les données concernant sa validité sont rares et décourageantes ». Cette baisse concerne également la Norvège où la graphologie ne serait plus utilisée que par 2 % des organisations, l'Italie (1 à 4 %), le Royaume Uni (2 à 7 % comme en Allemagne), la Belgique (de 4 à 8 %), et la France (de 20 à 49 %). Aux États-Unis la graphologie ne serait plus utilisée que par 2,8 % des entreprises (Bruchon-Schweitzer, 1994). Notons au passage que 4 ans plus tôt il y avait en Belgique 36 % d'utilisateurs et de 55 à 93 % en France (Bruchon-Schweitzer *et al.*, 1991).

La graphologie reste donc encore solidement implantée en France et il n'est pas du tout certain, du moins au sein des cabinets conseils, que son utilisation aille en décroissant comme on le suppose. Cette « implantation » toujours actuelle ne constitue pas un hasard car, selon nous, elle s'inscrit dans une véritable stratégie de développement qui trouve son origine et sa force au sein des principales organisations professionnelles de graphologues ¹¹.

Notre échantillon et notre méthodologie

Les caractéristiques de notre échantillon

Nous nous sommes intéressé à trois types de cabinets ($N = 62$) que nous avons identifiés en fonction de leur mode d'intervention. Le premier type de cabinets (« recrutement traditionnel », $n = 30$) utilise essentiellement l'annonce (par voie de presse) pour recruter ses cadres (souvent qualifiés de « moyens »). La seconde catégorie (« approche directe » ou « chasse de têtes », $n = 24$) contacte directement le candidat, après l'avoir identifié, sur son lieu de travail ou parfois chez lui. Il s'agit généralement de cadres dirigeants de haut niveau avec des profils « rares » ou « pointus ». Enfin la dernière catégorie, utilise conjointement les deux moyens que nous venons de décrire pour recruter leurs candidats (« approche mixte » $n = 8$). Les profils sont ici beaucoup plus variés. Pour des considérations de faisabilité, nous avons sélectionné essentiellement les structures ayant leur siège à Paris ou dans la région parisienne.

Le choix de notre méthode : l'entretien structuré

Notre enquête a été réalisée sous la forme d'entretiens structurés en face à face dont la durée moyenne était d'environ 1 heure 30. Afin de guider au mieux ces entretiens et de structurer la pensée de chaque consultant interrogé, nous nous sommes aidé de deux questionnaires complémentaires ¹².

Le questionnaire principal était composé, en majeure partie de questions à choix ouvert, sa structure obéissait à la logique méthodologique d'un recrutement et concernait trois domaines : l'analyse de travail, les méthodes d'évaluation et leur mise en œuvre, la prise de décision. L'objectif essentiel était de recueillir auprès de chaque consultant une description, aussi précise et aussi complète que possible, des différentes pratiques. La

seconde partie du questionnaire était spécifiquement consacrée à l'entretien et à la graphologie, l'objectif étant d'approfondir mais aussi de vérifier l'information précédemment obtenue (dans la première partie de ce questionnaire).

Le second questionnaire était composé d'un ensemble d'annexes que chaque consultant devait compléter¹³. Chacune d'entre-elles revenait sur les différents thèmes évoqués dans le premier questionnaire et évaluait les réponses des consultants d'une manière plus formelle¹⁴. Ce second questionnaire avait une triple utilité : relever, d'une part, les différentes contradictions qui auraient pu naître, éventuellement, entre les deux questionnaires et contrôler, d'autre part, le niveau de sincérité des consultants que nous avons interrogés. Enfin, les annexes dont il était composé avaient également comme objectif d'accéder le plus finement possible à la « logique » de chaque consultant¹⁵.

Le questionnaire principal était toujours passé en premier. Les différents entretiens furent systématiquement enregistrés sur un magnétophone portatif (1 seul consultant le refusera). Parfois les consultants nous demanderont, en cours d'entretien, de cesser notre enregistrement. Systématiquement, nous noterons alors par écrit le contenu de leur discours (pendant et immédiatement après l'entretien).

Les différentes données obtenues et l'analyse du corpus

L'enregistrement de la totalité de nos entretiens sera soigneusement retranscrit sur papier dans son intégralité. Nous serons également attentif non seulement aux silences (rupture des discours) mais aussi à la manière dont le consultant exprimera les choses en tenant compte des différents critères associés au langage para-verbal (intensité, débit, rythme, intonation, etc.). Le corpus consacré à la graphologie qui donnera lieu à notre analyse de contenu sera constitué d'environ 220 pages.

Devant l'importance et la spécificité de notre corpus, nous avons choisi l'analyse thématique en nous inspirant notamment des recommandations de L. Bardin (1996) qui préconise deux niveaux d'analyse : « le déchiffrement structurel » centré sur chaque entretien et la « transversalité thématique ». Les données numériques obtenues grâce au second questionnaire seront traitées de façon classique (outil statistique) et les commentaires associés, de la même façon que décrits précédemment.

Analyse des différents discours

Que permet d'identifier la graphologie ?

Quel que soit le mode d'approche du cabinet, l'immense majorité des consultants de notre échantillon considère la graphologie comme une méthode capable de déterminer, de façon importante, les principaux traits de personnalité des candidats. L'accord entre les consultants est d'ailleurs plus important en « approche directe » et en « approche mixte » qu'en recrutement par annonces (*tableau 4* en annexe), ce phénomène étant probablement dû au fait que, dans ce type de cabinets, on a tendance à utiliser beaucoup moins d'autres techniques (comme les tests par ex.). La plupart considère également que cette méthode est capable de déterminer non seulement « certains types ou certains styles de comportement » mais aussi « certaines caractéristiques psychopathologiques ». Toutefois, le degré d'accord entre les consultants sera beaucoup plus faible qu'auparavant. Ces résultats nous paraissent d'ailleurs d'autant plus importants que c'est la quasi-totalité des consultants

qui s'exprimera sur ce thème et pas seulement ceux qui utiliseront cette technique. Par conséquent, que l'on soit utilisateur ou non, la graphologie est donc considérée par les consultants comme une méthode véritablement capable d'évaluer la personnalité ou le comportement d'autrui. En revanche, elle ne semble pas être perçue comme étant capable de prédire la réussite professionnelle du candidat, ni son adaptation dans le poste.

Les graphologues, la graphologie et la pratique graphologique

L'homogénéité des discours entre les différents consultants que nous avons interrogés est telle, que nous n'avons pas jugé nécessaire d'opérer une distinction entre les trois types de cabinets.

Les « bons » graphologues

Les consultants font souvent référence dans leur discours aux « mauvais graphologues ». Implicitement, ils reconnaissent donc qu'il en existe « des bons ». Il nous a paru indispensable d'identifier quels étaient les critères qui leur permettaient de les considérer comme tels. Les 44 consultants qui consentiront à nous répondre nous fourniront un total de 100 réponses.

« Qualités psychologiques » et « connaissance de soi »

Pour les consultants, une « bonne » graphologue ¹⁶ se distingue, tout d'abord, par ses « qualités psychologiques » (21 % des réponses). Les plus souvent citées sont la « sensibilité » et « l'intuition ». La « connaissance de ses limites » et la « connaissance de soi » — pour ne pas « se projeter » dans l'écriture comme le préciseront certains — constituent aussi des qualités très appréciées tout comme le fait « d'être hyperlogique », de « maintenir sa position » et « de ne pas avoir de langue de bois ».

Une « bonne » graphologue est également considérée comme telle si elle est « synthétique » mais également capable « d'aller au fond des choses » avec « exhaustivité » (5 % des réponses). Elle doit également posséder de « bonnes qualités relationnelles » non seulement avec son client mais surtout avec le consultant avec qui elle travaille (5 % des réponses). Un consultant parlera de « complicité et de connivence intellectuelle ».

