

N°36 – Pratiques langagières entre domination et émancipation : regards psychosociologiques

Parution : Automne 2023

Sous la direction de
Marc Glady et Fabienne Hanique

ARGUMENT

Le langage tisse la vie des collectifs et des organisations ; il en constitue une condition de déploiement fonctionnel et symbolique.

Pour autant, il est rarement saisi comme un objet « en soi » de l'analyse psychosociologique. Là où la psychanalyse, et en premier lieu Freud¹ ou Lacan², lui réservent une place centrale, la psychosociologie n'en fait souvent qu'un élément de la dynamique socio-psychique³, abordé à travers d'autres thématiques : celle des conflits et de leur dépassement communicationnel, des formes d'expression identitaire, de la dynamique des groupes, des processus d'idéalisation et d'identification, de la place du symbolique dans les processus psychosociaux, de la question du sujet, de la demande dans l'intervention psychosociologique, etc.

Ce dossier de la revue vise à présenter des recherches contemporaines qui placent les questions de langage, langue et discours au premier plan de l'analyse psychosociologique. Par « langage », on entendra l'activité sociale, la fonction anthropologique de symbolisation et de communication dans la société. Les « discours » s'entendent comme une matérialité observable, en circulation dans la société et dans les organisations, ayant une consistance historique, idéologique et culturelle spécifique (Foucault, 1969). Quant à la notion de « langue » - véritable réservoir de mots et de formes grammaticales propres à une collectivité -, elle renvoie à l'organisation réglée d'un code social et culturel étudié par la linguistique et ses diverses ramifications, et engagé aujourd'hui dans une sémantique sociale⁴. On peut y ajouter, enfin, la, voir les « langue(s) propre(s) » à chacun, issue de la langue collective mais teintées d'affects, de représentations et d'enjeux singuliers pour chaque personne dans ses différents contextes.

Cet appel à proposition suggère sans souci d'exhaustivité plusieurs axes de réflexion, autour desquels pourront être exposés différents terrains, interventions, observations et analyses, donnant à voir le rôle du langage et des pratiques langagières -et éventuellement, leurs transformations ou évolutions- dans

¹ Freud donne un statut clinique au langage, notamment à travers les thématiques des « mots d'esprit », de la « dénégation » ou encore des « représentations de mots » dans leurs liens aux « représentations de choses ».

² Lacan « centre l'expérience de l'inconscient sur sa dimension symbolique à la lumière des apports de la linguistique » (Quinodoz, 2004 : 73) et à travers sa fameuse hypothèse de « l'inconscient structuré comme un langage » mettant en analogie les mécanismes de formation de l'inconscient et les mécanismes de formation de sens dans le langage.

³ Telles que recensées dans des ouvrages de synthèse comme le « Vocabulaire de Psychosociologie » (Barus-Michel & al., 2002) ou le « Dictionnaire de Sociologie clinique » (Vandeveldt-Rougale & Fugier, 2019)

⁴ Cette tripartition est développée dans l'article « Langage, société et clinique » (Glady, 2019, 397-400) du « Dictionnaire de Sociologie clinique » (cf. ci-dessus).

la construction des réalités psychosociales. Ces interrogations ne sont pas circonscrites au champ des organisations et du travail, mais peuvent inclure d'autres mondes sociaux (monde éducatif, institutions sanitaires et sociales, milieu ouvert, etc.)

Langage et communication au sein des organisations nouvelles

De nombreux métiers réservent aujourd'hui une place centrale à « l'activité de parole », mettant en œuvre des compétences langagières et communicationnelles. L'accroissement des échanges numériques, l'extension des activités de reporting, la multiplication des outils de communication internes, la généralisation du télétravail introduisent des transformations profondes dans les mondes professionnels.

Au sein des entreprises, organisations ou institutions gagnées au néo-libéralisme, de nouvelles modes managériales (« l'agilité », « l'entreprise libérée », etc.) instaurent des espaces de dialogues nouveaux, des activités collaboratives, des échanges transversaux, interculturels, dans lesquels les subjectivités sont sollicitées. Les institutions du secteur public ou associatif -y compris celles centrées sur la santé, l'accompagnement social, l'éducation- ne sont pas exemptes de telles reconfigurations organisationnelles et symboliques.

