Coprésence du 3^e corps dans une Unité Mixte de Recherche

Co-presence of the third corps in a Mixed Research Unit

Laurence Gallitre

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5241>

DOI : 10.4000/communicationorganisation.5241

ISSN : 1775-3546

Éditeur

Presses universitaires de Bordeaux

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2016

ISBN : 979-10-300-0059-7

ISSN : 1168-5549

Référence électronique

Laurence Gallitre, « Coprésence du 3^e corps dans une Unité Mixte de Recherche », *Communication et organisation* [En ligne], 49 | 2016, mis en ligne le 01 juin 2019, consulté le 05 janvier 2020. URL : <http://journals.openedition.org/communicationorganisation/5241> ; DOI : 10.4000/communicationorganisation.5241

Coprésence du 3^e corps dans une Unité Mixte de Recherche

Laurence Gallitre¹

La réflexion sur le rôle du 3^e corps dans l'univers de la recherche et ses modes d'organisation s'appuie sur l'expérience vécue du chargé de communication présent au sein d'une structure mixte de recherche. Par son statut, qui n'est ni celui de l'ingénieur qui fait de la recherche, ni celui du technicien maîtrisant des savoir-faire, ni celui de l'administratif contrôlant et appliquant ou faisant appliquer les règles et les procédures, ni celui du chercheur ou de l'enseignant-chercheur, qui s'adonne à ses activités de recherche et d'encadrement des étudiants, le « chargé de communication », placé sous la hiérarchie du directeur du laboratoire occupe une place d'outsider.

Censé valoriser les activités de recherche des collègues, membres de la communauté scientifique, maillon d'une chaîne de diffusion des résultats, des prototypes innovants sur des supports multimédias internes ou externes à destination de cibles identifiées, le périmètre d'intervention du chargé de communication repose sur le plan de communication, validé par le responsable hiérarchique et représentants du personnel en conseil de laboratoire. De ce fait, le chargé de communication occupe une place unique, transversale, valorisant les résultats et productions des acteurs au nom de la structure de recherche pour laquelle il travaille. Structure de recherche, souvent représentée visuellement par un logo, officialisé par un statut juridique sous la houlette de quelques tutelles institutionnelles offrant moyens humains, financiers et matériels et proposant de répondre par des appels d'offres à une politique scientifique incitative liée aux futurs enjeux sociétaux.

Confrontés à la multiplicité des structures fédératives auxquelles la communauté scientifique doit se référer en relevant notamment le défi de répondre aux programmes d'initiative d'excellence, les « faiseurs de science » composent ou recomposent, à leur manière, les frontières de leur territoire quotidien sur lequel s'exerce le patrimoine de la recherche, soit, en premier

¹ Laurence Gallitre est ingénieur d'étude CNRS, responsable de la communication au Laboratoire de Tribologie et Dynamique des Systèmes. Elle s'intéresse aux sciences de la communication, à ses pratiques, interactions et modes comportementaux entre acteurs différenciés ; laurence.gallitre@ec-lyon.fr

lieu, au sein de l'Unité Mixte de Recherche. De ce fait, quelle que soit la taille de la structure de recherche, la question du «*Travailler mieux pour mieux vivre ensemble*» s'impose non seulement aux décideurs mais aussi aux communicants.

Positionné à l'interface des thématiques structurantes de l'Unité Mixte de Recherche, dont les acteurs sont identifiés sous le couvert de statuts diversifiés (ingénieurs, techniciens, administratifs, chercheurs, enseignants-chercheurs, personnel contractuel), confronté au mélange intergénérationnel de jeunes doctorants et encadrants expérimentés, le chargé de communication donne le pouls des échanges informationnels. Impliqué dans des logiques conflictuelles de pouvoir des aires scientifiques que s'octroient les acteurs entrant dans le jeu d'influence, son regard, qui n'est ni celui de l'expert ni celui de l'évaluateur, lui confère une distance, voire un détachement tel qu'il se voit occuper le champ de la transversalité par l'intercompréhension des échanges et des discours. Ainsi, occupe-t-il le premier rôle, subtil et risqué de rendre dicible l'indicible, visible l'invisible. À l'insu des décideurs, il concourt naturellement, par sa fonction, au développement d'un management adhocratique, renforcé par le sentiment de la confiance que les acteurs lui témoignent, par sa capacité d'adaptabilité, remettant au premier niveau l'illocutoire dans les actes langagiers, créant ainsi un nouvel espace de stabilité entre logique de pouvoirs, besoin de reconnaissance identitaire ou statutaire, gratification d'un haut degré d'expertise non seulement pour soi, mais également pour le bien-être commun. Sur ce terrain d'investigation, nous prétendons que coexiste un juste équilibre entre l'axe des actions organisationnelles, lié à la loi et l'axe des valeurs qui relie les acteurs les uns aux autres. Dans les interstices du travail quotidien de la recherche et de ceux qui l'accompagnent le fait de «*travailler mieux pour mieux vivre ensemble*» ne soulève-t-il pas bien des incertitudes, bien des doutes, bien des regrets, bien des attentes, bien des défis, bien des espoirs, bien des illusions, bien des souffrances ? C'est sans doute au cœur de ce système homéostatique que nous prétendons que se construit, se perpétue ou s'étirole le 3^e corps.

Se précise dès 2009 pour la gouvernance du laboratoire que nous étudions la volonté de *donner de la cohésion* au sein de ce système organisé en sous unités protéiformes constituées d'équipes de recherche, subdivisées en groupes de recherche, localisés dans des bâtiments sur des sites géographiques distincts, marqués par le seau de cultures et de rituels différents, portés par des acteurs qui ont construit les tranches de l'histoire du laboratoire, autant par leur apport scientifique que par leur personnalité. Nous considérerons que le laboratoire, Unité Mixte de Recherche constitue notre terrain d'investigation. Pour David Rompré (2000), la notion de système, du grec *sustēma*, signifie assemblage, composition. Tout système n'est viable que s'il peut répondre et s'ajuster aux changements qui arrivent de l'extérieur. Il peut revenir à son état initial, accéder à un autre niveau de stabilité, évoluer. Pour Christian Thuderoz (2011), le terme de «système» emprunté au sociologue-économiste Vilfredo Pareto,

puis popularisé dans les années 1940 par la théorie cybernétique, désigne un ensemble dont les parties sont interdépendantes. La réalité d'un groupement tient à la manière dont sont associées les personnes qui le composent, à la forme des relations sociales façonnée et à sa logique d'organisation. En 2011, le laboratoire se consacre à faire avancer la recherche pluridisciplinaire. Plus globalement, il développe en ingénierie la science des interfaces. Il intègre la dimension des sciences humaines et sociales appliquée aux préoccupations industrielles. Face à une forte croissance, notamment due à l'assimilation de nouveaux membres, le laboratoire encourt deux risques majeurs : une dispersion thématique et un isolement des porteurs de nombreux projets. Ainsi en va-t-il d'une Unité Mixte de Recherche qui a pris l'initiative d'engager en interne une démarche de cohésion avec ses acteurs en interaction et leurs artefacts. Si l'on émet l'hypothèse que la cohésion au travail, plus particulièrement dans un laboratoire de recherche, se fabrique en construisant et en déconstruisant les liens qui ont uni, unissent et uniront les individus, c'est en s'interrogeant sur la fabrique de ces liens, sur la manière dont ils se tissent et s'entrelacent entre les individus et les groupes, que nous cherchons à comprendre ce qui se passe à l'échelle macroscopique du système et à l'échelle microscopique interindividuelle.