Les compétences

Une graphologue est également considérée comme compétente en fonction de la qualité de sa production. Si le contenu de l'analyse graphologique correspondait au jugement que le consultant a fait de son candidat, dans le cadre de l'entretien, alors il considérera que c'est « une bonne analyse graphologique » et par conséquent, qu'il a affaire à une « bonne graphologue » (15 % des réponses). Les compétences des graphologues se confondent, par conséquent, avec le contenu de leur production.

Les compétences des graphologues sont également associées à leurs études (15 % des réponses). Certains consultants parlent de la « solide formation » des graphologues issus de la Société Française de Graphologie (S.F.D.G.) et du Groupement des Graphologues Conseils de France (G.G.C.F.) ¹⁷ tandis que d'autres insisteront sur l'importance des diplômes obtenus au sein de ces « écoles ». Quelques consultants font également

référence à la nécessité de posséder une formation ou des connaissances en psychologie (4 % des réponses) dont une psychologue et graphologue de formation.

Les compétences dépendent également de la connaissance et de l'expérience que possède la graphologue de l'entreprise (16 % de réponses). Cette connaissance concerne non seulement les postes (points forts et points faibles) mais aussi la « culture ». Quant à l'expérience, elle est associée au nombre d'années de pratique au sein de l'entreprise (en tant que graphologue interne ou externe).

Certains consultants (8 % des réponses) considèrent également qu'une graphologue compétente est celle « qui ne se trompe jamais » ou « rarement ». Ils vérifieront d'ailleurs indirectement la pertinence de son analyse grâce à la réussite future du candidat dans son poste (2 % des réponses). D'autres considèrent qu'une graphologue est compétente dès lors que le contenu de son analyse correspond à celle qu'a faite une de ses collègues (2 % des réponses). Trois consultants enfin, nous confieront ne pas savoir ce qu'est « un bon ou un mauvais graphologue »¹⁸.

Une « bonne » analyse graphologique

La plupart des consultants font souvent référence à de « bonnes analyses graphologiques ». Pourtant quand nous leur demanderons de s'exprimer sur ce thème, une grande partie d'entre eux éprouvera quelques difficultés à le faire. Il arrive aussi que la graphologue soit confondue avec sa production (29 consultants nous fourniront 50 réponses).

L'importance de la personnalité

Pour les consultants, une « bonne analyse graphologique » est celle qui fournit une description correcte de la personnalité du candidat (22 % des réponses). C'est aussi celle dont le contenu correspond à l'avis du consultant recueilli lors de l'entretien (8 % des réponses) et qui est également capable de le rassurer (2 % des réponses). Certains considèrent aussi qu'une « bonne analyse graphologique » est celle qui met à jour des traits de personnalité que le consultant n'a pas identifiés dans le cadre de l'entretien (8 % des réponses).

« L'honnêteté » du graphologue et l'exhaustivité de sa production

Une « bonne analyse graphologique » est aussi celle qui présente au consultant les points positifs et les points négatifs de son candidat (10 % des réponses) avec un contenu à la fois simple, synthétique et dénué de toute terminologie psychiatrique (6 % des réponses).

Parfois, nous aurons quelques contradictions dans les réponses. Ainsi, pour certains consultants, une « bonne analyse » est avant tout celle dont « le contenu ne s'avance pas trop », dans cette perspective une graphologue ne devrait pas avoir d'autre ambition que de donner « un simple avis » (4 % des réponses). D'autres, au contraire, considèrent qu'une bonne analyse est celle où la consultante s'engage (10 %).

Certains consultants nous avoueront également ne pas savoir ce qu'est une « bonne » ou une « mauvaise » analyse graphologique, car, ajouteront-ils, « tout dépendrait des compétences de la graphologue » (12 % des réponses). D'autres nous expliqueront que la qualité d'une analyse passe obligatoirement par le temps qu'elle investit dans ce travail (6 % des réponses). Toutes les autres réponses que nous obtiendrons seront individuelles¹⁹.

De quels documents se servent les graphologues

La graphologie repose sur un postulat qui voudrait que l'analyse de l'écriture permette au graphologue de déterminer les caractéristiques de personnalité du scripteur (Hertz, 1988). Logiquement, la simple lettre manuscrite du candidat devrait donc être suffisante. Pourtant, sur les 38 consultants qui consentiront à nous répondre, 37 nous avoueront confier à leurs graphologues, parmi d'autres documents — comme le descriptif de poste — le C.V. du candidat. Un seul d'entre eux le confiera à un cabinet composé de plusieurs graphologues.

Le C.V. nous paraît d'autant plus fondamental que les graphologues ne manqueront jamais de l'exiger dès lors qu'il faudra procéder à une analyse graphologique. Dans notre discussion, nous tenterons d'expliquer quelles sont les véritables raisons qui peuvent les motiver à utiliser systématiquement ce document même si trois graphologues nous expliqueront qu'il est indispensable de le consulter pour connaître « les caractéristiques culturelles » du candidat.

Pour quelles raisons la graphologie est-elle utilisée ?

Quel que soit le mode d'approche du cabinet, nous aurons une grande homogénéité dans les réponses. En effet, 26 consultants sur 31 (soit 85 % d'entre eux) nous confieront utiliser la graphologie pour confirmer l'entretien (les cinq autres s'en serviront pour l'infirmier). D'autres emprunteront probablement un objectif similaire quand ils affirmeront qu'elle est également « très utile pour approfondir les candidatures ». Un seul consultant considérera que c'est l'entretien qui doit confirmer la graphologie (sans doute faisait-il référence au « flash graphologique »²⁰ qui précède l'entretien ?).

Il est intéressant de noter que plus de la moitié de notre échantillon nous avouera spontanément que si désaccord il y avait entre les résultats de la graphologie, d'une part, et l'entretien, d'autre part, c'est toujours ce dernier qui primerait. Notons également que nous retrouverons un phénomène similaire au niveau des tests. Cette primauté de l'entretien sur toutes les autres méthodes d'évaluation sera très souvent retrouvée — et affirmée — tout au long des interviews que nous avons menées.

Pour quelles raisons la graphologie continue-t-elle d'être utilisée en France ?

La production sera riche dès lors que nous demanderons aux consultants de théoriser sur les différentes raisons qui pourraient expliquer pourquoi la graphologie continue d'être utilisée en France avec une aussi grande fréquence. Quarante-huit consultants s'exprimeront sur ce thème et nous fourniront 78 réponses différentes dont certaines émaneront de non-utilisateurs. Hormis deux consultants qui ne feront aucun commentaire sur la graphologie en général, nous découvrirons qu'une douzaine d'entre eux ignorait que la France demeurait l'un des rares pays au monde à utiliser la graphologie avec une aussi grande fréquence.

L'impact culturel de l'écriture

La dimension culturelle est le thème explicatif le plus souvent évoqué par les consultants pour légitimer l'utilisation de la graphologie (15 % des réponses). La plupart d'entre eux nous expliqueront, en effet, que « la France est un vieux pays qui a une tradition

d'écriture » ou « que nous sommes un peuple latin où l'écriture est quelque chose d'important ». « C'est une valeur patrimoniale » affirmera également un autre consultant. Bien souvent la France est comparée à d'autres nations comme l'Allemagne dont les habitants sont jugés « trop cartésiens » pour utiliser la graphologie tout comme les États-Unis qui auraient une culture « trop pragmatique ». Un consultant nous confiera également que la France est un pays « d'artistes et que tous les autres pays préfèrent les études statistiques ».

