



TRANS-MODALITÉS DE LA TECHNOLOGIE ENTRE ORALITÉ ET ÉCRITURE DANS LES ORGANISATIONS : UNE ANALYSE DE L'ÉVOLUTION DU DISCOURS MANAGÉRIAL EN AFRIQUE

Wendgoudi Appolinaire BEYI

Laboratoire du CEDRES/ Laboratoire RED-CERLLSH
Université Lédéa Bernard OUEDRAOGO (Ex Université de Ouahigouya), Burkina
Faso

beyiwend@gmail.com

&

Oboussa SOUGUE

Laboratoire Langues, Discours et Pratiques Artistiques (LADIPA)
Université Nazi Boni/Centre Universitaire de Banfora, Burkina Faso
sougueoboussa@gmail.com

Résumé : Les nouveaux enjeux des Technologies de l'Information et de la Communication organisent le fonctionnement du management dans la gouvernance des organisations ou des territoires communautaires. De ce fait, les espaces de l'oralité perdent leurs terrains au profit de l'écriture. L'oralité et l'écriture n'ont pas les mêmes défis ni les mêmes enjeux de signification dans les médiations. La sémiotique se pose comme un enjeu de dualité dans l'évolution et les transformations des contingences et des crises des espaces de culture de l'oralité et celles de l'écriture. Il se pose alors le problème de modalités transformationnelles des espaces de l'oralité et de l'écriture dans les contingences des sceaux technologiques à partir de la sémiotique. Une approche phénoménologie interprétative situe l'étude sur les prérogatives ou les usages sémiotiques des discours managériaux dans les organisations en évaluant le principe prépondérant de l'oralité ou du texte, de l'impact social des médiations des sceaux technologiques et la perte de culture de quête de sens ou non de l'autonomie de l'opérateur dans les organisations. Les résultats de l'analyse permettent d'enrichir les choix des modalités ou les corrections de certaines modalités dans l'usage des technologies en Afrique en tenant compte de ses spécificités.

Mots-clés : Sémiotique ; espaces de l'oralité ; espaces de l'écrit ; management ; sceaux technologiques.

TRANS-MODALITIES OF TECHNOLOGY BETWEEN ORALITY AND WRITING IN ORGANIZATIONS: AN ANALYSIS OF THE EVOLUTION OF MANAGERIAL DISCOURSE IN AFRICA

Abstract : The new challenges of Information and Communication Technologies organize the functioning of management in the governance of organizations or community territories. As a result, oral spaces lose their ground in favor of writing. Orality and writing do not have the same challenges or the same issues of meaning in mediations. Semiotics poses itself as an issue of duality in the evolution and transformations of the contingencies and crises of the cultural spaces of orality and those of writing. The problem then arises of transformational modalities of the spaces of orality and writing in the contingencies of technological seals based on semiotics. An interpretative phenomenology approach situates the study on the prerogatives or semiotic uses of managerial discourses in organizations by evaluating the predominant principle of orality or text, the social impact of the mediations of technological seals and the loss of culture of quest for meaning or not of operator autonomy in organizations. The results of the analysis make it possible to enrich the choices of modalities or the corrections of certain modalities in the use of technologies in Africa, taking into account its specificities.

Keywords: Semiotics; Spaces of orality; Written spaces; Management; Technological seals.

Introduction

J'ai été chercher ma connaissance des lois du style oral au foyer maternel...Il y a des quantités de traditions orales que j'ai apprises de la bouche de ma mère que je n'ai jamais vues écrites et que je sais par cœur. Toute mon enfance, je n'ai jamais vu l'évangile écrit, ma mère me l'apprenait par cœur, en rythme-mélodiant et en se balançant, ainsi qu'elle l'avait reçu de sa grand-mère (M. Jousse, 15e conférence, 1936, p. 217).

L'oralité est l'un des instruments de relation ou de contact les plus performants dans le monde. Cette influence suscite un intérêt sur la question de la pragmatique du discours dans la relation et l'impact construit par une forme de médiation de la sémiotique exprimé souvent dans cette oralité.

L'écriture s'installe pourtant avec les distances construites par les sceaux technologiques et les nouvelles formes de management nées des crises de leadership avec ce format relationnel. Ces dispositifs considèrent et construisent l'autonomie de l'opérateur comme source de performance. Si le leadership transformationnel est un instrument en mode, les formats techniques le reclassent dans les perspectives de la relation.

Il est donc primordial de se poser des questions et d'analyser la relation triangulaire : de l'oralité versus l'écriture à travers la sémiotique comme source de médiation dans le management des organisations (en mettant les enjeux de l'influence du leadership dans le management).

Deux (2) questions apparaissent importantes : Quelles sont les crises de transformations et les contingences dans l'évolution des espaces de l'oralité et celles de l'écriture dans les organisations ? Quelles sont les dynamiques de sens extratextuel en Afrique (pratiques symboliques et sociales) avec l'évolution du système des relations ?

Il s'agit de s'interroger sur le sens à donner aux choses dans l'autonomisation de l'opérateur dans le nouvel espace d'interaction. Ces interactions apparaissent dans l'organisation (en termes d'ordre et non d'entreprise) comme un niveau d'appréhension du social et du lien sociologiquement parlant.

