THESE EXECUTIVE DOCTORATE IN BUSINESS ADMINISTRATION
DE l'université Paris-Dauphine

Présentée et soutenue publiquement par :
DIOMANDE MOUSSA ELIAS FARAKHAN

« LE ROLE DES PRATIQUES D'HUMOUR DANS LA NEGOCIATION EN COTE D'IVOIRE »

Directeur de thèse : Jean-Pierre SEGAL Chargé de recherche CNRS. HDR
Directeur de thèse secondaire : Lionel GARREAU, Maitre de conférences, HDR

Membres du jury :

Jean-Pierre DUPUIS, Professeur titulaire HEC Montréal, Rapporteur externe,

Lionel GARREAU, Maitre de conférences, HDR, , Paris Ouest Dauphine, PSL Dauphine Recherche Management, M&O

Serge PERROT, Professeur des Universités, Paris Ouest Dauphine, PSL Dauphine Recherche Management, M&O

Jean-Pierre SEGAL Chargé de recherche CNRS. HDR, Paris Ouest Dauphine, PSL Dauphine Recherche Management, M&O

Date de soutenance : Vendredi 19 octobre 2018

Authorization for Digital dissemination of EDBA theses
(Autorisation de diffusion électronique des thèses d'EDBA)

Les données comprises dans les thèses d'EDBA doivent être protégées. C'est pourquoi ces données sont présentées dans les thèses d'une manière qui protège les intérêts des participants. Les thèses sont traitées selon la politique de confidentialité en vigueur à l'Université Paris-Dauphine.

De même que la soutenance des thèses est publique, et mis à part les cas spécifiques de confidentialité expressément demandés en amont par l'auteur et accordés par le jury, la thèse sera diffusée au sein de l'établissement et sur le site du programme (numérique, physique).

L'auteur est responsable du contenu de sa thèse. A tout moment, l'auteur peut exercer son droit de retrait et demander par courrier adressé à l'administration du programme la fin de la diffusion sur internet de sa thèse.

L'auteur reste libre de diffuser sa thèse via un éditeur commercial.

There is a need to protect the confidentiality of information provided in the EDBA thesis. For this reason, the data and other material included in the thesis have been presented in such a way as to protect the interests of the participants. The theses will be handled according to the University Paris-Dauphine's confidentiality policy.
As the defense of the thesis is public and apart from any specific request in confidentiality from the author and granted by the jury, the EDBA thesis will be disseminated in the University and on the EDBA program's website (digital and/or paper copy).

The author is held responsible for the content of his thesis. At any point in time can the author exercise his right to withdraw his thesis from the internet, upon written request to the program administration.

The author remains free to publish his thesis through any commercial editor.

Signature author : Date :

L'UNIVERSITE N'ENTEND DONNER AUCUNE APPROBATION, NI IMPROBATION AUX OPINIONS EMISES DANS LES THESES ; CES OPINIONS DOIVENT ETRE CONSIDEREES COMME PROPRES A LEURS AUTEURS.

REMERCIEMENTS

Les dernières lettres, celles qui séparent l'auteur de son travail sont les plus difficiles à écrire, en ce sens que l'auteur au risque de frustrer certaines personnes qui ne pourront certainement pas être cité peut laisser un sentiment de dette vis-à-vis de ces derniers.
Qu'ils soient tous remerciés pour leur contribution à la réalisation de ce travail.

Mes remerciements vont à l'endroit des professeurs de l'Université Paris Dauphine, particulièrement au professeur Pierre Volle sans qui je n'aurai pas fait cette recherche.
Je voudrais qu'il trouve dans ce travail l'expression de ma profonde gratitude. Merci Professeur pour ton humanisme ! Puisse le Grand Architecte de l'univers t'aider dans la réalisation de tes objectifs.