En effet, comment créer des alliances collectives et interindividuelles ? Comment réinventer ensemble du sens à une action commune ? Deux enquêtes de terrain sont conduites par des étudiants au sein du laboratoire pour établir un diagnostic et un sociogramme relationnel.

Ce projet de démarche de cohésion empirique se traduit sur le plan macroscopique, d'une part, par l'existence du **3^e corps identitaire** à partir de l'organigramme relationnel et fonctionnel du laboratoire de recherche et sur le plan microscopique, d'autre part, par la perception de l'accord jouant le rôle du **3^e corps discursif** entre quatre interlocuteurs au cours d'une conversation extraite d'une réunion de travail du comité de pilotage du projet de démarche cohésion.

Le laboratoire en tant que système organisationnel: le 3^e corps identitaire

Dans un premier temps, commandité par un comité de pilotage, un diagnostic établi sur la base d'enquêtes de terrain, conduit par deux étudiants apprentis sociologues, débouche sur deux mémoires de recherche en sociologie des organisations (Garin & Schneider 2011-2012).

Les conclusions du diagnostic, présentées en assemblée générale lors de la restitution orale des travaux² menés à partir d'un échantillonnage de vingt-neuf entretiens d'une heure à une heure trente environ fait ressortir qu'il règne au sein du laboratoire un attachement réel à la liberté, œuvrant dans le sens d'un esprit entrepreneurial, oscillant entre des logiques d'esprit

² Un document de synthèse, rédigé par Stéphanie Garin et Joan Schneider, a fait l'objet d'une restitution orale des travaux en assemblée générale du laboratoire.

et d'action contradictoires exacerbées par le contexte d'une politique de la recherche incertaine. Fondamentalement, se pose la question de l'art et la manière de trouver des points d'accord ; la définition même de la cohésion ne se présentant pas comme indispensable, chacun respectant implicitement les représentations mentales de chacun.

Théorie du 3^e corps

La théorie du 3^e corps fait son apparition en sciences de l'ingénierie, plus précisément en tribologie et met en évidence les corps interstitiels, par le simple phénomène de contact ou encore, lors d'un frottement entre deux solides, par exemple. Les particules en présence, issues des deux surfaces en contact ou en frottement se retrouvent à l'interface des deux corps en contact. La théorie du 3^e corps prend donc en compte la matière située à l'interface de ces deux corps, suscitée par les échanges entre eux et leur environnement. Ceci nous rapproche de l'idée de la configuration minimaliste de deux individus en contact en situation communicationnelle.

En partant du concept du 3^e corps en tribologie transposé aux sciences humaines et sociales, ce contact qui prend forme entre des individus crée des rapprochements, des glissements, des frictions, des usures. Nous proposons de nommer par analogie ce contact interstitiel 3^e corps, phénomène en conséquence généré par les interactions individuelles qu'il produit. Nous considérons que deux personnes en contact génèrent des flux dynamiques quel que soit le canal de communication utilisé. Il se forme au fur et à mesure de la durée de vie du contact des *particules interfaciales* fabriquant – en quelque sorte – un état entre-deux émergent. Les particules constitutives de ce 3^e corps, seraient alors perçues comme négatives ou positives et généreraient, selon le moment où se produit ce contact, des phénomènes d'attraction ou de répulsion. Par extension, deux personnes en contact perçoivent ce 3^e corps par le prisme de leur subjectivité, faisant ainsi penser au scepticisme évoqué par Latour et Callon, selon lesquels «sous un même microscope, tout le monde ne voit pas la même chose». Le 3^e corps nivelle les aspérités d'une réalité apparente, s'insinue dans les interstices du comportement humain, créant, en quelque sorte un espace en soi. Comme le dit justement Maurice Merleau Ponty (1976) «L'homme est un miroir pour l'homme». Que nous raconte le miroir ? Norbert Elias (1991) nous explique que

L'on se représente bien assez souvent aujourd'hui les relations entre les hommes à peu près comme la relation entre des boules de billard : ils se heurtent et s'écartent à nouveau. Ils essaient, dit-on, un «mode d'interaction» les uns avec les autres. Mais la figure que fait apparaître cette rencontre entre individus, les «phénomènes d'interdépendance» sont tout autre chose qu'une telle « interaction » de substances, une pure addition de mouvements de rapprochement et d'éloignement. [...] L'originalité de ce phénomène d'imbrication réside en ceci qu'au cours de son déroulement chez chacun des partenaires des pensées qui n'existaient pas auparavant se forment, ou que des pensées qui existaient déjà se développent.

Norbert Elias nous livre que toute modification des relations humaines est régie par un mouvement bien précis de relations d'interdépendances entre les individus. Il obéit à sa propre loi. Selon Jean-Marie Georges (2009), la théorie du 3^e corps en tribologie repose sur un processus dynamique de matière accumulée dans le contact à l'interface entre les deux corps. Transposée au domaine des sciences de la communication, la théorie du 3^e corps, au cours d'une conversation entre un nombre restreint de locuteurs, par exemple, échantillon empirique, que nous étudierons plus loin, met en évidence le rôle du 3^e corps, issu du frottement illocutoire des termes employés dans une conversation. Nous constaterons, dans l'illustration du 3^e corps discursif, dans quelle mesure au cours d'un échange conversationnel les interlocuteurs peuvent s'accorder sans être particulièrement en phase ni entre eux, ni avec eux-mêmes. Observons à présent comment émerge le 3^e corps à l'échelle macroscopique du laboratoire.

Le laboratoire représentatif d'une communauté d'individus clusterisée

Les résultats d'exploitation d'une enquête conduite par des étudiants auprès du personnel du laboratoire représentent sous une forme cartographique les liens relationnels des membres internes à un instant *t*, à deux niveaux : en mode professionnel de travail sur projet et en termes d'affinité affective.

Les résultats traduisent à l'échelle de l'ensemble du laboratoire composé de trois cents membres, l'existence de petits agrégats d'individus regroupés sous forme de *clusters* – certains plus concentrés que d'autres – fonctionnant les uns, les autres de manière plus ou moins autonome. Le sociogramme ci-dessous (Fig. 1) schématise les relations de proximité à la fois professionnelle et affective au sein du laboratoire. Les membres se trouvent regroupés en clusters ou petits groupes (Grim & Fontanet 2013). Observons comment, selon Didier Anzieu, le petit groupe est « un lieu investi d'espoir et de menaces » (Anzieu & Martin 2000). Pour Dominique Vinck (2007), « le laboratoire constitue un dispositif protecteur de stabilisation des projets de recherche face aux aléas de l'environnement ». La notion de cartographie de réseaux permet de caractériser, d'une part, la densité de relations en définissant ainsi les frontières d'un cluster, et, d'autre part, la centralité, qui, elle mesure les relations d'un cluster à l'ensemble du réseau.

Figure 1 : Sociogramme relationnel du laboratoire clusterisé (Grim et Fontanet, 2013)

Formation d'un cluster autour d'un noyau : le leader

Figure 2 : Un cluster d'individus (Laurence Gallitre, 2013)

Si nous partons du principe que cette configuration de relations interindividuelles constitue un réseau de clusters, qui nous révèle, selon Heisenberg (1998), que «*le réel que nous construisons se détermine non selon les choses, mais selon les relations*», le modèle de base élémentaire sociométrique ci-dessous (Fig. 2) fait ressortir deux types de relations logiques entre individus que nous qualifions d'éminents ou de populaires autour d'un leader, noyau du cluster.

