

REVUE SCIENTIFIQUE DE LITTÉRATURES,
LANGUES ET SCIENCES HUMAINES
N° 026 - Décembre 2017



LETTRES D'IVOIRE

ISSN 1991 - 8666

Volume 2

LETTRES D'IVOIRE

Revue semestrielle

ISSN : 1991-8666

LETTRES D'IVOIRE

Revue Scientifique de Littératures,
Langues et Sciences Humaines

N° 026

Décembre 2017

ADMINISTRATION

Directeur de Publication

Prof. Célestin Djah DADIE, Université Alassane Ouattara

Rédacteur en chef

Prof. G. A. David Musa SORO, Université Alassane Ouattara

Rédacteur en chef adjoint

Prof. Amara COULIBALY, Université Alassane Ouattara

Secrétaire de la revue

Prof. Edmond Yao KOUASSI, Université Alassane Ouattara

Responsable financier et marketing

Prof. Marie Laurence Léa N'GORAN POAME, Université Alassane Ouattara

Responsable financier et marketing

Prof. Logbo BLEDE, Université Félix Houphouët-Boigny

Chargé de la Production

Dr Joachin Diamoi AGBROFFI, Université Alassane Ouattara

Délégué Afrique

Dr Jacques NANEMA, Université de Ouagadougou, Burkina Faso

Délégué États-Unis

Dr Paul-Aaron NGOMO, Université de New York

Délégué Europe de l'Est

Prof. Anna KRASTEVA, Nouvelle Université bulgare

Délégué Europe France

Prof. Franklin NIAMSY

COMITÉ SCIENTIFIQUE

Prof. Abou NAPON, Université de Ouagadougou, Burkina Faso

Prof. Anna KRASTEVA, Nouvelle Université Bulgare, Bulgarie

Prof. Noël Guébi ADJO, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Antony TODOROV, Nouvelle Université Bulgare, Bulgarie

Prof. Auguste MOUSSIROU-MOUYAMA, Université Omar Bongo, Gabon

Prof. Boiquaih Abou KARAMOKO, Université Félix Houphouët-Boigny, Côte d'Ivoire

Prof. Daniel PAYOT, Ex Président de l'Université de Strasbourg, France

Prof. François Kossonou KOUABENAN, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. François N'guessan KOUAKOU (Professeur Honoraire), Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Georges SAWADOGO, Université de Koudougou, Burkina Faso

Prof. Germain Kouamé KOUASSI, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Ignace Guy-Mollet Ayenon YAPI, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Ignace Zassely BIAKA, Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

Prof. Jacques DEGUY, Université Charles De Gaulle de Lille 3, France

Prof. Jean-François KERVEGAN, Université de Paris 1, Panthéon-Sorbonne, France

Prof. Philippe Abraham Birane TINE, Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal

Prof. Mathias Gohy IRIE BI, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Landry Aka KOMENAN, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Lazare Marcellin POAME, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Louis OBOU, Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

Prof. Mahamadé SAVADOGO, Université de Ouagadougou, Burkina Faso

Prof. Mamadou KANDJI, Université Cheikh Anta Diop, Sénégal

Prof. Messan Komlan NUBUKPO, Université de Lomé, Togo

Prof. Omer MASSOUMOU, Université Marien Nguabi de Brazzaville, Congo

Prof. Paulin Koléa ZIGUI, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Ramsès Thiémélé BOA, Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

Prof. Robert PICKERING (Professeur Honoraire), Université Blaise Pascal de Clermont-Ferrand 2, France

Prof. Urbain AMOA, Ecole Normale Supérieure d'Abidjan, Côte d'Ivoire

Prof. Valy SIDIBE, Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

Prof. Jean-Pierre LEVET (Professeur Honoraire), Université de Limoges, France

Prof. Yacouba KONATE, Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire

Prof. Zadi GREKOU (Professeur Honoraire), Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Amara COULIBALY, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

Prof. Fulbert Loukou KOFFI, Université Alassane Ouattara, Côte d'Ivoire

SOMMAIRE

SCIENCES DU LANGAGE ET DE LA COMMUNICATION

| | |
|--|--------|
| Adama OUÉDRAOGO, <i>Sigles et acronymes politiques du Burkina Faso : enjeux de construction morphosyntaxique</i> | 09- 29 |
| Alou AG AGOUZOUM, <i>Le français, langue de domination et d'intégration par rapport aux langues africaines</i> | 31- 41 |
| Fallou MBOW, <i>Du discours en contexte institutionnel de travail : construction/déconstruction du pouvoir hiérarchique</i> | 43- 54 |
| Guy-Roger Cyriac Gombé APONDZA et Mavie Norha Nkeket NDABIZA, <i>Éléments phonologiques de Mimputu (C40), parlé en République du Congo</i> | 55- 69 |
| Régina Véronique ODJOLA, <i>Le métissage linguistique dans Une enfant de poto-poto d'Henri Lopes</i> | 71- 81 |

SCIENCES HUMAINES

Philosophie

| | |
|--|---------|
| Cyrille SEMDE, <i>L'idée de justice : le débat entre institutionnalisme transcendantal et approche par les capacités</i> | 085- 94 |
| Dieudonné Kouadio GNASSOUA, <i>La femme entre apparence et vérité dans la philosophie de Nietzsche</i> | 095-110 |
| Marie-Madeleine Koko SEKA Epouse AKA, <i>La libération de l'homme comme critique de la religion chez Feuerbach</i> | 111-121 |
| Augustin PALE, <i>Le pays Senoufo dans la dynamique du changement le cas de Niankôrôdougou au Burkina Faso</i> | 123-134 |
| Olivier Assanti KOUASSI, <i>Éducation et citoyenneté, critique de reconstruction éthique chez Spinoza</i> | 135-145 |
| Alexis Koffi KOFFI, <i>Esthétique et développement humain chez Heidegger</i> | 147-155 |

