

LA GUERRE DES MOTS

Le langage est la « capacité d'exprimer ses pensées et de communiquer » (définition du Larousse) avec l'autre ou les autres.

Encore faudrait-il que tout le monde se comprenne et parle le même langage pour que cette communication fonctionne correctement. Le langage joue sur les représentations que l'on se fait du travail ou que l'employeur veut que l'on se fasse du travail. Il joue également sur la manière dont on perçoit les rapports sociaux dans l'entreprise.

Autant dire que c'est **votre employeur qui maîtrise le mieux les mots et ne se prive pas d'inventer, détourner, voire faire disparaître** des lieux de travail certains mots ou expressions. Il introduit ainsi sa propre vision ou conception de l'entreprise : fini le temps où le travailleur « faisait partie du personnel », donc d'un **collectif**. Aujourd'hui, il n'est plus qu'une « ressource humaine » ou plus souvent un « **collaborateur** », terme **niaant hypocritement** le rapport de subordination vis-à-vis de l'employeur. De même les plans sociaux sont devenus plans de sauvegarde de l'emploi, la négociation collective est devenue dialogue social...etc.

Mots des employeurs contre mots des employés, conception entrepreneuriale des uns contre réalité professionnelle des autres, les enjeux sont réels.

Ainsi vos hiérarchiques installent **une communication stéréotypée avec une parole abondante**, très souvent éloignée de la réalité du travail. C'est ainsi que **s'est installé sournoisement** le management par les valeurs plutôt que par les règles. Mais, de quelles valeurs parlons-nous ? Peuvent-elles être les mêmes selon que le travail sert à répondre aux besoins des salariés ou à ceux des actionnaires ?

Les valeurs constituent d'abord une notion individuelle nous ramenant à nos peurs, nos espoirs, nos convictions et à notre éthique personnelle. Le conflit de ces valeurs constitue l'un des 6 axes de facteurs de risques psychosociaux (de stress au travail notamment). C'est pourquoi **beaucoup d'entreprises préfèrent ignorer ces conflits plutôt que de les affronter**.

C'est dans la confrontation que les valeurs de chacun peuvent trouver un prolongement collectif en s'ancrant dans le vécu ou le ressenti des salariés: il faut reconnecter les valeurs au travail réel en commençant par **la reconnaissance de la valeur travail !**

Une interrogation cependant : peut-on se poser la question des valeurs sans poser celle de la finalité de son travail ?

Et vous, quelles sont vos valeurs ?