Un individu est considéré comme populaire lorsqu'une relation réciproque de proximité existe avec un autre individu qui reconnaît avoir la même relation de proximité, autrement dit : je reconnais comme proche celui qui me reconnaît comme proche. Un individu est éminent lorsqu'il est considéré par un autre individu comme ayant une relation de proximité unilatérale, autrement dit : je reconnais comme proche celui qui ne me reconnaît pas nécessairement comme tel.

Dans le cas de la relation logique de type populaire, c'est-à-dire engageant un lien de réciprocité entre deux individus, tels qu'un doctorant et un encadrant, par exemple, il se forme une zone cohésive enveloppant le 3^e corps, à partir d'une intention partagée sur un artefact, qui peut prendre la forme d'un travail commun sur un article scientifique, par exemple. Sans la formation de cette zone, renforcée de part et d'autre par des points de cohésion, l'artefact disparaîtrait. Nous considérons que les points de cohésion délimitent cette zone cohésive du 3^e corps relative à une relation de réciprocité entre deux individus (Fig. 3).

Figure 3 : Formation d'un 3^e corps entre deux individus
(Laurence Gallitre, 2015)

Transposé à l'ensemble des personnes constituant une organisation du travail, ce paradigme constitué de la formation du 3^e corps entre individus populaires, met au jour des cellules d'organisation opérationnelles interconnectées. Cet exemple de modélisation permet de réfléchir à la manière dont sont ordonnés les liens relationnels et comment ils peuvent faire sens en contribuant à la dynamique du laboratoire. Si, selon Heisenberg (1998), «*la réalité est un ensemble de connexions qui s'entrelacent, qui soutiennent notre vie, alors ces connexions constituent un enchaînement de relations susceptible de fabriquer du sens*». Par exemple, considérons dans le langage le mot employé comme une entité et la connexion comme le sens que l'on donne à ce mot. Il en découle, d'après Heisenberg (1998) non pas des régions d'entités mais des régions de relations. Ainsi, pourrions-nous avancer l'hypothèse que ce qui est structurant n'est ni dans le visible, ni dans le manifeste, mais dans ce qui résulte du contact et de l'effet produit. En tribologie, un système mécanique met en évidence les liaisons qui existent entre les pièces de ce système et la nécessité de voir, à l'échelle microscopique, qu'une liaison n'existe que parce qu'il y a des forces, jusqu'au point où l'adhésion devient un phénomène statique, consécutif à la mise en mouvement des pièces entre elles.

Les valeurs miroirs des individus interconnectés

Relatons à présent un temps fort d'un échange vécu à la suite d'une première rencontre avec l'un des membres sociologues du comité de pilotage et deux membres du laboratoire commanditaire de la démarche cohésion (locuteur 1 et locuteur 2). Ceux-ci introduisent à tour de rôle le laboratoire dans ses grandes lignes. Une première question du sociologue surgit : pourquoi y a-t-il manque de cohésion ? Que cherchez-vous à obtenir ? Le locuteur 1 répond qu'il s'agit de savoir ce qui peut favoriser «le travailler ensemble». La question du sens que l'on se donne le matin lorsque l'on se rend au travail est évoquée. Après quelques minutes, le locuteur 2 en vient à se poser à lui-même ses questions et confie ouvertement ses réponses comme suit : « la recherche de connaissances ; la transmission ; être avec ».

Quelques jours plus tard le locuteur 1 réalise combien dans cet instant-là, l'ego a reconnu l'alter, non pas en tant que simple collègue mais en tant qu'individu. Ainsi, un 3^e corps est-il né de cet échange entre deux individus.

Le laboratoire: une communauté de 3^e corps au pluriel

Au vu de l'organigramme fonctionnel du laboratoire de recherche, le système d'organisation du travail laisse apparaître des entités hiérarchiques ne correspondant pas toujours à la réalité. En effet, qu'il s'agisse de la direction à proprement parler, du comité de direction qui remplit des fonctions d'exécutif, du conseil de laboratoire, aux prérogatives consultatives et du conseil scientifique, organe proche de celui de la cour des sages, les responsables d'équipes ou de groupes de recherche sont pour la plupart également responsables d'enseignement, d'encadrement, aux compétences polyvalentes et endossent soit le rôle de superviseur hiérarchique soit le rôle de pédagogue, soit le rôle de négociateur, soit celui de conseiller, voire de conseiller. Cette modulation comportementale induit des postures et contraintes d'adaptabilité permanente en prise directe avec des injonctions contradictoires, où le jeu collectif se heurte au «Je» individuel. Dans cette forme de vie intra, les frontières structurelles risquent autant de se fragiliser que de former une carapace. Par conséquent, les relations individuelles engendrent soit des complicités renforcées, soit des frictions, laissant leurs empreintes, tissant les fils du tissu social qu'est le laboratoire brodé aux points de cohésion ou points de ruptures. C'est à cet endroit que le 3^e corps, sous-jacent, fait surface. Quels sont donc – comme le suggérait l'interactionniste Erving Goffman (1922-1982) – les processus qui amènent les individus à percevoir, penser, interagir, agir comme ils le font, lorsqu'ils cherchent à coopérer en tant qu'acteurs du système ?

Les quatre piliers structurant la vie socioprofessionnelle du laboratoire

Au-delà des missions que chacun tâche d'accomplir pour faire avancer la recherche pour certains ou pour l'accompagner pour d'autres, lisible au

regard de l'organigramme, nous prétendons que quatre piliers structurent le laboratoire pour le maintien de sa pérennité.

- Les **atouts** mettent en évidence les intérêts individuels et collectifs, les langages spécifiques à chaque domaine scientifique comprenant des recoupements interdisciplinaires, les cultures introduisant des notions de diversité et de complémentarité, les rites reflétant les coutumes et habitudes internes ;
- Les **motifs** qui se concentrent autour des missions plus ou moins motivées en fonction de l'autorité exercée ou subie, de l'objectif défini, de la stratégie d'action implicite ou explicite, du besoin de visibilité, du sentiment d'utilité ;
- Les **moyens** humains, techniques, financiers, les procédures, règles administratives et dispositifs technologiques, les outils et supports d'information permettant de gérer la communication ;
- Les **leviers** qui se situent au centre de la vie du laboratoire tels que les réunions, rencontres, échanges au coin café ou près du photocopieur, séminaires internes concourant à l'animation scientifique, suscitant des interactions grâce à la présence des individus, leur implication, leur rapprochement ou leur éloignement dans une ambiance de travail que l'on s'efforce de rendre vivable, ne serait-ce que par convention sociale.

L'intérêt de restructurer ainsi ce qui sous-tend la vie du laboratoire nous rapproche des travaux en sociologie des sciences de Bruno Latour qui redéfinissent *de quoi sont faites les relations et finalement sur quoi repose la société et [...]* d'analyser les axes le long desquels s'effectuent les associations (Borraz 1990).

