

Agnès VANDEVELDE-ROUGALE
LA NOVLANGUE MANAGERIALE
EMPRISE ET RESISTANCE
Erès, Paris, 2021 (2017)

≈≈≈

Agnès VANDEVELDE-ROUGALE.
MOTS & ILLUSIONS :
QUAND LA LANGUE MANAGERIALE NOUS GOUVERNE
Éditions 10/18, Paris, 2022

Quel est l'antonyme d'euphémisation ? S'il y a de multiples synonymes (antiphrase, atténuation, adoucissement, minimisation, édulcoration, banalisation...) je n'ai guère trouvé de contraires : internet me propose « brutalité » ou « exactitude » !... Je penserais plutôt exagération, dramatisation, généralisation abusive. C'est pourtant le mot dont j'ai besoin pour aborder cet emploi par Agnès Vandeveld-Rougale du terme orwellien de novlangue. J'ai relu 1984 à l'occasion de la parution de sa nouvelle traduction¹, et le roman est d'un pessimisme absolu. Ce n'est pas le héros qui gagne mais bien l'impitoyable Big Brother. Peut-on mettre sur un pied d'égalité ce totalitarisme meurtrier et la langue de bois des entreprises ?

Si la sociologie, à ses débuts, se promettait d'étudier scientifiquement le fonctionnement des collectifs, des ensembles sociaux, il semble qu'une partie des sociologues ait dérivé peu à peu vers des positions moins « objectives » et soit devenue défenseur des opprimés, des dominés, des victimes. L'abord des faits s'est transformé en posture morale, et l'effort de compréhension, en jugement de valeur.

C'est le reproche que je ferai à ce premier ouvrage, *La novlangue managériale*, transcription probable d'une thèse de doctorat ce qui n'en rend pas le style très fluide et n'en facilite pas l'abord, alourdie qu'elle est par de nombreuses répétitions. D'autant plus que le parti pris de l'auteur est de n'écouter que les victimes (toutes choisies en tant que femmes puisqu'il n'y a probablement jamais d'homme harcelé) et en ne tenant compte que de leur point de vue.

Je conseillerai plutôt la lecture d'un ouvrage plus court, plus clair aussi, de la même anthroposociologue : *Mots & illusions : quand la langue du management nous gouverne* qui expose les mêmes idées principales d'une façon moins caricaturale et plus digeste.

Domage cependant d'insister sur la réduction brutale du vocabulaire et l'imposition de définitions-vérités rigides en laissant de côté l'impossibilité pour toute langue de saisir la complexité du monde. Communiquer repose sur la double illusion inévitable que « ce qui se conçoit bien s'énonce clairement... » et que ceux à qui l'on parle nous comprendrons comme nous le souhaitons. Illusions et malentendus vont de pair dans cette affaire.

Mais la langue est chose commune. C'est-à-dire qu'elle crée un espace commun, une appartenance, et, du même coup, des exclusions (tous ceux qui ne parlent pas ou ne comprennent pas cette langue). Et une langue n'est pas homogène, elle a ses utilisations locales, ses argots plus ou moins secrets, ses tics et ses manières qui permettent à des sous-groupes de se constituer et de s'identifier. L'habillement, les goûts esthétiques partagent avec la langue ces contraintes structurantes d'appartenances. On ne parle pourtant pas de novmusique ou de novhabillement qui sont bien souvent à la base de discriminations...

¹ Dans cette nouvelle traduction, Josée Kamoun propose « néoparler » plutôt que novlangue pour traduire le newspeak originel. Cf. la lecture n°62 / 2018 sur www.frbalta.fr

Nombreux sont les ouvrages qui dénoncent le langage managérial d'aujourd'hui. La prise de conscience de la « souffrance au travail » et la prise en compte des « Risques Psycho-sociaux » sont des assises pour dénoncer l'écart entre le dit et le fait, entre les paroles et les actes. C'est la conscience de cet écart qui est à dénoncer. Le langage de l'entreprise (« efficacité », « rentabilité », « compétence », « profit »...) est justifié par sa fonction productrice. Peut-on imaginer une entreprise qui mettrait en avant comme valeurs l'inefficacité, le déficit, l'incompétence, la ruine ? Ces mots ont un sens que chacun comprend et il est difficile de s'y opposer.

Par contre, chaque mot suppose un sens et un contexte. Deux erreurs sont donc possibles :

1/ Celle d'utiliser un mot dans un contexte où il est inapproprié. La société n'est pas une entreprise. Elle a d'autres obligations ; elle défend d'autres valeurs. Chacun n'est pas qu'un producteur-consommateur pris dans une dimension économique qui serait l'alpha et l'oméga de l'humanité. C'est pourquoi, quand l'État se prend pour une entreprise et modifie sa gouvernance en voulant s'appropriier les modes de fonctionnement de ces dernières, il oublie que ses missions ne sont pas les mêmes. Ou alors, il devrait considérer les citoyens comme l'entreprise considère ses actionnaires ! Il devrait concourir à leur bonheur et à leur enrichissement et non optimiser son fonctionnement sur le modèle « entreprise » en réduisant les coûts (les prestations, les aides, les services sociaux, l'enseignement, les soins) et en augmentant les impôts. L'État devrait alors « licencier » les malades, les vieux improductifs, les handicapés peu rentables, et même les enfants qui ne sont que des placements à long terme incertains... Ce licenciement porte un nom : l'euthanasie, ou l'eugénisme, et l'histoire nous a montré ce que cela donne : l'industrialisation de la suppression des inutiles et des tarés.

2/ Celle d'utiliser un mot en lui donnant un autre sens, le sens inverse même de qu'il désigne. Ainsi, on dira « Plan de Sauvegarde de l'Emploi » à la place de « licenciements », ou « Contrôle Qualité des Formations (Qualiopi) » plutôt que « suppression des formateurs indépendants », indépendamment de leur qualité. C'est surtout cette dimension de torsion du langage qui est dénoncée à juste titre dans cet ouvrage.

Première erreur donc, qui est souligné par nombre d'auteurs, c'est l'extension de ce langage à la société civile, sa reprise par l'État, qui devient problématique, bien plus que son usage en entreprise. Erreur de contexte donc. La société dans son ensemble n'est pas une usine. Ou alors, elle devrait être une usine à produire des citoyens heureux, ce qui ne semble pas le cas.

En ce qui concerne la seconde erreur, la langue de bois managériale trouve un terrain où s'épanouir. Elle n'hésite pas à proclamer l'inverse de ce qu'elle fait. Plus elle déploie l'étendard de ses valeurs humanistes, moins elle les pratique. Ainsi que la sagesse populaire le sait : « *grand diseux, petit faiseurs*. ».

Mais qui est dupe, dans l'entreprise elle-même, de cet écart entre discours et actions ? Qui prend au premier degré le langage « corporate » qu'il faut employer sous peine d'exclusion ?

Sans compter que les discours-modes se succèdent à vive allure, et que celui qui prétendait résoudre tous les problèmes, vite démenti par les faits, cède la place à une autre promesse tout aussi illusoire, tout aussi passagère.

Reste que la dernière de ces modes va, semble-t-il, dans une certaine direction, celle d'une « déconstruction » encore plus rigide et impitoyable que le langage qu'elle dénonce. Ce n'est pas le moindre des paradoxes ironiques de cette invitation à l'éveil, à ouvrir les yeux sur ce qui nous domine, que cette invitation soit aveugle à ses propres désirs de domination et au fait qu'elle est prise dans les mêmes apories que tout langage.