Socio-Anthropologie et Sciences de l'éducation

| | |
|---|---------|
| Kawélé TOGOLA, <i>Femmes et médiation au Mali : l'exemple de la Justice Transitionnelle</i> | 159-168 |
| Jérôme COMPAORE, <i>La part Contributive de la communication dans une meilleure gestion des eaux grises dans les grandes villes Ouest Africaines : Cas de l'arrondissement n° 2 de la ville de Ouagadougou au Burkina Faso</i> | 169-181 |
| Hilaire Gnazegbo MAZOU, <i>Les fondements socioculturels de la pratique de l'excision chez les Mangôrô de Katiola (Côte d'Ivoire)</i> | 183-191 |
| Armand Brice IBOMBO, <i>Mgr Benoit GASSONGO, Premier Évêque du Nord-Congo Prêtre, éducateur et écrivain (1910-1981)</i> | 193-205 |
| Joseph BOUZOUNGOULA, <i>Sociologie Des Brazzavilles noires de Georges Balandier une revisitation de cet ouvrage un an après sa mort</i> | 207-210 |
| Juliette KABORÉ-OUÉDRAOGO, <i>Les représentations des enseignants des établissements d'accueil quant à la pertinence du stage pratique à assurer l'insertion professionnelle des futurs enseignants du secondaire. Le cas de l'ENS/UK</i> | 211-232 |
| Siméon Meless AKMEL, Alida Lizette Meless Essim AKMEL, Simon Agnero ADOU, Fulgence Kouakou KONAN, Madoussou DIABAGATE, <i>Impact socio-économique et contraintes sanitaires du rôtissage de la viande à Bouaké (Côte d'Ivoire)</i> | 233-244 |
| Romarc Franck QUENTIN DE MONGARYAS, <i>Les enseignants-chercheurs et la production scientifique au Gabon : pour une analyse du rapport aux pratiques de recherche</i> | 245-254 |
| Joseph Dougoudia LOMPO, <i>Gouvernance dans les établissements d'enseignement supérieur : entre peur de la perte du pouvoir et gestion participative</i> | 255-260 |
| Eveline Ya TOURE épouse JOHNSON, <i>Étude représentationnelle de l'ethnicité dans les sociétés ouest-africaines : le cas de la Côte d'Ivoire</i> | 261-270 |
| Jocelyn GRAYO et Gabriel DANZI, <i>L'enseignement de la littérature française à l'Université de Bangui : entre sentiment de rejet et revalorisation</i> | 271-280 |
| Aimée Noëlle GOMAS, <i>Lecture et interprétation des signes perceptibles : un aspect de l'éducation traditionnelle chez les villi</i> | 281-290 |
| Sylvestre-Pierre Gninneyo NIYA, <i>L'intégration scolaire des enfants Targui à l'épreuve du jugement stéréotypé au Burkina Faso</i> | 291-306 |

Histoire

| | |
|--|---------|
| Florent Blesson SOHI, <i>Un espace à conquérir : le Haut-Cavally dans le regard de l'administration coloniale au début du XX^e siècle</i> | 309-315 |
| Alphonse Sekré GBODJE, Armel Kouakou Bat ALLOMELE, <i>Les Kôdè dans la région de San-Pédro de 1969 À 1980</i> | 317-331 |
| Souleymane SANGARE, <i>États et développement : les sources des finances publiques en Afrique occidentale (VIII^e-XVI^e Siècles)</i> | 333-344 |
| Joseph ITOUA, <i>La traite négrière atlantique : ses conséquences pour le royaume de Loango</i> | 345-362 |

Géographie

| | |
|---|---------|
| Thiéry St Urbain Konan YEBOUE, Konan KOUASSI et Joseph P. ASSI-KAUDJHIS, <i>État des lieux de la riziculture dans la Région de Gbêkè (Centre de la Côte d'Ivoire)</i> | 365-378 |
|---|---------|

passage dans la langue d'origine qui est alors donné entre guillemets en notes infrapaginales, suivi de la référence bibliographique complète et de la mention : *notre traduction*.

III-2-6 : Toute modification typographique apportée à une citation doit être signalée par une modification en fin de citation : nous soulignons.

III-3 : Références et notes de renvoi

III-3-1 : Références

Les notes infrapaginales figurent au bas de chaque page et paraissent de façon continue (à chaque page).

L'appel de note est en exposant et suit immédiatement, avant les guillemets fermants et toute autre ponctuation, la citation ou le mot auquel il se rapporte.

Les titres d'œuvres prennent l'italique, de même que les expressions en langue autre que le français.

La première fois que l'on cite un titre ou un texte, une note donne sa référence bibliographique complète.

Pour un ouvrage, la note se présente comme suit : Prénom Nom, *titre de l'ouvrage*, ville d'édition, maison d'édition, année d'édition, pagination.

Pour un ouvrage collectif, n'inscrire que le premier auteur du collectif suivi de l'abréviation latine *et al.* en italique.

Pour un article, la note se présente comme suit : Prénom Nom, « titre de l'article », *titre de la revue*, ville d'édition, année d'édition, n°, pagination.

III-3-2 : Bibliographie

Il est conseillé d'écrire tout le nom en caractère d'imprimerie suivi de tous les prénoms entre parenthèses.

Le volume et le numéro sont en chiffres arabes.

III-3-2-1 : Dans le cas d'une thèse ou d'un mémoire

NOM (Prénoms), *Titre*, nature du document (Thèse, Mémoire), Université de soutenance, année.

Exemple :

ANOH (Adjé Joseph), *Jeu et enjeux du discours rapporté dans l'œuvre romanesque d'Ahmadou Kourouma*, Thèse de Doctorat d'Etat, Université d'Abidjan, 2011.

III-3-2-2 : Dans le cas d'un article, d'un chapitre, d'un poème, etc.

NOM (Prénoms), « Titre » ou « Titre. Sous-titre » de l'article, titre de la revue en italique précédé ou non de la mention in ou dans, volume et/ou numéro, mois et année ou saison et année, pp. x-y.

Exemples :

JACQUEY (Marie-Clotilde), « Entretien avec Massa Makan Diabaté : "Etre griot aujourd'hui" », in *Notre Librairie : Littérature malienne*, n° 75-76, 1989, pp. 72-86.

SENGHOR (Léopold Sédar), « Femme noire », in *Poèmes*, Paris, éditions du Seuil, 1964, pp. 14-15.

III-3-2-3 : Dans le cas d'un ouvrage à auteur unique ou d'un collectif

NOM (Prénoms), *Titre* ou *Titre. Sous-titre*, Lieu d'édition, maison d'édition, collection s'il y a lieu, année.

NOM (Prénoms), « Titre », dans Prénoms NOM [dir.], *Titre*, Lieu d'édition, maison d'édition, collection, année, pp. x-y.

Exemple :

PAILLIER (Magali), *La Katharsis chez Aristote*, Paris, L'Harmattan, 2004.

III-3-2-4 : Dans le cas d'un article ou d'un ouvrage publié sur un site électronique

NOM (Prénoms), « Titre de l'article » ou « Titre. Sous-titre » de l'article, *Titre de la revue* en italique, numéro : *Titre du numéro* en italique, date de mise en ligne s'il y a lieu. Adresse électronique complète précédée de la mention URL : et suivie de la date de consultation entre parenthèses.

Exemple :

DOMINICY (Marc), « L'évocation discursive. Fondements et procédés d'une stratégie opportuniste », in *Semen* n°24 : *Linguistique et poésie : le poème et ses réseaux*. Mis en ligne le 17 mars 2008. URL : <http://semen.revue.org/6623>. (Consulté le 5 août 2011).