Les marqueurs identitaires d'un individu à l'autre

Suite aux conclusions du diagnostic établi par les étudiants, dès lors qu'il s'agit d'utiliser la diversité des thématiques, des statuts, des genres et des cultures comme un ciment, nous en déduisons qu'il existe des *marqueurs identitaires* caractérisant un type de comportement générateur ou non de cohésion interne au laboratoire. Ces marqueurs, qui identifient chaque individu acteur d'une mission au sein du laboratoire, sont les suivants : le degré d'expertise ou de compétence, la reconnaissance statutaire, le positionnement à tendance soliste ou altruiste. Selon les multiples combinaisons de ces marqueurs identitaires, pour un ou plusieurs individus, il en ressort des générations de 3^{es} corps favorisant ou entravant la cohésion au sein du laboratoire. Or, si l'on considère que ces *marqueurs* jouent un rôle insigne sur le phénomène de cohésion/décohésion, il se pourrait que ceux-ci dépendent eux-mêmes de trois facteurs :

- la *répartition des individus dans le laboratoire* se traduisant par la diversification de genre, d'âge, de statuts, de type d'expertise ou compétence, de positionnement hiérarchique ;

- la *distance des individus* les uns par rapport aux autres se traduisant par le type d'échange professionnel, le degré d'affinité affective et d'insertion dans le laboratoire ;
- le *nombre d'individus* créant un flux plus ou moins fluide d'entraînement dynamique ou d'inertie sur des artefacts communs.

Si l'on considère à présent qu'en situation de communication deux individus (A et B) entrant en contact, expriment en ligne dominante, l'un de ces marqueurs identitaires, il en résulte un 3^e corps positif ou négatif, avec un effet de cohésion ou de compétition, issu des combinaisons suivantes, comme le montre la figure 4 ci-dessous, ce qui donne, par exemple :

Combinaison 1 - A : reconnaissance statutaire + B : reconnaissance statutaire = 3^e corps négatif ou positif

Combinaison 2 - A : expertise + B : reconnaissance statutaire = 3^e corps positif

Combinaison 3 - A : reconnaissance statutaire + B : positionnement solo = 3^e corps négatif

Figure 4: Dyades de marqueurs identitaires dominants
(Laurence Gallitre 2015)

Ce modèle d'échantillonnage révèle toute la complexité du maillage interpersonnel et intergroupe à l'échelle macroscopique du système d'organisation du travail dans un laboratoire de recherche. Ainsi, Christian Thuderoz (2011) évoque la situation de l'interaction individu/individu, qui, « *si elle se trouve en péril, ne met pas pour autant en danger le groupe* ».

Par conséquent, si l'on considère que la combinaison de ces marqueurs identitaires favorise plus ou moins la cohésion, il se crée au niveau des interactions individuelles des transferts d'empathie qui peuvent être fugitifs ou pérennes selon la qualité et l'intensité du contact établi à partir des marqueurs identitaires en ligne dominante.

Le 3^e corps discursif: perception de l'accord dans un extrait conversationnel à quatre locuteurs

Au sein du laboratoire de recherche se développe un vivier d'idées émergentes, fécondes, avortées. Dès lors que les projets s'ébauchent, les interactions groupales et interpersonnelles intéressent aux points de rencontre des dynamiques sociales et communicationnelles. Dans les fragments de discours ou de récits des réunions de travail se fabrique l'accord oral. Acte de langage, comment se caractérise-t-il, comment est-il perçu par les locuteurs ou les acteurs extérieurs au discours ? À l'interface d'une analyse sémantique et acoustique, nous tâcherons de comprendre dans la pratique discursive d'une étude de cas d'un extrait conversationnel de cent douze secondes à quatre locuteurs, comment se caractérise l'accord et ce qu'il nous révèle en réalité. Taylor et Robichaud (2004) considèrent que pour qu'une interaction puisse se développer entre les membres d'une organisation il est nécessaire que ces derniers élaborent un texte, c'est-à-dire un langage partagé qui leur permette de poursuivre leur relation. Selon ces chercheurs, c'est bien la conversation, par sa capacité à produire une orientation mutuelle du comportement des acteurs en interaction, qui est première dans la production de l'organisation (Taylor et Robichaud, 2004).

C'est au cours des années 1970-1980 que les chercheurs en sciences sociales (Dominique Vinck 2007) se penchent sur la fabrication des connaissances scientifiques en allant observer de près, sur le terrain, comment ils interagissent au sein des laboratoires. Ils constituent des espaces de confrontation langagière où s'opère la naissance de projets, de telle sorte que la construction solidaire d'un sens caractérise l'activité sociale dans un environnement de travail ordinaire. Concrètement, en partant du principe que si les interactions supposent, comme préalable, un contact dynamique entre au moins deux corps, l'accord qui se situe entre deux contacts renvoie aux domaines des interactions communicationnelles. Notre étude porte sur l'accord en train de se faire dans un extrait conversationnel de statut, d'âge, de genre, de vécu différent. Qu'existe-t-il en périphérie de l'accord dans l'oralité, quelles formes revêt-il, quels en sont les caractéristiques et les effets produits ? Comment l'accord dans sa perception cognitive et émotionnelle s'infilte-t-il dans l'acte langagier, à travers quels types d'imbrications, d'ajustements, de chevauchements, de négociations avec soi et les autres, de rires, de pauses et de silences ?

En prenant comme point d'appui le 3^e corps dans le langage oral appliqué à l'accord, notre attention se porte sur sa fabrique en situation conversationnelle à partir de l'extrait conversationnel comme cas d'étude. Nous confrontons ce qui est dit, entendu et perçu, soit le verbale et le paraverbal, convoquant à ce titre deux registres d'analyse des tours de parole : le cognitif (décryptage sémantique) et l'émotionnel (analyse acoustique de la voix). Nous soulignons d'ailleurs, pour ce deuxième registre, que « L'étude de l'émotion dans les

organisations n'est plus un phénomène nouveau et les contributions aux débats sur l'émotion dans les organisations sont nombreuses. Il existe des études qui consacrent la reconnaissance de l'émotion comme un principe indispensable de la vie organisationnelle » (Teneau 2014 : 22).

Par le choix de l'analyse de l'extrait conversationnel comme éléments de corpus, nous adoptons une démarche de type ethnographique sur la base d'une interprétation « naïve » des résultats issus du décryptage sémantique et de l'analyse acoustique des profils vocaux correspondant aux cinquante-neuf tours de parole de cet extrait au cours duquel se fabrique l'accord. L'intérêt consiste à démonter les pièces constitutives de la machinerie de l'accord pour apporter quelques éléments de compréhension des usages discursifs et des prises de décision qui s'en suivent, illustrant ainsi, sur le plan microscopique, dans le domaine du langage, le rôle fondamental du 3^e corps.

L'extrait de conversation étudié est issu d'une réunion de travail comprenant six participants. Quatre d'entre eux discutent sur la remise ou non par deux étudiants présents d'un travail à mi-parcours de l'enquête de terrain à conduire pour dresser un diagnostic sur la cohésion au laboratoire ; deux étudiants, un enseignant-chercheur, un directeur de recherche émérite pour la partie encadrement de projet, un ingénieur de recherche et une chargée de communication pour les commanditaires sont présents à cette réunion.