Ensuite à mes encadreurs Professeur Jean-Pierre SEGAL, Directeur de recherche de ce travail et à Lionel GARREAU, Co-directeur de l'exécutive Doctorate in Business administration de l'Université Paris-Dauphine et Directeur de thèse secondaire.
Que serait ce travail sans les lumières de Jean-Pierre SEGAL. Je ne connaissais pas Jean- Pierre SEGAL. J'ai appris à le connaître, à apprécier sa rigueur, surtout sa patience. Lorsque nous nous sommes rencontrés, je n'avais qu'une idée vague de mon travail. Jean-Pierre a su faire émerger en moi l'envie d'aller toujours plus loin avec patience et sérénité. Homme de culture, Jean-Pierre est avant tout un homme qui aime l'homme. Merci Professeur Jean-Pierre SEGAL…
Tout au long de ce travail Lionel GARREAU m'a été d'un soutien précieux.
Merci Lionel pour tout !

Mes remerciements vont à l'endroit de Bénédicte GERMON pour son amitié et ses conseils.

Enfin, je dédie ce travail à ma mère qui nous a quittés il y a 21 ans, à ma tante Maimouna, Inspectrice de l'enseignement primaire qui a su prendre la relève de ma mère ainsi qu'à tous mes proches.

Et que l'Amour règne parmi les hommes….

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS **4**

SOMMAIRE **5**

AVANT-PROPOS **7**

INTRODUCTION GENERALE **11**

PREMIERE PARTIE : APPROCHE THEORIQUE **20**

CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE **21**

1. APPROCHES UNIVERSALISTES 22
2. APPROCHES ANTHROPOLOGIQUES 53

CHAPITRE 2 : METHODOLOGIE **79**

1. CADRE ANALYTIQUE, DESIGN DE RECHERCHE, POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE 80
2. PRESENTATION DES CAS ET JUSTIFICATION DE LEUR CHOIX 88
3. METHODE DE RECUEIL DES DONNES 92

DEUXIEME PARTIE : APPROCHE EMPIRIQUE **101**

CHAPITRE 3 : LE CONTEXTE IVOIRIEN **102**

1. GENERALITES 103
2. LA *JOKING SOCIETY* IVOIRIENNE 106
3. L'HUMOUR IVOIRIEN EN TANT QUE PRATIQUE 112

CHAPITRE 4 : PRESENTATION DES 4 CAS **116**

1. CAS « TRANSHUMANCE DE BETAIL » 117
2. CAS ENTREPRISE « INTRODUCTION DU SYSTEME HACCP EN ENTREPRISE » 126
3. CAS « UN LITIGE ORDINAIRE » 134
4. CAS « NEGOCIATION AU MARCHE » 138

CHAPITRE 5 : ANALYSE COMPAREE DES MICRO-PRATIQUES DE NEGOCIATION **148**

1. TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'HUMOUR : CATEGORISATION EMPRIRIQUE DES PRATIQUES HUMORISTIQUES 149