DU DISCOURS EN CONTEXTE INSTITUTIONNEL DE TRAVAIL : CONSTRUCTION/DECONSTRUCTION DU POUVOIR HIERARCHIQUE

Fallou MBOW*

E-mail : falloumbow@hotmail.com

RÉSUMÉ

L'article montre que les interactions verbales, qui se déroulent au sein d'une institution de travail où se côtoient des travailleurs sont essentiellement des échanges linguistiques, qui expriment des rapports interpersonnels de pouvoir hiérarchique. Ordinairement d'ordre étatique, ce pouvoir est à la merci de groupes de personnes occupant divers positionnements, souvent en concurrence ouverte ou voilée, antagonistes et/ou complémentaires. Parties intégrantes du champ discursif¹ qu'est l'institution de travail, ces groupes construisent/déconstruisent, sans cesse, le pouvoir en place au moyen de multiples ressources langagières, faisant circuler des discours destinés au modelage de l'ordre hiérarchique. Ce sont les identités, c'est-à-dire les images de soi à la fois discursives et extradiscursives, qui sont mises en confrontation et/ou à contribution pour déterminer le pouvoir. L'institution de travail apparaît ainsi comme le lieu où s'actualisent les rapports de force entre les locuteurs que sont les travailleurs et leurs groupes respectifs d'appartenance.

MOTS CLÉS

Discours, interaction, pouvoir, champ discursif, positionnement, ethos, influence

INTRODUCTION

Les personnes qui se côtoient et interagissent, dans le cadre de leur travail, ne cessent d'être en relation de diverses manières. Ils sont souvent en concurrence, certains essayant de faire valoir leur autorité pour occuper une place privilégiée au sein de l'institution de travail. C'est un comportement naturel en situation de discours en interaction ; chacun essaie à tout moment de montrer une image positive et valorisante de soi ; c'est une des règles tacites de l'interaction verbale ; cela relève du narcissisme personnel et de l'estime de soi, c'est-à-dire des dispositions psychologiques attachées à l'exercice de la parole interpersonnelle. Nous savons depuis les enseignements de Brown et Lewinson² que dans les relations humaines les plus diverses, s'exerce le phénomène de la politesse linguistique au sens large, qui renvoie à tous les aspects

* Université Cheikh Anta Diop de Dakar, Sénégal.

¹ Un des concepts clés de l'analyse du discours, Maingueneau Dominique définit le champ discursif comme suit :

« L'analyste du discours découpe un champ discursif dans l'univers discursif, c'est-à-dire dans l'ensemble des discours qui interagissent dans une conjoncture donnée. Le champ discursif résulte de l'interaction d'un ensemble de positionnements qui sont en relation de concurrence au sens large, qui se délimitent réciproquement : par exemple les différentes écoles philosophiques ou les courants politiques qui s'affrontent, explicitement ou non, dans une certaine conjoncture, pour détenir le maximum de légitimité énonciative.

Un champ discursif n'est pas une structure statique mais un jeu d'équilibre instable, en évolution permanente. Mais à côté de transformations locales il existe des moments où l'ensemble du champ entre dans une nouvelle configuration. Il n'est pas non plus homogène : il y a des positionnements dominants et des dominés, des positionnements centraux et d'autres périphériques ».

dominique.maingueneau.pagesperso-orange.fr/glossaire.html, « Glossaire. Concepts clés ».

² P. Brown & S. Levinson, *Politeness. Some universals in language use*, Cambridge, University Press, 1987.

du discours interactif régi par des règles, et dont la fonction principale est de préserver le caractère harmonieux et équilibré de la relation interpersonnelle.

Pourtant, au nom de la préservation de sa propre « face » ou de la « présentation de soi »¹ voire de la lutte de positionnement² hiérarchique, il arrive quotidiennement que chacun essaie, d'une manière ou d'une autre, d'attaquer consciemment ou non la face de l'autre par tous les moyens langagiers, même par l'injure, quand le contexte interactionnel l'exige. Il s'agit d'offenser quelqu'un par les mots contre la loi étatique ou celle instaurée par la communauté linguistique : c'est comme cela que fonctionne l'injure en tant qu'attaque unilatérale de la face positive d'autrui. Le plus souvent, en contexte institutionnel de travail, le but recherché à travers l'injure comme violence verbale est de construire, par le discours, une identité positive donnée au détriment d'une autre. C'est ce même principe de la politesse linguistique et du caractère potentiellement menaçant du langage qui régit les divers échanges qui ont lieu en contexte institutionnel. Paraphrasant Bourdieu, on peut dire qu'une institution de travail est comme la langue un « marché linguistique ». Or la langue, selon Bourdieu, est comme un marché linguistique au sein duquel les « échanges linguistiques sont aussi des rapports de pouvoir symbolique où s'actualisent les rapports de force entre locuteurs ou leurs groupes respectifs »³.

Ce « marché » qu'est l'institution fonctionne comme un champ discursif au sens de l'analyse du discours, c'est-à-dire comme un monde social doté de ses propres lois et règles où se font et se défont le pouvoir en place, l'autorité et la domination. L'institution est normée, et tout ce qui s'y trouve devient normé. C'est en application de ces normes que tout est géré par une autorité reconnue par la communauté institutionnelle locale ou par une instance institutionnelle supérieure car dans une société donnée, les institutions sont hiérarchisées et ont une relation de subordination. Le « marché » institutionnel met en concurrence divers positionnements souvent antagonistes et/ou complémentaires. Les relations interpersonnelles, du moins en ce qui concerne les rapports hiérarchiques, sont normalement déterminées par le pouvoir étatique valorisant ou plaçant au plus haut niveau hiérarchique soit l'expérience ou le grade, soit les titres et les diplômes. Cela se traduit dans le discours institutionnel, qui tend à standardiser les relations interpersonnelles : « [...] les discours institutionnels peuvent être identifiés en tant qu'ils sont guidés par un double principe de formation, conjuguant stabilisation des énoncés et effacement de la conflictualité »⁴.

Pendant, au sein de l'institution existent souvent des groupes d'autorité et de pression, qui se constituent en quelques sortes comme plusieurs clans en concurrence, le plus souvent. Ils sont soit inscrits dans la ligne de l'autorité supérieure dirigeante, qu'ils respectent et à laquelle ils adhèrent, suivant l'ordre hiérarchique établi, soit dans une posture déviante voire d'usurpation du pouvoir de l'autorité en place. Comment et par quelles stratégies occultes parviennent-ils, au moyens du discours, à saper les fondements de l'autorité instituée et à s'emparer du pouvoir ? Comment construisent-ils, au contraire, leur groupe d'autorité, qui instaure en parallèle un nouvel ordre hiérarchique fondé sur des valeurs autres qu'institutionnelles ? En recourant aux outils de

¹ Erving Goffman, *Les rites d'interaction*, Paris, les Editions de Minuit, 1974.

² Dominique Maingueneau dans son ouvrage de 2004, propose la notion de « positionnement », qui renvoie selon lui, « à la fois les opérations par lesquelles une identité énonciative se pose et se maintient dans le champ et cette identité même », *Le discours littéraire. Paratopie et scène d'énonciation*, Paris, Armand Colin, « U », 2004. p. 24).

³ Pierre Bourdieu, *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 1982.

⁴ Alice Krieg-Planque, *Analyser le discours institutionnel*, Paris Armand Colin, 2012, p.12.

l'analyse du discours et des interactions verbales, et en convoquant diverses ressources théoriques tirées des sciences du langage, il s'agira de montrer comment et par quelles stratégies on construit ou déconstruit le pouvoir hiérarchique en place dans le contexte d'une institution de travail.