Caractérisation de l'accord dans un échange conversationnel : le cas du 3^e corps discursif

Nous allons étudier comment dans la perception générale du discours une sorte de déterminisme entre en scène, porté par la mécanique d'un objectif à atteindre, rythmé par plusieurs intentions que l'émotion démasque : « Notre perception est une reconstruction choisie » (Boulez, Changeux, Maunoury 2014 : 116)

Transcription chronologique de la conversation à quatre locuteurs Cinquante-neuf tours de parole (Laurence Gallitre 2015)

N° Tour de parole	Texte
1	ça faudra qu'on en discute
2	Voilà
3	du rapport intermédiaire
4	Oui
5	parce que pour eux ça ça correspond pas à grand chose en termes universitaires
6	Voilà et
7	D'accord. Non Mm
8	il faut pas se rajou...
9	ouai

10	du boulot.....euh.....se faire un truc...euh euh du boulot qui vient parasiter le euh
11	Si, si y soutiennent, si y soutiennent en
12	Voilà
13	Voilà
14	Voilà
15	Juin ils s'ront dans la phase d'écriture euh.. D'analyse...donc c'est...
16	Donc ça va pas
17	Voilà
18	Donc, il faut le caler avant ?
19	Non, mais ou y faut s'dire, bon un p'ti truc de synthèse...mais
20	ou une réunion, ça peut être une réunion, hein ?
	Mm, Mm (à peine audible)
21	un peu spontanément dans l'suivi
22	Ouais on peut on peut mettre plutôt un comité d'pilote
23	Donc un comité d'pilote....Voilà
24	pilote et d'présentation orale plutôt qu'un rapport écrit... parc'que mai c'est... euh...pile ...le ..
25	D'accord.....OK.....Donc
26	Voilà
27	Donc
28	d'accord...
29	...et c'est la grosse déprime, alors si en plus on leur demande d'écrire
	RIRES
	CHUCHOTEMENTS (sauf L)
30	Ouais
31	à c'moment là...c'est euh...
	RIRES Stop
32	non mais de présenter simplement, parce que ch'pense qu'y aura p'être aussi des réajustements à faire a ce moment là
33	D'accord
34	Non, mais si c'est
35	si c'est une restitu...
36	une réunion dédiée pour ça de restitution quoi
37	si on dit, tu vois, on remplace rapport d'étape synthétique par restitution intermédiaire ca m'paraît...
	BROUHAHA
38	OK, OK
39	restitution intermédiaire ...donc, calée quand, alors, du coup, fin avril...
40	début avril ou fin
41	fin, fin avril ça pourrait être quelque chose de l'ordre de..de..normalement le terrain est bouclé
42	Fin avril

43	c'est histoire de dire une restitution sur le terrain mais de façon orale parce que y'aura.....c'est mai...mais va être la grosse partie du trav
44	Donc on appelle ça restitution orale
45	Restitution orale
46	OK
47	parce qu'après ce s'rait d'faire un point en fait sur là où... là où on en est en fait dans notr'recherche
48	Mm, Mm, Mm, Mm
49	Donc, du coup, dernière semaine d'avril....
50	OK
51	voilà
52	ben j'ai plus rien à dire
53	Super
	LONG SILENCE
54	bi...bi...bil...bilan d'terrain
55	Oui Bilan d'terrain ...ah, y faut savoir comment on l'appelle
56	Non, non, mais ...restitution orale, c'est très bien
57	Bon voilà
58	ju...juste pour ...euh... préciser
59	Oui c'est pour voilà pour pas mélanger les mots

Un questionnaire³ auprès de trente et une personnes interrogées dans le milieu de la recherche, n'ayant pas participé à la conversation enregistrée, portait sur les trois questions suivantes à l'écoute de l'enregistrement.

1^{re} question : à quel moment percevez-vous un accord ?

2^e question : indiquer et qualifier différents types d'accord perçus

3^e question : que percevez-vous d'autre ?

L'analyse des réponses a permis :

de repérer le/les moments où l'accord est/sont majoritairement perçu(s) à l'écoute de l'enregistrement

Résultats : un premier accord est majoritairement perçu par le mot «ok» prononcé par un locuteur. Il est précédé du mot «d'accord» ;

Un deuxième accord est majoritairement perçu par le mot «ok» prononcé par le même locuteur. Il confirme la décision sur le choix de faire une «restitution orale» prononcé juste avant.

Remarque : l'accord sur la date retenue n'est pas majoritairement perçu comme un accord.

³ **Tranche d'âge** : 14 pour les 20-30 ans, 7 pour les 31/40ans, 2 pour les 41-50 ans, 8 pour les 51 ans et plus – **Statut** : 13 chercheurs ou enseignants-chercheurs/9 étudiants/9 autre personnel – **Genre** : 15 femmes/16 hommes.

**Résultats du questionnaire sur la perception de l'accord dans la conversation auprès de
31 candidats volontaires issus du milieu de la recherche
(Laurence Gallitre, 2015)**

N° Candidat	À quel moment percevez-vous un accord ?						
N° 1	00.09	00.21	00.37	00.49	01.20	01.33	01.40
N° 2	00.01	00.09	00.21	00.40	01.01	01.24	01.50
N° 3	00.07	00.32	00.45	01.06	01.25		
N° 4	00.02 00.46 01.29	00.04 00.55 01.37	00.06 00.59 01.44	00.17 01.06 01.45	00.26 01.11 01.46	00.31 01.23	00.40 01.24
N° 5	00.06	00.50	01.24				
N° 6	00.07	00.40	00.51	01.03	01.24	01.34	01.41
N° 7	00.08	00.20	00.30	00.44	01.00	01.24	01.50
N° 8	00.46	01.24	01.36	01.48			
N° 9	00.03	00.42	01.24	01.34	01.50		
N° 10	00.02	00.07	00.16	00.17	00.41	01.26	01.37
N°11	00.04	00.07	00.11	00.19	00.39	01.02	01.10
N°12	00.32	01.02					
N°13	00.08	00.22	00.55	01.09	01.24	01.35	01.49
N°14	00.03	00.33	00.59	01.11	01.24	01.34	
N°15	00.36	00.50	01.03	01.25			
N°16	01.07						
N°17	00.07	00.41	01.00	01.25	01.33	01.50	
N°18	00.04	00.16	00.20	01.01	01.06	01.24	01.33
N°19	00.08	00.40	01.28				
N°20	00.02 01.00	00.07 01.30	00.16 01.35	00.20	00.30	00.34	00.40
N°21	00.02	00.20	00.31	00.31	00.50	01.13	01.35
N°22	00.22	00.41	00.56	01.36	01.51		
N°23	00.07	00.37	01.25	01.33			
N°24	00.07	00.40	01.23	01.30	01.40	01.50	

N°25	00.02	00.06	00.07	00.15	00.16	00.30	00.33
	00.39	00.40	00.41	00.42	00.44	00.50	00.59
	01.06	01.23	01.24	01.29	01.37	01.44	01.48
N°26	00.02	00.03	00.06	00.17	00.28	00.30	00.33
	00.38	00.40	00.45	00.50	00.59	01.01	00.59
	01.25	01.29	01.33	01.45	01.47	01.49	01.24
N°27	00.34	01.02	01.25	01.39			
N°28	00.35	01.40					
N°29	00.36	01.11	01.50				
N°30	01.06						
N°31	00.06	00.38	00.49	01.05	01.23	01.32	01.48

de caractériser la perception de l'accord et d'en dresser une représentation cartographique comme ci-dessous :

Figure 5: Représentation cartographique des résultats du questionnaire à propos de la perception de l'accord (Laurence Gallitre 2015)

Cette **représentation cartographique** met en évidence le rôle primordial du vocabulaire employé et l'ambivalence de l'accord. Elle montre que l'accord oral est lié :

- à une ambiance et contexte de travail,
- à la nature de l'accord,
- au style de l'accord,
- au rôle de l'accord.