Les « écoles » de graphologie

Autre thème souvent évoqué par les consultants (15 % des réponses), les écoles de graphologie sont toujours extrêmement valorisées dans les discours. Le succès de la graphologie en France serait dû, pour les consultants, à « la bonne qualité de l'enseignement qui serait dispensé » par ces écoles, mais aussi à la reconnaissance de cette « science » par l'Université grâce à des diplômes officiels. Deux réponses concerneront également le caractère « structuré » de ces institutions et le rôle important des syndicats (de graphologues) et des « lobbies ».

Une fonction thérapeutique et une aide à la décision

La graphologie aurait également une fonction thérapeutique puisqu'elle permettrait de « réduire l'incertitude », « d'ôter un doute de l'esprit » et d'aider ainsi le consultant à choisir, avec le moins de risque possible, son candidat (10 % des réponses). « La grapho, c'est avant tout un élément de sécurité » nous affirmera l'un d'eux.

La variabilité de l'écriture

Quelques consultants tenteront de nous expliquer le succès de la graphologie à partir de la variabilité de l'écriture qui, selon eux, serait une exception Française (8 % des réponses). Les six consultants qui s'exprimeront sur ce thème nous expliqueront qu'aux États-Unis, les « américains écrivent tous de la même façon » et que chez eux, il n'existe pas de « déformation de l'écriture » car « ils auraient peu de liberté pour écrire ». « Tous les Anglo-saxons ont des écritures stéréotypées » soutiendront-ils car « elles sont sociales et par conséquent conventionnelles ». L'analyse graphologique serait impossible car ces « écritures sont beaucoup moins expressives que les nôtres » ²¹.

La graphologie est considérée comme une « science » : toutes les affirmations qui nous sont confiées (8 % des réponses) reposent sur le même présupposé qui voudrait que la graphologie soit considérée comme « une science qui aurait fait ses preuves », pour reprendre l'expression d'un consultant. Systématiquement la valeur de cette technique sera confondue avec sa fréquence d'utilisation. Une consultante tentera également de nous convaincre, en utilisant le même argument que les graphologues quand elle nous expliquera « qu'il n'y a aucune raison que ce qu'on écrit avec notre main ne soit pas le prolongement de ce que l'on est quelque part. C'est bien le bras qui écrit, c'est bien la tête qui dirige, c'est un ensemble et on peut en tirer un certain nombre de traits (de personnalité) qui se révèlent exacts pour ce qu'on y cherche ». Ce positionnement sera également partagé par plusieurs de ses collègues qui nous expliqueront qu'il « est évident que l'écriture traduit bien la personnalité du candidat » (6 % des réponses).

La graphologie est considérée comme d'autant plus pertinente que les consultants l'auront eux-mêmes personnellement « testée », pour reprendre le terme d'un consultant. Sept d'entre eux (9 % des réponses) nous affirmeront, ainsi qu'en soumettant leur propre écriture au graphologue, ils s'étaient « complètement reconnus » dans l'analyse de la personnalité qu'on avait fait d'eux. D'autres également reconnaîtront la pertinence de la graphologie après avoir soumis quelques lettres manuscrites à plusieurs graphologues qui, selon 4 consultants, « auraient été d'accord sur l'essentiel » (5 % des réponses).

Toutes les autres réponses, beaucoup plus individuelles, sont plus difficiles à catégoriser. On peut citer toutefois le cas de deux consultants qui nous expliqueront que la graphologie est un « phénomène de mode » et que « les tests se sont tués d'eux-mêmes ». Deux autres consultants nous confieront que « la graphologie est un outil stratégique » qui apporterait « un plus au cabinet » et qu'il « serait difficile de ne pas le proposer (au client) quand toute le monde le fait déjà ».

Quatre consultants se voudront plus pragmatiques en nous expliquant que « la graphologie est souple d'utilisation » et que « son rapport qualité-prix est excellent ». Deux autres consultants nous confieront que l'avantage majeur de cette technique est de « pouvoir juger la personne sans la rencontrer ». Dans cette perspective, il n'est donc pas étonnant que certains consultants parlent de « viol de la personnalité » dès lors que l'on soumet un candidat à une analyse de ce type. Ils utiliseront d'ailleurs cet argument pour expliquer pourquoi aux États-Unis, la graphologie n'est pas utilisée (ce qui n'empêchera d'ailleurs pas ces trois consultants d'employer cette méthode).

On peut également noter le cas d'un consultant qui critiquera négativement non pas la graphologie mais ceux qui l'utilisent. Il nous expliquera ainsi que si les consultants se servent de cette méthode c'est « parce qu'ils ne sont pas capables d'assumer leur choix ». Toutes les autres réponses que nous obtiendrons seront beaucoup plus de l'ordre de l'affirmation péremptoire ²².

Discussion

Un premier constat : la sacralisation du dispositionnel

Tout comme dans l'entretien, l'importance de la personnalité — en tant que critère de sélection — est de nouveau confirmée dès lors que nous nous intéresserons aux discours des consultants sur la graphologie. Aucun d'entre eux ne fera plus référence — comme c'était parfois le cas en entretien — aux compétences du candidat ou à son expérience professionnelle, ces deux dimensions étant probablement perçues comme relativement secondaires. Les cadres recrutés par les consultants que nous avons interrogés le sont donc essentiellement à partir des caractéristiques de leur personnalité. Une consultante illustrera la position de la plupart de ses collègues en parlant d'ailleurs en leur nom : « Alors que les Anglo-saxons recrutent à partir de l'expérience et des compétences, nous pensons qu'il est beaucoup plus crédible de recruter un candidat à partir de sa personnalité ».

Le présupposé sous-jacent auquel adhèrent les consultants (et les graphologues) est donc essentiellement dispositionnel. Il est donc naturel que la personnalité du candidat qui a été décrite par un graphologue, soit également celle que décrira le consultant à son client, une fois le sujet en poste. Pour les consultants et les graphologues, la réussite d'un

candidat dans un poste ne dépend que de sa personnalité, l'environnement n'a aucune importance : ce sont donc des « personnalistes ».

Le positionnement des consultants

À propos de la formation des graphologues

Lorsque nous avons demandé aux consultants ce qu'était pour eux « un bon graphologue », 19 d'entre eux avaient spontanément fait référence à la « solide formation » et aux « diplômes » de tous ceux qui étaient issus de la Société Française de Graphologie (S.F.G.) et du Groupement des Graphologues-Conseils de France (G.G.C.F.). Par la suite, une dizaine de consultants s'inscriront également dans la même perspective. La majorité d'entre eux fera très souvent référence à la durée des études qui, au sein de ces institutions, varierait de 3 ans à 5 ans. D'autres, nous parleront des « diplômes » qui seraient reconnus non seulement par l'État mais aussi par l'Éducation nationale. Un consultant ira même jusqu'à nous confier qu'il était question de « créer une chaire de graphologie au sein de l'Université de Paris I » !

Cette argumentation utilisée par les consultants est tout à fait intéressante car, lorsque nous la comparerons à celle qu'utilisent les graphologues pour présenter leur discipline, nous constaterons de bien étranges similitudes. Certes, les graphologues issus de la S.F.G. effectuent bien trois ans d'études et ceux qui sont issus du G.G.C.F., deux ans de plus (donc 5 ans). Mais derrière cette argumentation, dont la vocation est essentiellement commerciale — l'objectif du graphologue est en effet de « vendre sa formation » au consultant — se dissimule une réalité qui ne reflète pas celle qui est présentée. En effet, si on s'intéresse au détail de la formation des graphologues, elle n'est plus que de 240 heures de cours environ sur 3 ans (pour la S.F.G.) et de 128 heures pour le G.G.C.F., ce qui fait un total d'environ 370 heures qui représente environ 2 mois de travail à plein temps. Nous sommes, par conséquent, très loin des 5 ans avancés par les graphologues issus du G.G.C.F. (Balicco, 1997; Bruchon-Schweitzer & Balicco, 1998) ²³. Quant aux « diplômes », dont certains consultants semblent être extrêmement friands, leur valeur n'est que symbolique puisqu'ils ne sont délivrés que par des institutions privées n'entretenant aucun lien avec l'Éducation Nationale. Le seul diplôme qui pourrait posséder une quelconque valeur est celui qui est reconnu par le Ministère du travail avec toutes les réserves qu'une telle reconnaissance suppose (Balicco, 1987) ²⁴.

