

# Introduction

Écrire un nouveau livre sur les comportements positifs à développer pour se sentir aimé et reconnu par son entourage familial et professionnel pouvait être un projet intéressant. Beaucoup de livres cependant existent déjà sur ce thème !

Nous avons fait le choix contraire, celui de décrire les pires comportements que nous avons observés directement sur les lieux de travail ou ceux que nos amis et collègues nous ont relatés. Afin de prendre un peu de recul par rapport à ces faits déprimants, nous avons aussi fait le choix de l'humour, de l'ironie voire de la dérision pour les décrire.

Nous avons donc choisi un titre qui énonce le paradoxe de la réussite en entreprise à travers une légère provocation, immédiatement maîtrisée par le sous-titre. Paradoxe, car les méchants, les rustres, les manipulateurs et autres pervers occupent parfois des postes à très hautes responsabilités dans des entreprises. Certains obtiennent des résultats, malgré ou à cause de leur comportement. Ils constituent cependant (nous l'espérons sans en être vraiment certains) une minorité des dirigeants, des managers, des autres salariés, des clients et des fournisseurs. Quelques-uns peuvent même être maintenant poursuivis pour harcèlement<sup>1</sup>. Certains, reconnus comme étant de grands pervers dont l'ambition n'a d'égal que les mauvaises manières, sont pourtant valorisés et promus. Le plus grand nombre heureusement ne le sera sans doute jamais.

---

*1. Les anciens dirigeants de France Télécom pour la période de 2006/2009 par exemple.*

Les personnes honnêtes, aimables, chaleureuses et ambitieuses, sans perversion particulière sont les plus nombreuses et sont promues pour leurs qualités et leurs compétences. Dans cet esprit, nous vous donnerons des clefs pour éviter de vous laisser manipuler.

La culture de l'entreprise, les croyances du dirigeant, les normes et les valeurs en vigueur ont un impact direct sur la manière dont se comportent les salariés. Selon leurs valeurs et leur culture affichées, certaines entreprises plus centrées sur le profit à court terme que sur l'équilibre et sur le bien-être de leurs collaborateurs, génèrent des comportements individualistes et favorisent les ambitions personnelles au détriment des résultats collectifs. Heureusement, beaucoup ont des valeurs positives, reconnaissent aussi les résultats collectifs et valorisent les personnes pour leurs compétences.

D'autres éléments existent aussi qui permettent de réussir ce délicat équilibre. Nous avons observé des différences importantes qui sont liées aux « rites » et aux cultures qui existent dans certains secteurs. Le secteur industriel, par exemple, n'a pas le même fonctionnement que celui du « monde informatique » sur les aspects relationnels et sur la manière dont se comportent les salariés.

Enfin, le milieu social, la culture, la personnalité de chacun des protagonistes, son histoire personnelle, peuvent entrer en résonance ou en dissonance avec les valeurs affichées de l'entreprise.

Ce livre est destiné à tous ceux qui souhaitent connaître les « ficelles » utilisées par des personnes pour se propulser à des postes de responsabilités dans les entreprises en utilisant tous les moyens, y compris ceux réprouvés par l'éthique.

Il fera mieux comprendre les comportements dépravés qui permettent à certains de réussir au détriment des gens honnêtes. Il permettra aussi de s'en protéger, et de leur faire barrage.

Il est rédigé sur un ton humoristique afin de passer outre les leçons de morale. Il concentre en une quinzaine de scènes les comportements les plus déviants afin de mettre en lumière la manière de les observer, de les comprendre et de les gérer.

Les exemples de comportements toxiques sont abondants dans la littérature française et étrangère ainsi qu'au cinéma. Nous avons tous vu agir Tatie Danièle sur les écrans et nous l'avons reconnue facilement dans notre famille et aussi au bureau ou à l'usine.

Les auteurs français tels que Honoré de Balzac, Hervé Bazin ou Guy de Maupassant décrivent avec une grande finesse les comportements toxiques présents dans les familles. Ce sont les mêmes qui sont à l'œuvre dans le monde professionnel et que nous retrouvons : quelqu'un de possessif qui va étouffer les personnes de son entourage en les empêchant de vivre leur vie, un arriviste sans foi ni loi qui écrase les personnes qui pourraient se mettre en travers de sa route, un séducteur qui fera tout pour se faire aimer, qui se lassera très vite, rejettera la personne qui répondra à ses avances et la poussera vers le désespoir et même vers la mort...

Nous présenterons dans cet ouvrage des comportements déviants dont nous « grossirons » les caractéristiques dans un but démonstratif. Les lieux, les personnes, les entreprises ont été rendus anonymes pour protéger nos informateurs, mais aussi pour ne pas en faire un « #balancetonchef ! »<sup>2</sup>.

La description des différentes situations s'effectuera au travers du regard d'un jeune embauché : Stéphane et des dialogues avec son chef : John.

Cet ouvrage, guide de survie en entreprise, comprend deux parties :

- La première est un condensé des pratiques de ceux qui réussissent dans une entreprise au détriment des autres, même et surtout s'ils ont peu de talent et possèdent un cynisme sans bornes ! Nous livrons les méthodes de leur réussite en mettant en lumière leurs pratiques.
- Chacune des situations est une situation réelle de la vie professionnelle, que nous pourrions retrouver pratiquement telle quelle dans la vie familiale. Nous avons identifié une quinzaine de situations caractéristiques.

