



La Novlangue

Les mots, nous le savons depuis Orwell ne sont pas neutres. Ils véhiculent des idées, des concepts et produisent des effets concrets sur le réel. L'intériorisation de certains discours orientent ainsi notre représentation du monde. Au travers de la répétition d'un vocabulaire chargé d'un sens bien choisi, il arrive qu'à notre insu, nous finissions par intégrer certaines idées sans plus les questionner. Considérés parfois comme des évidences, les mots finissent par opérer de manière déterminée tant sur notre pensée que sur nos manières d'agir.

Dans le monde du travail, une rhétorique bien huilée est ainsi apparue, celle que l'on nomme la *novlangue managériale*. Articulée au projet néolibéral, elle prescrit un mode d'organisation du travail basé sur une conception utilitariste des humains considérés comme des ressources à mobiliser. Les principes de *flexibilité, rentabilité, performance, compétitivité* tout en s'appuyant sur le courant du développement personnel constituent les piliers de cette idéologie gestionnaire. Intégrer la mise en mots et les tournures de phrases de ce discours spécifique, questionner le sens et l'effet délétère des termes considérés comme ordinaires dans le monde du travail relève d'un exercice critique qu'il est intéressant de mettre en œuvre si nous souhaitons que le vocabulaire n'agisse plus à notre insu.

Disruptif, agile, lean management, scaler, plan de sauvegarde, démarche d'excellence...cette série de mots et d'expressions bien convenus ont envahi le monde professionnel. Loin d'être neutre, ce type de discours que l'on qualifie de novlangue managériale semble bel et bien destiné à formater notre pensée et discipliner nos comportements au travail.

Qu'est-ce que la novlangue managériale ? Il s'agit d'un discours qui vise à soutenir l'organisation néolibérale du travail. Cette rhétorique, en adoucissant ou masquant les rapports de domination dans l'entreprise, a pour objectif d'empêcher la critique du système. Elle a une visée performative dans le sens où elle oriente la pensée et les façons d'agir. Ce langage managérial domestique ainsi les esprits à partir d'un système de référence (des mots, des expressions, des tournures de phrase, etc..) qui colonise les imaginaires, pour imposer et faire adhérer les travailleurs à une vision néolibérale du monde du travail et, par extension, de la société. La célèbre expression de Margaret Thatcher « There is no alternative » (TINA) illustre bien ce rétrécissement des possibles.

L'oblitération de sens

Partant du principe que le langage structure la pensée, cet exercice montre qu'il suffit d'éliminer les mots jugés subversifs pour éliminer le concept associé à ce mot. Les termes gênants ou critiques vis-à-vis de l'organisation néolibérale disparaissent alors pour faire place à un vocabulaire plus complaisant à l'égard du système. Il s'agit donc d'empêcher de penser selon certains termes. Ainsi remplacer *salarié* par *collaborateur* permet d'oblitérer la hiérarchisation des positions dans l'organisation ainsi que le lien de subordination existant entre travailleurs et employeurs. En effet, l'un exécute un travail sous l'autorité de l'autre, qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, ainsi que d'en contrôler l'exécution. Utiliser le terme *collaborateur* permet donc de gommer les intérêts contradictoires et potentiellement conflictuels qui apparaissent en fonction de votre place dans la pyramide hiérarchique. Remplacer cotisation sociale par charges sociales permet d'oblitérer le principe de solidarité propre à la cotisation : à savoir un salaire social différé qui sert à tout le monde en cas de maladie, d'accident de travail, de licenciement, etc. Une charge c'est lourd, pesant ; l'alléger est donc toujours considéré comme un soulagement.