L'exemple particulier de l'accord dissonant :

La dissonance, comme en musique, se produit pas l'ajout d'une note étrangère dans un accord, qui crée une telle tension que l'auditeur éprouve le sentiment que l'on ne peut pas terminer là-dessus, si bien qu'un autre accord vient résoudre cette tension pour corriger (locuteur L) cette anticipation contrariée (locuteur B).

Dans notre extrait «bilan de terrain» (locuteur B) est une dissonance. Pour résoudre cette tension illocutoire, on revient au terme «restitution orale» (Locuteur L). On aime être en situation de dissonance pour se mettre en survie et se sentir sauvé en retrouvant l'expérience positive déjà vécue.

En tribologie, on part du principe qu'un matériau se comporte différemment selon ses propriétés. C'est d'autant plus vrai qu'un matériau se distingue d'une matière. En effet, un matériau est un comportement de matière. Par exemple, si j'appuie avec mon crayon (tour de parole 1, locuteur L) sur un morceau de pâte à modeler (tour de parole 2, locuteur B), j'obtiens une empreinte, qui marque que la trajectoire est décalée par rapport à l'état initial de la pâte à modeler. Par analogie, si nous mettons l'accord oral en perspective dans la construction discursive, au rythme des tours de parole successifs des locuteurs, se nichent les formes interstitielles d'un accord, expression de l'empreinte d'une intention.

Nous observons que ce sont les procédés langagiers qui constituent le fondement de l'organisation elle-même, ce qui rejoint la théorie de James R. Taylor⁴, selon laquelle, l'organisation se construit par la relation, l'échange conversationnel. Le structuralisme sémiotique d'Algirdas Julien Greimas met en avant, lui également, le fait que ce sont les relations entre les concepts et non les concepts eux-mêmes qui donnent sens au discours formel. Ainsi, le vaste champ sémiologique au sein du système discursif, constitué de mots et petits mots hétérogènes, qui se cherchent, sans signification apparente se retrouvent-ils nécessairement reliés entre eux par la syntaxe, qui réactivent l'intention du locuteur. Citons dans notre extrait par exemple :

« **Ouais...Ouais Non, mais** de présenter simplement, parce que ch'pense qu'y aura *p'être* aussi des réajustements à faire *D'accord ... Non, mais si c'est*, si c'est une restitution *Donc vraiment une réunion* dédiée pour ça *de restitution* ».

4 James R. Taylor, « La dynamique de changement organisationnel une théorie conversation/texte de la communication et ses implications », *Communication et organisation* [En ligne], 3 | 1993, mis en ligne le 26 mars 2012, URL : <http://communicationorganisation.revues.org/1619>

Dans cette recherche formelle de logique verbale, rien n'est ni tout à fait vrai, ni tout à fait faux, mais à la fois vrai et faux ou à la fois faux et vrai. Ainsi à l'endroit où les choses peuvent se faire ou se défaire, peuvent se dire ou se dédire, s'opère formellement une seule et unique intention : la recherche d'un accord. Michèle Grosjean (1995 : 39-40) qui a longtemps étudié les contextualisations vocales en situation de travail précise que « Le fait de pouvoir disposer de corpus diversifiés d'échanges langagiers en situation de travail devrait permettre d'enrichir la conception du rôle de la prosodie comme force illocutoire des actes de langage et favoriser la compréhension des fonctions métadiscursives et lever l'ambiguïté d'un contenu sémantique donnant lieu à malentendu. ».

À partir de cet extrait confronté à une représentation cartographique de la perception de l'accord oral, nous pouvons en conclure que l'accord se fabrique non seulement dans le contexte d'une ambiance propice à son avènement mais également dans un espace temporel, un rythme, dans un registre à la fois cognitif et émotionnel, favorisant une dynamique d'action entraînant un changement d'état individuel et collectif. Gino Gramaccia (2001 : 193) évoque à juste titre que « l'acte illocutoire concerne la manière dont doit être compris ce qui est énoncé. Il vise à transformer la relation ».

Il semblerait que lors d'une conversation, l'accord oral textuel et prosodique constitue un outil de rhétorique du dire pour susciter l'agir. La fabrique de l'accord en train de se faire dans le cours du récit d'une conversation ne servirait que l'objectif prédéterminé de parvenir à quelques microdécisions, coûte que coûte. De ce fait, l'accord serait en quelque sorte « contraint » pour dissiper les risques de conflit potentiel entre les interlocuteurs, protagonistes de l'acte du faire qui en résulte. L'accord ne serait, en ce cas, qu'un outil du langage pour formaliser une intention préméditée.

De l'accord apparent vers l'accordance réelle

En complément des propriétés définies par Dominique Vinck (2007) rappelées ci-dessous, nous allons étudier comment l'analyse acoustique des profils vocaux des interlocuteurs interviennent dans la fabrique de l'accord et comment les résultats croisés avec le sens du texte montrent que la voix émotionnelle offre une grille de lecture du discours intrinsèque : « A tout moment, la voix reflète l'état d'âme du locuteur, car elle est à la fois dedans et dehors » (Zei Pollermann 2012 : 15).

Propriétés théoriques de l'accord décrites par Dominique Vinck (2007)

- 1- L'accord est affirmé par le langage verbal, paraverbal, non verbal
- 2- L'accord est immanent à la situation
- 3- L'accord est local
- 4- L'accord est indépendant et factuel
- 5- L'accord est un produit de reconnaissance locale

- 6- L'accord est indépendant de l'action
- 7- Il a une dimension collaborative
- 8- Il produit un résultat
- 9- Il est déterminé par des séquences d'accord et de désaccord observables empiriquement
- 10- L'objectivité résulte de l'accord

L'accordance : substrat du 3^e corps discursif

Observons à présent (fig. 6) comment le rôle du registre émotionnel dans la perception de l'accord, à partir des résultats d'analyse de six paramètres acoustiques pertinents correspondant aux tours de parole, retrace le fait que des amplitudes variables d'un individu à l'autre sont possibles sans pour autant perturber l'accord. Ceci tend à prouver que « [...] La cohésion repose sur des tactiques d'ajustement relationnel, des processus conventionnels implicites » (Gramaccia 2001 : 256).

Figure 6 : Profils vocaux : évolution des tours de parole chronologiques des quatre interlocuteurs de la conversation (Dianora Corsini, sous la direction de Dr Branka Zei Pollermann Vox Institute Genève)

Une analyse des profils vocaux des quatre interlocuteurs au cours de la conversation partir des six paramtres : fluidit, dbit, volume, tendue hauteur, modulation, hauteur mdiane confronte au dcryptage smantique des tours de parole permet de dduire, comme le souligne Herman Parret que « *La voix nst quun inter-corps qui rassemble deux sujets dans lambiance du mme sensible* » (Parret 2002 : 143), ce qui peut se traduire par le fait que :

- laccord en situation conversationnelle constitue un outil de rhtorique, cl de vote de lchange, au profit dune dynamique relationnelle et du sentiment daccomplissement collectif plutt que lempreinte dune dcision commune ;
- le «substrat» du discours cst--dire, ce qui est concentr dans les formes du «dire» relve de trois tats motionnels. Lorsque le registre cognitif rejoint le registre motionnel, ces trois tats (stable, optimum, minimum) voquent une forme d«accordance» se rapprochant en quelque sorte de laccord parfait en musique, avec, en note dominante ltat stable.

