

## ***De quoi devons-nous avoir peur... de la graphologie... ou des algorithmes ?***

Fascinés de science-fiction et de « Guerre des Étoiles », des start-up d'e-RH veulent appliquer la digitalisation à outrance à une « guerre des talents » annoncée.

Algorithmes, Intelligence Artificielle, Big Data, tests de recrutement « prédictifs et affinitaires » rechercheront bientôt des candidats déshumanisés et robotisés. Les outils de matching digitaux et le CV anonyme remplaceront bientôt l'écoute, les conseils d'avenir et l'évaluation bienveillante du chargé de recrutement en entreprise.

Si le robot et le digital devront remplacer favorablement l'homme à son poste de travail en le libérant aussi de tâches répétitives et pénibles, il faut « raison garder » quant à l'utilisation de ces instruments pour évaluer, choisir et diriger les hommes et les femmes qui travaillent.

C'est après la dernière guerre dans les années 50 que l'on a assisté à une offre, aujourd'hui pléthorique de tests psychométriques d'évaluation souvent vendus sur la base de validation contestable.

Ces « tests psychotechniques » aujourd'hui entre les mains de grands groupes d'édition anglo-saxons, ont tout fait pour décrier une autre approche de l'évaluation par la « Graphotechnique ». De nombreux travaux de validation de la Graphologie ont depuis été effectués :

[https://cnpconseil.com/presses/Resume\\_des\\_validations\\_de\\_M\\_Degrave.pdf](https://cnpconseil.com/presses/Resume_des_validations_de_M_Degrave.pdf)

À Paris, le 15 janvier 2018

M. Durand,  
Directeur CNPG Conseil RH

L'utilisation de la graphologie a d'ailleurs été légitimée en 2001 par la Commission de Normalisation (AFNOR) regroupant des cabinets de conseil en recrutement, des représentants du Ministère du travail, du Medef, de l'Apec, de Pôle-Emploi, et de DRH (voir Norme AFNOR NF X50-767).

Cela milite pour une approche multi-canal du comportement et des aptitudes dans la cadre d'évaluation de candidats.

À l'inverse des tests psychométriques qui délivrent des résultats déconnectés du parcours du candidat (prise en compte du CV) et des spécificités et des attentes de l'entreprise (profil du poste), le graphologue au contraire, est capable de rendre par son travail un compte-rendu et des conclusions rédigées qui collent à la réalité du problème posé par l'évaluation.

Il ne s'agit pas ici de proposer l'élimination des tests psychotechniques dans le processus d'évaluation mais plutôt de leur associer à part égale l'approche graphologique « Graphotest® ».

L'ancienne lettre manuscrite n'étant plus disponible, celle-ci ayant été abandonnée au profit du mail, il suffit lors de la réception du candidat de demander sur place, après une présentation complète du poste à pourvoir, une « lettre manuscrite de motivation » pour le poste.

Une passation de tests psychométriques pouvant s'effectuer à un coût minime (entre 15 et 30€), certaines entreprises ont voulu dans un souci d'économie et de réduction des coûts, abandonner le Graphotest®. Cette attitude ne s'avère pas viable à moyen terme, surtout quand on connaît le coût final pour l'entreprise d'une erreur de recrutement.

Considérant la complexité de l'être humain, personne aujourd'hui, y compris les graphologues, ne peut prétendre fournir un outil d'évaluation sans faille possible. Par contre, l'adjonction du Graphotest® réduira le taux de risque d'erreur inhérent à toute décision d'évaluation et d'embauche.

À Paris, le 15 janvier 2018

M. Durand,  
Directeur CNPG Conseil RH

Il reste à ajouter que le graphologue, dans le cadre de son compte rendu rédigé peut aussi effectuer un compte rendu oral, par téléphone ou par Skype confrontant les résultats de son analyse avec la perception du candidat par le chargé de recrutement pour arriver à une évaluation finale la plus réelle possible et crédible.

Bertram A. Durand est le fils adoptif d'Harald Maximilien OSTRACH, co-fondateur du Groupement des Graphologues Conseils de France (GGCF).

Et créateur du Syndicat Européen des Graphologues Professionnels (SEGP - <http://www.segp-asso.org>) maintenant présidée par Corine Blanc.

Bertram Durand a été le créateur de la Chambre Syndicale Nationale des Conseils en Recrutement (CSNCR) qui a fusionné avec **Syntec Recrutement**.

Avec le CSNCR, il a participé à la création initiale de **Cadremploi**, aujourd'hui propriété du groupe *Le Figaro Classifieds*.

Il est aussi le représentant pour la France d'**ENEX**, réseau international d'Executive Search présent dans 48 pays dont il a été le créateur, il y a une vingtaine d'années (<https://enexsearch.group>).

Il dirige aujourd'hui le Cabinet CNPG Conseil RH (<https://cnpconseil.com>) et l'institut de formation en Sciences Humaines (<https://cnp-g-formation.com>).

Bertram Durand est adepte d'une écologie humaine raisonnée et s'est donné pour l'avenir la mission d'avertir sur les dangers à se doter d'approches déshumanisées et trop digitalisées de l'évaluation.

À Paris, le 15 janvier 2018

M. Durand,  
Directeur CNPG Conseil RH