

« Il arrive que quelque chose n'aille pas au travail, sans que l'on puisse dire précisément quoi.

Ce texte propose de mettre des mots sur ce malaise ordinaire, lorsqu'il n'a pas encore de nom. »

Quand le malaise n'a pas de nom

Il arrive que quelque chose n'aille pas au travail, sans que vous puissiez dire précisément quoi.

Rien de spectaculaire.

Rien qui justifie, à première vue, de s'inquiéter.

Et pourtant, un inconfort s'installe.

Un décalage diffus.

Une fatigue qui ne se réduit pas à la charge de travail.

Un malaise difficile à nommer, encore plus difficile à expliquer.

Vous continuez donc.

En vous disant que ce n'est pas si grave.

Que cela va passer.

Que vous devriez être capable de faire avec.

Ce texte propose un cadre pour comprendre ce type de malaise ordinaire, lorsqu'il n'a pas encore de nom.

Dans le monde du travail, les difficultés reconnues sont souvent celles qui se voient.

La surcharge manifeste.

Le conflit ouvert.

La crise explicite.

Mais beaucoup de situations inconfortables n'entrent dans aucune de ces catégories.

Vous n'êtes pas en burn-out.

Vous n'êtes pas en conflit.

Vous n'êtes pas en échec.

Et pourtant, quelque chose se dégrade.

Lorsqu'une expérience ne peut pas être nommée, elle devient difficile à penser.

Et ce qui ne peut pas être pensé devient difficile à partager.

Vous cherchez des explications.

Vous doutez de votre perception.

Vous vous demandez si vous n'exagérez pas.

Peu à peu, le malaise semble vous appartenir en propre.

Ce qui est largement partagé devient vécu comme une difficulté individuelle.

Dans beaucoup d'organisations, le langage disponible pour parler du travail est limité.

Il est orienté vers l'adaptation, l'efficacité, la performance.

Il laisse peu de place pour dire le trouble, l'ambivalence, la dissonance.

Lorsque les mots manquent, ce n'est pas l'expérience qui disparaît.

C'est sa reconnaissance.

Face à un malaise sans nom, un glissement s'opère souvent.

La question cesse d'être :

« Que se passe-t-il dans cette situation de travail ? »

Elle devient :

« Pourquoi est-ce que je le vis mal ? »

Ce déplacement est discret.

Mais il est décisif.

Il est important de le dire clairement :

un malaise sans nom n'est pas un signe de fragilité.

Il peut être la réponse rationnelle à un environnement de travail incohérent, contraint ou appauvri en sens.

Comprendre cela ne fait pas disparaître le malaise.

Mais cela permet de ne plus l'interpréter uniquement contre soi.

Et parfois, reconnaître qu'un malaise a une logique est déjà une forme de soutien.

Texte issu d'un travail d'analyse et de recherche développé dans les ouvrages de Céline Martin.

Les ouvrages correspondants sont accessibles sur la page de l'autrice : [Amazon.fr: DR Céline Martin: livres, biographie, dernière mise à jour](#)