Confrontation dune slection de profils vocaux comportant six paramtres les plus gaux entre eux avec le dcryptage smantique

Interprtation 1 : Le substrat accordant - tat stable (contenu rel de laccordance)

Tour de Parole	Profil vocal	S��mantique du profil vocal comportant les six param��tres les plus ��gaux entre eux
10	M4	du boulot...euh...se faire un truc...euh euh du boulot qui vient parasiter le euh
19	M8	Non mais ou y faut s��dire, bon un p��ti truc de synth��se...mais
30	L12	Ouais
32	L13	D��accord
34	B12	Si c��est une r��union
54	B18	bi...bi...bil...bilan d��terrain
Trois interlocuteurs s��expriment : L��interlocuteur M joue le r��le de mod��rateur et avance le fait qu��il vaut mieux ��viter une surcharge de travail et qu��une synth��se conviendrait L��interlocuteur L joue de r��le d��animateur en employant deux mots outils, marqueurs d��une dynamique discursive : «ouais» «d��accord» L��interlocuteur B joue le r��le de d��cideur en concluant par une microd��cision h��sitante : si une r��union a lieu, il s��agit de faire un bilan de terrain		

Interprétation 2 : Le substrat accordant - état optimum (dissonance)

Tour de Parole	Profil vocal	Sémantique du profil vocal dont le cumul des six paramètres est le plus élevé
17	M7	voilà
33	B11	d'accord
34	B12	non, mais si c'est
54	B18	bi...bi...bil...bilan d'terrain
Deux interlocuteurs s'expriment : L'interlocuteur M joue le rôle de modérateur avance le fait qu'il convient de s'entendre L'interlocuteur B joue le rôle de décideur après avoir entendu l'accord de son alter et l'accord de son ego marquant une dissonance, tension langagière, puis une résolution avec une micro-décision hésitante : il s'agit de faire un bilan de terrain.		

Interprétation 3 : Le substrat accordant - état minimum (intention d'accord)

Tour de Parole	Profil vocal	Sémantique du profil vocal dont le cumul des six paramètres est le moins élevé
27	L10	donc
50	L23	OK
30	L12	Super
Un interlocuteur s'exprime : L'interlocuteur L joue le rôle d'animateur synthétique et gratifiant par l'emploi de trois mots outils «donc» «ok» «super» permettant d'avancer dans la logique discursive, de confirmer une décision commune et de remercier les interlocuteurs en par un mot valorisant et positif.		

Nous pouvons en conclure qu'il existerait, par la présence d'une stabilité émotionnelle dans le discours, un **phénomène d'accordance réelle** entre les interlocuteurs, celui-ci distinct de **l'accord perçu apparent**.

La figure 7 ci-dessous illustre pour deux individus en conversation l'accord avec soi (étape 1) et l'accord avec l'autre que soi (étape 2) créant par un phénomène vibratoire (étape 3) un mélange identitaire de soi et de l'autre (étape 4) pour produire un **nouvel état sublimé** du soi **avec** l'autre (étape 5).

Figure 7 : Modèle d'un substrat accordant conversationnel entre deux individus en situation d'accord (Laurence Gallitre, 2015)

Gino Gramaccia dans la théorie de l'illocutoire organisationnel qu'il propose, nous explique que Bruno Latour (1987) évoque le relativisme dans le sens où il s'agit d'apprendre à établir des relations, à construire des équivalences, à passer par transformations d'un point de vue à l'autre. Vincent Descombes (2013) nous révèle aussi que la question identitaire renvoie à la notion d'immuabilité, d'uniformité, supposant une harmonie, une cohérence, une cohésion, se construisant et se déconstruisant dans une zone d'incertitude inscrite dans le tissu social mouvant.

Par la confrontation de l'analyse acoustique des profils vocaux des interlocuteurs avec la sémantique, nous observons donc que la fabrique de l'accord repose davantage sur l'intention de **faire dire l'accord**, celui-ci pouvant d'ailleurs dévier de sa trajectoire initiale. Nous constatons ainsi que l'accord apparent dans les formes du dire d'un échange conversationnel convoque le registre émotionnel, qui, grâce à l'étude du profil vocal émotionnel et des paramètres acoustiques des profils vocaux des interlocuteurs, révèle le substrat du discours. Cette «substantifique moelle» correspond au 3^e corps discursif, caractérisant, de ce fait, l'accordance réelle entre les interlocuteurs.

En conséquence, nous pouvons conclure qu'à l'échelle macroscopique du système organisationnel comme à l'échelle microscopique d'un extrait conversationnel, le 3^e corps positif, s'il se reproduit et se recopie régulièrement entre d'autres paires d'individus, insufflé une dynamique telle qu'une cohésion sociale devient possible.

Enfin citons quatre caractéristiques qui définissent ce 3^e corps :

- il est unique et distinct des deux individus en contact : pierre angulaire du système organisationnel ou clé de référence dans un échange conversationnel ;
- il est façonné par l'environnement extérieur, par le contexte et le moment d'une situation de communication ;

- il évolue avec une vie qui lui est propre, pendant et après le contact entre deux individus et se transforme en substrat organisationnel ou communicationnel ;
- il se ressent comme phénomène sensoriel dans le cerveau limbique et incite à interagir.

En conclusion, si l'on conçoit que dans un laboratoire, le nombre d'interactions entre personnes suscite un nombre tout aussi considérable de 3^e corps cohésifs, ceux-ci tendent alors naturellement à une certaine autonomie. Les interactions entre deux corps : individu/individu, individu/groupe ou groupe/groupe reposant sur un projet porteur pour le système et portant pour les individus entraînent un maillage d'interactions de 3^e corps clusterisés par des marqueurs identitaires ou des signes du discours. Ainsi, pouvons-nous déduire que ce ne sont pas tant les individus ou groupes d'individus qui transforment le système, mais plutôt les 3^e corps co-présents, reproductibles, constituant une nouvelle forme de coopération et de gouvernance adhocratique.

Conclusion générale

Dans le milieu de la recherche, un nouveau mode de gouvernance ne consisterait-il pas à préconiser des formes autoréglées et semi-organisées comportant un vivier de 3^{es} corps positifs au profit d'une meilleure cohésion sociale ? L'un des nouveaux modèles ne serait-il pas de tendre vers un système où l'organisation managériale aurait pour mission principale de décider par la conciliation et d'animer par la motivation ? La fiabilité d'un tel nouveau système dans le domaine de la recherche reposerait, en ce cas, sur l'apprentissage d'une prise de conscience des interactions communicationnelles. L'organisation du travail dans un laboratoire de recherche réinventerait un nouveau paradigme du « vivre ensemble », sur le point d'éclore, grâce à la mise au jour de la coprésence de 3^e corps.

Remerciements

Denis Cerclet (CREA/EVS, Lyon) pour ses commentaires judicieux.

Marie Chaze (LTDS, Ecully) pour m'avoir invitée à aller au bout du chemin.

Franck Dahlem (LTDS, Ecully) pour m'avoir ouvert les yeux et l'esprit.

Jean-Marie Georges (†) (LTDS, Ecully) pour m'avoir élevée à un autre rang.

Gino Gramaccia (MICA, Univ.Bordeaux) pour un premier "tiers-lieu" gagnant.