2. PRATIQUES D'HUMOUR A L'IVOIRIENNE ET NEGOCIATION 155

3. MISE EN EVIDENCE DES ELEMENTS DE CONTEXTE DE LA *JOKING SOCIETY* (HABITUS) 176

SYNTHESE 184

LA NOTION DE TROHOWN - YE TRANKPA 188

CHAPITRE 6 : DISCUSSIONS DES RESULTATS 191

LE POIDS DECISIF DU CONTEXTE 192

DISCUSSION TRANSVERSALE 194

CONCLUSION GENERALE 197

1. SYNTHESE DE LA RECHERCHE 199

2. CONTRIBUTIONS -LIMITES-PERSPECTIVES 201

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 208

LISTE DES SYNTHESES 215

LISTE DES TABLEAUX 216

LISTE DES SCHEMAS 218

ANNEXES 219

TABLE DES MATIERES 220

AVANT-PROPOS

Il existe une représentation de la culture africaine, archaïque, de nature à faire obstacle au « business », aux affaires, à la modernisation économique. Et pour corroborer cette assertion, des études (Marcel Mauss, Radcliffe Brown, Geneviève Calame-Griaule etc.) ont montré que sur le plan culturel, les peuples au sud du Sahara où de l'Afrique de l'ouest sont des sociétés où les alliances à plaisanterie sont une pratique sociale qui autorise et oblige les membres d'une même famille (cousins éloignés), ou des membres de certaines ethnies (Malinké/Senoufo ou Yacouba/Senoufo), à se moquer entre eux, ou s'insulter. Cet humour de groupe contextualisé, ritualisé est qualifié de *Joking Relationship*, et a pour but de garder les liens et surtout de désamorcer les tensions (Marcel Mauss, Radcliffe Brown et surtout Soundjata Keita avec la charte du Manding) qui, sur le plan culturel offrent tout un registre de pratiques et de codes partagés entre ceux qui en connaissent les subtilités. A y voir de près, ces codes constituent une ressource à la fois importante et sous-estimée.

Une « société » sur le plan structurel et fonctionnel est par essence, une entité qui possède une réalité propre, qui va au-delà des individus qui la composent et se caractérise par des formes de sociabilité qui prennent appui sur les intérêts personnels. Et justement ce sont les intérêts, business, politiques, etc., qui sont la base des interactions.

Nous retenons dans ces sociétés au sud du Sahara que l'individu ne s'appartient pas, la solidarité est mécanique, tout appartient à la collectivité par opposition à la solidarité organique qui elle, est faite d'interdépendance où chaque individu participe à l'ensemble en fonction de ses capacités (Durkheim, 1978, P .100 et 170 cité dans une histoire de l'anthropologie, P79). Mais l'on observe de plus en plus que les solidarités mécaniques ont tendance à s'effacer au profit de la solidarité organique. Enfin nous désignons, personnalisons ainsi au sens de Durkheim par *Joking Society* toute « société » où la *Joking Relationship* est omniprésente.

Pour saisir le sens et la portée de la *Joking Society* ou société de parenté dans laquelle la Côte d'Ivoire baigne, nous sommes remontés à l'un des premiers textes organisant la société en Afrique au Sud du Sahara : la charte de KURUKAN FUGA[1]. La charte de Kurukan Fuga a été légiférée par Soundjata Kéita[2] à l'époque de l'épopée Manding pour institutionnaliser les

[1] La charte du Kurukan Fuga n'est pas une loi fondamentale. C'est une convention, un ensemble de règles, de conduites, d'enseignements, de préceptes qui organisent la vie en société.

[2] https://fr.m.wikipedia.org/wiki/Soundiata_Ke%C3%AFta
http://www.africansuccess.org/visuFiche.php?id=322&lang=fr
http://wonk.mondoblog.org/2014/09/10/soundjata-esclavage-griot-afrique/
http://www.telerama.fr/musique/de-griot-en-griot-l-histoire-chantee-de-soundiata-keita,114778.php
https://empiremadingue.wordpress.com/2015/05/25/soundjata-keita/amp/
https://kewoulo.info/soundiata-keita-lepopee-fantastique-premier-empereur-mali/
http://afrikhepri.org/lepopee-de-soundjata-keita/amp/

alliances, les relations de parenté (la parenté à plaisanterie) que lui-même avait établi pour sceller l'amitié entre les communautés, les groupes, les clans, les tribus, les ethnies à l'issue de l'épopée manding.

L'énoncé 7 de cette charte rapporte : *« Il est institué entre le Mandinka le Sanankuya* » (parenté à plaisanterie) et le Tananmogoya (pacte de sang) qui sont des dispositions très importantes pour la préservation de la paix et de l'équilibre social. Quant à l'énoncé 23 de cette même charte il stipule : « *Ne vous trahissez jamais les uns les autres* », « *Respectez la parole d'honneur* ». Elles furent d'une grande préoccupation pour Soundjata Keita et ses compagnons. Dans la Joking Society, la parenté à plaisanterie se présente comme une soupape de sécurité, un fusible lorsqu'il y a une crise. Elle aide à rétablir les relations, à fluidifier les interactions et à se parler, comme c'est le cas en Côte d'Ivoire.