IV- L'ORDRE HIÉRARCHIQUE EN QUESTION

L'enjeu des relations interpersonnelles au sein de l'institution de travail demeure le pouvoir et son contrôle ; c'est-à-dire la possibilité de jouir d'une certaine autorité fondée sur la légitimité et la crédibilité. La légitimité accordée par les autres, et la légitimité inhérente aux qualités de la personne sont construites et utilisées comme moyens pour instaurer un certain ordre hiérarchique. Le champ discursif institutionnel repose sur un système de production et de reproduction de l'ordre hiérarchique, mais les agents ne sont pas dotés également des mêmes dispositions à évoluer en son sein, et se retrouvent dans des positions sociales différenciées, qui font l'objet de luttes de position et de classement. Cette sorte de guerre sociale, inhérente au champ institutionnel, se mène principalement sur le plan symbolique et linguistique. Cette guerre interne génère deux produits, le « pouvoir symbolique » et la « violence symbolique » au sens de Bourdieu.

Ces deux entités sont destinées à assurer la position symbolique des dominants ; ils s'exercent en partie à travers les discours et institutions officiels pour produire un effet de distinction au profit de ses détenteurs qui manipulent les places intentionnelles à leur guise. Nous appelons places institutionnelles étatiques celles qui sont assignées à chaque agent travaillant dans une institution soit en fonction du grade, des diplômes ou d'une légitimité élective. Ces types de places sont entérinés par l'Etat. Ils sont hiérarchisés, définissant ainsi, de fait, la nature des relations et des rapports entre les agents de l'institution. Les places institutionnelles proviennent de réalités extérieures et préalables à l'existence des groupes au sein de l'institution. Il s'agit de rapport de place de type professeur/étudiant ou professeur titulaire/assistant ; ce type de rapport est à la base de l'ordre hiérarchique, qui est naturellement verrouillé de façon à ne pas se laisser facilement détruire.

L'institution de travail fonctionne, en effet, avec un ensemble d'énoncés ou de discours performatifs (comme « je vous fais suivre la circulaire », « les vacances commencent le 23 décembre »). Elle « combine fréquemment des écritures stéréotypées (jusqu'à de réels formulaires prêts à remplir) et des formes d'imposition de l'autorité, qui ne prévoient pas de place pour l'opposition ».

Pourtant, c'est ce verrouillage institutionnel que certaines personnes refusent d'admettre en voulant créer un autre pouvoir symbolique basé non pas sur la hiérarchie ou les règles étatiques, mais sur un capital symbolique fabriqué. Mieux, ils détruisent le pouvoir étatique, donc l'autorité, et instaure d'autres valeurs institutionnelles, qui les placent au sommet de la hiérarchie. Eriger à un niveau élevé d'autorité un groupe donné de l'institution au détriment d'un autre, même si celui-ci est légitime, suppose le déploiement d'activités discursives, qui vont permettre d'emporter la conviction, l'adhésion, le ralliement ou le soutien. En fait, ce déploiement peut être considéré comme une œuvre rationnelle d'argumentation, comme une activité de séduction ou comme une entreprise de manipulation, d'influence ou de persuasion. Il s'agit d'avoir recours à des discours et des signes à visée illocutoire précise, celle de la destruction/ construction de la hiérarchie. Les personnes engagées dans cette activité ont, sans cesse, recours à des moyens

langagiers dans divers contextes provoqués ou spontanés : par exemple, une conversation à la cafétéria, une conversation de rue à l'occasion de n'importe quelle rencontre au sein comme en dehors de l'institution, les interactions avec les collègues, les réunions, etc.

Le refus de l'ordre hiérarchique commence par la construction d'un groupe d'autorité né d'une entente tacite entre des personnes qui ont les mêmes intérêts. Celles-ci recourent au pouvoir constructiviste du langage, et expriment tous, souvent de manière inavouée, un refus systématique de l'ordre institutionnel établi. La hiérarchie mise en place est progressivement déconstruite. Les locuteurs du groupe de destruction de la hiérarchie s'expriment pour le compte de leur organisation plus ou moins secrète et tacite.

L'ordre institutionnel préétabli est avant tout disloqué à coups de critiques malveillantes, et en faisant circuler divers discours performatifs dévalorisants. L'on nie les titres et qualité des supérieurs hiérarchiques tels que l'appellation administrative normée et symbolique de l'autorité supérieur d'une institution comme la faculté, à savoir le mot « doyen » ou le mot « assesseur ». Les groupes de pression destructeurs sapent les fondements institutionnels et font appeler tout le monde par leurs noms de famille en lieu et place du nom institutionnel, qui incarne tout à la fois la fonction et le garde de l'agent. L'ethos pré-discursif des agents de la hiérarchie supérieure est méconnu ou ignoré délibérément ; c'est donc le statut social et professionnel défini par l'Etat qui est nié. L'on remplace alors les valeurs symboliques institutionnelles par d'autres valeurs qui se définissent avant tout par une entente secrète du groupe de pression, qui ne reconnaît que ses membres dont les qualités et titres sont autres qu'institutionnels. C'est ainsi qu'ils prospèrent et se substituent insidieusement à l'ordre institutionnel normal.

Le même procédé de destruction de la hiérarchie est appliqué à tous les niveaux par exemple de la faculté, en niant les grades comme de celui de « professeur titulaire » ou de « maître de conférences » les substituant à celui de formateur ou d'enseignant tout cours. Quels que soient leurs niveaux, leurs titres et qualités, les travailleurs ne sont plus déterminés que par des valeurs non institutionnelles qu'on fait circuler et accepter. Quel que soit le rang hiérarchique, on est désigné par son nom de famille ou par un nom générique de la catégorie professionnelle commune : par exemple le mot enseignant est utilisé pour s'adresser à tous ceux qui s'occupent de dispenser des connaissances, à quelque niveau que ce soit et quel que soit le grade. Cela se fait souvent au moyen de la raillerie, de la moquerie ou de la critique sévère contre les plus récalcitrants, qui persistent à vouloir maintenir l'ordre hiérarchique.

Ainsi, chaque fois que quelqu'un inconsciemment ou nom prononce, en interaction au sein de l'institution, les titres et qualités définies par le pouvoir hiérarchique, l'attaque critique ou sarcastique ne tarde pas à être formulée, en ces termes par exemple : « Pourquoi appelez-vous l'autorité supérieure de la faculté, M. le doyen ? Vous aimez le formalisme. Vous êtes vraiment cérémonial. Il faut l'appeler par son nom ou en lui disant cher collègue ». Ou encore on peut entendre ces reproches : « pourquoi l'appelez-vous Professeur ; moi je n'aime pas ce terme ; nous sommes tous des formateurs ou des enseignants ». La construction de l'autorité de substitution passe par le fait de nommer et/ou de qualifier l'autre négativement et de défendre les idées émises de façon cohérente et assidue. A l'inverse, le groupe de substitution est valorisée vanté à coup de qualités et d'appréciations positives.