En réponse à ces bouleversements et aux tensions qu'ils génèrent, le recours à des acteurs d'accompagnement, parmi lesquels des sociologues et des psychosociologues, introduit au cœur des transformations organisationnelles de nouveaux espaces de délibération et de confrontation.

A partir de l'observation de dispositifs de parole et des pratiques langagières qui s'y déploient, que peut-on dire de ces nouvelles orientations communicationnelles et de leurs conséquences pour les sujets ? Comment s'articulent-elles aux jeux de pouvoir ordinaires ? Contribuent-elles à soutenir les sujets et à co-construire de manière participative des formes d'intelligibilité du travail et de l'organisation ? Ou à l'inverse, ne visent-elles que l'adhésion psychique et symbolique aux valeurs de l'entreprise néolibérale ou à une opérationnalité désobjectivante ? Quelle visibilité, légitimité, voire reconnaissance donnent-elles à des paroles jusqu'alors inaudibles ? Les espaces qu'elles contribuent à instaurer sont-ils des espaces d'élaboration, d'écoute de la diversité des énonciations et des représentations, ou au contraire des espaces défensifs, où priment l'illusion groupale, les enjeux narcissiques individuels et/ou le relais d'une gouvernance hétéronome ?

La langue et le travail du sens

L'intégration dans une organisation est souvent conditionnée par l'acquisition de la « langue » locale : manières de se présenter et de parler, jargons professionnels, acronymes, cultures langagières et des identités (professionnelles, de service, etc.). C'est autour de cette maîtrise de la langue que se condense, se déploie, se diffuse ou au contraire se défait souvent l'action organisationnelle.

Si ce partage du sens est un élément clé dans la coordination de l'action (Weick in Vidaillet, 2003), l'opacité de la langue rend difficile l'existence d'un « langage commun » dans l'organisation (Mariscal, 2016). L'investissement du sens des mots peut même devenir un objet de lutte sociale : le sens d'un mot change en fonction de la « formation idéologique » dans laquelle il est inscrit (Pêcheux, 1975, 144). Par exemple, la notion de « service public » a fait l'objet, au tournant des années 2000, d'un véritable « rapt sémantique » (Hanique, 2004), laissant croire aux salariés à une invariance de la notion, alors que la signification en a été transformée de fond en comble.... De même, un terme comme celui de « harcèlement moral » fait l'objet dans une administration publique des années 2000 (Bernard, Gladly & Matthieu, 2010) d'une lutte symbolique entre DRH et syndicats, ces derniers cherchant à rendre compte de situations de mal-être au travail dans l'espace juridique de la pénalisation ; les enjeux de définition du sens légitime conduisent les parties-prenantes en conflit, à

diluer le débat dans l'expression d'une « souffrance au travail », autour de laquelle s'engagent de nouvelles pratiques de prévention (diagnostic à partir d'indicateurs).

Certains mots portent donc des représentations et des programmes de faire autour desquels se mobilisent les acteurs dans une lutte pour le sens.

Au-delà des mots, c'est toute la structure linguistique qui apparaît pour certains auteurs comme la trace signifiante d'un « malaise dans l'organisation », le symptôme des pathologies qui la traversent et se déplacent sur les sujets au travail. Dès 1979, Pagès, de Gaulejac & alii évoquaient dans « l'emprise de l'organisation » (à travers l'analyse de l'interview d'Odette) le rôle du discours de la firme comme système d'occultation des contradictions de « l'entreprise hypermoderne ». En 2005, analysant des tracts syndicaux dans les usines automobiles, Gardin décrit les signes langagiers de l'aliénation du travail à la chaîne et montre comment se marque dans la structure énonciative, l'impossibilité pour l'ouvrier de se projeter dans un travail morcelé. Plus récemment, Agnès Vandeveldde-Rougale (2017) montre que dans les cas de souffrance au travail, les salariés ne trouvent plus dans la langue managériale qui leur est imposée, une médiation de leur rapport au réel, ce qui entraîne un « vacillement corrélatif du rapport aux mots et à la réalité », tandis que Konstantinos Markakis (2019) montre comment les coordinateurs et coordinatrices d'Ulis (unités locales d'intégration scolaire), pris dans les paradoxes inhérents à leur fonction, peuvent utiliser le passage d'une « langue psychique » à une autre pour occuper successivement les différentes places qui leurs sont demandées.

