

LE POIDS DES MOTS



"Mission", "challenge", "performance"... les mots en usage dans le monde du travail et de l'entreprise ne sont pas innocents, relève le consultant en entreprise Pierre d'Elbée. Ils peuvent responsabiliser mais aussi manipuler. Le mot juste est celui qui appelle les choses par leur nom.

"Faut-il utiliser le mot "génocide" pour évoquer ce qui se déroule à Gaza ? Celui d'"enfantisme" pour désigner la défense des plus faibles ? Employer ou non celui de "race" ? Ou encore parler de "fascisme" pour comprendre la montée de l'extrême-droite ? Les querelles de mots, bien loin de pacifier les débats, en sont souvent devenues le cœur." Tel est le point de départ d'une réflexion engagée par le magazine *Philomag*. Dans le monde du travail et de l'entreprise, les mots que l'on utilise ne sont pas davantage innocents. Ils portent en eux-mêmes une philosophie dont on ne perçoit pas toujours l'évidence. Certains cachent des réalités, d'autres cherchent à les mettre en valeur, certains mots se sont effacés et d'autres les remplacent.

Les mots qui responsabilisent

Le *subordonné* s'est par exemple effacé devant le *collaborateur*, le *contrôle* a laissé davantage de place au *feedback*, le *poste* à pourvoir est présenté comme la *mission* à servir. À comparer ces deux séries de trois mots, on comprend facilement l'évolution : le collaborateur *travaille avec* son supérieur, il n'est plus un simple exécutant tandis que le *feedback* est venu compléter, et remplace parfois, le langage du contrôle. La *mission* évoque une marge de liberté du salarié, là où le poste, plus rigide, est orienté vers les "tâches"... La *subordination* demeure dans le contrat de travail, mais le subordonné a disparu du vocabulaire de l'entreprise.

Les mots qui camouflent

Mais les mots "positifs" n'expriment pas toujours la vérité : proposer un *nouveau challenge* peut cacher la réalité d'une nouvelle contrainte présentée sous les traits plus séduisants d'un défi à relever. Une *réorganisation*, une *rationalisation* ou une *optimisation des effectifs* peuvent pudiquement désigner des suppressions de postes. Un nouveau mot-écran — la *résilience* — semble apparaître : ce qui est d'abord la capacité humaine à se reconstruire se transforme en injonction adressée aux collaborateurs pour mieux supporter les dysfonctionnements de l'organisation. Ces mots deviennent des euphémismes, ils cachent une réalité souvent douloureuse pour ceux à qui on s'adresse. Ceux qui les utilisent croient à tort que communiquer ainsi est un moindre mal. Or camoufler une réalité alimente au contraire la défiance et peut être vécu comme une trahison. À l'inverse, présenter courageusement des difficultés que — le plus souvent — les collaborateurs connaissent déjà, permet au manager de ne pas se discréditer dès le départ.

Les mots qui menacent

Urgence, retard, performance, excellence, compétitivité, objectifs, résultats, évaluation, employabilité... aucun de ces mots pris séparément n'est une menace. Mais associés et répétés, ils peuvent installer un climat de pression. Une certaine pression peut contribuer à mobiliser les équipes, mais des références continuelles à *l'évaluation*, à la *compétitivité* ou à la *performance* finissent par les épuiser. Qui

pourrait se déclarer contre *l'excellence*, la *performance* ou la *compétitivité* ? Ces mots tirent leur force de leur caractère incontestable : mis ensemble, ils peuvent intimider ceux qui les reçoivent. Le paradoxe est justement que ce pouvoir intimidant vient de la valeur positive, presque inattaquable, attachée à ces mots.

La puissance des mots

"Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde", disait Albert Camus. Si les mots ne sont pas neutres, nous sommes responsables de ceux que l'on utilise, pour le meilleur et pour le pire. Victor Klemperer (1881-1960), qui étudia la manière dont le régime nazi avait contaminé la langue quotidienne, comparait les mots à *"de minuscules doses d'arsenic"* pour montrer qu'ils peuvent insensiblement aveugler ou menacer. Mais le mot de la fin appartient sans doute au mot juste : non pas celui qui plaît à tout le monde, mais celui que tout le monde peut comprendre ; celui qui ne force pas l'adhésion, qui ne dissimule pas le réel et ne cherche pas à rendre agréable ce qui ne l'est pas. Le respect commence peut-être là : appeler les choses par leur nom.

(Source : [Aleteia](#))

Philosophe et consultant. Pierre d'Elbée accompagne les cadres en situation de prise de responsabilité et anime des séminaires sur le management, l'éthique, la gestion de projet, le changement... Son approche consiste à éclairer le quotidien des organisations par une lecture philosophique accessible et motivante. Il a

publié *Le Travail inspiré* (L'Harmattan, octobre 2018), *Aristote, 10 clés pour repenser le management* (Mardaga, 2021), et *Affronter les coups du sort, petit traité de résilience* (Artège 2024). Contact : contact@iphae.fr