L'inversion de sens

Complémentaire à l'oblitération de sens, il ne s'agit plus seulement ici d'adoucir la réalité, mais d'employer des mots inverses à la réalité

observée. C'est une méthode dite **paradoxante** fondée sur une incohérence systémique, dans laquelle se mêlent des champs d'opposés ou des forces contraires formant des couples d'incompatibles, impactant la compréhension comme l'action des individus au travail. Une forme de confusion dans notre esprit, elle vise à nier purement et simplement la réalité décrite. Ce dispositif langagier, appelé aussi principe de double pensée bloque à la fois toute possibilité de pensée critique et germe de contestation. Cette violence paradoxale est génératrice de souffrance chez les travailleurs. Ainsi, à l'image de "La guerre c'est la paix" dans le roman d'Orwell 1984, un plan de licenciement devient un plan de sauvegarde de l'emploi, exactement le contraire de ce qu'il est pour les personnes licenciées. Un plan d'austérité devient un plan de relance.

Utilisation immodérée d'anglicismes

Vous l'aurez compris, le **langage start-up** est un jargon qui sème des anglicismes à tout bout de champ, une espèce de **franglais qui finit par ne plus vouloir rien dire**. Pour rappel si vous n'êtes pas au top du **new langage start-up nation** : une start-up est une entreprise en phase de démarrage (souvent dans les domaines des nouvelles technologies). Bien souvent, elle ne nécessite pas de gros apports en capital de départ, mais elle vise une hyper-croissance rapide. On dit **scaler** quand on est au top et qu'on veut faire court. Souvent utilisé dans ces nouvelles entreprises, il s'agit à travers ce langage de se montrer dynamique, innovant, flexible... et surtout rapidement rentable. On dit **bankable** quand on a la start-up attitude. Les mythes auxquels se réfèrent les startupper, ce sont évidemment les **success-stories de la Silicon Valley** dans le digital. Exemple : Google, Apple, Facebook et Amazon; les GAFAs Grâce à ce vocabulaire, la volonté est de créer une appartenance commune à cet esprit start-up outre-Atlantique et ses valeurs d'innovation dans la manière de travailler **cool, récréatif, transversal, flexible**, mais surtout très proactif et en amélioration continue.

"The sky is the limit" est leur nouveau mantra. La start-up devient par ailleurs, à travers les discours de certains représentants politiques un projet de société à part entière. *"I want France to be a start-up nation! A nation that thinks and moves like a start-up"* Déclaration de Emmanuel Macron dans un tweet récent. À travers cette déclaration comprendre qu'il s'agit d'inviter tous les citoyens français à se rêver entrepreneurs, ambitieuse initiative et rêve idéalisé de l'État méritocratique à travers la figure du (où

de la) « self made » man or woman.

Notons tout de même qu'en politique macroniste réciter ou parler d'un air pénétré **la novlangue ectoplasmique** en mode gouvernemental sans jamais être envahi par le sentiment de son propre ridicule, c'est un métier.

La rhétorique autour de la pensée positive et du bonheur

Récemment, nous avons vu fleurir au travers d'offres d'emploi, de profils de fonction ou même dans la communication concernant la culture de l'entreprise, la notion de bonheur/bien-être au travail. Tout serait-il devenu rose dans le monde de l'entreprise ? Rien n'est moins sûr quand on constate les détériorations des conditions de travail dans beaucoup de secteurs. À travers ce vocabulaire **happycratique** (entreprise positive, bienveillante, engageante), il s'agit d'inciter les salariés à souscrire aux valeurs affichées de l'entreprise et surtout à s'y conformer.

Le but de ce langage : exploiter les émotions positives et les mettre au service de l'entreprise et de leur objectif de rentabilité.

Ces discours managériaux enjôleurs présentent le travail dans une perspective de développement personnel, révélateur de l'identité. Il s'agit de se réaliser soi-même en réalisant le projet de l'entreprise. La quête de la croissance personnelle doit ainsi rencontrer l'efficacité organisationnelle. Les séances de coaching, de team building, d'auto-management ou encore de méditation visent ainsi à encourager l'implication des salariés et leur motivation. L'idée est donc de se réaliser au travers de son travail. Dans un cadre professionnel présenté comme bienveillant, la novlangue managériale happytoyable joue ainsi sur le registre personnel des salariés pour effacer la délimitation entre ce que les individus engagent et ce qu'ils

sont. La responsabilité employeur/travailleur s'inverse et brouille, en cas de problème, le caractère organisationnel des dysfonctionnements.