Devant un tel constat, ce qui nous a le plus surpris, c'est cette méconnaissance des consultants, du véritable cursus des graphologues et de la valeur de leurs diplômes. Phénomène d'autant plus surprenant chez des personnes habituées à se présenter auprès de leurs clients comme « des spécialistes du recrutement » ou des « experts » connaissant parfaitement la majeure partie des cursus, des formations et des écoles d'où sont issus les cadres qu'ils recrutent.

À propos du manque de connaissances des consultants concernant la validité de la graphologie

Manifestement, les consultants ne semblent pas avoir une culture livresque et scientifique bien étendue. Deux d'entre eux seulement nous confieront avoir consulté des ouvrages qui confirmaient la faible validité de cette méthode (ce qui ne les empêchera nullement de continuer à utiliser la graphologie !). Pour eux, il n'y a aucun doute : la

graphologie constitue la meilleure méthode qui soit pour identifier les caractéristiques de personnalité d'un candidat. Si tel n'était pas le cas, « pourquoi serait-elle alors autant utilisée » nous confieront, par la suite, plusieurs consultants entretenant ainsi une véritable confusion entre la validité de la méthode et sa fréquence d'utilisation. Parfois les arguments utilisés, pour la défendre, sont exactement ceux déjà utilisés par les graphologues eux-mêmes : « le geste est l'expression de la personnalité qui est déterminée à 80 % » souligne ainsi une consultante tandis que pour une autre elle constitue « un outil sérieux tout à fait utile et qui séduit ».

Une démarche « expérimentale » naïve basée sur le « bon sens »

Nous remarquerons également, chez certains consultants, qui pourtant avaient été au début de leur discours extrêmement nuancés quant à la validité de la graphologie, un engagement beaucoup plus formel allant même jusqu'à vouloir nous convaincre (en nous proposant l'analyse de notre propre écriture). D'autres deviendront également beaucoup plus virulents : « Comment est-il possible qu'on puisse critiquer la graphologie quand on voit les services qu'elle nous rend » nous confiera ainsi un consultant. Cette croyance en un isomorphisme entre l'écriture et la personnalité repose fréquemment sur une sorte de « logique intuitive » — la fameuse « validité de conviction » — dont le présupposé trouve sa légitimité dans une vérification « expérimentale » personnelle et surtout naïve. Dans cette perspective, le consultant vérifie bien la pertinence de la graphologie mais selon une logique « expérimentale » qui ne sera pas celle de l'homme de science ²⁵. Comme nous le soulignons précédemment, la graphologie est considérée comme d'autant plus « valide » que les consultants l'auront eux-mêmes personnellement mise à l'épreuve. Si dans le cadre de notre question concernant l'utilisation de la graphologie en France, sept consultants nous affirmeront s'être « complètement reconnus » dans l'analyse, ils seront beaucoup plus nombreux à nous l'affirmer par la suite. Onze consultants nous confieront en effet, qu'ils avaient également reconnu non seulement l'analyse de leur propre écriture mais aussi celle de l'un des membres de leur famille ou d'un ami très proche dont, ajouteront-ils, ils « connaissaient parfaitement la vie ». Cette « pseudo-validation » personnelle sera souvent retrouvée dans d'autres « techniques » avec le même objectif sous-jacent qui sera de convaincre autrui en utilisant une sorte de logique à la fois réductrice et simplificatrice ²⁶.

Quatre consultants qui nous avaient également confié qu'en soumettant quelques lettres manuscrites à des graphologues, ils avaient constaté, entre elles, un accord « sur l'essentiel », seront également rejoint, par la suite, par une douzaine de consultants qui s'inscriront exactement dans la même perspective. L'un d'eux nous expliquera ainsi que tous ses clients, lorsqu'ils lui téléphonaient, trouvaient toujours une relation entre la personnalité de leur nouveau collaborateur et le contenu de leur analyse graphologique. Cette confusion entre la fidélité inter-juges et la validité de la graphologie fera dire à quelques consultants que « devant de telles évidences, il n'y a plus aucun doute sur la graphologie. C'est vraiment une méthode qui marche ».

La confusion des consultants à propos de la graphologie considérée comme « science humaine »

Quelques consultants nuancent toutefois leur propos dès lors qu'ils abordent la question de la validité de cette méthode. Comme pour se justifier, la majorité l'associe à la

psychologie : « la grapho, c'est comme la psychologie, ce n'est pas une science exacte » ou la considèrent comme une « science humaine » à part entière. Implicitement, ils opposent donc les « sciences exactes » et les « sciences humaines » qui seraient susceptibles de ne pas être aussi précises que les précédentes et dont ferait, modestement partie, la graphologie. L'ignorance de ce qu'est la méthode expérimentale appliquée aux sciences humaines, explique sans aucun doute ce phénomène.

Dans quelles conditions sont réalisées les analyses graphologiques

Comment est-il possible que les consultants adhèrent avec autant de force au présupposé de la graphologie qui voudrait que les caractéristiques de l'écriture constituent le témoignage de la personnalité du candidat ? Comment se fait-il que des consultants — possédant des formations solides — puissent adhérer à une méthode dont tout concourt à prouver son manque de pertinence ? Comment est-il possible que des psychologues de formation puissent être eux-mêmes de fervents défenseurs d'une méthode dont certains reconnaîtront pourtant le caractère « contestable » ?

Devant de telles interrogations, il nous paraissait donc indispensable d'analyser en profondeur les différents discours allant jusqu'au détail le plus intime ²⁷ comme il nous avait paru également impératif, lors de nos interviews avec les consultants, de les questionner sans relâche dès lors que nous supposions qu'ils avaient tendance à « nuancer » un peu trop leur propos (en les plaçant, notamment, devant leurs contradictions).

La mise en œuvre réelle de l'analyse graphologique

Premier constat que nous avons déjà relevé dès le départ : 37 consultants sur 38 nous avouent confier systématiquement au graphologue le C.V. du candidat. Les graphologues n'apprécient pas du tout le fait qu'on puisse ne pas leur donner ce document, nous confiera un consultant. Or, le fait de remettre le C.V. du candidat au graphologue constitue un véritable biais. Ce document ne serait-il pas, en effet, susceptible de renseigner indirectement la graphologue sur certaines caractéristiques de personnalité du sujet ? Si on admettait, à titre d'illustration, qu'un candidat ait pu changer de poste tous les 6 mois pendant quelques années, il y a fort à parier que la graphologue trouvera au sein de son écriture des caractéristiques qui la fassent conclure à « une certaine tendance à l'instabilité » de ce candidat. Si celui-ci est titulaire d'un diplôme d'ingénieur ou qu'il possède un doctorat, il y a des grandes chances pour que cette même graphologue découvre que le scripteur possède « de bonnes capacités intellectuelles » ou qu'il ait « de bonnes facultés d'acquisition » (avec toutes les réserves que cela suppose !). Dans cette perspective, ce n'est plus essentiellement la lettre qui est jugée mais également le contenu du C.V. Quant à la lettre manuscrite, elle constitue, elle aussi un biais car son contenu véhicule, en effet, un sens susceptible d'être « intuitivement perçu » par la graphologue. Une expérience que nous avons précédemment citée démontrait en effet que devant des textes « neutres » — sans aucun sens — les graphologues n'étaient pas meilleurs que des psychologues ne possédant pourtant aucune connaissance en graphologie (Neter & Ben-shakhar, 1989).