Cela nous a aidés à comprendre la source de la pensée des Joking Society.

La Joking Society pense que l'écriture trahit la pensée. Par conséquent un texte oral est un texte qui est global, qui exprime des émotions, une vision de la société, des méthodes de gestion de la nature et des hommes. C'est un code de comportement, de la jurisprudence afin de faciliter les rapports entre les communautés et les membres de chaque communauté.

Mais au-delà des cousins, des parents à plaisanterie, tous se doivent assistance et aide car le manquement à ce devoir sacré est puni par les ancêtres dont l'esprit veille sur les engagements. Ainsi, pour gérer un conflit, l'on a recours aux sachants qui sont les dépositaires des interdits et de ces engagements. Ils sont en quelque sorte la mémoire mythique des devoirs et des droits envers les autres.

Cette pratique est utilisée partout en Afrique. C'est pour cela que Djibril Tamsir NIANE[3] déclarait « qu'elle n'est la création de personne ».

Si nous nous en tenons aux apparences, certains verraient dans ces pratiques du folklore, du « pas sérieux ».

Il s'agit en fait d'une manière tout à fait sérieuse de traiter des sujets délicats, en particulier d'une société où les liens de parenté et d'amitié, de dette et de croyances antérieures sont omniprésents ; d'une société où les litiges comme la transhumance de bétail, les problèmes fonciers, ne peuvent seulement se résoudre de façon formelle, comme il est d'usage en Occident, en s'appuyant sur les institutions « impersonnelles ». Des témoignages ont montré comment ce mélange de sérieux-pas sérieux était difficile à appréhender et à comprendre pour le manager expatrié en Côte d'Ivoire.

[3] Soundjata ou l'épopée mandingue, éditions présence Africaine, Paris 1960

Ainsi nous avons jugé utile de prendre cet objet de recherche pour aider les managers, les praticiens à mieux comprendre le contexte local et le sens de ces pratiques que nous étudions sous le prisme des pratiques humoristiques discursives, du langage verbal ou non verbal, du discours.

INTRODUCTION GENERALE

- **<u>Objet de ce travail</u>**

Ce travail est axé sur une forme originale de négociation, plus précisément sur le rôle des pratiques **« pas sérieuses-sérieuses »** dans la dynamique de la négociation en Côte d'Ivoire.
Les scènes de négociation, si nous avions à les représenter dans la littérature en management, introduiraient des personnages très sérieux, bien habillés, avec un attaché-case, assis autour d'une grande table, avec leur conseil juridique et beaucoup de documents, en train de discuter entre eux, sans intrus, d'abord de l'ordre du jour, des accords de méthode, etc. avant d'entrer dans le vif du sujet.
En contraste d'avec ces scènes de négociation à l'occidentale, lorsqu'il y a règlement de conflit, de problème de voisinage, de terre etc… qui nécessite la négociation, les choses se passent différemment tandis que toute personne, si elle se sent concernée, peut assister au déroulement en Côte d'Ivoire.

Ces scènes ivoiriennes sont très difficiles à décoder et pour le moins, étrange pour celui qui n'est pas initié.En fait, elles mobilisent un mélange de pratiques très différentes du « sérieux » de la négociation à l'occidentale.
Ces pratiques accordent une place importante à la plaisanterie, aux jeux de rôle, aux anecdotes, aux proverbes, aux alliances, aux plaisanteries à parentés, aux « djatigiya » (Terme malinké qui signifie pacte d'hospitalité, de non-agression), aux pratiques humoristiques pendant la négociation. En somme, ces pratiques, vues d'Occident, pourraient ne pas sembler sérieuses. Or, à l'analyse elles sont tout à fait sérieuses, puisque c'est d'elles que dépendent largement le bon déroulement de la négociation et la capacité à la faire aboutir.