Le numéro accueillera des articles centrés sur les dynamiques (de pouvoir, émotionnelles et affective, relationnelles, d'expression identitaire, d'accès à la subjectivation, etc.) qui sous-tendent ces luttes autour du sens et de l'utilisation de la ou des langues. Comment la langue, les mots de la langue, sont-ils des objets d'investissement socio-psychiques pour les acteurs engagés dans les organisations, le management et le travail ? Ou, dans d'autres situations, pour les sujets engagés dans une pratique qui les confronte à l'espace social ? Quel rapport subjectif (de reconnaissance, d'appropriation, ou au contraire de distanciation, de critique, de dénonciation, de resémantisation, etc.) les sujets entretiennent-ils aux énoncés auxquels ils sont soumis ? Comment l'énonciation dans divers documents (textes de communication interne, littérature grise, tracts, mails ou courriels, interactions enregistrées, etc.) donne-t-elle à voir la trace des tensions, des conflits, des paradoxes propres aux organisations ou institutions contemporaines ? Si la langue est un outil inaccessible ou piégeant pour certains, peut-on penser des dispositifs qui permettraient à chacun de remanier son rapport à sa propre parole et à celle d'autrui ? Enfin, comment les dynamiques personnelles des sujets les rendent-ils plus ou moins vulnérables aux effets du langage ou leur permettent-elles au contraire d'en déjouer certains pièges ?

Pratiques discursives et encadrement des conduites

Avec les discours, on désigne toute une épaisseur sociolinguistique de matériaux symboliques en circulation dans les espaces sociaux (institutions, organisations, entreprises). De nombreux travaux se sont attelés à décrire leurs propriétés sociales et leur fonctionnement : on pense aux recherches portant sur le discours managérial (Vandeveldde & Fugier, 2014), le discours de la gestion (Boussard, 2008), le discours de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (Glady, 2016). Dans la plupart de ces travaux, la perspective est de décrire des régularités, des agencements discursifs récurrents, des « formules » (Krieg-Planque, 2009), par lesquels ces discours agissent, c'est-à-dire prétendent organiser le monde professionnel, le normaliser, dessiner des programmes d'action, encadrer les conduites, signifier ce qui est dicible et ce qui ne l'est pas.

L'appel à contribution propose donc de mettre l'accent sur cette matérialité discursive en tant qu'elle est un acteur à part entière du monde social de l'organisation et du travail. On s'intéressera ainsi aux discours d'entreprise, discours stratégiques, discours du management, discours fonctionnels, etc. encadrant les pratiques de management, les outils de gestion, ou les actions de conseil, de coaching, de formation, etc. On montrera comment ces discours s'imposent aux acteurs, et organisent matériellement l'activité professionnelle et le rapport des sujets au travail. Mais on s'intéressera aussi à la manière dont ces discours échouent, font l'objet de critiques, ou sont mis en échec par les acteurs, en cherchant à en identifier les raisons. Enfin, à un niveau plus subjectif, on pourra également repérer la façon dont la trajectoire de chacun lui permet ou non, dans un contexte donné, de faire une place à son propre discours ou d'entendre et accueillir par exemple le mutisme d'autrui (Pivard-Boubakri, 2021 ; Costantini, 2008).

Enrôlement discursif des salariés versus pratiques d'émancipation

En se penchant sur les effets pragmatiques des discours institutionnels, on pourra également mettre à l'épreuve l'hypothèse d'une tension entre deux orientations contradictoires des pratiques discursives : d'une part, l'idée que le langage est un outil du pouvoir, un levier de la domination sociale ; d'autre part, l'idée que sous certaines conditions les pratiques discursives ont un potentiel émancipatoire.

L'exemple de l'accompagnement des chômeurs montre que les conseillers emplois relaient généralement auprès des bénéficiaires qu'ils accompagnent, les injonctions des discours institutionnels et de l'idéologie néo-libérale de « l'activation » : être capable de produire un « récit de soi », d'affirmer un projet professionnel, de montrer son adaptabilité au marché de l'emploi. Ces discours dominants font l'objet d'appropriations contrastées, parfois de rejets de la part des bénéficiaires. L'injonction d'activation peut être suspendue aux profits d'autres pratiques discursives centrées moins sur l'imposition de normes venant d'en haut, que sur le soutien psychosociologique et l'exploration du vécu. Des traces de dénaturalisation et d'émancipation sont alors visibles dans des discours qui affirment une résistance aux attaques de la subjectivation par les idéologies de l'activation. Les « offres de sens » des intervenants cliniciens, psychosociologues sont des soutiens à l'émancipation (Glady, 2008) en aidant à co-produire avec les acteurs des savoirs et des représentations ajustées à leur vécu, à faire émerger une parole dominée, invisible ou illégitime. Des contributions pourront concerner la manière dont cette perspective peut se retrouver dans d'autres interactions et dispositifs au sein des organisations ou des institutions, et plus généralement à décrire les conditions d'intervention et d'accompagnement qui favorisent ces pratiques discursives émancipatoires.