Intéressons-nous maintenant aux conditions réelles dans lesquelles les analyses graphologiques sont réalisées. En d'autres termes, les consultants se contentent-ils de fournir à leur graphologue, la lettre manuscrite et quelques documents annexes (C.V.,

descriptif de poste, etc.) ou leur transmettent-ils d'autres informations qui soient susceptibles de pouvoir les aider ? Les consultants que nous interrogerons dans le cadre de notre recherche ne sembleront pas du tout avoir conscience d'un autre véritable biais qu'ils généreront eux-mêmes avec leur graphologue quand ils nous avoueront, pour la totalité entre eux, s'entretenir avec elle à propos du candidat. Cet échange aura lieu, non seulement avant l'analyse graphologique mais également après celle-ci afin de réduire le différentiel qui pourrait éventuellement exister entre la perception du consultant — qu'il a pu avoir dans le cadre de l'entretien — et le contenu de l'analyse.

Les consultants confieront très souvent à leur graphologue l'impression qu'ils ont pu avoir de leur candidat dans le cadre de l'entretien avant de leur poser la question qui les préoccupe : « je l'ai vu un peu angoissé, qu'en pensez-vous ? » dira, par exemple, une consultante. Une autre fera remarquer à la graphologue du cabinet sa préoccupation à propos de « la vitalité et de l'énergie » d'un candidat rencontré. Elle lui demandera ensuite comment elle le verrait dans le poste, si elle le « sentait », etc. Les différentes questions que posera la consultante à la graphologue seront donc porteuses d'un véritable sens susceptible de la renseigner. D'autre part, indépendamment du contenu de sa question, la consultante pourra également faire passer, sans même s'en rendre compte, une impression qui reflétera en partie sa position vis-à-vis du candidat. Cette impression résidera dans la façon dont elle posera sa question : « Que pensez-vous de ce candidat ? » pourra ainsi être exprimé sur un ton relativement neutre mais pourra également être verbalisé de manière beaucoup plus tendue et dans ce cas, il n'y a aucun doute, la graphologue le percevra comme tel. Dans le premier cas, il y a de grandes chances pour que la graphologue, en regardant l'écriture du candidat, soit rassurante, dans le second cas, elle le sera probablement beaucoup moins. Quand elle décidera de rédiger l'analyse graphologique du candidat, il ne lui restera plus qu'à tenir compte des différentes informations verbales (les mots et le sens) et para-verbales (la façon dont c'est dit) qui lui auront été transmises par le consultant en utilisant « l'effet Barnum », une stratégie qui lui permettra d'être considérée comme une véritable professionnelle. « L'effet Barnum » est un phénomène d'acceptation très important dans le domaine de la personnalité puisqu'il repose sur « la complaisance avec laquelle les gens acceptent des descriptions de leur personnalité quand ils croient que celles-ci ont été faites pour eux » (M. L. Bowman in Beyerstein et al., 1992). Cet effet est d'autant plus important que les commentaires sont moyennement négatifs et qu'ils sont suivis de commentaires beaucoup plus flatteurs ²⁸. L'impact de cet effet est tel que les personnes qui lisent ces descriptions de la personnalité sont persuadées qu'elles correspondent exactement à la leur. Il n'est donc pas étonnant que les consultants reconnaissent pour la plupart la description qu'on fait de leurs candidats car, bien souvent le contenu des analyses graphologiques sera constellé de formulations tellement générales qu'il serait difficile de ne pas s'y reconnaître ²⁹. Certains le formulent d'ailleurs explicitement quand ils nous confieront comme ce consultant que « bien souvent, à quelques nuances près, les analyses graphologiques sont très proches les unes des autres » ou que « leurs formulations (des graphologues) sont parfois un peu trop vagues et un peu trop générales ». Et il est vrai que lorsque l'on peut découvrir qu'un candidat « a un certain sens de la hiérarchie », « qu'il est prêt à s'investir en fonction des circonstances », ou « qu'il a un certain sens des relations humaines », on peut quand même se poser des questions sur la pertinence de tels propos d'autant plus qu'ils seront probablement noyés dans la masse d'informations qu'aura pu donner le consultant au graphologue, sans trop s'en rendre compte, le tout agrémenté d'une bonne dose de psychologie quotidienne si chère aux consultants et aux graphologues (« il a une

affectivité qui paraît bien fragile », « il a un certain caractère », « il est un peu soupe au lait dans certaines circonstances », etc.).

Comme nous le soulignons précédemment, si décalage il y a, dans le cadre de l'entretien, entre le contenu de l'analyse graphologique et la perception du candidat par le consultant, alors il y a de nouveau un échange avec la graphologue, celui-ci ayant pour objectif de gommer les éventuels désaccords ³⁰. Comme le souligne un consultant, « il est rare que la graphologue ne soit pas d'accord avec moi et 9 fois sur 10, elle se rangera à mon avis ». Ce phénomène n'est certainement pas surprenant en soi car n'oublions pas, en effet, que la quasi-totalité des graphologues qui travaillent pour des cabinets le font sous une forme libérale. Par conséquent, si une graphologue souhaite continuer de travailler pour son cabinet (qui est, ne l'oublions pas son client), il n'est absolument pas dans son intérêt d'aller trop à l'encontre de celui qui lui versera des honoraires. Cette dimension économique peut donc conditionner voire fausser la relation.

Le cas particulier des « caractéristiques psychopathologiques »

Une douzaine de consultants, qui pourtant avaient été extrêmement nuancés quant à la capacité de la graphologie à identifier certaines caractéristiques psychopathologiques, se montreront beaucoup plus formels dès lors que nous reparlerons de ce thème. Ainsi, huit consultants sur douze nous confieront que l'analyse graphologique est capable d'identifier des pathologies alcooliques. Cinq d'entre eux nous expliqueront également — sans en noter la proximité sémantique — que la psychose et les « fous » sont aisément repérables. Un consultant nous affirmera également que « le maniaque » — terme utilisé probablement de façon commune — pourra être très facilement identifié. Élément important : jamais la graphologue n'indiquera par écrit la caractéristique psychopathologique qu'elle aura perçue chez un candidat mais oralement pendant le « débriefing » qu'elle aura par la suite avec le consultant.

Cette croyance en la possibilité de déterminer des caractéristiques psychopathologiques n'est pas exempte d'erreurs. Un consultant nous confiera, en effet, que sa graphologue avait diagnostiqué un jour dans l'écriture de l'un de ses candidats, une « pathologie névrotique grave ». Inquiet devant un tel discours, le consultant avait de nouveau rencontré le candidat, pour apprendre lors de cet échange, que celui-ci avait eu, quelques mois auparavant, un accident de skis et depuis lors, on lui avait placé quelques broches dans le bras qui l'empêchaient d'écrire correctement.

Mais, si le doute peut parfois exister chez certains consultants, concernant la psychopathologie du candidat, une grande majorité d'entre eux accordera une confiance sans limites à sa graphologue. Ainsi l'un d'eux nous confiera que la sienne lui avait appris qu'un de ses candidats était un « alcoolique chronique ». « Je ne l'avais pas remarqué » nous confiera-t-il « mais à y réfléchir, j'avais trouvé en effet qu'il avait le nez un peu rouge ». La prédiction a posteriori se vérifiera donc même si dans ce cas, nous ne réussirons jamais à savoir si ce candidat était alcoolique ou non.