Nous envisageons l'organisation dans sa vision substantialiste des théories des organisations construit dans l'intérêt de la relation interne avec les agents organisationnels et externes en termes de modalités constitutives de sa structuration entre jeux d'autorité et d'influence. On s'intéresse alors à la résilience de l'organisation par rapport aux sceaux technologiques comme une capacité d'une organisation à s'adapter quelle que soit la situation, afin de retrouver un fonctionnement normal le plus rapidement possible (Van der Vegt et al, 2015). Autant la dimension fonctionnaliste avec un contenu systémique et l'ordre social sous-jacent avec un contenu interprétatif (G. Burrell et G. Morgan) sont envisagés comme modèle d'épanouissement naturel des organisations dans les environnements africains. Au-delà du mouvement des relations humaines (F. J. Roethlisberger et W.J. Dickson, 1939, E. Mayo, 1945, A. Maslov, 1954) nous évoquons ici l'intérêt dans toute organisation humaine, d'une relation sociale intrinsèquement ancrée dans des us et coutumes construits et renoués dans les interactions au quotidien. Cette perspective fait une lecture de la formulation (ou la relation) et du discours (ou le contenu) de



l'interpersonnel dans un contexte d'environnement codifié ou accepté de l'organisation. L'école socio-technique (F.E. Trist et K.W. Bamforth, 1952, E.L. Trist, 1963, F.E. Emery et E.L. Trist, 1965) s'actualise à ce niveau dans la grande famille systémique et est articulée ici en s'opposant aussi comme dans l'histoire à un ordre plus ou moins bureaucratique que les sceaux technologiques risquent d'imposer dans la relation de travail entre crise de l'oralité et légèreté simpliste (de réduction de la relation) de l'écrit.

Donc, l'analyse sur des supputations soulignent trois (3) possibilités : « l'oralité a un impact sémiotique que l'écriture dans les organisations en Afrique » ; « les organisations perdent une culture sémiotique au profit d'une transmission de l'information » et « l'oralité à travers l'impact sémiotique est une utilité sociale dans les organisations en Afrique ». La méthodologie aborde une démarche d'analyse sur les productions scientifiques en termes de connaissances sur les caractéristiques des impacts de l'oralité, de l'écriture et de la médiation sémiotique des discours, et par conséquent, le discours managérial des organisations. Le phénomène, pour nous, semble bien vécu au-delà de l'Afrique. Cependant, si nous retenons l'Afrique, c'est parce qu'elle a été l'Afrique de l'oralité, et son retard par rapport à d'autres territoires sur le plan de l'écriture est une opportunité de traiter la construction de lien social avec la problématique des sceaux technologiques.

L'objectif est de faire une analyse des phénomènes des transactions et transformations sémiotiques de l'oralité à l'écriture dans l'organisation ou le management des organisations à travers une problématique transversale à la sociologie du travail et des organisations et la sémiologie des contextes. La démarche d'analyse situe l'étude sur les prérogatives ou les urgences sémiotiques du discours managérial des organisations ou des espaces d'administration publique et privée. En évaluant le principe prépondérant de l'oralité et du texte écrit, l'impact social des médiations des sceaux technologiques et la perte de culture de quête de sens ou non de l'autonomie de l'opérateur dans les organisations construisent en somme des sillons des problématiques émergentes à ce niveau.

On émet une hypothèse que les sceaux technologiques sont favorables à l'implémentation de l'écriture que l'oralité dans les nouveaux espaces de travail dans les organisations. Cette hypothèse se précise dans le cas de l'Afrique avec une forclusion de la culture saillante de l'oralité en Afrique.

Tout en articulant le débat autour de l'approche de la sociologie compréhensive, en l'occurrence les composants psychologique et linguistique, nous voudrions appréhender aussi les logiques du phénomène en ce qui concerne la dimension perlocutoire du contexte dans le texte avec les instruments des sceaux technologiques.

1. Qu'enseignent certains principaux courants théoriques dans notre réflexion ?

L'influence de l'oralité avec les études sur la voix du leader à interpréter avec le schéma et programme narratif de J. Fontanille (2006) et la pragmatique perçue avec le modèle de communication de Roger Odin (2011) comme pseudo-médiation à l'action à l'absence du rôle du leader constituent des cadres d'analyse pertinents pour cette étude.

Les approches théoriques prises en compte, dans cette étude sont celles, dans lesquelles les éléments de la sémiotique apparaissent comme dynamiques dans la

production et la réception du sens, une forme de conception du sens articulé dans tout discours. L'intersémiotique de l'oralité capable d'ouvrir un système de discours à l'autre « en sémiose indéfinie » désarticule toute fixation ou formalisation du sens de l'écriture ou du texte dans l'environnement des sceaux technologiques. Fondamentalement, c'est ce qui risque de disparaître avec un environnement de management entre manager et/ou leader et le collaborateur ou les membres d'une équipe avec un système technique et/ou technologique de plus en plus prépondérant. L'absence ou l'effritement de la production diachronique visuelle indique l'évidence d'une transformation de la forme macro-sémiotique des espaces de management ou d'institutionnalisation de la relation : c'est ce que nous pouvons appeler la nouvelle écologie sémiotique primaire ou la perte de la pluralité énonciative.

Notre choix théorique de la sémiotique est son intérêt pour la communication et l'action humaine envisagées à travers des instances collectives et individuelles. La généralité de cette conception qui prend en compte les traditions culturelles et les évolutions historiques renforce l'idée du langage comme une médiation inscrite dans les sceaux technologiques et techniques : d'une culture technique à une révolution historique de la médiation, il existe un sceau intéressant à observer. La théorie pragmatique de la sémiotique du philosophe C. S. Peirce (1978/ 1984) évoque le contexte de production et de réception du signe tout en définissant le signe par son action sur l'interprète.

L'environnement digital ou la numérisation du langage renforce le principe de priméité concluant une conception d'être dans une globalité, une totalité dans l'intemporalité du discours en entreprise ou dans les territoires sociaux. Ainsi, le principe de la secondéité se réduit en l'absence d'un meilleur lien de l'action à la réaction, ce qui confisque une dimension de la pragmatique au niveau du management. Avec cette distance entre priméité (de la généralité du possible) et secondéité (de la conception ou de l'expérience de l'individu), la médiation de la tiercéité (à la généralité du nécessaire) souffre, mettant ainsi le régime de l'ordre, de la règle et de la loi à l'épreuve de l'intentionnalité dans le système commun. Ainsi, les processus émergents éloignent l'influence du manager ou du management avec l'analyse des trois (3) catégories qui rendent compte de l'expérience humaine chez Peirce.