Bibliographie

- Barus-Michel J., Enriquez E., Levy A. (2006) *Vocabulaire de Psychosociologie. Positions et références*. Erès
- Bernard, S., Glady, M. & Mathieu, C. (2010). Du « harcèlement » à la « souffrance au travail » : la recatégorisation des risques psychosociaux dans une situation de négociation syndicale. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 10, 151-166.
- Boussard V. (2008). *Sociologie de la gestion. Les faiseurs de performance*, Paris, Belin
- Costantini C. (2008). *Rapport au langage et au silence chez des enseignants d'école maternelle*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation sous la direction de C. Blanchard-Laville, Université Paris Ouest Nanterre La Défense
- Foucault M. (1969). *L'archéologie du savoir*. Tel, Gallimard
- Gardin B. (2005). « Discours syndical et personnalité sociale ». *Paroles d'ouvrières et d'ouvriers*. Lambert-Lucas, 267-285
- Glady, M. (2008). « Destination(s) de la connaissance dans l'entretien de recherche : l'inégale appropriation des offres de sens ». *Langage et Société*, 123, 53-72
- Glady, M. (2016). « On va arrêter de se raconter des choses qui servent à rien. Le barrage à la subjectivité dans les pratiques discursives d'accompagnement des évolutions professionnelles ». *Langage & Société*, n°158/4, 17-34.
- Hanique, F. (2004). *Le sens du travail*. Toulouse : Erès.
- Krieg-Planque A. (2009). *La notion de « formule » en analyse du discours. Cadre théorique et méthodologique*. Presses universitaires de Franche-Comté.

- Mariscal, V. (2016). Le paradoxe du « langage commun » dans les entreprises : entre horizontalisation et contrôle social des pratiques langagières au travail. *Langage et société*, 156, 13-34.
- Markakis, K. (2021). Du *holding* dans la relation pédagogique. La rêverie d'une coordinatrice d'Ulis collège dans le cadre d'un entretien clinique de recherche et la construction des formes représentables des mouvements psychiques. *La nouvelle revue – Éducation et société inclusives*, (92), 173-185. <https://doi.org/10.3917/nresi.092.0173>
- Pagès M., Bonetti M., de Gaulejac V., Descendre D. (1979). *L'emprise de l'organisation*. PUF
- Pêcheux, M. (1975). *Les vérités de la Palice. Linguistique, sémantique, philosophie*. François Maspéro
- Quinodoz, J.M. (2004). *Lire Freud. Découverte chronologique de l'œuvre de Freud*. PUF
- Pivard-Boubakri E. (2021). *L'enfant traducteur, de la langue première à la langue sociale. Approche clinique et anthropologique*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation sous la direction de F. Hatchuel, Université Paris Nanterre.
- Vandeveld-Rougale A. (2017). *La nov-langue managériale. Emprise et résistance*. Erès, coll. Sociologie clinique
- Vandeveld-Rougale A., Fugier P. (2014). « discours managérial » dans Zawieja. P., Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 210-211
- Vidaillet B., coord. (2003). *Le sens de l'action. Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*. Vuibert

ÉCHÉANCIER

- **Les projets d'article** (une à deux pages maximum) sont à adresser **avant le 15 octobre 2022** aux personnes suivantes :

A/ Marc Glady : marc.glady@dauphine.psl.eu (coordinateur du numéro 36) ; Fabienne Hanique : fabienne.hanique@wanadoo.fr (coordinatrice du numéro 36) ; Gilles Arnaud : garnaud@escp.eu (rédacteur en chef de la NRP) ; Florence Giust-Desprairies : giustdesprairies@wanadoo.fr (rédacteur en chef de la NRP)
CC/ Secrétaire de rédaction, Caroline Terrasse : revue-nrp@cirfip.org

- Si votre proposition est retenue,
les articles complets devront être remis au plus tard **le 15 janvier 2023**.