

## CHAPITRE 1

# LES CINQ ARCHÉTYPES DE TOXICITÉ

Il n'existe pas qu'un seul type de troufignoleur, mais ils suivent tous des schémas comportementaux tellement prévisibles qu'on peut les classer, les étudier et les combattre.

### AVANT-PROPOS DU BESTIAIRE

Nommez le monstre : c'est ce qui le prive de sa puissance. Je vous présente ici les cinq archétypes qui peuplent vos entreprises. Reconnaissez-les. Observez-les. Comprenez qu'ils n'ont de pouvoir que celui que vous leur accordez.

Ces cinq archétypes couvrent 95 % des situations de toxicité managériale. Certains sont purs (un néantificateur l'est à 100 %), d'autres sont hybrides. Mais tous sont reconnaissables. Le truc avec les comportements répétitifs : une fois que vous les voyez,

vous pouvez anticiper. Et quand on anticipe, la peur diminue. Le contrôle vous revient.

## **ARCHÉTYPE 1 : LE NÉANTIFICATEUR**

Néantificateur (néologisme) : un manager qui a choisi de détruire votre confiance. Il prend votre travail, le survole trois minutes, puis vous dit : « C'est intéressant, mais... » suivi de rien. Rien. Pas d'explication. Pas de détails. Juste du doute. Parce que si vous savez exactement ce qui manque, vous corrigez. Mais avec du flou ? Ce n'est pas une boucle, c'est un épuisement programmé : refaire, refaire, douter, refaire encore — jusqu'à ce que vous lâchiez vous-même. Sans qu'il ait besoin de vous virer.

### **La machine à démotivation**

Son objectif n'est pas de corriger votre travail — ce serait trop simple. C'est de vous convaincre qu'il ne vaut rien, et qu'il n'a jamais rien valu.

### **Son arme principale : le doute systématique**

Le néantificateur ne critique jamais quelque chose de précis. Il ne dit jamais : « La page trois est mal structurée », ou : « Les chiffres du Q2 sont incomplets. » Non. Il dit : « Ça manque cruellement de vision holistique », ou : « C'est trop en surface, non ? » Du flou. De l'imprécision. Et c'est volontaire.

Pourquoi ? Parce que le flou est inattaquable. Vous ne pouvez pas corriger ce qui n'a pas de forme. Vous refaites. Toujours pas bon. Refaites. Encore pas bon. V1, V2, V3, V4...

Le néantificateur ne cherche pas à ce que vous livriez un meilleur travail. Il cherche à vous convaincre que votre travail est, par nature, futile, et qui plus est toujours imparfait.

### **Signatures du néantificateur**

- Phrase type : « C'est bien, mais... » (suivi de rien).
- Variante : « Je ne suis pas sûr que ça corresponde aux attentes... »
- Ou encore : « C'est intéressant, mais on ne va pas s'emballer non plus. »

### **Son objectif profond**

Vous faire douter. En permanence. Systématiquement. Il cherche à vous convaincre que vos idées ne valent rien, que votre jugement est mauvais, que vous ne comprenez pas vraiment ce qu'on attend de vous. Et une fois que vous croyez ça, vous devenez docile. Vous arrêtez de proposer. Vous attendez ses directives. Vous le laissez penser pour vous.

### **Cas d'école**

Vous livrez un rapport de quarante pages que vous avez passé deux semaines à préparer. Il le survole en trois minutes chronomètre en main, accompagné d'une moue appuyée.

Lui : « Hum, c'est intéressant, mais j'ai bien peur que tout ça ne serve à rien étant donné que la direction a changé d'avis. Remettez ça au propre pour demain. »

Vous : « Qu'est-ce qui manque ? »

Lui : « Je ne sais pas. C'est global. Peut-être le "tone". »

Vous refaites : même critique. Pas le « tone », apparemment, alors c'était quoi ?

Vous vous obstinez : même chose. À ce moment, vous avez compris : ce rapport aurait pu être parfait, il aurait toujours

---

*1. Tone : néologisme managérial pour : « Je n'ai aucune critique valide, mais je veux te maintenir en insécurité. » Quand vous entendez ça, demandez immédiatement un exemple précis. Résultat garanti : silence gêné, puis : « Non, c'est bon finalement. » Le « tone » n'existe que dans l'incapacité du manager à articuler une vraie pensée. C'est le dernier refuge du néantificateur bullshitomane acculé.*

trouvé une raison de le rejeter. Ce n'est pas que le rapport était mauvais. C'est qu'il cherchait à vous détruire ou, tout au moins, à vous user.

### **Pourquoi c'est dangereux**

Le néantificateur sape insidieusement votre confiance. Il vous fait douter de votre jugement. Il crée une boucle infinie : vous refaites sans fin parce que le doute est sans fin. Et pendant ce temps, votre estime de vous diminue chaque jour.

### **Comment le reconnaître en interview**

Posez-lui une question simple : « Quel était votre dernier grand projet et comment s'est-il terminé ? » Écoutez ce qu'il met en avant. Un manager sain parle de son équipe, de ce qu'il a appris, de ce qu'il referait différemment. Le néantificateur, lui, parle de circonstances : « le marché avait changé », « les conditions n'étaient pas réunies », « ça aurait pu marcher si... ». Succès ou échec, il n'est jamais l'acteur. Il est toujours le témoin. Il commente, il explique, il contextualise — mais il n'assume rien.