Autre stratégie de construction des identités des membres du groupe d'autorité : la possibilité de s'engager et d'être reconnu par la communauté institutionnelle suppose la maîtrise et la mise en œuvre de genres de discours. En effet, les genres en tant que type de production

discursive déjà installée dans les savoirs et les valeurs d'une société, et en usage dans un espace socio-historique. Parmi ces genres, on pourrait citer la prise de parole en publique érigée en principe, car il faut se faire entendre quelle que soit la situation, « la lettre au supérieur hiérarchique, la pétition, les complots et toutes formes d'entente secrète manifestée à travers les discours, sous forme de positionnement par rapport à une cause commune. Les différentes dénominations, les qualités et autres éléments panégyriques retenus pour construire le groupe d'autorité se traduisent, notamment par leur imposition auprès de différentes institutions de renom (ministères, laboratoire, organismes internationaux, autorités administratives, etc.) et dans les arènes médiatique ayant un rapport avec le groupe : faits divers, débats télévisés ou radiophoniques, etc.

La construction de la cause, en tant qu'elle se présente sous une certaine dénomination et certaines qualités fabriquées, n'est pas sans effet. Ainsi, on arrive à reconnaître certains événements comme relevant de l'indispensable dans le cadre d'une formation à un métier. Consécutivement, on érige en principe au sein de l'institution de formation, la nécessité impérieuse de professionnaliser toutes les offres dépréciant ainsi les savoirs académiques ou purement scientifiques éloignés de la pratique professionnelle. S'écroule alors la hiérarchie institutionnelle jusque-là basée sur les titres, les diplômes et les grades. On détruit tous ceux qui détiennent les savoirs purs. Pour ne valoriser désormais que les aspects professionnels pratiques. Dans un tel contexte, la particularité du langage est la faculté de construire le mensonge qu'une formation professionnelle n'a pas besoin des savoirs académiques. Le groupe d'autorité s'adonne, sans cesse, à un langage destinée à former subrepticement les masses pour transmettre et transformer les croyances et attitudes par lesquelles sont créées et organisées les formes et structures sociales que représente l'institution.

En fait, le groupe de substitution existe parce qu'il crée du discours de construction/déconstruction. C'est ce que souligne Searle insistant sur la composante langagière voire linguistique dans les faits institutionnels : « Seuls les êtres qui disposent du langage ou d'un système de représentation qui s'en rapproche plus ou moins sont à même de créer la plupart, sinon la totalité des faits institutionnels, parce que l'élément linguistique semble être partiellement constitutif du fait ».¹ Searle illustre cette idée en donnant l'exemple de la hiérarchie chez les abeilles : il n'existe pas de « reine » chez les abeilles (pas plus que d' « esclave » chez les fourmis ou de « chef de famille » chez les lions), en tant que rôle social institué, mais seulement des comportements que les êtres humains, par analogie, désignent comme relevant de tels types de rôles, places, conditions, statuts et fonctions. Ainsi, la monarchie ou le servage sont des faits humains, parce que les humains disposent d'un langage permettant de les instituer comme tels.

La production de discours divers est constitutive du groupe d'autorité de rechange, qui constitue une « communauté discursive », en tant que groupe social, qui n'existe pas indépendamment de l'énonciation de positionnements à exprimer à l'occasion de réunions, de débats, de conversations occasionnelles, etc., selon des normes tacites partagées. Divers actes ayant une signification symbolique sont produits pour la construction d'une image positive du groupe : allocution pour un départ à la retraite, cérémonie de remise de diplômes, de prix, et comme le dit Krieg-Planque² sont candidates toutes les « situations qui donnent lieu à la

¹Searle John R., *La Constitution de la réalité sociale*, Paris, Gallimard, extrait du chapitre, « Créer les faits institutionnels », 1985, pp. 56-57

²Alice Krieg-Planque, Op.cit.

production de ce que, dans la tradition aristotélicienne, on appellerait un discours épideictique (c'est-à-dire traitant principalement des valeurs, et consistant de façon caractéristique à faire publiquement l'éloge ou le blâme de quelqu'un, en soulignant, par la même occasion, les valeurs que la communauté prône ou éprouve) »¹. Il y a une « part langagière du travail » comme le dit Josiane Boutet pour désigner l'existence d'une intrication discursive au sein de l'institution et du groupe de rechange.

V- LES IDENTITÉS EN CONSTRUCTION/DÉCONSTRUCTION

La construction de l'ordre hiérarchique se pratique en faisant circuler des stéréotypes dévalorisant pour toutes les personnes qui n'appartiennent pas au groupe de pression et d'influence secrète. Il s'agit de forger, à travers la production d'énoncés, l'image que les membres d'un groupe se font d'eux-mêmes et des autres. Effectivement, comme le conçoit le journaliste Walter Lippmann, le réel est nécessairement filtré par des images, des représentations culturelles préexistantes. L'image que l'on veut faire des autres est rattachée à des catégories de pensée fournies par la doxa. On crée des images, des croyances ou des représentations collectives figées permettant de stigmatiser un groupe et ses membres. Il s'agit d'effectuer une évaluation négative du groupe représentant la haute hiérarchie, tout en montrant une attitude défavorable et en recourant au discours, de construire l'opinion publique en ce sens.

« Le stéréotype apparaît comme une croyance, une opinion, une représentation concernant un groupe et ses membres, alors que le préjugé désigne l'attitude adoptée envers les membres du groupe en question »².

Il y a dans le préjugé une attitude envers les membres d'un groupe extérieur où les tendances à l'évaluation négative prédominent. Le préjugé apparaît comme une attitude négative injustifiable. Et l'attitude se définit trivialement comme la posture qu'adopte un agent individuel ou collectif envers un objet ou un individu donné, posture qui s'exprime par des symptômes et qui détermine des conduites précises. Ainsi, on peut dire que le stéréotype du chercheur savant au sein d'une institution de formation professionnelle, du membre appartenant au groupe de dirigeants est l'image collective qu'on en fait circuler par des groupes antagonistes, l'ensemble des caractéristiques attribuées. Dans ce cas, le préjugé correspond à la tendance à juger défavorablement un professeur disciplinaire, qui ne détient que des savoirs académiques, un partisan de l'ordre hiérarchique normal de l'institution, par le seul fait de leur appartenance de groupe. Dès lors, la construction de la nouvelle autorité repose sur une triple composante : une composante cognitive (stéréotype du professeur disciplinaire), une composante affective (le préjugé ou l'hostilité éprouvée à son égard) et une composante comportementale : la discrimination ou le fait de défavoriser un professeur théoricien sur la base de son appartenance à une catégorie sans rapport à ses capacités et ses mérites individuels.

L'on substitue à toute valorisation d'une personne autre un membre du groupe présenté comme le meilleur, le plus compétent dans le domaine en question. Toutes les prestations de l'institution doivent être effectuées par les membres du groupe au risque d'échouer ; c'est ce qu'on fait croire à tout le monde au sein comme à l'extérieur de l'institution.

¹ Alice Krieg-Planque, *Op.cit.*, p. 24.