Jusqu'à preuve du contraire, et malgré le peu de travaux scientifiques consacré à ce thème, il ne semblerait pas qu'il puisse exister une relation entre l'écriture et la psychopathologie. Pour le Professeur Georges Serratrice, neurologue au Centre Hospitalier Universitaire de Marseille, seules les aphasies et la maladie de Parkinson fournissent des profils d'écriture assez facilement identifiables (Science et Vie, n° 906.

Mars 1993). Mais comme le souligne Perron (1954), il n'y a aucune relation entre l'écriture et les maladies mentales comme l'hystérie, la schizophrénie et la paranoïa.

Conclusion

Dans la relation existant entre le consultant et sa graphologue, nous n'avons pu nous empêcher d'imaginer à maintes reprises, un autre type de situation qui nous semblait fort semblable à bien des égards : celle unissant un client à son voyant.

Bien qu'audacieuse, cette analogie nous semble pourtant légitime. Bien souvent, nous aurons l'impression que les consultants questionnent leur graphologue de la même façon que certains pourraient s'adresser à un voyant. Ce sont toujours les mêmes formulations qui sont utilisées par eux : « comment voyez-vous ce candidat ? », « comment le sentez-vous ? », etc. Si nous décidons de pousser l'analogie, la « boule de cristal », « le jeu de tarot » ou le « marc de café » utilisés par le voyant seront remplacés par la lettre manuscrite et les documents associés. La graphologue, tout comme le voyant, est donc interrogée comme un « sujet-qui-sait » ce que les autres ne peuvent pas voir (dans l'écriture ou dans la « boule de cristal »). La graphologue se positionnera de la même façon que le voyant puisqu'elle aura, elle aussi, le pouvoir de prédire l'avenir professionnel de son candidat en utilisant, pour convaincre ceux qui la liront, toute la terminologie charlatanesque des « psychologues » naïfs ne se privant nullement d'employer, sans probablement toujours s'en rendre compte, « l'effet Barnum » qui légitimera le contenu de sa « prose ».

La fonction de l'analyse graphologique qui se dégagera peu à peu des discours est, avant tout, de rassurer ; d'abord le consultant puis le moment venu, son client. Huit d'entre eux nous l'avoueront explicitement, la majorité finira par le reconnaître implicitement. Rien n'est en effet plus rassurant qu'un document qui aille dans le sens de ce que l'on a soi-même perçu en entretien, rien n'est plus rassurant que de combattre son incertitude en utilisant une méthode dont on est certain de la pertinence. La graphologie est souvent présentée par les consultants comme un outil complémentaire ou comme une aide à la décision. Cet argument sera sans aucun doute beaucoup plus facile à utiliser par le consultant car si on imaginait qu'il puisse avouer explicitement que la seule utilité d'une analyse graphologique serait de le rassurer, il utiliserait une stratégie qui irait totalement à l'encontre du pourquoi on fait appel à lui. N'oublions pas, en effet, que si les consultants ont besoin d'être rassurés, ils ont à leur tour besoin de rassurer leur client et sans doute est-ce la raison pour laquelle on fait appel à eux.

Mais ce qui reste le plus prégnant dans les discours, c'est la certitude du consultant dans sa capacité à déterminer quelle est la méthode qui a permis au candidat de réussir dans son poste. Ainsi, la réussite d'un collaborateur est toujours attribuée, en priorité, à l'entretien ³¹, et le cas échéant, à la graphologie (dans le cas où elle est utilisée) ³². Le narcissisme des consultants leur attribution interne !) leur fait sans doute oublier un élément important relatif aux cadres qui sont habituellement recrutés par eux : celui de leur formation dont le niveau est rarement en dessous de Bac +4, celui également de leur expérience professionnelle antérieure. Il est extrêmement rare, en effet, que les consultants décident de sélectionner des candidats inexpérimentés, le risque serait trop important pour eux ³³. Quand les consultants nous affirmeront que les échecs sont rares dans leur métier, nous serons tout à fait convaincu de la véracité de leur propos essentiellement pour les raisons que nous venons d'exposer. Et sans doute cette réussite

constante est-elle à mettre en relation avec l'importance qu'accorderont les consultants (et leurs clients) non seulement aux diplômes mais également à certaines écoles dont la dénomination serait déjà pour eux un critère de réussite ultérieure ³⁴.

The write stuff Evaluations of Graphology. The Study of Handwriting Analysis (pp. 269-341). Fluckiger, F. A., Tripp, C. A., & Weinberg, G. H. (1961). A review of experimental research in graphology, 1933-1960. *Perceptual and Motor Skills*, 12, 67-90.

Gobineau, H. de, & Perron, R. (1954). *Génétique de l'écriture et étude de la personnalité*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé.

Hertz, H. (1988). *La graphologie*. P.U.F. (17^e édition).

Hocquart, E. (1812). L'art de juger de l'esprit et du caractère des hommes sur leur écriture. In Alexandrian, *Histoire de la philosophie occulte*. Paris : Seghers. (1983).

Klimoski, R. J., & Refaeli, A. (1983). Inferring personal qualities through handwriting analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 191-202.

Lavater, J.-G. (1783). La physiognomonie ou l'art de connoître les hommes et de les faire aimer. In Alexandrian, *Histoire de la philosophie occulte*. Paris : Seghers. (1983).

Levy-Leboyer, C. (1994). La sélection du personnel en Europe. In M. Huteau (sous la direction de), *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes*. Paris : E.A.P.

Michon, J.-H. (1970). *Système de graphologie*. Paris : Payot.

Neter, E., & Ben Shakhar, G. (1989). The predictive validity of graphological inferences : a meta-analytic approach. *Personnal and individual Differences*, 10, 7, 737-745.

Nevo, B. in Neter, E., & Ben Shakhar, G. (1989). The predictive validity of graphological inferences : a meta-analytic approach. *Personnal and individual Differences*, 10, 7, 737-745.

Nickel, J. (1992). Handwriting : Identification Science and Graphological Analysis Contrasted. In B. L. Beyerstein & D. F. Beyerstein (Eds.), *The write stuff Evaluations of Graphology. The Study of Handwriting Analysis* (pp. 42-52).

Robertson, I. T., & Smith, M. (1989). Personnel selection method. In M. Smith & I. Robertson (Eds.), *Advances in Selection and Assessment* (pp. 89-112). Chichester : John Wiley & sons.

Rafaeli, A., & Klimoski, R. J. (1983). Predicting sales success through handwriting analysis. An evaluation of the effects of training and handwritten sample content. *Journal of Applied Psychology*, 68, 212-217.

Schuler, H., Frier, D., & Kauffmann, M. (1991). Use and evaluation of selection methods in German companies. *European Review of Applied Psychology*, 41, 1, 19-25.

Shackelton, V., & Newell, S. in C. Levy-Leboyer in M. Huteau (Sous la direction de), (1994). *Les techniques psychologiques d'évaluation des personnes*. Paris : E.A.P.

Smith, M., Gregg, M., & Andrews, D. (1989). *Selection and Assessment. A New Appraisal*. Londres : Pitman Publishing.

Snyder, C. R. in Bowman M. L. (1992). Difficulties in Assessing Personality and Predicting Behavior : Psychological Tests and Handwriting Analyses Contrasted. In B. L. Beyerstein & D. F. Beyerstein (Eds.), *The write stuff Evaluations of Graphology. The Study of Handwriting Analysis* (pp. 203-231).

Wolfson, R. (1965). Graphologie. In H. H. Anderson & G. L. Anderson (Eds.), *Manuel des techniques projectives* (pp. 447-482). Paris : Éditions Universitaires.