L'émergence de la sémiotique du social ou socio-sémiotique, ou encore plus raffiné, la sémiotique des situations à partir de la sémiotique greimassienne avec le leadership de E. Landowski (2017) témoignent de la dimension sociologique de la sémiotique dans l'acte d'interaction. La culture, dans son évolution structurelle avec les nouveaux modes et codes d'interaction, donne à repenser aussi l'impact social, donc organisationnel et fonctionnel de la société à travers ses « liens » reconstruits. Ainsi, peut-on délier et lier le texte et le contexte dans une compréhension de l'acte d'interaction dans un nouveau contexte de médiation du social en entreprise ou dans l'espace public.

La théorie philosophique des jeux du langage de L. Wittgenstein (1961) signale que l'identification et l'interprétation des signes s'inscrivent dans les « jeux de langage » et l'imminence de règles spécifiques avec les « coups » du jeu. Il prône aussi une grammaire du jeu de langage qui organise l'identification du signe, son être et sa nature. À l'image de la « poésie », il est donc facile de percevoir ce jeu en termes de



format d'identité du langage, mais de mise en relation dans un contexte significatif. La lecture, à ce niveau, montre que la fonction conative du langage perd son impact d'autant plus que la production et l'interprétation de la signification devrait laisser exprimer une prépondérance du principe de secondarité, la conception ou l'expérience de l'individu plus que le principe de tiercéité, de la nécessité opérante de mise en relation. Ainsi, le jeu d'influence du leader ou du manager demeure une hypothétique possibilité avec les nouvelles médiations émergentes à travers les technologies et les ingénieries techniques dans la gouvernance des entreprises ou des territoires sociaux. La praxis sémiotique comme énonciation en acte développe une activité de schématisation (une méta-sémiotique interne) constitutive d'une forme de motifs narratifs avec J. Fontanille (2006, p.12-13) :

« au niveau de pertinence du texte, l'énonciation n'est pertinente que si elle y est représentée (énonciation énoncée), alors que l'énonciation dite pré-supposée est un pur artefact sans observables ». Aussi, le « sensible et le corps ne sont pas nécessairement représentés dans le texte ou dans l'image pour être pertinents, notamment quand il s'agit d'articuler l'énonciation sur une expérience sensible et sur une corporéité profonde ».

Ainsi, la distribution des rôles actantielles et l'extraction des systèmes de valeurs sociales pose un problème d'écologie du langage ou du nouvel ordre de la culture et de la communication si on se réfère aussi à W. A. Beyi (2020). L'écologie des processus d'interactions entre médiation directe du langage et médiation indirecte du langage, à travers les technologies ou systèmes techniques, ne constituent plus un prétexte mais une présence dans la relation du leader et/ou manager avec le collaborateur et/ou les membres d'équipe.

Les considérations du sémioticien africaniste S. Battestini (2006) peuvent-elles concilier les débats ? En défendant une Afrique de l'écriture et non de l'oralité, Battestini redéfinit une culture à support homogène et de mode d'inscription du sens unanime entre Afrique et occident. Une culture de masse se révèle ainsi dans ces deux (2) espaces culturels pour ainsi poser la culture des technologies de l'Intelligence Artificielle et du numérique comme juste une maturité de la culture humaine. Dans cet ordre d'idées, cette nouvelle culture tue la culture humaine elle-même pour l'artificielle, et donc, remplace les espaces du système social des entreprises et des territoires sociaux en approfondissant le système technique. Ainsi, la problématique de notre étude demeure la même dans la forclusion de l'existence d'une culture africaine d'une part et d'autre part d'une culture occidentale. Avec l'étude, on a tendance à exclure le terme « en Afrique » dans le sujet « Espaces de l'oralité versus espaces l'écrit : pour une analyse sémiotique de l'impact du discours managérial en Afrique ». Cependant, le postulat « Afrique de l'oralité » implique un postulat plus africain des analyses.

2. Une approche méthodologique

Dans la perspective d'élargir le débat et la compréhension des enjeux des transmodalités de l'implantation des technologies dans l'organisation nous nous appuyons sur les principes de la communication de P. Grice et la sémiotique greimassienne (autant que peircienne), parce qu'ils se rapprochent des intérêts pour la communication et l'action humaine envisagé à travers des instances collectives et

individuelles. Les approches phénoménologie interprétative sont utilisées pour évaluer les épreuves des principes de la communication ou du langage humain dans les espaces de l'oral et de l'écrit.

L'objet d'analyse est centré sur l'espace du discours oral dans le contexte des sœurs technologiques ainsi que les différents niveaux de modalisation cognitive de l'espace en étalant le champ géographique sur l'Afrique comme un espace de l'oralité revendiqué.

Nous avons retenu trois (3) supputations pour organiser la réflexion : « l'oralité a un impact sémiotique aussi bien que l'écrit dans les organisations en Afrique » ; « les organisations perdent une culture sémiotique au profit d'une transmission de l'information » ; et « l'oralité à travers l'impact sémiotique est une utilité sociale dans les organisations en Afrique ».

L'approche est donc une démarche d'analyse achronique sur les productions scientifiques en termes de connaissances sur les caractéristiques des impacts de l'oralité, de l'écrit et de la médiation de la sémiotique dans les discours, et par conséquent, dans le discours managérial dans les organisations comme un espace d'intrusion de nouvelles technologies absentes versus présentes.

3. Quelques fondements pratiques de la réflexion

Dans l'observation des cas phénoménologiques et avec les possibilités des interprétations, pour l'étude, il convient de présenter quelques cas illustratifs des analyses, répétitifs et accessibles au lecteur. Ainsi, les modalités complexes du systémique de la relation dans un contexte d'implémentation des technologies permettent un regard psychosociologique du travail et des organisations et celui de la sémiotique sur le transfert et la transaction entre l'oralité et l'écriture.

