

Recrutement : la graphologie n'a pas dit son dernier mot



Par Elodie Buzaud 29 mars 2013 | [Réaction \(4\)](#)

À l'heure des candidatures en ligne, on la croyait dépassée. Pourtant, la graphologie, si elle n'est plus autant utilisée qu'avant, a encore des fidèles.

[Article réactualisé en mars 2013]

Aussi étonnant que cela puisse paraître, l'étude de l'écriture fait encore partie des outils de recrutement. Bien que la graphologie n'ait aucune assise scientifique attestée, elle est reconnue par une norme (Afnor-NF-X50-767) – par définition sans valeur légale - qui s'adresse aux cabinets de recrutement. Cette norme Afnor précise que « l'étude graphologique ne peut constituer le critère principal sur lequel le cabinet fonde son évaluation » et que « le graphologue a suivi une formation spécialisée à la graphologie de 3 ans minimum ».

Aujourd'hui, cependant, « 50 à 60 % des entreprises » auraient recours à cette technique, de façon systématique ou occasionnelle, assure Corine Blanc, la présidente du Syndicat européen des graphologues professionnels. C'est beaucoup moins que dans les années 1980, selon elle, quand des lettres de motivation manuscrites étaient encore envoyées aux recruteurs.

Les entreprises qui utilisent la graphologie

Chez CNPG Conseil, cabinet de recrutement, les tests graphologiques sont quasi systématiques en fin de processus de recrutement, pour des postes de cadres, « en complément de l'entretien et des tests psychotechniques », précise Bertram Durand, son gérant.

« Je fais faire des tests graphologiques à la demande du client », avoue également Florian Mantione, directeur du cabinet de conseil en ressources humaines du même nom.

« Je demande souvent une lettre manuscrite aux candidats en short-liste avant le dernier entretien de recrutement, rapporte Bernard Deixonne, dirigeant d'une PME du secteur industriel. Pendant cet entretien, j'ai l'analyse grapho sous les yeux. Il m'arrive de m'en servir pour poser une question au candidat sur tel ou tel trait de son caractère, pour voir ce que la personne va me répondre. »

Dans le secteur public, idem. « Je travaille pour des maires et des ministres », assure la graphologue Catherine Bottiau. André Santini, le député-maire d'Issy-les-Moulineaux, n'a pas hésité à revendiquer, sur le plateau de notre émission « [On revient vers vous](#) », son utilisation de la graphologie dans le cadre du recrutement de ses collaborateurs.

Un outil « secondaire »

« C'est pour me conforter dans mon choix, confie Bernard Deixonne. Je l'utilise toujours pour recruter des managers : parfois la graphologie permet de découvrir des données qu'on n'a pas appréhendées, comme le rapport aux autres. »

« L'analyse graphologique permet une évaluation plus précise de la personnalité du candidat qu'avec des tests génériques de personnalité, considère aussi Bertram Durand. Elle sert à réduire le risque d'erreur. Si on a des

résultats contradictoires avec l'entretien ou les autres tests, on va demander un entretien supplémentaire avec le candidat », précise-t-il.

La graphologie : une technique décriée

Pour les recruteurs que nous avons contactés, la graphologie est donc un support ; les résultats obtenus ne sont pas éliminatoires. Quoi qu'il en soit, dans le monde du recrutement, la pertinence d'une telle méthode est très discutée. « Cela ne marche jamais. Il n'y a pas de validité scientifique. On a suffisamment d'études qui le confirment », s'indigne [Jean-François Amadieu](#), sociologue et auteur du livre qui fustige les dérives des méthodes de recrutement « Le Livre noir des DRH », paru en janvier dernier aux éditions du Seuil.

« Les tests graphologiques sont aussi l'un des moyens pour les DRH de se défaire si finalement la personne recrutée ne convient pas. Ils ont un effet parapluie », avance le responsable d'un cabinet de recrutement.

Des recruteurs qui n'assument pas...

D'où la réticence des recruteurs à avouer recourir à cette pratique ? « J'ai des clients depuis 20 ans qui utilisent la graphologie chez nous. Ils ont une réelle satisfaction », confie le gérant du cabinet de recrutement CNPG Conseil Bertam Durand. Mais « les entreprises en général ne veulent pas que cela se sache », reconnaît-t-il.

Employer cette technique contestée, ce n'est pas très bon pour la marque employeur. En général, les candidats n'apprécient pas. Sur un forum, l'un d'entre eux raconte qu'on lui a refusé un poste après un tel test. Le recruteur s'est inquiété de son « manque de rigueur »... révélé par la seule analyse de son écriture. Thomas*, lui, a eu une expérience plus heureuse : « J'ai été surpris de la justesse de certains éléments. J'ai eu le poste de DAF [directeur administratif et financier, NDLR] que je briguais ». La grapho n'a pas fini de faire débat...

*le prénom a été modifié.

La graphologie est-elle légale ?

« Oui, répond Yves Nicol, avocat spécialisé en droit du travail, du moment que l'utilisation de la graphologie répond aux critères définis par le Code du travail ». Celui-ci ne fait pas mention de la graphologie. Il précise néanmoins que « les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Les résultats obtenus sont confidentiels. Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard » (article [L. 1221-8](#) - Code du Travail). Selon un autre article ([L1221-6](#)), « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. » Pas de raison pour le candidat de refuser donc. A condition que le recruteur respecte une autre obligation légale. Celle de l'article [L2323-32](#) qui stipule que « le comité d'entreprise est informé, préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à un emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci. Il est aussi informé, préalablement à leur introduction dans l'entreprise, sur les traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci. Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés. » A la connaissance d'Yves Nicol, aucun candidats n'a jamais porté plainte contre un recruteur suite à un litige concernant un test de graphologie.