



Le Temps

Le Temps
1211 Genève 2
022/ 799 58 58
www.letemps.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 45'506
Parution: hebdomadaire

N° de thème: 220.36
N° d'abonnement: 1079243
Page: 1
Surface: 80'903 mm²

La graphologie, une méthode contestée qui a la vie dure

Débat A l'ère du Web 2.0, certains employeurs évaluent toujours l'écriture des candidats

1 Ecriture tonique, dynamique de chef d'entreprise. Homme de terrain et bon leader. Atouts: constance, fiabilité.

2 Mobilité intellectuelle, curiosité esthétique, peu conformiste. Atouts: doué pour les échanges et les relations publiques («D» lyrique)

3 Extraversion constitutionnelle, terrienne, séductrice. Atouts: très déterminé, intelligence concrète et sensualisée (Ecr. de Brigitte Bardot)

4 Ecriture peu créative. Sentimentalisme. Atouts: aptitudes à appliquer les données. A l'aise dans les contextes sécuritaires pour des activités répétitives (ex: fonctionnaire)

Archétypes d'écritures présentés par le graphologue Maxence Brulard.



Marie Maurisse

«Il y a environ quinze ans, j'ai envoyé ma candidature pour un poste de cadre. Une lettre manuscrite était demandée, elle a servi à analyser mon écriture. A cause de cela, je n'ai pas été pris, raconte François Delaquis. J'ai réclamé les résultats: le spécialiste avait noté que je semblais fatigué et fragile. C'était faux et parfaitement scandaleux.» Devenu directeur des ressources humaines de la ville de Morges, François Delaquis ne fait jamais appel à la graphologie. «Si nous demandons un courrier rédigé à la main, c'est seulement pour voir le niveau de présentation du candidat.»

En matière de recrutement, il y a deux camps. Ceux qui utilisent la graphologie et ceux qui la décrient. Les premiers affirment que l'écriture donne des indices fiables sur la personnalité d'un candidat. Les seconds, dont fait vraisemblablement partie François Delaquis, critiquent les premiers et les accusent de «charlatanisme». Dans les deux cas, l'objectif est le même: embaucher le meilleur candidat.

«67% des entreprises utilisent ou ont utilisé la graphologie ces quatre dernières années»

Dans un ouvrage paru récemment (voir ci-dessous), Roland Capel, professeur de psychométrie à l'Université de Lausanne, consultant privé et co-créateur de tests de personnalité, fait le point sur les techniques de recrutement et relance le débat sur la graphologie. «Celle-ci est encore beaucoup utilisée en France, mais un peu moins en Suisse. Je ne nie pas qu'elle donne parfois des résultats surprenants, affirme-t-il. Cepen-

dant, les preuves scientifiques de sa validité sont rares et peu convaincantes.» Pierre Coucourde, responsable pédagogique du Master of Advanced Studies (MAS) «Ressources humaines et carrières» à l'Université de Genève, est du même avis. «Selon un sondage que nous avons fait auprès de notre réseau, 67% des entreprises utilisent ou ont utilisé la graphologie ces quatre dernières années. Deux sur trois, c'est beaucoup!»

Ce spécialiste cite l'étude Bruchon-Schweitzer* selon laquelle il n'existe aucun lien entre écriture et personnalité. Un même texte sera décrypté différemment par tous les graphologues, ce qui pose un problème de méthode. La validité de la technique, selon cet ouvrage, est de 0,02%.

Malgré l'opposition des milieux académiques, Maxence Brulard exerce la graphologie en Suisse romande depuis près de trente ans. Et si cet expert reconnaît que les entreprises font moins appel à lui depuis quelques années, il précise que c'est surtout «parce que les candidatures se font de plus en plus sur Internet, alors les personnes n'écrivent plus à la main». «La graphologie n'est pas un acte de foi, c'est une science. Ceux qui m'accusent de fumisterie sont juste gênés par mes résultats spectaculaires. La preuve: je n'ai jamais eu une seule plainte et les gens sont contents.»

Parmi ses clients, Maxence Brulard compte l'Union Bancaire Privée, dont Edouard Comment est le directeur des ressources humaines (DRH). «Je fais appel à ce graphologue depuis longtemps et je dois dire qu'il se trompe rarement, en évaluant par exemple le niveau de résistance au stress ou la capacité à travailler en équipe, indique-t-il. J'utilise cette analyse entre cinq et dix fois par an. La personne est au courant et, bien sûr, je ne prends pas ma décision uniquement là-dessus. La grapholo-

gie n'est qu'une base de discussion.»