² Amossy Ruth, *Stéréotypes et clichés*, Paris Armand Colin, 3ème édition, 2011, p. 37.

Les stéréotypes créés passent par la répétition des discours. En effet, pour cela, il faut disposer d'une bonne capacité à faire en sorte que les énoncés construits soient systématiquement répétés, à l'instar du slogan fait pour être reproduit. De même, ces énoncés sont repris en d'autres circonstances variées, repris par d'autres types de locuteurs, en d'autres termes et sous d'autres registres et d'autres genres de discours : la compétence communicative d'un membre du groupe renvoie ici à la capacité à se réapproprier les discours et à les reproduire. De plus, cette compétence équivaut à la capacité à chaque membre à protéger les discours pour qu'ils ne soient pas repris, et donc à la capacité à les tenir secrets. Mais dans le groupe, il peut exister des personnes particulièrement désignées pour produire les discours de la construction/déconstruction. Généralement, ce sont les membres les plus âgés et les plus expérimentés, qui même après leur retraite, à la fin des activités professionnels continuent en raisons des discours valorisants tenus en leur endroit, à avoir une influences sur l'institution : leur leadership semble survivre à leur travail au sein de l'institution.

Mieux, le stéréotype ordinairement s'impose à l'opinion, et il est possible de le forger avant de l'inscrire comme une contrainte dans l'usage du langage. Dès lors, c'est l'idée de poser son opinion comme vraie qui est remise en cause. Le groupe de rechange devient une sorte de machine de fabrication du langage en interaction, c'est-à-dire une sorte d'entreprise où l'on construit les stéréotypes aussi figés que possibles et tous aussi destructeurs les uns que les autres pour la hiérarchie officielle. Le stéréotype apparaît alors comme une forme d'impensé, inscrite à même la langue par les usurpateurs du pouvoir. L'énonciateur extérieur à ce groupe, malgré son penchant naturel à sauvegarder sa propre « face » comme celles des membres qui occupent la même place hiérarchique que lui, se heurte à une résistance linguistique, telle qu'il est toujours pris malgré lui, dans les contraintes du stéréotype forgé ou non et de l'idée reçue. Or, le stéréotype participe de la doxa comme le disait Barthes : « La doxa (mot qui va revenir souvent), c'est l'Opinion publique, l'Esprit majoritaire, le Consensus petit-bourgeois, la Voix du Naturel, la violence du Préjugé. »¹ L'utilisation des stéréotypes, fabriqués ou non, sert à fonder les enchaînements argumentatifs. Elle « a pour finalité la construction de représentations idéologiques »².

Les locuteurs du groupe de rechange se construisent une identité énonciative dans et par leurs discours en interaction, et dans le même temps, construisent l'identité des autres agents de l'institution. L'on crée ainsi un réseau hiérarchique de rechange aussi vaste que possible.

Ainsi, les « usurpateurs » institutionnels mobilisent divers discours de construction / déconstruction d'images ou d'identités qui promeuvent certains au détriment d'autres, d'une manière ou d'une autre, en recourant au pouvoir constructiviste du langage. Ils font circuler divers discours valorisant les uns et diabolisant les autres.

VI- LES RAPPORTS INSTITUTIONNELS COMME PHÉNOMÈNES D'INFLUENCE

Il faut avant tout noter qu'influence et persuasion, tout se distinguant sont complémentaires en tant qu'ayant un impact sur l'organisation hiérarchique des groupes au sein d'une institution de travail. La persuasion se fait dans les rapports langagiers plus ou moins

¹ Barthes, *Roland Barthes par Roland Barthes*, Paris Edition du Seuil, coll. « Ecrivains de toujours », p. 51, (OC IV), 1975, p. 627.

² Anscombe, *Théorie des topoi*, Paris, Ed. Kimé, 1995, p.57.

directs, alors que l'influence passe par des procédés divers et variés, indirects et pas toujours prévisibles ni repérables. Les travaux de Ruth Amossy vont dans le même sens, en les différenciant. De même, Patrick Charaudeau les définit comme suit :

[...] l'influence, processus général de tentative de modification de l'action ou la pensée d'un ou de plusieurs destinataires, passant par des procédés divers dont tous ne sont ni parfaitement conscients ni prévisibles, ni totalement maîtrisables ; l'acte de persuasion, processus langagier au sens large, c'est-à-dire sémio-discursif car pouvant intégrer divers modes d'expression, verbaux, gestuels, mimiques, iconiques, etc., mis en œuvre par un sujet responsable de son acte de communication et déployant des stratégies discursives (même s'il n'en a pas totalement conscience) pour arriver à ses fins¹.

En fait, le groupe de rechange hiérarchique est bien conscient de cette complémentarité en exerçant toutes sortes d'influence et de persuasion sous la forme d'une manipulation avouée ou non. Il s'agit, à travers l'échange verbal occasionnel ou expressément provoqué, selon des modalités diverses et dans des cadres institutionnels différents, d'assurer et de façonner la gestion des rapports intersubjectifs dans le même temps que celle de l'institution en général. C'est que les relations sociales sont faites de rapports de force du fait de la différence entre « Je » et « Tu ». L'échange verbal au sein des groupes de l'institution fonctionne en termes d'émission réception à visée d'influence et ou de persuasion faisant interagir un « Je » et un « Tu » tour à tour émetteur et récepteur, non pas au sens simple de Jakobson, mais au sens interactionniste où le message produit est à la fois co-construction et interaction.

C'est ce que nous dit Charaudeau : « [...] la perception par le Je d'un Tu différent lui pose le problème de comment faire rentrer celui-ci dans son univers de discours, autrement dit, comment s'imposer à l'autre [...] »². Il y a une sorte d'altérité de l'autre pour exister ou faire exister son identité que l'on présente comme la meilleure. Cela rappelle, de ce point de vue, le principe d'altérité inhérent à tout acte de langage ainsi que les jeux d'équilibre conversationnel à travers lesquels on construit l'ethos discursif en consolidant l'ethos prédiscursif³. Ainsi, l'identité n'est pas l'affaire du seul « Je » ou du seul « Nous » et du groupe de rechange, mais d'abord du rapport « Je »-« Tu »/ « Nous »-« Vous ». L'identité collective, qui est celle du groupe et donc du « Nous », apparaît comme dominatrice cherchant à faire disparaître celle du « Vous ». C'est à travers ce « Nous » du groupe usurpateur, qui se positionne en dominant, que se posent les problèmes d'assimilation ou dessaisissement de pouvoir. Tout en défendant leurs propres croyances, ils contraignent implicitement les autres à les partager.

L'influence à exercer sur les autres, pour les faire adhérer à sa cause, ne se construit pas par la force; elle passe par la parole à travers la mise en scène d'un discours de persuasion. Les mots employés dans les discours ne disent rien, ils font quelque chose comme le disait

¹ Patrick Charaudeau, « le maelstrom de l'interdiscours », in *L'Analyse de discours, sa place dans les sciences du langage et de la communication*, sous la direction de Jean-Claude Soulage, Presses Universitaires de Rennes, pp. 125-138, p. 128.