Cas n°1 : le visual parlant ou la conscience de l'autre (problème de l'absence du visage ou du regard de l'autre)

Deux sujets sont assis en train d'aborder un débat. Ils sont séparés par une porte fermée, chacun le dos aux murs de la maison arrive à voir l'autre. Un autre sujet complice ouvre fréquemment la porte et les deux se retrouvent séparés par l'écran de la porte. À chaque fois, le sujet qui a accès à la porte referme la porte malgré que le passage du sujet complice est momentanée et fréquent. À un certain moment, l'un se lève pour rejoindre l'autre. C'est l'expression de besoin de la construction dynamique de la suite de la représentation symbolique de l'autre.

Légende 1 : l'effet écran de l'absence consciente dans les conversations

Cas n°2 : le silence brouillant ou "on ne peut pas ne pas communiquer" (problème de l'absence de l'influence ou d'autorité ou sa prégnance)

Deux collaborateurs sont dans un bureau. L'un, est le responsable hiérarchique immédiat de l'autre. Le silence règne, pesant. Un peu dans l'embarras, le subordonné manifeste l'influence de son vis-à-vis avec des regards d'attente, de gêne ou d'impatience. Quelques temps après, ce dernier fini par rompt le silence par quelques mots. Souvent plaqués. C'est la puissance d'action de la représentation symbolique de l'autorité. La construction du rapport de force

Légende 2 : le flux de l'autorité silencieuse dans les entreprises



Cas n°3 : l'imaginaire créateur de la présence ou la peur de la solitude dans la relation (problème de la suspension du temps)

Un collaborateur a été absent pour des raisons de formation de six mois à l'extérieur de son pays. À l'annonce de son arrivée, l'équipe auquel il appartenait est impatiente de le revoir. À la première heure, le nouveau collaborateur a fait l'objet d'une curiosité manifeste. Chacun des collaborateurs a trouvé une excuse pour être en contact visuel avec lui. C'est une mise à jour des données de représentations symboliques de l'autre. La construction de la permanence de l'autre.

Légende 3 : la mémoire achronique de la présence ou l'oubli synchrone de l'absence d'un retour de mission

Cas n°4 : dialogisme muet (problème de l'absence de l'intonation de la voix)

Un chef est en colère avec son collaborateur sur l'urgence d'un dossier. Il crie dans les couloirs à l'arrivée au service. Malheureusement le collaborateur est absent au bureau. Il écrit un message sur WhatsApp : « [Vous] avez transmis le dossier ? Le dossier que vous n'avez pas transmis est urgent et important ». Le collaborateur répond indirectement : « pas encore Monsieur, je suis sur l'autre dossier depuis hier ».

Légende 4 : double monologue d'un discours dans les entreprises

Avec ces quelques cas, l'aspect phénoménologie des transactions et des transferts sont perceptibles.

4. Constat ou situation actuelle des faits : la défection de la mise en relation

Les crises de transformations et les contingences dans l'évolution des espaces de l'oralité et des espaces de l'écriture dans les organisations constituent une subordination du contexte dans le texte à travers les évolutions des contextes d'organisation.

Le texte peut être un dépositaire de sens, mais l'oralité est une mise en contact : si la relation s'affaiblit dans l'absence du contact avec le texte, la communication s'appauvrit au profit de l'information, d'où la perte du système social au profit du système technique dans l'organisation et/ou dans les territoires.

Dans une culture de l'environnement digital ou du système technique prédominant, la « pensée par signe » avec C.S. Peirce (1984, p.189) serait réduite aux éléments du système technique, transformant le contact humain à la configuration du système. Ainsi, apparaît le nouvel ordre qui gouverne le système des signes.

La perte de l'objet dynamique dans le système de signes est une perte de vitalité dans le système des relations humaines. L'intégration dans le nouveau système des « humanoïdes » est constitutive de la réduction de l'espace de l'oralité, de la création sémiotique dans la dynamique sociale (c'est-à-dire la perte de la détermination du signe interprétation) qui éloigne le signe de la réalité. C'est une forme d'amputation de l'objet dans le système signifié-signifiant. L'usage de ce langage risque d'assimiler les processus de la pensée. Autrement dit-, les processus de la pensée risquent de s'accommoder à l'usage de ce langage. C'est là une reconquête du processus sémiotique dans le sens peircien autonome de la pensée humaine qui engloutit l'individu dans un système technique prépondérant. Dans la perspective critique du

management, c'est un phénomène intéressant dans l'institutionnalisation de l'ordre dans la relation à travers le système technique et son discours. Ce qui remet en cause le principe de management actuel pour inscrire un management de type management par processus comme nouvel ordre du management performant. Les principes de management de la qualité sont les suivants : orientation client ; leadership ; implication du personnel ; approche processus ; amélioration ; prise de décision fondée sur des preuves ; management des relations avec les parties intéressées. (ISO 9001 version 2015, Chapitre 0.2). L'ensemble de ces principes promeuvent une organisation d'espaces d'interaction itératives que mécaniques. Nous sommes, à ce niveau, des articulations à une production de réception diachronique et synchronique (temps et espace visuels).

L'existence dans le sujet « communauté dialogique » du sens peircien disparaît dans le nouvel ordre du système beaucoup plus technique de l'organisation. L'historisation de la signification avec les habitudes (C.S. Peirce) et les règles (L. Wittgenstein) se réduisant, l'usage et les effets du signe seront donc dans une forme de standardisation améliorant la compréhension (information primaire). Le traitement (suggestion directe de comportements) déstructure tout processus d'autonomisation des opérateurs dans les organisations ou dans les nouveaux territoires de systèmes techniques.

La fonction sémiotique dé-sémantisée (le contexte et sa signification) peut aussi être un objet de l'analyse. L'épuisement du charisme ou la transparence de la sémiotique du corps et de la voix du leader ou du manager sont perceptibles dans les discours textuels. La perte de la valeur argumentative sous-jacente et la distanciation du système d'autorité (puissance physique-homme ou puissance procréatrice-femme, coprésence de symbole ou des représentations, etc.) du leader ou du manager à travers le pouvoir charismatique remettent en cause l'équilibre du système du management classique.