Denis Mazuyer (LTDS, Ecully) pour m'avoir permis d'avancer seule dans le brouillard.

Joël Perret-Liaudet (LTDS, Ecully) pour m'avoir tendu une main anonyme.

Branka Zei Pollermann et Dianora Corsini (Vox Institute, Genève) pour la pertinence de leurs outils d'analyse et leur gentillesse.

BIBLIOGRAPHIE

ANZIEU D., MARTIN J. Y., *La dynamique des groupes restreints*, PUF, 12^e édition, 2000.

BERNOUX P., *Sociologie du changement dans les entreprises et les organisations*, éditions du Seuil, 2004, p. 48.

BORRAZ O., « La science est-elle une sociologie ? À propos des travaux de B. Latour et M. Callon » in *Politix*, 1990, vol. 3, n° 10-11, p. 135-144.

BOULEZ P., CHANGEUX J.-P., MAUNOURY P., *Les neurones enchantés. Le cerveau et la musique*, Odile Jacob, 2014.

CERCLET D., « Le terrain en sciences sociales : la contradiction à différentes échelles », coord. Guy B., *Troisièmes ateliers sur la contradiction*, École nationale supérieure des Mines de Saint-Étienne, 2013.

ELIAS N., Avant-propos de Roger Chartier, *La société des individus*, Fayard, 1991

GARDERE E., GRAMACCIA G., « Anthropologie des petits groupes : de Lewin à Midler. Une brève histoire de la coopération dans les collectifs restreints », *Coexister dans les mondes organisationnels*, dirs. Gardere E., Gramaccia G., Paris : L'Harmattan, col Communication des organisations, 2003.

GARFINKEL H., *Studies in Ethnomethodology*, rééd., Polity Press, Cambridge, 1984.

GARIN S., *Le projet «cohésion» du laboratoire de Tribologie et Dynamique des Systèmes : science-fiction ou science en action pour dépasser les frontières ensemble ?* Mémoire de recherche dans le cadre du Master 1 de sociologie, sous la direction de Bruno Milly, Université Lumière Lyon 2, 2011-2012.

GEORGES J. M., « Les contradictions d'un contact », coord. Guy B. *Ateliers sur la Contradiction*, Premières Rencontres Nationales, École nationale supérieure des Mines de Saint-Etienne, 2009.

GOFFMAN E., *La mise en scène de la vie quotidienne*, 1^{re} éd. 1956, Paris, Minuit, 1973.

GRAMACCIA G., *Les actes de langage dans les organisations*, Paris, L'Harmattan, 2001.

GRAMACCIA G., « La coprésence sociale : un objet émergent en communication des organisations », [En ligne] in *Communiquer*, n° 13, 2015 [Page consultée le 8 août 2015], disponibilité et accès <http://communiquer.revues.org/1479>

GROSJEAN M., « Contextualisations vocales en situation de travail, Dire et Faire au travail », in *Connexions*, n° 75, p. 27-42, 1995.

GRIM T. FONTANET M., *Enquête de cohésion interne pour le Laboratoire de Tribologie et Dynamique des Systèmes*, Rapport n° 1305006, EMLYON Junior Conseil, 2013.

GUERIN V., FERBER J. (2009), *Le monde change... et nous ? Clés et enjeux du développement relationnel*, Lyon, Éditions de la Chronique Sociale, p. 153.

HEISENBERG W., *Philosophie, le manuscrit de 1942, introduction et traduction de Catherine Chevalley*, Ed. du Seuil, 1998.

LATOUR B., *La science en action. Introduction à la sociologie des sciences*, Paris, La Découverte, 1987.

MAZUYER D., *Le troisième corps en tribologie*, Exposé séminaire conjoint LTDS/CREA, Bron, 2014.

MERLEAU-PONTY M., *Phénoménologie de la perception*, Gallimard, Coll. Tel (n° 4), 1976.

MORENO J.-L., *Fondements de la sociométrie*, Paris, PUF, 2e édition, 1970.

PARRET H., *La voix et son temps*, Ed. De Boeck Université, Bruxelles, 2002.

ROMPRE D., *La sociologie. Une question de vision*, Presses Université Laval, 2000.

SCHNEIDER J., *La lutte pour l'autonomie. Une reconstruction des formes d'intégration dans un laboratoire public de recherche scientifique*, Mémoire de recherche dans le cadre du Master 1 de sociologie, sous la direction de Bruno Milly, Université Lumière Lyon 2, 2011-2012.

SCHÜTZ A., *Le chercheur et le quotidien*. Collection Société, librairie des Méridiens Klincksieck, Paris, 1987.

TAYLOR J.-R., ROBICHAUD D., «Finding the organization in the communication : discourse as action and sensemaking», in *Organization*, 2004, vol. 11, n° 3, p. 395-413.

TARDE Gabriel, *Les Lois de l'imitation*, Editions Kimé, 1890.

TENEAU GILLES, *Empathie et compassion en entreprise*, ISTE éditions, 2014.

THUDEROZ C., *Clefs de sociologie pour ingénieur(e)s*, Presses polytechniques et universitaires romandes, 2011, p. 29-238.

VINCK D., *Sciences et société : sociologie du travail scientifique*, Armand Colin, 2007.

WOLTON D., *Informé n'est pas communiquer*, Paris, CNRS Éditions, 2009.

ZEI POLLERMANN B., *Les enjeux de la voix dans la communication orale*, Vox Institute, Institut de formation et de recherche spécialisé en expression orale et psychologie de la communication. Séminaire pour le programme de formation de l'ASTTI, animé par Madma Eugénie Mottironi-Eguisserian DR.ès. Lettres, Berne, 2012.

Résumé : Le système d'organisation des relations au travail comme celui d'un laboratoire de recherche publique met en évidence l'importance des interactions entre les individus et les groupes. Réinventer des règles de comportement reposant sur les manières d'être constitue un chemin de recherche en soi. L'émergence et la prégnance du troisième corps, ou plutôt des troisièmes corps, permettent d'entrevoir autrement la vie au travail pour en améliorer la qualité. Dans un premier temps, cette étude heuristique s'appuie sur une représentation systémique des acteurs agissant dans une Unité Mixte de Recherche reposant sur une démarche empirique de cohésion interne et, dans un deuxième temps, sur l'analyse de la fabrique de l'accord discursif à l'échelle microscopique. Nous posons la question de savoir comment la co-présence invisible d'un troisième corps appliqué aux pratiques d'un laboratoire de recherche pourrait faire sens comme modèle de management émergent d'un « mieux vivre ensemble ».

Mots-clés : cohésion, comportement, perception, communication, interaction, phénomène, contact, système, troisième corps, organisation du travail.

Abstract : *The organization system at work based on human relationships, as it is in a public research laboratory, highlights the importance of interactions between individuals and groups. Reinventing behavioral rules relying on the way people are, is a long research in itself. The*

development and importance of the third body, or rather third bodies, are helping to see the life at work in a different way in order to make it of a better quality. This heuristic study relies first on a systemic representation of "Mixed Research Unit" actors based on an empirical approach of internal cohesion "and secondly on the analysis of how a micro-discursive agreement occurs". We ask ourselves how the invisible co-presence of a third body applied on research laboratory practices could make sense as a model of «living together better» emerging management.

Keywords: *cohesion, behaviour, perception, communication, interaction, phenomenon, contact, system, third body, interfacial material, work organisation.*