

ETRE DÉSAGRÉABLE AU BOULOT EST-IL PAYANT ?

Des recherches américaines récentes répondent "oui". Une analyse battue en brèche par Lydia Levant-Bol, psychologue du travail. Décryptage.

GÉRER LES EMMERDEURS

Mike Leibling a créé Strategy Strategy, un cabinet conseil en organisation et gestion du changement dans le cadre des situations difficiles. Ce cadre américain a identifié 45 profils psychologiques qui peuvent "poser un problème" au sein d'une entreprise. Aujourd'hui traduit en français, son guide permet surtout de s'apercevoir que pour un cadre américain nombreux sont les traits de caractères qui posent "problèmes". Ainsi il propose des astuces pour contrer les "charmeurs-séducteurs-attirants-charismatiques". Premier réflexe du lecteur: "Pourquoi les charmeurs posent problèmes?". Réponse de Mike Leibling: "Ils sont inconséquents et sèment des promesses qu'ils ne pourront pas tenir." Ah bon! Les timides, les compétiteurs, les râleurs, les radoteurs, les bourreaux de travail, les médiocres... tous sont analysés. Vous n'avez plus qu'à vous retrouver.

■ **"Gérer les emmerdeurs"** par Mike Leibling. Traduit par Caroline Prost. Editions L'Express/Poche. 7 euros.

L'EXPRESS poche

RASEURS TYRANS AGRESSIFS...

Gérez les emmerdeurs

Mike Leibling



Des chercheurs américains ont publié fin 2011 des résultats de recherche (1) qui concluaient que les gens désagréables au travail étaient, en moyenne, 18% mieux payés! Ce constat a été repris par les journaux du monde entier (par l'Indépendant aussi en octobre 2011) qui ont donc claironné que "les emmerdeurs" réussissaient mieux. Mais qu'en est-il vraiment?

Lydia Levant-Bol, psychologue du travail, n'est pas convaincu. Elle fait tout d'abord remarquer qu'une "recherche n'est pas une enquête" (les recherches étant des expérimentations d'hypothèses). Et qu'il y a un problème de traduction: les chercheurs américains ont testé des comportements "agreeable" ou "disagreeable" ce qui est très réducteur une fois traduit par "sympa" et "chieurs". Elle fait remarquer aussi que "les études ne s'appuient pas uniquement sur les salaires perçus, mais sont aussi menées par des exercices d'auto-évaluation". Pour la première recherche, les sujets avaient entre 23 et 27 ans et devaient s'auto-évaluer en tant que personne "agréable" ou "désagréable". Dans l'étude 4, les sujets étaient des étudiants en management de 21 et 22 ans à qui les expérimentateurs ont demandé d'agir comme des managers de ressources humaines en évaluant des candidats fictifs. "Peu d'entreprises ont des DRH de cet âge-là!" Lydia Levant-Bol note aussi que la recherche a été menée aux USA où "les types de management, la culture, les mentalités, la relation au travail, l'évolution de carrière, la négociation salariale sont totalement différents".

Pourtant, au vu des commentaires suscités par cette information en France ("Hélas, c'est comme ça" ou "c'est la vérité"), Lydia Levant-Bol s'interroge "Le salaire est-il la

Etre celui qui fait bande à part, être celui qui "joue perso" peut être payant à court terme... mais sur la durée, rien n'est moins sûr.



cause ou la conséquence de l'agressivité ou la désagréabilité"? Elle explique ainsi que, souvent, un salaire élevé va de pair avec des responsabilités plus importantes et donc des pressions plus nombreuses ce qui peut facilement "générer chez certains de la tension et donc des réactions agressives". Elle note par ailleurs que les "agressifs" sont souvent des "anxieux". Cette anxiété peut générer une sur-vérification de leur travail qui finit par être impeccable... ce qui finit par payer. Ici, ce n'est donc pas l'agressivité en elle-même qui est récompensée mais l'une de ses conséquences. Pour finir Lydia Levant-Bol sort de son chapeau un sondage Gallup, réalisé lui aussi aux USA en 2004, qui indique que neuf

personnes sur dix disent être plus productives lorsqu'elles sont entourées de gens positifs. "Alors si on décide de tenter d'être désagréable et agressif pour tenter de gagner plus... pourquoi pas! Au risque de vous retrouver un peu plus riche... mais sans personne autour de vous."

■ (1) Publiées sous le titre "Do nice guys -and gals -really finish last? (Est-il vrai que les gentils (et gentilles) finissent derniers?)" dans la revue américaine "Journal of Personality and Social Psychology". Recherches menées par Timothy A. Judge (université Notre Dame), Beth A. Linstead (Cornell university) et Charlice Hurst (university of Western Ontario).

■ Lydia Levant-Bol est psychologue du travail & Conseil en Orientation scolaire et professionnelle. Après son Doctorat (Ph.D) (Allocataire de recherche au Laboratoire de Psychologie Université Paul Valéry Montpellier III), elle a ouvert un cabinet de conseil à Montpellier. www.lydialevant-bol.fr T. 06 67 53 68 87