Que deviennent les spécificités culturelles de construction de sens constitutif des routines (ou des habitus pris dans le sens de Jürgen Habermas) évoqués par J. Fontanille (2006, p.69-70) ? Avec C. S. Peirce (1978/1933), l'habitude est une cristallisation de symbole public. C'est beaucoup plus dans une forme discursive de l'ancrage énonciatif et de données objectivement digitales que les nouveaux espaces de relation se consolident. Cela met en évidence la perspective de la richesse des habitus afin de favoriser l'installation d'un compost d'habitus adapté à l'universel et à la mondialisation. L'agir communicationnel de Habermas ou action de performance de relation comme trouvant des fondements idéologiques et sociaux implique une nouvelle ère de médiation : disjonction entre systèmes techniques et technologiques et monde culturel et idéologique vécu (et en cours de mutation aussi pour rendre à la dynamique intrinsèque du système technique et technologique sa nature expansive au niveau du lien social sociologiquement parlant). L'agir communicationnel pourrait devenir l'agir informationnel ou performance du système technique dans l'espace du management ou de l'administration.

Où est l'actant ? Le rapport diachronie versus synchronie dans l'élaboration de nouvelles significations dans la réception du collaborateur ou des membres d'équipe se constituant dans la référentialisation sont un principe de révolution dans la relation à travers les nouveaux contextes prescrits par les sceaux technologiques. La question du texte culturel de la visualité et de l'oralité constitutif des habitus activés dans la



rencontre se perd au profit de l'imaginaire du texte passif de la technologie en médiation dans la relation. On aura donc une disparition d'un actant sujet réel (le charisme) versus un actant sujet collectif (la technologie exaltante) sans un vouloir être, mais pouvoir être technologique et non social dans le sens greimassien du terme (A.J. Greimas, 1983). Il est évident que la lisibilité énonciative du discours du management dans les circonstances des sceaux technologiques se réalise, mais cette logique transforme le management en administration en espace d'échange et de réalisation. Bref, le nouvel espace sémiotique des interactions ou acte d'interaction en organisation apparaît comme une sémiotique syncrétique, une complexité du contexte dans la simplicité des structures des espaces culturels émergents : le contexte dans le texte de la dématérialisation.

5. Vers une simple administration avec une construction inéluctable de l'écosystème sur le microenvironnement ?

Le « fonctionnement factif » des objets de M. Deni (2005) pose des propriétés actantielles avec le « faire agir », « le faire savoir », le « faire croire », etc. Au-delà du rôle fonctionnel de la médiation, « l'interactivité et la manipulation » sont des phases importantes dans l'espace de management ou d'entrer en contact avec le collaborateur et/ou les membres d'équipe. La simple absence du « ton » ou de la « voix » du leader/manager dans la relation avec le déploiement des instruments des sceaux technologiques et du système technique prépondérant témoigne déjà de « l'amputation ontologique » (l'être en opposition au paraître) du langage dans les nouveaux espaces de médiation, de management ou d'administration des organisations ou des territoires sociaux. Le factif n'est qu'une réalité potentiellement et partiellement inscrite dans cet ordre sans nécessairement le pouvoir qu'il peut posséder par l'existence d'une relation directe entre leader/manager et collaborateur/membres d'équipe. Avec H. Parret (1983, p.83), « *la théorie du discours n'est pas une théorie du sujet avant qu'il s'énonce mais une théorie de l'instance d'énonciation qui est en même temps et intrinsèquement un effet d'énoncé* ». Cependant, dans les nouvelles instances d'énonciation, le « discours préexiste au sujet et subsiste même après lui ». Si le directeur a dit, par écrit, il y a une sémantique qui associe plus une forme de sémiotique-objet au contenu sémantique même. Ainsi, la sémantique des espaces technologiques et système technique est une crise sémiotique qui transforme et décline la sémantique générale avec des processus de la sémiotique-objet (de la technologie de l'Intelligence Artificielle).

L'énoncé (ce qui est dit) et l'énonciation (l'acte de dire) dans la linguistique énonciative de E. Benveniste (1966) constitue une conception dissociative des niveaux du langage qui permet de comprendre le phénomène actuel construit par les sceaux technologiques mettant l'écrit (de locuteur), ce qui est dit, dans l'environnement des interactions au détriment des actes forts d'énonciation (de l'interlocuteur). L'autre n'existant plus dans cette communauté de communication, le « cogito » (je pense) se construit dans les cloisons de la compréhension globale des données communes (informations) comme une déduction de la valeur objective de l'information. Le management a évolué en mise à disposition d'informations pertinentes, ce qui constitue un enrichissement du système technique au détriment du système social.

Le processus de préhension est une opération, et avec A. N. Whitehead (1930, p.101), « l'expérience acquiert une forme d'unité » dans une situation, la situation étant une

entité et non un simple assemblage de parties ou d'éléments. Cependant, les sceaux technologiques et les formulations informationnelles des interactions ne garantissent pas l'optimisation de la « préhension ». La nouvelle perspective limite le champ d'observation à des données communes (du passé) au risque d'ignorer les données actuelles (contexte) de la situation, et par conséquent, elle réduit l'action orientée à des perspectives futures (la prospective). Le management dans cette perspective s'enferme aussi dans un passé, il est donc travesti en une administration des données et non en une relation à l'opérateur, au collaborateur ou au membre d'équipe. Comment un sujet peut-il découvrir une orientation exhaustive sans situation ? Comment peut-il rendre l'action de cette situation dans des données communes susceptibles de consolider une forme de résilience dans un système discursif de l'organisation ? Comment le sujet peut éprouver la situation dans un paysage de données (informations) communes déjà configurées ? Ici, il nous semble annoncer une fixation d'une identité discursive. La dissociation du signe de notre présence dans le monde constitue aussi une « amputation » de l'espace des significations au niveau du principe de secondarité et de tiercéité au profit de la priméité.

