

Le langage managérial : simple sémantique ou vraie stratégie?

Nancy, le 13 Juillet 2022

« Combiner nos talents », « accélérer nos innovations », « développer l'autonomie et le leadership », « l'optimisation des processus », « le développement de la mesure et de la «l'aqilité », « le management participatif », « conduite bénéfique du changement », « améliorer la synergie groupe », « être performant par la confiance » ...

Vous connaissez toutes ces formulations pour les entendre régulièrement ... Certains auteurs parlent de « novlangue managériale », pour décrire un « système verbal d'expression de la pensée qui s'impose aux individus dans les organisations et qui formate ceux qui l'utilisent ». Mais astucieusement utilisé, tout le vocabulaire crée alors de l'ambiguïté et permet surtout d'éviter toute formulation de critiques à l'encontre de celui qui l'utilise.

Né dans les années 80, ce langage managérial, de plus en plus répandu dans les entreprises et à Pôle emploi, a infiltré toute la communication et en a vidé son sens au fur et à mesure. Reconnaissable grâce à plusieurs caractéristiques, il complexifie le discours, il utilise des mots « à la mode », il est souvent nourri d'anglicismes (« soft-skills »), il a recours aux euphémismes, à la déshumanisation, aux paradoxes et manie très bien les champs lexicaux propres à la compétition ou à la guerre. Avec un niveau de généralité et d'abstraction important, ce type de langage (imposé aux cadres en Université du Management) ne permet pas la confrontation des idées (ça marche très bien en réunions de service...). Il a un tel pouvoir consensuel et désamorçant, que toute contradiction paraîtrait absurde! En effet, qui voudrait contredire une Direction qui annonce vouloir être une entreprise plus inclusive, innovante et souhaitant développer l'autonomie de ses salariés en adoptant des méthodes « agiles » ? Mais derrière ces annonces se cache généralement un volet social bien moins reluisant... où les difficultés et les besoins de réponses, de renfort, etc. des salarié.es sont rarement entendus.

Egalement utilisé à l'occasion des projets de réorganisation, dans les documents remis aux élus du CSE et lors des présentations en séminaire, ce vocable permet alors de légitimer les changements et désamorcer voire d'empêcher le conflit puisqu'il est fondé sur des généralités que personne n'oserait remettre en question. Cette technique ne doit pas nous duper! Et nous pensons, au SNU, que les élus du personnel ont un rôle important à jouer dans la lutte contre ces dérives du langage.

Un peu de recul sur le mot « Collaborateur »

Depuis quelques années, le mot « **collaborateur** » envahit le monde du travail : les tribunes, les articles de presse, les brochures de recrutement, les documents internes, les réunions d'instance,...font apparaître partout ce terme pour désigner en réalité ce qui n'est autre qu'un.e « salarié.e » d'une entreprise ou d'une administration.

Nb : Le mot « collaborateur » n'existe pas dans le code du Travail ! Les seules occurrences du terme « collaborateur » dans le code du travail désignent l'associé d'un projet entrepreneurial, c'est-à-dire les seuls cadres dirigeants d'une entreprise, ou leurs éventuels partenaires: ex : conjoints du chef d'entreprise. Il s'agit d'un terme précis qui ne désigne qu'une association de Dirigeants.

Alors pourquoi une telle volonté de l'appliquer aux salarié.es Pôle emploi ?

Les termes « salarié » ou « employé » ramènent avant tout à une subordination, «étant chargé de l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». Tout salarié est subordonné. On ne peut donc pas à la fois être « collaborateur » comme ils disent ... et subordonné.

Sauf que dans le « management » moderne, cette relation de subordination fait tache et surtout n'implique pas assez les agents. Elle rappelle une réalité qui est que les décideurs et les salarié.es ne sont pas égaux ! Or, Il faut donner l'illusion que tout le monde est sur le même plan que le pouvoir de décision, que tous les salariés y trouvent les mêmes intérêts. Le détournement sémantique va donc permettre d'instituer fictivement une « collaboration » (censée se faire de plein gré) et faire croire par exemple, que le salarié, seul, a un réel poids dans des décisions (déjà prises en amont) ou par exemple qu'il est vital pour lui de se « challenger » entre collègues pour tenter de gagner la promotion du mois ou la prime du siècle ...

Concept de « **l'entreprise libérée** » où l'on veut considérer chacun comme son propre « Manager » et donc avec sa propre responsabilité sur ce qui arrive ! Cela permet de masquer une réalité : les décideurs (ici, les cadres dirigeants, le gouvernement) et les salarié.es, n'ont pas les mêmes intérêts ! En effaçant l'antagonisme des intérêts, le décideur est plus à même de nier les rapports de force, d'éviter de parler de moyens (humains, matériels...) et d'orienter les aspirations des salarié.es vers son propre intérêt.

Si nous étions véritablement des « *collaborateurs* » de cadres dirigeants, alors tous les salariés de l'entreprise devraient pouvoir bénéficier des mêmes prérogatives qu'eux du même pouvoir de décision, du même bénéfice de « l'accord Cadre dirigeant » (disponible sur demande): mêmes salaires, mêmes primes, mêmes avantages ... Et là... Pas sûr qu'ils acceptent de « collaborer »...avec nous !

Face à cette stratégie, sachons rester lucide et gardons un peu de recul sur ce qui n'est qu'une sémantique sciemment utilisée ...Le SNU, pour un Service Public de l'Emploi de qualité!