L'objet de ce travail est donc de comprendre ce qu'il y a de sérieux dans ces pratiques qui, regardées d'ailleurs, ne paraissent pas sérieuses.
Finalement, pour montrer ces pratiques « pas sérieuses-sérieuses » et comprendre leur logique, leurs rôles, etc. et comment elles sont mobilisées dans diverses circonstances par les acteurs, nous commençons par analyser des scènes traditionnelles lors des négociations liées à la transhumance du bétail, avant de nous placer en entreprise, d'abord dans une situation de management, où les salariés négocient des assistances mutuelles. Nous examinons ensuite dans une approche particulariste, anthropologique ces pratiques humoristiques lors du traitement d'un litige ordinaire entre une entreprise locale et une organisation internationale, relativement à l'interprétation du contrat qui les lie. Ces scènes sont appréhendées sous l'angle

transactionnelle, interactionnelle et business, parce qu'elles font l'objet de réparation, d'échange de biens et de services entre les acteurs.

- ✓ ***De l'expérience du terrain à la transmission de cette expérience…***

Mon expérience de chef de projet chargé de développement international dans une multinationale, et d'entrepreneur avec plus de vingt (20) ans d'exercice et de pratique m'a permis de me connaître, mais surtout de connaître les autres. Au cours de cette expérience, j'ai beaucoup voyagé. Abidjan, Saldana Bay, Valvis Bay, Las palmas, Erbil, Singapore, Cabinda, Pointe Noire, Delta du Nigeria, Syama, Port gentil, Port harcourt, etc. Et je me suis rendu compte que, face aux réalités du terrain le management est avant tout une question de contexte, de culture, de finalité et que pour être efficace en contexte, il faut être aussi capable de valoriser ce contexte. Mais comment valoriser un contexte, une culture, si l'on ne se donne pas les moyens d'une meilleure compréhension des éléments à mettre en œuvre pour aider à cette valorisation ?

Avant, les hommes s'imposaient les uns aux autres par la force (Razzia, Impérialisme, Colonisation, Guerre, etc.). Aujourd'hui cela n'est plus d'actualité, plus possible. C'est par la culture (mode, nourriture, savoir, art, etc.) que les peuples se font découvrir par les autres et l'on ne peut plus s'ignorer et croire qu'en dehors de nos espaces, de nous, il n'y a rien ! Pas d'harmonie, pas de beauté, pas de sagesse. C'est donc en découvrant les autres que l'on apprécie leurs pratiques, leurs habitus et leurs cultures. Ainsi nous pouvons créer des espaces et des liens « businesses » profitables à tous, fondés sur le respect mutuel. Pour cela, il faut comprendre la culture des uns et des autres pour réussir son acclimatation.

Bien souvent les praticiens que nous sommes, lorsque nous sommes en situation, nous déroulons un ensemble de dispositifs, d'arsenaux, qui, pour la plupart des cas se révélent insuffisants, inefficaces pour résoudre certaines situations en contexte. La raison est qu'ils sont mal adaptés aux réalités en place ; aussi notre incapacité à décoder les pratiques des acteurs de ce contexte devient un handicap. Cela a été le cas dans la plupart des pays où nous avons eu des contrats.

A la pratique, ces dispositifs ont laissé peu de place à la subjectivité, à la coopération, à une bonne réciprocité entre nos Camp-boss[4] et les salariés. Il nous fallait d'autres outils que notre formation universitaire ne nous donnait pas pour comprendre et décoder les réalités locales afin

[4] Chef de site

d'être en harmonie dans nos interactions avec les acteurs locaux (Salariés, fournisseurs, autorités, administration, autochtones, etc.), et ce, pour atteindre nos objectifs. Et pourtant nous devons assurer le contrat pour lequel nous avons été choisis, dans des milieux exotiques (Barge pétrolière, Mine d'or, Base-vie, etc.) en nous appuyant sur les acteurs locaux.