En revenant à un des objets de la sociologie compréhensive qu'est la linguistique en termes de communication, l'analyse peut apprécier la pragmatique de la sémiotique à partir des modèles de communication.

Au-delà des débats conceptuels sur la pragmatique, le concept de performance aligne la compétence à agir dans une dimension communicationnelle en termes de connaissance et de maîtrise des règles. La distance entre les interlocuteurs leader ou manager et le collaborateur ou les membres d'équipe réduit cette perspective de la performance dans l'acte du langage, ce qui conclut à un retour permanent à des normes de données communes souvent délaissées par l'anomie sociale ou sociétale. Dans ces circonstances, l'usage met les priorités sur la langue (en opposition à la parole), sur les systèmes et structures du langage, sur l'emploi descriptif et représentatif du langage et la compétence (plus que sur la performance). Ce qui invite à l'émergence d'une culture normative des entreprises ou des organisations (ou territoires sociaux) afin de garantir les références permanentes à des normes de ces territoires et à leur application.

Avec L. Wittgenstein (1961), le langage est constitutivement public. Il y a des règles à suivre avec « la multiplicité des jeux de langage » :

Commander, et agir d'après des commandements. Décrire un objet d'après son aspect, ou d'après des mesures prises. Reconstituer un objet d'après une description (dessin). Rapporter un événement. Faire des conjectures au sujet d'un événement. Former une hypothèse et l'examiner. Représenter les résultats d'une expérimentation par des tables et des diagrammes. Inventer une histoire ; et lire. Jouer du théâtre. Chanter des " rondes ". Deviner des énigmes. Faire un mot d'esprit ; raconter. Résoudre un problème d'arithmétique pratique. Traduire d'une langue dans une autre. Solliciter, remercier, maudire, saluer, prier. (L. Wittgenstein, 1961, p.125)

Cependant, avec les principes régulateurs des instruments des sceaux technologiques, les règles techniques deviennent constitutives de la logique du langage, donc, de la communication informative. Les présuppositions des interactions laissent place aux règles et à la fonction de représentation du langage. Il est à noter, qu'au regard du



traitement des symboles indexicaux de Y. Bar-Hillel (1971), qu'avec l'extraction du contexte pragmatique de production non verbale, les occurrences souffrent de référence usuelle. La démarche réduit l'implicature discursive ou conversationnelle de P. Grice (1979) en reconstruisant un environnement reproduit de l'implicature conventionnelle. On peut donc affirmer avec J. R. Searle (1982), que les présuppositions et les indexicalités sont contenues dans la phrase. Cette logique des choses substitue les espaces de la communication aux espaces de système d'information, et cela nécessite une meilleure compétence des acteurs. Ainsi, le capital humain devient l'un des concepts prioritaires à enrichir pour réussir la transition du management sur fond d'influence vers un management sur fond de résilience.

La théorie générale de l'acte de communication de L. Apostel (1979) pose cet acte en termes de transformation du locuteur, dans le but de la communication et de l'action dans la simple existence de l'expression. La réduction de cet espace de communication constitue aussi la réduction des perspectives du management dans ces espaces.

Le philosophe J. L. Austin (1970) articule une théorie des actes du langage à la suite des jeux de langage de Wittgenstein en termes d'actes illocutionnaires. Il pose le problème des conditions sociales qu'il faut réunir pour que le langage assume pleinement son rôle. Dans le contexte des médiations avec les sceaux technologiques, l'émetteur n'a toujours pas une garantie d'exister en tant qu'être social dans le langage écrit : c'est plus un écho lexical qu'une posture sociale. On pourra étudier l'impact du genre féminin dans le management d'une équipe, par exemple, pour comprendre la distance de la polyphonie du discours managérial du genre masculin versus féminin. La disparition certaine des « effets perlocutionnaires » (émouvoir, convaincre, intimider, etc.) dans ces contextes de médiations des sceaux technologiques ou de la prépondérance du système technique dans l'entreprise ou dans les territoires sociaux consolident une construction sociétale technique et concourt à une forme d'administration et de management des ressources humaines ou du capital humain. Le deuxième aspect, « relation », n'englobant plus le premier, « le contenu », gérer devient probablement administrer dans ces conditions.

R. Odin (2000, p. 47) note que « *narration et mise en phase ne suffisent pas à produire l'effet fiction ; un autre ensemble de processus est encore nécessaire : les processus responsables de la construction de la structure énonciative fictionnalisante* ». En s'inspirant profondément de sa longue assertion qui résume la métaphore de l'environnement des sceaux technologiques, il affirme :

En termes d'expérience (vécue par le lecteur, visée par le destinataire), je caractériserai la fictionnalisation comme le mode qui me conduit à vibrer au rythme des événements fictifs racontés et dénommerai effet fiction, l'effet ainsi produit. Prenant appui sur cette base phénoménologique, je construirai théoriquement le mode fictionnalisant comme un système de processus articulant des opérations qui correspondent à autant de tâches à accomplir (Odin, 2000, p. 11).

À partir de là, et selon notre analyse, on pourrait croire que les sceaux technologiques construisent un environnement fictif, une fictionnalisation avec comme réalisateur un manager ou un gouvernant impuissant face à un spectateur employé ou citoyen abusé ou désabusé dans l'interprétation des choses (indices, signes, signifiants, signifié, émotion, absence du principe de coopération de P. Grice, etc.). Rappelons que dans le

principe de coopération dans le dialogue, P. Grice (1979, p.93) écrit : « *Que votre contribution à la conversation soit, au moment où elle intervient, telle que le requiert l'objectif ou la direction acceptée de l'échange verbal dans lequel vous êtes engagé* ».