Le bonheur est ici un alibi, une manipulation pour rendre les salariés à la fois dépendants de leur travail (la séparation entre la sphère privée et professionnelle devient poreuse) mais aussi dociles à souhait. À l'ère du

management humaniste et cool, chacune est priée de donner le meilleur de soi-même.

La dénégation inversée

La dénégation inversée permet ici de se targuer d'offrir ce qu'on n'a pas ou de se féliciter de ce qu'on ne possède pas. Ainsi la novlangue managériale est construite au travers d'un vocabulaire se référant souvent à des valeurs morales élevées.

L'excellence, l'intégrité, la confiance dressent ainsi l'image d'une communauté agissant d'un bloc, réunie "autour d'une pensée unique, sans fissure". Comment dès lors, ne pas être d'accord pour se mobiliser en faveur de telles valeurs positives dans le cadre de son travail ?

Cette vision idéalisée de l'entreprise correspond rarement à la réalité des pratiques. Ce type de discours peut servir à masquer les rapports de domination dans les organisations et annihiler l'apparition de rapports de force.

Une forme de schizophrénie entre ce qui est annoncé et ce qui se passe réellement au sein de l'entreprise peut alors être vécue par les travailleurs de manière particulièrement violente. Comme le résume l'anthropologue Michel Feynie, les rapports de travail sont en apparence très conviviaux : tutoiement privilégié, embrassades généralisées, appel par le prénom. Les dirigeants semblent ainsi abolir les distances et faire comme si tout le monde était sur un pied d'égalité. Cette absence de distance brouille les repères et va favoriser un management par l'affectivité.

Quelques figures de style...

- **Oxymore** : rapprochement de deux mots qui semblent contradictoires.
- **Néologisme** : tout mot de création récente ou emprunté depuis peu à une autre langue ou toute acception nouvelle donnée à un mot ou à une expression qui existait déjà dans la langue.
- **Euphémisme** : atténuation dans l'expression de certaines idées ou de certains faits dont la crudité aurait quelque chose de brutal ou de déplaisant.
- **Hyperbole** : procédé qui consiste à exagérer la réalité pour produire une forte impression.

- **Technicisateur** : expression qui valorise l'état ou le statut d'une personne tout en masquant la réalité sociale de cette personne.

- **Anglicisme** : tournure, locution propre à la langue anglaise.
- **Sigle** : groupe de lettres initiales constituant l'abréviation de mots.

En Conclusion

“C’est depuis l’intérieur des mots du pouvoir que l’on peut critiquer la domination dont ils peuvent être porteurs” Judith BUTLER.

Le discours managérial est aujourd’hui omniprésent dans la vie des entreprises, celle des organisations et au cœur de la vie quotidienne des individus. Dans ce cadre, il convient de souligner l’importance des mots car c’est avec eux que nous pensons la réalité et que nous façonnons nos représentations du monde. Il est important de rappeler que les mots sont inscrits dans un rapport de force, certains sont davantage plébiscités que d’autres. Or, si tous les mots subversifs envers le néolibéralisme finissent par disparaître, nous ne disposerons plus des concepts nécessaires pour formuler des critiques à son encontre.

Dès lors que faire ? Quelques pistes de réflexions :

1/ Interroger le sens des mots et l’histoire de leur usage au sein du discours managérial. Derrière l’histoire des normes et usages linguistiques, il y a souvent des enjeux de société importants qui apparaissent.

2/ Interroger les éléments de langage répétés inlassablement dans les organisations du travail jusqu’à en devenir des expressions

consacrées. Il s’agit de questionner les mots et les évidences partagées qu’ils véhiculent.

3/ Mettre à jour le rapport de force existant entre les différentes qualifications de la réalité au travail. À travers les mots, ce sont souvent des représentations du réel et des enjeux politiques qui s’affrontent.

4/ Éviter la stratégie du perroquet : conserver son autonomie en tant que force énonciatrice en dehors du formatage de la novlangue managériale. À savoir, ne pas intégrer le vocabulaire managérial aveuglément, mais au

contraire, cultiver sa spécificité langagière dans sa capacité à dire et à comprendre son expérience du travail.