## **ARCHÉTYPE 2 : LE BULLSHITOMANE SÉMANTIQUE**

Bullshitomane sémantique : manager qui remplace la pensée par du jargon. « Synergies inter-axes », « scalabilité horizontale » : plus les mots sont compliqués, plus vous pensez qu'il réfléchit. En réalité : zéro contenu. Référence au livre *De l'art de dire des conneries*, du philosophe américain Harry Frankfurt. Publié tout d'abord sous forme d'article dans la revue littéraire *Raritan* en 1986, l'essai fut édité en tant que livre en 2005 sous le titre *On Bullshit*, ou comment fabriquer de la sophistication pour cacher l'absence totale d'idée.

### **Le spécialiste du jargon vide**

Il cache son absence totale de fond sous un déluge de terminologies complexes : « alignement stratégique », « synergies

inter-axes», «résilience holistique». Son discours est une cathédrale de concepts creux. Entre nous, notre zozo n'a rien inventé sur le foutage de gueule troufignolesque : il a juste pris le manuel du bullshitomane sémantique et l'a appliqué à la lettre. Foucault et Bourdieu, eux, l'avaient remarqué avec un sourire amusé : en France, pour être pris au sérieux, il faut au minimum 20 % de passages incompréhensibles. Ils faisaient ce constat en observateurs lucides de l'absurdité systémique. Notre olibrius, lui, n'est pas un critique : c'est un profiteur. Il a compris la recette et l'applique sans ironie, sachant que plus c'est obscur, plus ça semble profond. Si les grands penseurs critiquaient la troufignocratie avec amusement, notre imbécile l'a embrassée, transformant le constat sociologique en méthode managériale pure.

### **Son arme principale : le jargon abscons**

Le bullshitomane parle beaucoup, mais ne dit rien. Et c'est un génie pour ça : il pratique le «Henri Laborit» au pied de la lettre<sup>2</sup>.

«Nous devons optimiser la transversalité holistique du pipeline stratégique en activant des synergies inter-axes.» Vous lisez ça et pensez : «Ça a l'air intelligent.» Vous vous demandez si vous avez compris. Spoiler alert<sup>3</sup> : il n'y a rien à comprendre. C'est juste du bruit.

Le bullshitomane utilise la phraséologie<sup>4</sup> comme un écran de fumée. Plus les mots sont compliqués, plus on pense qu'il y a

---

2. «Nous habillons tout ceci de belles phrases totalement creuses, sans rapport avec la réalité» (Henri Laborit, *Éloge de la fuite*).

3. Spoiler alert (littéralement «alerte divulgâcheur») est une expression utilisée pour avertir avant de révéler la fin ou des éléments importants d'une histoire (film, série, livre, etc.). Dans l'ouvrage, elle est détournée ironiquement : au lieu de révéler la fin d'une fiction, elle expose la réalité crue !

4. Phraséologie : art d'utiliser intentionnellement un langage vide et standardisé (dans le contexte de cet ouvrage, souvent issu du jargon managérial ou RH) pour masquer le manque d'action, de sens ou d'engagement réel. C'est le style de discours qui privilégie la forme (les «belles» phrases tapissées de mots à la mode : synergie, empowerment, KPI, bienveillance, proactivité, agilité, montée en compétence, ou l'inévitable «On va se faire un quick-win™») au fond (la réalité du travail).

## LES TROUFIGNOLEURS

une pensée derrière. En réalité, c'est l'absence de pensée déguisée en sophistication.

### **Signatures du bullshitomane**

- Utilise « digital », « transformation », « agile », « synergies » dans chaque phrase.
- Crée des néologismes : « scalabilité horizontale », « vectorisation tactique ».
- Combinaison favorite : « approche holistique » + « pensée latérale » + « résilience ».

### **Son objectif profond**

Paraître intelligent, maintenir le contrôle par l'obscurité. Tant que tout le monde est confus, il est le seul à plus ou moins se « comprendre ». Et il devient irremplaçable.

Personne ne peut le contredire parce que personne ne comprend ce qu'il dit vraiment.

### **Cas d'école**

Roulement de tambour : réunion d'équipe. Il doit expliquer la nouvelle stratégie : « Il nous faut une approche agile, mais avec un cadre structuré. Nous devons synchroniser les objectifs verticaux avec les initiatives transversales en respectant un *sprint cycle* qui valorise la vélocité, mais aussi la consolidation des acquis. »

Ensuite, il déroule son charabia. Personne ne pose de questions. Finalement, tout le monde sort rassuré — sans savoir exactement pourquoi, ni par quoi.

D'autres, peut-être vous, plus lucides quand l'absurde se fait norme, rejoignent leur bureau en se remémorant cette phrase de Milan Kundera tirée de *L'Insoutenable Légèreté de l'être* : « Le kitsch du langage : quand les mots perdent leur sens et ne deviennent que des sons vides. » Ou, plus prosaïquement, si vous n'avez pas lu l'ouvrage : « On est vraiment mal barré ! »