Si comme on le voit, le « discours ne reflète pas le social : il le construit », alors, il convient de noter qu'il y a un nouvel ordre que le discours des systèmes techniques des sceaux technologiques s'impose progressivement dans l'espace social, donc dans la régulation du discours du système social dans toute forme d'organisation. A ce niveau les positions empiriques de la sociologie traditionnelle ne sont plus aussi objectivées, parce qu'il faut comprendre le sens des choses par les processus des fonctions perlocutoires « psychologiques » qui organisent le fonctionnement des choses. C'est pourquoi, la démarche de la sociologie compréhensive offre le choix d'une analyse des évolutions possibles. Ces évolutions se résument, selon nos analyses ci-dessus, à des ordres dans l'organisation du management, de l'acte de la médiation sociale ou du lien dans toute organisation.

Des ordres apparaissent dans l'organisation du management en termes d'espace de mécanismes de coordination. Ainsi, la problématique, les comportements, les objets et les visions du monde ont évolué pour inspirer des standards de comportement, d'objets et de vision du monde plus partagés, avec des ordres en perspective dans l'espace public :

Ordre N°1 : Une forclusion de la dimension cognitive dans l'acte de formulation orale : est-ce un retour à la formule de transmission du message et de la communication dans le rôle du manager ? Le texte peut être plus un dépositaire de sens, mais l'oralité est une mise en contact bienveillante en Afrique.

Ordre N°2 : Dans la nouvelle formule de l'acte du langage : il y a une amputation d'une part essentielle de l'interaction, en l'occurrence, le code d'intercompréhension : comment agir dans la mise en lien en organisation (jeux d'influence) ? La réduction de l'espace de l'oralité constitue aussi la réduction de la création sémiotique dans la dynamique sociale africaine.

Ordre N°3 : Autrement, la transmission des valeurs managériales devient factice (le lien destinataire et destinataire se fragilise pour la prépondérance de l'objet) : n'est-ce pas un retour au rôle et au statut d'administration avec la formule bureaucratique ? L'historisation de la signification avec les habitudes et les règles se réduisent avec un écart profond entre une culture africaine de l'oralité et une culture européenne de l'écrit.

Ordre N°4 : L'absence ou l'effritement de la production diachronique visuelle montre l'évidence d'une transformation de la forme macro-sémiotique des espaces d'organisation ou d'institutionnalisation de la relation : c'est ce que nous pouvons appeler la nouvelle écologie sémiotique primaire ou la perte de la pluralité énonciative. La perspective enrichit des habitus pour favoriser l'installation d'un compost d'habitus adapté à l'universel et à la mondialisation.

Ordre N°5 : La théorie pragmatique de la sémiotique du philosophe C. S. Peirce (1978 & 1984) évoque le contexte de production et de réception du signe tout en définissant



le signe par son action sur l'interprète. Les propriétés actantielles avec le « faire agir », « le faire savoir », le « faire croire » perdent leurs sens avec les sceaux technologiques en Afrique.

Ordre N°6 : La fonction conative du langage perd son impact pour sublimer le contexte dans le texte par les fonctions métalinguistique et référentielle. Le management s'enferme aussi dans un passé avec des données communes et non des données présentes et dynamiques avec le contexte.

Ordre N°7 : Avec J. Fontanille, le « sensible et le corps ne sont pas nécessairement représentés dans le texte » alors que le manager doit pouvoir influencer son collaborateur ou le membre d'équipe à ces deux niveaux. Le nouvel ordre de la culture et de la communication ampute à l'écologie habituelle africaine, cette vitalité des interactions.

Ordre N°8 : Il y a une perte de la valeur argumentative sous-jacente et la distanciation du système d'autorité dans la relation entre le manager et le collaborateur ou les membres de son équipe par rapport à l'organisation classique du management.

« L'anthroposémiotique », machot de l'oralité, instrumentalise un ordre nouveau dans le management des organisations, leur organisation proprement dite et leur fonctionnement. Chacun peut répondre finalement à cette question : sommes-nous plus dans l'ère de la syntaxe unique pour lire le monde que dans une articulation du mode de compréhension d'un sens éprouvé par l'expérience des choses ?

Conclusion

Enfin, nous constatons que les sceaux technologiques ont un impact très élevé sur la relation dans les nouveaux espaces des organisations en l'Afrique avec une forclusion de la culture saillante de l'oralité en Afrique. Pourtant, l'oralité a un rôle dans le contact et la validation des statuts dans l'interaction que le texte ne peut pas remplacer. La sémiotique de la relation avec les sceaux technologiques se substitue à la sémiotique du texte dans les ordres ou les instructions ou directives. C'est peut-être le lieu de noter que la prédominance de l'écriture dans les organisations est un frein à l'impact sémiotique du discours du manager, mais l'assurance d'une confiance reconstruite avec la « lettre ». Cependant, les dynamiques de sens extratextuel en Afrique (pratiques symboliques et sociales) avec l'évolution du système des relations conduit à un environnement plus mono-chronique avec une relation plus ou moins asynchrone. Une nouvelle ère apparaît avec la place de l'écrit comme source de culture sémiotique réinventée ou comme une dynamique culturelle qui doit trouver son chemin. L'impact social de l'oralité à travers sa sémiotique demeurera certain : même les sceaux technologiques réinventent les possibilités de se parler avec des instruments visuels (streaming, vidéos et conférence en ligne).

Ainsi, nous rentrons inéluctablement dans le monde des signes, entre patin des sceaux technologiques et les ficelles des systèmes techniques des organisations ou des territoires sociaux en fonction de l'impact de leurs révolutions dans nos activités et nos

vies au quotidien. Si l'oralité disparaît avec ses valeurs de confiance et de parole donnée en Afrique, les émoticônes de la nouvelle sémiotique du langage et de la communication témoignent de l'effacement du vrai dans les interfaces du tout possible : « rire jaune » avec des « dents blanches » de ces émoticônes... C'est aussi cela l'incommunication. Par ailleurs, en réduisant l'anxiété dans le discours par « l'absence de la présence de l'autre », les sceaux technologiques demeurent un chantier moderne toléré de l'interaction en organisation. Si le contexte entre dans le texte pour dérouler la programmation « dématérialisée » dans l'action, l'opérateur dans la fonction perlocutoire sémiotiquement parlant ne devient-il pas un sujet automate en puissance ?