BIBLIOGRAPHY

- Adam, G. (1993). Critique d'une critique de Jean-Emmanuel Ray. *Droit Social*, 4, 333-335.
- Balicco, C. (1997). *Les méthodes d'évaluation en Ressources Humaines. La fin des marchands de certitude*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Balicco, C. (1999). *Approche des mécanismes de prise de décision dans le choix et l'utilisation des méthodes d'évaluation et de sélection dans le recrutement des cadres en France*. Thèse de doctorat. I.N.E.T.O.P./C.N.A.M.
- Baldo, C. (1622). *Trattato como da una lettera missiva si cognoscono la natura e la qualita dello scrittore*. Naples. In Alexandrian, *Histoire de la philosophie occulte*, Paris : Seghers (1983).
- Bardin, L. (1996). *L'analyse de contenu*. P.U.F. (8^e édition).
- Bowman, M L (1992). Difficulties in Assessing Personality and Predicting Behavior : Psychological Tests and Handwriting Analyses Contrasted. In B. L. Beyerstein & D. F. Beyerstein (Eds.), *The write stuff Evaluations of Graphology. The Study of Handwriting Analysis* (pp. 203-231).
- Bruchon-Schweitzer, M. (1987). L'évaluation de la personnalité dans la sélection de personnel. In C. Levy-Leboyer & J. C. Sperandio (Éds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 535-555). Paris : P.U.F.
- Bruchon-Schweitzer, M., & Lievens, S. (1991). Le recrutement en Europe. *Recherches et pratiques. Psychologie et psychométrie, numéro spécial*, 12, 2.
- Bruchon-Schweitzer, M. (1994). La graphologie est-elle une science ? *Pour la Science*, Juillet 1994, n°201.
- Bruchon-Schweitzer, M., & Balicco, C. (1998). La graphologie doit-elle être utilisée dans le recrutement ? (Réponse au Journal «Le Monde » aux articles parus les 9 Avril et 12 Juin 1997 et à l'article du G.G.C.F. du 11 octobre 1997).
- Crépieux-Jamin, J. (1985). *L'écriture et le caractère*. Paris : P.U.F. 1888, 1985, 18^e Édition.
- Dean, G. (1991). Meta-analysis of graphology validation studies (summary of results). Subiaco (Australie ; document non publié).
- Dean, G. (1992). The Bottom Line : Effect Size. In B. L. Beyerstein & D. F. Beyerstein (Eds.),

NOTES

1. Il semblerait également que la relation entre les caractéristiques de l'écriture et de la personnalité ait déjà été notée par Suetone, un biographe de l'Antiquité. Ainsi aurait-il associé l'avarice et la méfiance de l'empereur Auguste à certaines caractéristiques de son écriture. Cependant, il est possible que ce fragment de discours ne soit qu'un mythe car H. Hertz qui fera également référence à cette période avouera cependant « qu'aucun texte ni document n'a pu être retrouvé » (Hertz, 1947, 1988).
2. École « allemande » avec Mages, l'école française avec Crépieux-Jamin et l'école « américaine » avec Levinson. Voir Bruchon-Schweitzer M. in Levy-Leboyer, 1987.
3. Comme la taille des lettres, leur forme, l'espace entre les lignes, etc. (« mesures graphométriques »).
4. Neter et al. présentent une synthèse de 17 études dont ils donnent le détail

5. Cette méthode de validation comporte, en effet, un certain nombre d'incertitudes : on ne sait pas quelle est la part d'erreur due à l'instrument, à l'examineur ou au critère.
6. « 16 études n'ont abouti à aucune relation significative entre personnalité et écriture, 5 à des relations significatives en si petit nombre qu'elles peuvent être dues au hasard ».
7. Cet auteur a, en effet, montré à partir de 53 études correspondant à 72 échantillons de sujets, que le coefficient de corrélation obtenu était extrêmement faible (0,104).
8. Deux critères ont été utilisés : « l'évaluation par les supérieurs » et le « succès de la formation ».
9. 0,180 à 0,193 pour les psychologues (n'ayant aucune connaissance en graphologie) ; de 0,136 à 0,206 pour les « novices ».
10. L'étude de Bruchon-Schweitzer (1991) fournit des résultats semblables puisqu'ils sont 97 % de consultants à s'en servir, en revanche ils sont un peu plus nombreux à le faire de façon systématique (72 %). Cette technique est également très utilisée au sein des entreprises françaises comme l'indiquent les résultats de deux études contrairement à l'Allemagne et à l'Angleterre où elle est quasiment inexistante. Quant à l'utilisation de cette méthode au sein des cabinets belges, elle est de moitié inférieure à la nôtre (48 %) et les 2/3 des consultants s'en servent de façon occasionnelle.
11. Les principales sont la Société Française de Graphologie (SFDG), le GGCF (Groupement des graphologues-conseils de France), la Fédération nationale des Graphologues professionnels (FNGP) et le SEGP (Syndicat Européen des graphologues professionnels).
12. Une pré-enquête avait préalablement été réalisée pour évaluer la pertinence de nos questionnaires.
13. Dans la réalité, ces annexes seront lues aux consultants et c'est nous-mêmes qui les compléterons. Cette façon de procéder ayant pour objectif d'éviter les phénomènes de biais inhérents à ce type d'échelle (« l'effet de tendance centrale » et « l'effet de halo »).
14. Chaque annexe comportera un certain nombre de questions et chacune d'entre-elles disposera d'une échelle d'évaluation dont l'intensité variera de 1 à 7 (1: peu important, 7 : très important).
15. A titre d'illustration, l'annexe 5 avait pour objectif d'identifier quel niveau d'importance le consultant pouvait accorder à une série de 25 critères (préalablement définis comme la taille, le poids, la tenue vestimentaire, le regard, la poignée de mains, etc.) dès lors qu'il était question de prendre une décision.
16. Nous utiliserons le genre féminin en parlant des graphologues, la totalité des consultants feront référence uniquement à des femmes.
17. Ces deux institutions sont privées et sont sous une forme associative (Loi de 1901). Ce sont les plus connues et les plus importantes au niveau de leurs effectifs (1200 diplômés environ pour la SFDG et 221 membres titulaires pour le GGCF).
18. Les quatre réponses restantes seront toutes individuelles. Une « bonne graphologue » sera celle « qui ne casse pas les prix », « qui attache de l'importance à l'étude du CV », « qui connaît bien le cabinet pour lequel elle recrute » et enfin « qui connaît les caractéristiques de personnalité de son client ».
19. Une « bonne analyse graphologique » sera celle qui « aura identifié les aptitudes et les compétences du candidat » (2 % des réponses) ; « C'est une graphologue qui sera capable de répondre aux questions qu'on lui pose » (2 % des réponses) ; « C'est celle qui établira des parallèles entre le poste et l'écriture » (2 % des réponses) ; « C'est celle qui sera capable de prédire si le candidat réussira ou pas (2 % des réponses) et enfin nous aurons une remarque de la part d'un consultant qui nous expliquera qu'une »graphologue a nécessairement des pouvoirs limités si elle ne dispose que d'un seul documents.
20. Il s'agit d'un document écrit que remet le graphologue au consultant et qui « décrit » en quelques mots, sous la forme de « traits », la personnalité d'un candidat (cette analyse est

réalisée à partir de la lettre manuscrite qui accompagne le CV). L'objectif de ce document est d'éliminer, dès le départ, un certain nombre de candidats qui n'auraient pas le « profil » de personnalité souhaité. Le « flash graphologique » intervient donc comme une véritable méthode de « pré-sélection ».

