

présentée en annexe du *Manuel de graphologie*, est un calcul du nombre et de la fréquence de certaines caractéristiques de la signature. Aucun traitement n'a été appliqué aux données, et les relations entre certains aspects de la signature et certains traits de la personnalité n'ont pas été quantifiées. Pis encore, on trouve à la fin de cette étude une description de la statistique qui montre bien l'état d'esprit des auteurs : «La statistique est une discipline mathématique. Ses concepts ne sont pas sans embûches, elle doit être maniée avec respect. Ce n'est cependant que le bon sens réduit au calcul.»

Les recherches sur l'écriture

La relation entre écriture et personnalité, ou la relation entre écriture et efficacité professionnelle ultérieure, pourraient néanmoins être explorées, et les affirmations du *Manuel de graphologie* ou d'autres documents de même type pourraient être transformées en hypothèses testables. De surcroît, les échantillons d'écriture sont très faciles à recueillir. Pourquoi cette incapacité ou cette résistance des graphologues à valider leur discipline ?

Contrairement à ce que prétendent les graphologues, la correspondance entre écriture et personnalité, ou entre écriture et réussite professionnelle future n'est pas évidente. D'ailleurs, ces correspondances éventuelles ont été explorées. On a cherché des corrélations significatives existant entre les caractéristiques de l'écriture et divers critères comme la personnalité, l'intelligence, la réussite professionnelle. Ces études ont été souvent faites ailleurs qu'en France, surtout par des scientifiques qui n'étaient pas graphologues.

Sur 26 études scientifiques que nous avons recensées sur les relations entre écriture et personnalité, 21 concluent à l'absence de validité prédictive de l'écriture. Mark Cook, à l'Université de Cardiff, Ivan Robertson et Mike Smith, sont de ceux qui ont obtenu des résultats négatifs pour des échantillons d'écriture provenant de 120 000 personnes !

La synthèse de 17 recherches différentes, par une méta-analyse (une synthèse statistique de plusieurs études) des psychologues israéliens E. Neter et G. Ben-Shakkar, conclut également que, statistiquement, l'écriture n'est pas prédictive. Cette étude a concerné 1 223 manuscrits (à contenu neutre ou personnalisé) évalués par des experts



(graphologues professionnels) ou par des novices. Les deux psychologues israéliens ont calculé un coefficient de corrélation entre un prédicteur (ici l'écriture) et un critère (ici la personnalité). Alors que l'on considère comme acceptable un coefficient de corrélation supérieur à 0,40, le coefficient de corrélation était égal à 0,16 quand l'écriture contenait des informations sur le scripteur, mais il n'était que de 0,03 pour les écrits neutres. Quant aux professionnels, leur jugement n'est pas apparu plus valide que celui des novices.

Crédulité et graphologie : l'effet Barnum

La graphologie, comme la voyance ou l'horoscope, donne aux individus des informations sur eux-mêmes. Pourquoi tant d'individus croient-ils ce qu'on leur dit d'eux, même quand ils savent que les bases de ces analyses sont douteuses ? Parce que les données transmises sont très générales, vagues, et positives. Plus l'analyse se donne une apparence sérieuse, mieux elle est acceptée : c'est l'effet Barnum (ainsi nommé d'après Phineas Barnum, l'homme des cirques, qui l'avait mis en œuvre dans certains de ses spectacles).

L'effet a été exploré par le psychologue américain Ross Stagner, qui a effectué une étude de personnalité auprès de 68 directeurs du personnel d'entreprises américaines. Au lieu d'envoyer à chacun les véritables résultats de son analyse, R. Stagner a transmis une «analyse robot» contenant 13 formules identiques à celles que contiennent souvent les analyses graphologiques ou les horoscopes : «vous appréciez l'estime que l'on vous porte» ou «vous êtes plutôt critiques vis à vis de vous-même», etc. Puis R. Stagner a demandé aux participants de l'étude de juger le degré de vraisemblance de chacun des jugements transmis. Plus d'un tiers des personnes ont jugé que l'analyse était «étonnamment précise», et 40 pour cent l'ont jugée «plutôt bonne» (soit, au total, plus de 70 pour cent d'appréciations positives). De surcroît, les jugements qui donnaient aux sujets une image positive d'eux-mêmes étaient plébiscités, mais les critiques étaient jugées peu justes.

L'analyse des réponses des individus testés révèle les bases de l'effet Barnum : les deux phrases jugées les plus précises étaient «vous préférez une certaine variété et vous êtes insatisfait quand les contraintes ou les restrictions sont excessives» (91 pour cent

des personnes testées ont jugé cette phrase très précise ou étonnamment appropriée) et «vous avez quelques faiblesses de caractère mais vous parvenez généralement à les surmonter» (89 pour cent) ; inversement les deux déclarations jugées les moins précises étaient «vous avez des difficultés dans le domaine sexuel» et «certaines de vos aspirations tendent à être peu réalistes». Les descriptions du caractère ne sont bien acceptées que quand elles sont positives.