C'est donc clair que le leadership transactionnel reprend ses perspectives d'une organisation scientifique du travail avec ces médiations de plus en plus inscrites dans l'automatisation. Le volet d'influence sociale avec la formule du leadership transformationnel va donc devoir se munir d'instrument de communication plus ou moins informationnel pour exister dans ces sceaux technologiques. C'est probablement le rôle des infographes de transmettre une dimension sémiotique qui échappe à l'influence de la réception et que l'émetteur n'a plus le pouvoir d'agir sémiotiquement parlant.

Cependant, une valeur éthique demeure sur le questionnement du « faux » construit sur la base de médiation technique, cherchant à influencer la réception, afin de transmettre des constructions techniques par le biais d'une tierce personne qui n'a fondamentalement pas le « design » du charisme du leader transformationnel. Cette perspective conduit aussi à conceptualiser un modèle de leadership artificiel avec des instruments de « son » et de « couleur » infographiques, produisant, du coup, un digital leader contre toute émergence de leadership contextualisé, capable de réagir à un environnement de contexte pour transformer et rendre productive l'activité des uns dans les processus des organisations.



Références Bibliographiques

- Apostel, L., *Communication et action* (Etude ne théorie de l'action), Communication and Cognition, 1979
- Austin, J. L., *Quand dire c'est faire*, Paris, Seuil, 1970
- Bar-hillel, Y., *Pragmatics of Natural Languages*, Dordrecht, Reidel, 1971
- Battestini, S., *De l'écrit africain à l'oral. Le phénomène graphique africain*, Paris, L'Harmattan, 2006
- Benveniste, E., *Problèmes de linguistique générale*, Paris, Gallimard, 1966
- Beyi, W. A., Le nouvel ordre de la communication et de la culture. Animation, Territoires Et Pratiques Socioculturelles (Revue ATPS), (17), 2020, p.23-34
- Burrell G. & Morgan G., *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Aldershot, UK: Gower, 1979
- Deni, M., « Les objets factitifs », In Fontanille, Jacques, ZINNA Alessandro (éds), *Les objets au quotidien*, Limoges, Presses universitaires de Limoges, 2005, p.79-96
- Emery, F.E. & Trist, E.L., The Causal Texture of Organizational Environments, *Human Relations*, 18, p.21-32, 1965
- Emery, F.E. & Trist, E.L., *Towards a Social Ecology*, London: Plenum Press, 1973
- Fontanille, J., « Pratiques sémiotiques : immanence et pertinence, efficience et optimisation », *Nouveaux Actes Sémiotiques*, n°104-106, 2006, p.69-70
- Fontanille, J. et Zilberberg, C., *Tension et Signification*, Liège, Mardaga, 1998
- Greimas, A.J., *Du sens 2*, Editions du Seuil, 1983.
- Grice, H., P., Logique et conversation, In : *Communication, La conversation*, 30, 1979, p.57-72
- Grice, H., P., *The Conception of Value*, Oxford University Press, 1979
- ISO 9001 version 2015
- Jousse M., 15e conférence, 1936
- Landowski, E., « Interactions (socio) sémiotiques », *Actes Sémiotiques*, n° 120, 2017.
- Maslov, A., *Motivation and Personality*, New York, NY Harper & Row Publishers, 1954
- Mayo, E., *The social problems of industrial civilization*, Boston, Harvard University Press, 1945
- Odin, R., *Les espaces de communication. Introduction à la sémio-pragmatique*, PUG, Odin, R., *De la fiction*, Bruxelles, De Boeck Université, 2000
- Parret, H., La mise en discours en tant que déictisation et modalisation, in *La mise en discours*, PARRET Hermann (dir), *Langages*, 18^e année, n°70, 1983, p.63-97
- Peirce, C. S., *Écrit sur le signe*, Paris, Seuil, 1978 (1933)
- Peirce, C. S., *Textes anticartésiens*, Paris, Aubier, 1984(1868)
- Roethlisberger, F.J. et W.J. Dickson, W.J., *Management and the worker*, Cambridge, MA : Harvard University Press, 1939
- Searle J. R., *Sens et expression. Etude de théorie des actes du langage*, Paris, Minuit, 1982
- Trist, F.E. et Bamforth, K.W, Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting, *Human Relation*, 4, p. 3-38, 1952 (1951)
- Trist, E.L., & al, *Organizational choice*, avistock Pubns, 1963
- Van der Vegt, G.S., Essens, P., Wahlström, M. et George, G., Managing risk and resilience. *Academy of Management Journal*, 58(4), p.971-980, 2015
- Whithead, A. N., *La science et le monde moderne*, Paris, Payot, 1930
- Wittgenstein, L., *Investigations philosophiques*, Paris, Gallimard, 1961

- Diarrassouba A., La perception et la communication de l'objet valeur : l'oralité dans la prose romanesque d'Amadou Koné, Thèse de doctorat, Limoges, Université de Limoges, 2015. <https://aurore.unilim.fr/ori-oai-search/notice/view/2015LIMO0004>
- Ido K., « Oralité et sémiotique : de la construction du sens à la construction sociale : cas de la sémiosis de l'excision chez les Gourounsi de Bouri », in Akofena, n°009, Vol.3, septembre 2023, p.273-282. <https://doi.org/10.48734/akofena.n009v3-23.2023>
- Kilson P. K., Pour une sémiotique de l'oralité dans Soundjata ou l'épopée mandingue de Djibril Tamsir Niane et dans Le maître de la parole de Camara Laye, thèse de doctorat, University of Alberta, 1992. <https://doi.org/10.7939/R3930P03D>