21. Ce type d'argument, souvent utilisé par les graphologues et repris ici par des consultants, illustre parfaitement le système de croyances dans lequel certains se complaisent. Il suffit de consulter quelques lettres manuscrites écrites par des Anglais ou des Américains pour constater que l'argument ne tient pas. Comme le souligne J. Nickel (qui dispose d'une collection d'écritures américaines) : « les gens apprennent à écrire en imitant des modèles puis dans le temps, l'individualité de l'écriture se développe de façon croissante » (Beyerstein, 1992).

22. Un consultant nous expliquera que « les suisses, l'Espagne, l'Italie et la Belgique » l'utilisent autant que nous tandis qu'un autre nous affirmera « qu'en Allemagne, il y a des profs de fac qui étudient les cas pathologiques ». Toutes les autres réponses seront de l'ordre de l'exhortation « il faut utiliser la graphologie, c'est vraiment un outil précieux », etc.

23. Les membres de la SFDG suivent une formation de 3 ans à raison de 2 heures de cours du soir par semaine, hors congés scolaires. Ceux qui souhaitent continuer suivent une formation complémentaire de 2 ans au GGCF sous la forme de huit séminaires d'une journée par an.

24. La reconnaissance de ce diplôme « homologué au niveau II » a été remise en cause en 1993, la quasi-totalité des membres de la commission des titres et des diplômes du Ministère du Travail ayant décidé « de se prononcer pour la suppression de l'homologation accordée depuis 1978, au diplôme du Groupement des Graphologues-Conseils de France ». « Les 35 membres de ladite commission ont en effet jugé, à une large majorité que les bases scientifiques et techniques de la graphologie (...) n'étaient pas établies ».

25. La majorité des scientifiques sont d'accord pour reconnaître que la science est un processus en deux étapes. La première est celle de la découverte, découverte de faits qui doivent déboucher sur l'élaboration d'hypothèses ou de propositions théoriques destinées à en rendre compte. La seconde étape concerne la vérification (ou la justification) de ces hypothèses ou de ces propositions en utilisant pour cela des outils scientifiquement fondés comme les mathématiques et la méthode statistique. Nous sommes donc très loin de tous ceux qui s'inscrivent encore dans une sorte de « métaphysique » colorée par la croyance et la superstition et dont font partie tous ceux qui utilisent des méthodes dont l'absence de validité est un fait.

26. François Ceyrac, ancien président du Centre National du Patronat Français avait, il y a quelques années, préfacé un ouvrage consacré au « pouvoir des nombres ». Ainsi écrivait-il : « la numérologie n'est pas une fantaisie de l'esprit mais une technique déjà appliquée avec fruit par les grandes entreprises américaines. Personnellement j'étais a priori comme tout bon Français, sceptique, même méfiant. Un examen plus approfondi et une expérience personnelle m'ont conduit à voir en elle, au contraire, une contribution réelle aux progrès de la civilisation de l'entreprise » (Adam, 1993).

27. Nous nous sommes intéressés à des données verbales (lapses, choix des mots, relevé des contradictions au niveau du discours) avant de nous intéresser à des données para-verbales (silences, hésitations, ruptures dans la communication, etc.). À titre d'exemple, pour vérifier si certains consultants étaient véritablement des psychologues qu'ils prétendaient être, nous leur demandions de quelle faculté ils étaient issus et quel était leur dernier diplôme. L'absence de spontanéité chez certains d'entre eux (illustré par des silences assez longs avant de répondre) ne nous laissera aucun doute quant à la véracité de leur discours.

28. Cet effet a été validé expérimentalement de nombreuses fois (par exemple Snyder cité in Beyerstein, 1992)

29. «Le scripteur est capable de s'adapter à certaines situations sociales en particulier si l'environnement le lui permet ». « Ce candidat aura besoin d'être reconnu par ses collègues et sa hiérarchie », « Ce candidat a plutôt tendance à être extraverti dans certains contextes et

beaucoup moins dans d'autres ». Qui ne se reconnaîtrait pas dans ces descriptions ? Ce qui fait leur force c'est justement leur caractère général qui peut s'appliquer à beaucoup de monde.

30. Notons toutefois, que deux consultants nous expliqueront que si désaccord il y avait entre la graphologue et eux-mêmes alors ils auraient recours à une vérification par les « références ».

31. C'est-à-dire à lui-même (le consultant) et à ses « compétences », son expérience, etc.

32. L'entretien, la graphologie et toutes les autres méthodes (références, tests, etc.) fournissent des évaluations qui sont généralement mêlées les unes aux autres. Comment un consultant pourrait-il, dans ce cas, savoir quelle est la méthode (ou quelles sont les méthodes) qui a permis de recruter le « bon » collaborateur quand il ne dispose d'aucune information objective qui puisse permettre de le vérifier (quand les candidats réussissent, les consultants ne reçoivent pas d'informations précises de leurs clients et celles qu'on leur transmet ne sont guère utilisables : « il réussit », « ça se passe bien » sont généralement les seules données qui seront transmises et, encore, le seront-elles après que le consultant ait lui-même posé sa question).

33. Si un candidat échoue dans son poste, le consultant sera dans l'obligation de procéder à une nouvelle recherche mais, cette fois-ci, sans aucune contrepartie financière. Il s'agit d'une garantie fixée par contrat.

34. Avec un HEC, les boîtes, elles ne courent pas le moindre risque » nous confiera, à titre d'exemple, un consultant spécialisé dans l'approche mixte (Recrutement par annonces et par approche directe).

ABSTRACTS

Within the context of a study we led with 62 consultants working in consulting firms, we tried to determinate what were the various factors grounding these career officers in using a method that had such a poor validity. The different results point out that: Graphology is believed to be not only the best method (after the interview) in assessing the candidate 's personality, regardless of his environment, but also his behaviour too and if needed his psychopathological characteristics. It is a method likely to neutralize ail the consultant's anxiety related to the uncertainty of each recruitment (the fear of getting the wrong candidate). Finally it is a method that has numerous advantages: easy to implement (a simple handwritten letter is sufficient), practical (the candidate does not need to call in), fast and above ail, it is of relatively low cost.

Dans le cadre d'une recherche que nous avons menée auprès de 62 consultants exerçant au sein de cabinets conseils, nous avons cherché à savoir quels étaient les différents facteurs qui motivaient ces professionnels du recrutement à utiliser une méthode à la validité aussi faible. Les différents résultats nous indiquent : que la graphologie est considérée comme la meilleure méthode qui soit (après l'entretien) pour évaluer non seulement la personnalité du candidat, indépendamment de son environnement, mais aussi ses comportements et, le cas échéant, ses caractéristiques psychopathologiques, qu'elle constitue une méthode susceptible de neutraliser toutes les charges anxiogènes du consultant générées par l'incertitude qui existe dans chaque recrutement (« la peur » de se tromper de candidat), enfin, qu'elle constitue une méthode aux multiples intérêts : simple à mettre en œuvre (une simple lettre manuscrite suffit), pratique (le candidat n'a pas besoin de se déplacer), rapide (au niveau du temps) et, surtout, au coût relativement modéré.

INDEX

Mots-clés: Graphologie, recrutement, personnalité, effet Barnum, personnologue

Keywords: Graphology, Recruitment, Personality, Barnum Effect, Personologist

AUTHOR

CHRISTIAN BALICCO

est Docteur en psychologie du C.N.A.M. (Thèse soutenue sous la direction de Michel Huteau) et possède également un D.E.S.S. en psychologie clinique (Paris V). Il est Psychologue Consultant au sein de la société « Alliance et Stratégies » spécialisée dans le conseil en Ressources Humaines. Il est praticien depuis plus de 10 ans et est membre de l'American Psychological Association.

Contact : Société Alliance et Stratégies, 30, rue de la Varenne, 94100 Saint-Maur des Fossés.

Courriel : cbalicco@club-internet.fr