Cette étude a été confirmée par de nombreuses autres, et la revue *New Scientist* a publié notamment le travail du psychologue australien Robert Trevethan, qui entame toujours ses cours aux étudiants de première année en leur demandant de décrire leurs rêves, ou ce qu'ils voient dans une tache d'encre ; une semaine plus tard, il leur distribue un profil de personnalité, le même pour tous les étudiants, composé des 13 phrases utilisées par R. Stagner, et il demande aux étudiants de noter la valeur de l'analyse. C'est seulement quand les copies sont ramassées (il les analyse ultérieurement) qu'il révèle aux étudiants la supercherie : l'humiliation que ressentent ces derniers est le gage de leur prudence ultérieure.

Les études de l'effet Barnum ont montré que la personnalité réelle des personnes testées ne détermine pas le type d'appréciation effectuée. En revanche, plus les données de base sont spécifiques, plus les individus croient à la fiabilité des tests : C. Snyder, à l'Université du Kansas, a démontré que des astrologues donnent un sentiment de fiabilité supérieur quand ils demandent le jour de la naissance, en plus du mois et de l'année.



Si la graphologie prédit mal la personnalité, permet-elle de connaître la réussite professionnelle ultérieure d'un candidat à l'embauche? Le GGCF affirme qu'«il appartient à la profession de défendre la graphologie face à des détracteurs souvent mal informés en donnant la preuve de son utilité». Que les graphologues fassent la preuve de la validité de leur technique est bien le problème essentiel. Il est étonnant de ne les voir aborder cette question qu'aujourd'hui, alors que la graphologie est utilisée depuis bientôt un siècle et qu'elle a déjà contribué à décider de l'avenir de milliers de personnes.

La graphologie a-t-elle fait la preuve de sa pertinence? Permet-elle de connaître la personnalité du scribe, de prédire ses compétences professionnelles? Hélas, la réponse est négative. D'après toutes les études disponibles (une trentaine, menées dans divers pays et sur des groupes professionnels variés), la relation entre écriture et réussite professionnelle est soit très faible (et non significative), soit nulle. On ne peut donc pas utiliser l'écriture pour sélectionner des candidats à un emploi. Finalement, ne pouvant justifier sa méthode ni démontrer ses résultats, la graphologie est une pseudo-science.

La légitimité de la graphologie

Les graphologues, lorsqu'ils sont contestés et à bout d'arguments, évoquent la confiance de leurs clients et la popularité de leur discipline. Cette confiance, on l'a vu, semble très entamée dans les pays européens, où une écrasante majorité d'organismes ont abandonné la graphologie.

Sans doute utilise-t-on encore la graphologie en France, en raison de ses qualités apparentes : son coût paraît faible (dans l'immédiat, car, à moyen et à long terme, une erreur coûtera cher à l'en-

treprise et au candidat), sa mise en œuvre est simple, et les candidats français n'ont pas encore contesté la méthode autant que les candidats américains. L'opacité qui entoure la technique contribue aussi à la confiance faite par les entreprises : comme l'analyse de l'écriture est mêlée à d'autres évaluations (curriculum vitae, références...), le client ne peut connaître exactement l'origine des erreurs de recrutement, lorsqu'il y en a.

La situation française est grave, car il est contraire à la loi sur le recrutement et les libertés individuelles (*Journal officiel* du premier janvier 1993) d'utiliser l'écriture comme méthode d'évaluation des candidats à l'embauche : cette loi précise que les techniques utilisées doivent être «pertinentes au regard de la finalité poursuivie» et que le recruteur est comptable de «la rectitude scientifique des procédés qu'il utilise». Enfin le candidat doit être «expressément informé préalablement à la mise en œuvre» des méthodes qui serviront à l'évaluer.

En cette période d'incertitude et de précarité, il est particulièrement important d'assainir le processus de recrutement en n'utilisant que les méthodes les plus pertinentes : les raisons sont à la fois économiques (coût élevé des erreurs pour les organisations), juridiques (les pratiques non validées sont illégales) et éthiques (optimisation de l'évaluation par respect des candidats).

Marilou BRUCHON-SCHWEITZER est professeur de psychologie différentielle de la santé à l'Université Victor Segalen, Bordeaux 2.

M. COOK, *Personnel selection and productivity*, éditions John Wiley, Chichester, 1988.

E. NETER et G. BEN-SHAKKAR, *The predictive validity of graphological inferences : a meta-analytical approach*, in *Personality and Individual Differences*, vol. 10, pp. 737-745, 1989.

M. BRUCHON-SCHWEITZER et D. FERRIEUX, *Une enquête sur le recrutement en France*, in *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, vol. 41, n° 1, pp. 9-17, 1991.

A. VOM HOFE et C. LEVY-LEBOYER, *Evaluation of the use of personality tests in personnel selection in France*, in *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, vol. 43 n° 3, pp. 221-227, 1993.

C. BALICCO, *Les méthodes d'évaluation en ressources humaines*, Éditions d'Organisation, Paris, 1997.