



Les entreprises préfèrent les optimistes !



Philippe Gabilliet a travaillé plusieurs années dans le monde du conseil aux entreprises avant de rejoindre le corps professoral de ESCP Europe, où il enseigne la motivation et le leadership. Il est l'auteur de « *Eloge de l'optimisme* », paru récemment aux éditions Saint-Simon

« Dans le fond, que recherche une entreprise quand elle recrute ? Essentiellement trois choses : une compétence (pour faire le job), une motivation (pour tenir la distance) et un état d'esprit (pour s'intégrer au collectif). En effet, sur la longue durée, et plus encore si la tâche ou la mission qui est confiée exige persévérance, prise d'initiative, esprit d'innovation et créativité, l'expérience montre que l'optimisme apparaît comme un critère-clé de sélection. Il en est de même si le travail demandé tend à créer des tensions psychologiques, c'est-à-dire s'il comprend une dose non négligeable d'échecs ou de frustrations... Confrontés à des situations de ce genre, les plus optimistes sauront, mieux que d'autres, trouver le mode d'explication positif qui leur permettra de résister tout en trouvant les voies positives permettant de rebondir.

Martin Seligman - l'un des chercheurs de référence sur l'optimisme - raconte en détail l'étude approfondie qu'il mena dans les années 80 auprès d'une grande compagnie d'assurances. L'entreprise était alors confrontée à une déperdition importante, embauchant chaque année environ 5.000 vendeurs, lesquels n'étaient plus que 50 % au bout d'un an et 20 % au bout de quatre ans. Or, les investigations menées sur le terrain permirent de mettre en évidence le fait que les collaborateurs ayant manifesté le plus fort taux d'optimisme au test d'attitude proposé par Seligman n'obéissaient pas du tout à cette règle générale. Celles et ceux identifiés comme les plus optimistes produisaient en effet presque 40 % de contrats de plus que les autres en moyenne et étaient sujets à un turn-over deux fois moindre. Et aux deux extrêmes du panel, les plus optimistes vendaient au final 88 % de plus que les plus pessimistes !

Mais Seligman alla beaucoup plus loin, en parvenant à convaincre l'entreprise d'embaucher une centaine des

personnes qui avaient toutes été recalés à la suite de la procédure de sélection mais qui présentaient néanmoins un taux d'optimisme particulièrement élevé ! Ces nouveaux collaborateurs avaient donc tous obtenu des scores médiocres au test de compétence technique. Pourtant, contre toute attente, ces vendeurs se révélèrent particulièrement performants en termes de résultats sur la durée. En matière de chiffres de vente, ils dépassèrent dès la 2^e année de 57 % les résultats des « compétents mais pessimistes ». Mieux encore, ils firent 27 % de mieux que la moyenne de tous les autres vendeurs sur toute la période, égalant puis surpassant les plus optimistes des « compétents » !

« L'optimisme a ceci d'important », écrit alors Seligman, « qu'il favorise la persévérance. Celle-ci devait dans un premier temps (...) être éclipsée par le talent et la motivation, alors qu'à long terme, elle se convertirait logiquement en facteur décisif de réussite ».

Les études ultérieures confirmèrent cette hypothèse, permettant ainsi aux plus optimistes d'entre nous de rester une bonne fois pour toutes confiants dans leur avenir professionnel !...



« les plus optimistes sauront, mieux que d'autres, trouver le mode d'explication positif qui leur permettra de résister »