En général, elle est utilisée pour des embauches stratégiques, comme aux Transports publics genevois (TPG). «J'ai parfois utilisé la graphologie pour des postes d'encadrement, car cette analyse pouvait confirmer un aspect de la personnalité détecté en entretien», révèle Martin Waefler, DRH des TPG. «Mais j'utilise de moins en moins cette méthode dans la mesure où il existe aujourd'hui d'autres possibilités.»

La montée en puissance des cabinets d'assessment (évaluation) et l'apparition des tests de personnalité et de compétences sur le marché multiplient le nombre d'outils à disposition des recruteurs. La plupart de ces techniques, d'inspiration anglo-saxonne, opposent leur approche systématique à la graphologie – à prix souvent égal. Opter pour ces nouvelles évaluations serait donc une question de culture ou de génération? «Pour moi, la graphologie est un peu «vieux école», explique Virginie Crausaz, chef d'équipe au cabinet de recrutement William Elliot SA, à Lausanne. «En trois ans, un seul client nous a demandé de l'utiliser et c'était en Suisse alémanique. Aujourd'hui, les entreprises préféreraient mettre en place une journée de tests ou de mises en situation afin d'évaluer une personne.»

Insights, MBTI, LABEL... Il existe des centaines de tests psychométriques actuellement utilisés lors des recrutements. Mais là encore, il n'y a pas de consensus. Chaque spécialiste adopte son outil préféré, en sachant que, selon les experts, certains de ces tests seraient développés par des amateurs... Roland Capel, lui, fustige la «typologie trop simpliste» créée par le MBTI (Myers Briggs Type Indicator), qui classe les personnes en seize catégories. «Et certains de ces outils ne prennent pas en compte le niveau de stress du



candidat lors de l'épreuve, ni la possibilité qu'il mente pour se valoriser, ce qui est humain.»

Les conclusions d'une étude graphologique doivent être présentées au candidat et commentées par lui

«L'important, résume ce spécialiste, ce n'est pas la méthode en soi, mais la manière dont elle est utilisée. Même l'entretien, s'il n'est pas mené par une personne expérimentée, peut se révéler superficiel et parfois trompeur.»

Les conclusions d'un test ou d'une étude graphologique doivent donc être présentées au can-

didat et commentées par lui. C'est ce que fait Stéphane Haefliger, DRH de la Banque Privée Espirito Santo, qui, de son propre aveu, n'est «ni un orthodoxe du test psychométrique, ni un apprenti sorcier de la graphologie. J'accorde moins d'importance aux résultats semi-automatisés des tests qu'aux commentaires du candidat au sujet du même test», affirme-t-il. «Cette posture permet de relativiser la toute-puissance de l'outil, qui devient ainsi un prétexte. Et quand je peux, j'utilise une méthode de recrutement infailible, sans risque, bon marché, mais finalement assez peu utilisée pour des raisons que j'ignore: la période d'essai.»

* **Marilou Bruchon-Schweitzer et Dominique Ferrieux**, «Les méthodes d'évaluation du personnel utilisées pour le recrutement en France», *L'orientation scolaire et*

professionnelle, 1991, 20, 1

L'évaluation en livre

Dans un contexte de crise économique, réussir l'embauche d'un collaborateur est un enjeu fondamental, d'autant que les procédures de sélection sont souvent coûteuses. C'est pourquoi Roland Capel, professeur de psychométrie à l'Université de Lausanne et co-créateur avec Francis Gendre des tests LABEL, IVPG, INTERETS et COMPER, a publié en 2009 chez Slatkine *L'Évaluation des personnes. Théories et techniques*. L'ouvrage se veut exhaustif: des théories «irrationnelles» aux méthodes psychométriques actuelles, le manuel recense et détaille toutes les différentes approches. Un livre pointu et érudit, à l'usage des professionnels. **M. M.**

Et la numérométrie?

Des sociétés vaudoises et genevoises auraient recours à l'analyse des chiffres

Les recruteurs auraient-ils un penchant pour l'ésotérisme? Dans le milieu des ressources humaines, les rumeurs vont bon train. D'aucuns affirment que certains DRH seraient amateurs d'astrologie – légende urbaine difficile à vérifier, sauf en France, où André Santini, maire d'Issy-les-Moulineaux, confirmait récemment re-

courir aux astres pour embaucher des collaborateurs. En Suisse, certains spécialistes soupçonnent des collègues de pencher pour la numérométrie, une technique ancienne qui attribue des propriétés à des nombres. Karen Roth, numérométrie suisse, dit pouvoir détecter les qualités d'une personne grâce à une grille d'analyse. De son propre aveu, elle exercerait ses talents auprès de grandes sociétés basées à Genève et dans le canton de Vaud. «Mais personne ne le confirmera, dit-elle, car cette méthode n'est pas encore rentrée dans les mœurs.» **M. M.**