---

*2. Nous soutenons évidemment les revendications ayant trait à toutes les formes de discrimination ! L'humour et la dérision nous paraissent cependant des moyens aussi efficaces qu'un manifeste.*

- La deuxième partie décrit les outils et les méthodes pour observer, comprendre et contrecarrer les comportements déviants : ceux proscrits par l'éthique, et qui sont toxiques pour les autres, les amenant au stress, à la maladie, et même parfois jusqu'à la mort. Elle fournit les éléments pratiques pour comprendre et refréner les ardeurs des personnes machiavéliques et immorales, voire de s'opposer à elles. Ce sont des fiches pratiques pour observer, comprendre et gérer les comportements déviants en adoptant une attitude adaptée.

# 1<sup>re</sup> PARTIE



## Mise en garde

Dans cette première partie, nous avons répertorié seize comportements. Certains parmi les plus extrêmes sont employés par les salariés, managés ou managers. Ils sont représentatifs de tous ceux qui pensent faire une belle carrière en se comportant de la pire façon. Cependant, certaines situations ont des conséquences peu « toxiques » vers les autres travailleurs. Les protagonistes sont asociaux ou arrivistes, mais aussi peu dangereux pour les autres.

Leurs comportements cependant sont « déviants » par rapport aux « normes » habituelles du « bien-vivre en entreprise ».

Les autres situations décrivent progressivement des comportements de plus en plus néfastes et toxiques pour les autres. Bien entendu, tout rapprochement de personnes réelles avec les protagonistes de cet ouvrage serait du domaine de la coïncidence. Les situations décrites ont été mixées pour que l'impact soit plus visible. Nous avons également mis en exergue les comportements pour leur donner un caractère plus contraignant. Dans la « vraie vie », les comportements sont rarement aussi marqués, ils peuvent aussi être un mélange de plusieurs typologies : le pervers narcissique avec le manipulateur et le flic incompétent par exemple.

**Lecteur, vous entrez dans un autre univers, attention aux effets pervers !**

# Chapitre 1

## Les profils

### L'emmerdeur

**Celui qui est mieux payé que le gentil !**

*« Quand on est trop bonne pâte,  
on risque de finir dans le pétrin ! »*

PIERRE DAC

Stéphane vient d'être recruté dans une grande entreprise internationale centrée sur les nouvelles technologies comme adjoint au « Chief Happiness Officer » après son Master 2 (option « Communication politique »). Sa nouvelle entreprise a dématérialisé toutes les tâches administratives et répétitives, suscitant une pression continue sur les employés. Constatant, d'après les sondages, une augmentation du stress, son patron souhaite objectivement en comprendre les raisons. De culture anglo-saxonne, il a intégré la filiale française depuis 6 mois et a un peu de difficulté à comprendre le fonctionnement des managers français, « *avec leurs rigidités et leur culture de l'à peu près !* ».

La fiche métier de Stéphane précise que son poste est centré sur l'analyse des comportements des salariés pour en comprendre le fonctionnement et proposer des méthodes pour favoriser la motivation, la satisfaction, le bien-être (et peut-être le bonheur, bien que cela ne soit pas précisé) et surtout la productivité.

L'une des premières choses que lui a révélées son nouveau patron concerne le salaire que Stéphane va percevoir. Celui-ci ne l'a pas vraiment négocié, trop content d'avoir un poste en CDI dans une grande entreprise internationale seulement deux mois après avoir obtenu son diplôme. Son nouveau patron (que nous appellerons John) considère que l'on peut tout se dire (il est né à Boston) et sa culture anglo-saxonne l'incite à tutoyer tout le monde (y compris le P.-D.G. très franco-français !).

- « Vous les Français (c'est John qui s'adresse à Stéphane) vous êtes gentils, aimables, travailleurs, courtois, chaleureux ! Vous êtes aussi un pu râleurs et vous vivez (de temps en temps) des frustrations ! Vous pensez parfois que votre patron et vos collègues ne vous reconnaissent pas suffisamment et que vous n'êtes pas suffisamment payés compte tenu de vos compétences ! »

Il cite pour cela des études réalisées aux États-Unis. Plusieurs études classent en effet les « grognons et les enquiquineurs » parmi les mieux payés dans les entreprises. Quatre études menées aux États-Unis selon des méthodologies différentes démontrent qu'être gentil... est un désavantage pour un homme. En revanche, pour une femme, qu'elle soit gentille, aimable, chaleureuse ou la pire « chieuse » (elles existent aussi !) n'a aucune incidence sur son salaire. Il faut bien reconnaître qu'un homme sympathique sera toujours mieux payé qu'une femme (même chieuse). Cela s'appelle de la discrimination !

- « Nous pourrions penser qu'un homme « gentil »... serait favorisé au détriment du casse-pieds étant donné qu'il permet une meilleure cohésion du groupe, qu'il facilite la fluidité des relations au sein d'une équipe »...

C'est exactement le contraire selon les études : le « gentil » est défavorisé et « l'emmerdeur » reçoit une augmentation plus importante.

Selon ces études, ce paradoxe provient du fait que le « gentil », celui qui est agréable à vivre, a souvent comme priorité d'avoir de bonnes relations et de faciliter l'avancement des projets par un dialogue ouvert et chaleureux.

John s'adresse à Stéphane :

- « Tu as constaté qu'il faut faire un effort constant pour introduire de la fluidité dans la relation professionnelle et pour apaiser les tensions permanentes. L'homme agréable fait des efforts pour éviter les conflits qui surgissent en permanence. Le rustre, le mufle, n'en a cure, il avance... »

Il est moins enclin à faire des concessions, notamment sur ses capacités et sur son salaire.

Il apparaît même selon ces études que les rugueux seraient perçus comme plus compétents que les gentils.

Il faut souligner que ces études ont été réalisées aux États-Unis, dans une société qui valorise de plus en plus la compétitivité, l'agressivité et la réussite individuelle, produit d'une culture exacerbée du libéralisme !



*Le râleur bien payé*

Est-il possible de transposer les résultats de ces études dans notre « vieux pays » ?