² Patrick Charaudeau, « le maelstrom de l'interdiscours », in *L'Analyse de discours, sa place dans les sciences du langage et de la communication*, sous la direction de Jean-Claude Soulage, Presses Universitaires de Rennes, pp. 125-138, p.129.)

³ Dominique Maingueneau le définit comme l'image de soi qui est attachée au sujet extralinguistique, image ou statut que la société lui a attribué préalablement à tout discours. L'ethos prédiscursif renvoie à la notion d'habitude de Bourdieu.

Foucault. Ils l'orientent vers une conclusion en faveur de personnes ciblées de l'institution de travail. Il s'agit de fabriquer l'opinion dans le sens souhaité, opinion qui règne au sein de l'institution et qui est comme la « Reine du monde »¹ disait au XVII^e siècle le dictionnaire de l'Académie française ou comme cette masse, toujours victime de manipulation, selon Chomsky dans son ouvrage *Fabrique de l'opinion publique*². Manipulée, l'opinion sert, tout à la fois, de contre-pouvoir et de machine à fabriquer des « moutons de Panurge » pour les personnes subversives.

Ces personnes construisent des espaces de parole au sein de l'institution d'où, à force d'échanges, de controverse, de délibération émergent des pensées communes sur la vie professionnelle. L'opinion existe de fait, mais on la façonne ou la modifie pour qu'elle influe sur le leadership dans un sens ou un autre. Or, l'opinion que certains agents de l'institution véhiculent n'est pas une connaissance scientifique immuable ; c'est une croyance, un jugement que l'on présente comme une vérité absolue. Dire par exemple : « Les savoirs académiques enseignés par les professeurs titulaires sont toujours du verbiage », c'est exprimer une opinion. On voit par là qu'« une opinion est un jugement qu'un individu porte sur les êtres ou les événements du monde en les évaluant, en les qualifiant du point de vue de leur valeur, ce qui l'amène à prendre position »³. La pure connaissance se serait limitée à une description des faits, sans porter de jugement. L'influence à travers l'opinion exprimée passe par le fait que, tout en appartenant à la subjectivité, son auteur voudrait que son jugement soit reconnu et partagé par toutes les personnes impliquées dans le travail institutionnel.

De fait, le leadership institutionnel existe et un ordre hiérarchique manifeste son existence ; cependant, sa reconnaissance par les agents est un autre problème. C'est cette reconnaissance qui est combattue par une stratégie d'influence et de manipulation de l'opinion. Les usurpateurs s'efforcent, pour faire circuler leurs seules opinions ; toute idée contraire est considérée comme nulle et sans intérêt. Pourtant, ils savent que leurs propres opinions comme toute opinion sont subjectives et relatives puisqu'elles s'appuient sur des systèmes de croyances : le jugement est toujours personnel et procède de l'être. Ainsi, devant une même situation, les jugements varient d'un individu à l'autre. C'est cette variation et cette relativité du jugement qui est refusée. C'est comme si l'on dénie aux autres toute parole et tout jugement. Ainsi, déclarer : « on ne peut pas accepter qu'une formation professionnelle soit dispensée dans les amphithéâtres sous forme de cours magistraux », c'est à la fois émettre une opinion sur ce que doit être une formation professionnelle, se déclarer contre les savoirs savants, exprimer une opinion d'ordre moral, présenter son opinion comme une évidence, et vouloir, à tout prix, que cette conviction soit partagée par tout le monde, en particulier les agents de l'institution à influencer.

Ce type d'influence s'accompagne forcément d'une tricherie car on fait passer des savoirs d'opinion pour des savoirs de connaissance ou de vérité scientifique. En réalité, l'opinion qui circule au sein de l'institution est sans cesse prise en otage ; elle est en construction permanente et fortement influencée : on réagit contre ou pour elle, souvent de la part des groupes professionnels : « Les étudiants ne veulent pas des cours magistraux » ; on la

¹ *La Reine du monde*, Paris, Flammarion, 20118.

² Noam Chomsky, Edward S. Hermann, *La Fabrique de l'opinion publique*, 2003.

³ Patrick Charadeau, *La Conquête du pouvoir*, Paris, l'Harmattan, 2013, p. 24.

catégorise par le discours : « Les étudiants préfèrent les stages pratiques » ; elle fait l'objet d'assignation : « Les étudiants sont fatigués d'écouter les professeurs titulaires ».

Le travail d'influence passe également par une sorte d'assignation de l'opinion institutionnelle que des agents, en marge de la position légitime, construisent dans le sens qu'ils souhaitent en mettant l'accent sur l'embellissement de leur propre image car : « C'est l'image que la communauté veut toujours sauver (quelle qu'elle soit) car c'est l'image qui est sa nourriture vitale »¹. Par ce travail sur l'image à présenter à l'opinion, les travailleurs cherchent une certaine légitimité qui est normalement octroyée et reconnue par l'institution à travers l'attribution de certains droits et certains rôles à ces membres, droits et rôles déterminés par des lois ou des règlements. Cela renvoie au droit positif, qui dit ce qui est légitime, ce qui est légal et met en place un système d'organisation hiérarchisé. L'on substitue à cette légitimité institutionnelle une autre qui tire sa force d'autres logiques notamment celles de l'image reconnue et valorisée par la communauté. Mais tout n'est pas joué, ces agents doivent se montrer dignes de cette légitimité, même si elle est artificielle. Ils doivent être crédibles en faisant coïncider leur *ethos* rhétorique (ou discursif) et leur éthos préalable, c'est-à-dire celui qu'ils ont plus ou moins imposé à la communauté institutionnelle. Contestant la légitimité et la crédibilité des dirigeants de l'institution, on refuse de débattre avec eux au tour de la même table ou même de répondre à leurs diverses invitations officielles ou non, montrant, ainsi du même coup, qu'ils occupent la position haute.

Les agents contestataires s'adonnent à une pratique assidue d'un discours de délégitimation en se forgeant une parole artificiellement légitimée, mais aussi crédible et charismatique. Là également, c'est une affaire d'image ou *d'ethos* au sens d'Aristote et de l'analyse du discours. Si la légitimité est extérieure à la personne, la crédibilité et le charisme attachés à l'*ethos* sont liés à la personne et construites par elle au moment où elle parle. Parler est un acte de langage qui passe par une construction d'une image de soi (*ethos*) car dès l'instant que l'on parle apparaît, transparait émerge de soi, une partie de ce que l'on est à travers ce l'on dit. Cela peut être calculé, mais cela peut se faire à notre insu, voire parfois malgré nous. Nous construisons un *ethos* discursif :

Il ne s'agit pas ici de notre positionnement idéologique, du contenu de notre pensée, de nos opinions, mais de ce qui ressort de notre comportement, du rapport que nous entretenons avec les autres et avec nous même, et que nous offrons à la perception d'autrui, toutes choses qui renvoient à la subjectivité du sujet parlant, à ses caractéristiques psychologiques, à son corps comme expression d'un être intérieur².

Les idées, les comportements et le tempérament qu'exprime ce corps dont parle Charaudeau participent au modelage de l'image du sujet parlant, image qui contribue à influencer les autres, quant à leurs rapports avec ce sujet. C'est cette image montrée que la tradition aristotélicienne et rhétorique nomme *ethos*, qui est à côté du *logos* et du *pathos*, ce qui permet d'apparaître digne de foi, de se montrer crédible et aimable en faisant preuve de pondération (la *phronesis*), de simplicité sincère (l'*arrêté*) et d'amabilité (l'*eunoia*).

¹ Roland Barthes, *Cours au collège de France (1978-1979) et (1979-1980)*, « La Préparation du roman I et II ». SEUIL/Imec, 2003.

² Patrick Charaudeau, *La Conquête du pouvoir*, Paris, l'Harmattan, 2013, p. 105

CONCLUSION

On le constate, le discours en contexte institutionnel comme tout discours comporte une forme plus ou moins ritualisée, mais également cache des enjeux de positionnement relatifs à l'ordre du pouvoir que d'aucuns cherchent à contrôler. Dans le cadre de l'analyse du discours institutionnel, cet article est un dévoilement des non-dits en cours dans le contexte institutionnel de travail. Les agents travaillant au sein d'une institution privée ou étatique sont en interaction constante, et ont des rapports de diverses natures souvent conflictuels voire concurrentiels, rapports que manifeste le discours institutionnel. La nature du langage, toujours potentiellement menaçant et comportant un réel pouvoir d'influence, de persuasion ou mieux, un pouvoir constructeur d'identités positives ou négatives, est telle que des groupes d'intérêt commun se forment en vue de se prémunir de toute menace linguistique ou non de « face » au sens de Goffman.

Certains, au-delà d'une simple autodéfense, cherchent à asseoir une certaine hégémonie à l'égard des autres, par leurs discours de construction/déconstruction d'identités. Ils en arrivent à s'adonner, le plus souvent, à une entreprise de subversion contre l'ordre hiérarchique institutionnel en place. Adoptant plusieurs stratégies de type conversationnel et discursif, l'on s'érige en un groupe usurpateur du pouvoir établi. L'on se forge alors d'autres références à travers lesquelles on définit les valeurs professionnelles, c'est-à-dire un autre référentiel des compétences attendues de chaque travailleur, et sur le plan socio-culturel, une autre doxa interne totalement forgée. La visée est de faire définir, à l'intention de la communauté institutionnelle à influencer, un positionnement singulier présenté comme une alternative plus crédible sinon la seule.

Tout travailleur d'appartenance autre est combattue, à *fortiori*, la hiérarchie et ses représentants les plus en vue, que l'on détruit à force de faire circuler des images et des stéréotypes, tout aussi dévalorisants les uns que les autres. Au contraire, les membres du groupe subversif sont valorisés et positivement médiatisés à coup de reniements de toutes valeurs sociales, culturelles et/ou professionnelles extrinsèques, d'organisations de cérémonies officielles symbolisant le pouvoir et les mérites des membres dudit groupe qui renforce continuellement son leadership, etc. La force de persuasion et d'influence de cet *ethos* fabriqué à visée argumentative, réside dans le fait qu'il ne correspond pas forcément à l'état psychologique de la personne qui parle, mais à « ce que le public croit que les autres ont dans la tête »¹ ; et cette croyance renforce l'opinion en cours de construction.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AMOSSY RUTH, *Images de soi dans le discours. La construction de l'ethos discursif*, Lausanne, Delachaux et Niestlé, 1999.

AMOSSY RUTH, *Stéréotypes et clichés*, Paris Armand Colin, 3^{ème} édition, 2011, p.37.

ANSCOMBRE JEAN-CLAUDE ET DUCROT OSWALD, *L'argumentation dans la langue*, Liège Bruxelles, Mardaga, 1983.

ANSCOMBRE, *Théorie des topoi*, Paris, Ed. Kimé, 1995.

ARISTOTE, *Rhétorique*, 1, 2 1356a, Gallimard, Tel, 1991.

AUSTIN, JOHN L., *Quand dire, c'est faire*, traduit par Gille Lane, Paris, le Seuil, 1970.

¹ Barthes Roland, « L'Ancienne rhétorique », revue *Communication*, n°16, Paris, Seuil, 1970.

BARTHES ROLAND, « L'Ancienne rhétorique », revue *Communication*, n° 16, Paris, Seuil, 1970. BARTHES ROLAND, *Roland Barthes par Roland Barthes*, Paris Edition du Seuil, coll. « Ecrivains de toujours », p. 51, (OC IV), 1975, p. 627.

BARTHES ROLAND, *Cours au collège de France (1978-1979) et (1979-1980)*, « La Préparation du roman I et II ». SEUIL/Imec, 2003.

BEAUVOIS J.-L., *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*, Presses Universitaires de Grenoble, 1997.

BOURDIEU PIERRE, *La distinction, critique sociale du jugement*, Paris, Editions de Minuit, 1979. BOURDIEU PIERRE, *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard, 1982

BRETON PHILIPPE, *La parole manipulée*, Paris, la Découverte, 1997.

BRUGIDOU M., *L'opinion et ses publics*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 20118.

BROWN, P. & LEVINSON, S., 1987, *Politeness. Some universals in language use*, Cambridge, University

CHOMSKY N., HERMANN E.S., *La fabrique de l'opinion publique*, Contre-feux, Agone, 2003. DAMBLON

EMMANUEL, *La Fonction persuasive*, Paris, Armand Colin, 2005.

KRIEG-PLANQUE ALICE, *Analyser le discours institutionnel*, Paris Armand Colin, 2012, p.12. MAINGUENEAU

DOMINIQUE, « Ethos, scénographie, incorporation », dans Amossy Ruth,

Images de soi dans le discours. La construction de l'ethos, Lausanne, Delachaux et Niestlé, 1999, pp.75-100.

MAINGUENEAU DOMINIQUE, *Le discours littéraire. Paratopie et scène d'énonciation*, Paris, Armand Colin, « U », 2004. p. 24.

MBOW FALLOU, « Discours de la ville : construction discursive des positionnements, des valeurs, et des identités urbaines », In : Logique de l'hétérogénéité. Langage de ville et production de singularités, Revue *GRADIS*, Université Gaston Berger de Saint-Louis, Sénégal, n° 01, 2015, pp. 41-60.

PATRICK CHARAUDEAU, « Le maelstrom de l'interdiscours », in *L'Analyse de discours, sa Place dans les sciences du langage et de la communication*, sous la direction de Jean-Claude Soulage, Presses Universitaires de Rennes, pp. 125-138.

PATRICK CHARAUDEAU, *La Conquête du pouvoir*, Paris, l'Harmattan, 2013.

SEARLE JOHN R., *La Constitution de la réalité sociale*, Paris, Gallimard, extrait du chapitre, « Créer les faits institutionnels », 1985, pp. 56-57.

WEBOGRAPHIE

dominique.maignueneau.pagesperso-orange.fr/glossaire.html, « Glossaire. Concepts clés ».