- ✓ ***Le souci de transmettre ….***

Suite à ces aventures et aux expériences acquises, nous avons jugé nécessaire d'apporter humblement notre contribution à la production de connaissances sur l'importance de la dimension culturelle dans un monde de business de plus en plus complexe à appréhender, où les pratiques de gestion sont souvent en déphasage avec les réalités du terrain, des sociétés.
Des travaux de références (Geert Hosftede, Philippe d'Iribarne, Jean-Pierre Segal, Sylvie Chevrier etc.) existent sur cette problématique aussi bien en management interculturel, qu'en anthropologie avec Marcel Mauss, M. Griaule, Radcliffe Brown, Geneviève Griaule, Denise Paulme, pour ne citer que ces derniers, qui ont aidé à une meilleure compréhension des problématiques culturelles.
Ce travail se situe donc dans le sillage de ces auteurs mais avec pour spécificité la prise en compte de la pensée discursive dans l'épistémologie du management interculturel.

- ✓ ***Faire jaillir de nouvelles connaissances….***

Pour y parvenir il faut surtout réussir à décoder, interpréter les signaux, les codes, les habitus, etc., émanant des éléments qui constituent notre environnement culturel (collègues, fournisseurs, administration, salariés, contexte, etc.).
Ce travail a aussi pour ambition de faire jaillir justement de nouvelles connaissances enfouies dans d'autres cultures pour les praticiens en contexte par des praticiens. Partout où nous avons été, Orient, Afrique, Europe, Asie, etc., nous nous sommes rendus compte qu'il existe un jeu autour des interactions qu'il soit immédiat ou différé, qu'il est utile de comprendre et surtout de s'en approprier lorsque nous sommes en situation et ce jeu peut être verbal ou non.
Cela peut s'apparenter à une simple profession de foi, une proclamation si nous ne savons pas comment y arriver. En réalité les réponses à nos craintes, nos doutes sont enfouis dans la culture elle-même que nous devons explorer afin qu'elle nous livre ses secrets. Pour y arriver, nous avons opté pour un champ de recherche qu'est la négociation en contexte ivoirien dans lequel

nous cherchons à comprendre le rôle et la spécificité du langage, du discours, enfin des pratiques humoristiques en Côte d'Ivoire. Nous avons choisi ce terrain pour deux raisons.

La première raison a trait à l'originalité et à l'apparente bizarrerie des scènes ivoiriennes de négociation. Comment doit-on expliquer et interpréter cet aspect folklorique de la négociation dans ce pays ? Est-ce sérieux ou pas ? Mais pourquoi on négocie tout dans ce contexte ? Dans le contexte Ivoirien, il existe des institutions juridiques, mais dans beaucoup de cas, le règlement de situation sociale ne se fait pas avec les instruments juridiques (avocats, juges). Ici on doit se débrouiller comme on peut, en mobilisant la famille, les amis, les dettes, les relations (Cathartique, alliance à plaisanterie [5]Toukpè, djon, Sanenkuya, etc.) qui existent entre les groupes (clan, tribu, ethnie, les classes d'âge, etc..), les échanges antérieurs, l'histoire. Et le rappel de tout cela se fait par le langage, la parole.

La seconde raison s'explique évidemment par le fait que lorsqu'on n'a pas la sérénité juridique par la pratique, par les normes, il faut donc dédramatiser les situations dans lesquelles nous sommes empêtrées, mettre de la gaieté sous un mode ironique. Cette nécessité de plaisanter a vraiment une fonction de régulation sociale pour cette société qualifiée par nous de *Joking Society*en référence à la *Joking Relationship* (Marcel Mauss, Radcliffe Brown, M. Griaule, Soundjata Keita, Griaule, Denise Paulme, Djibril Tamsir).

Ce travail est le prolongement de la compréhension des travaux sur la *Joking Relationship*, dans la dimension anthropologique du management ayant mis l'accent sur les liens de parenté, des dettes, des croyances antérieures, de l'histoire et de l'hybridation culturelle en décrivant ces sociétés sur le plan de l'organisation, de la logique culturelle et sur leurs conséquences sur le tissu social.

Le regard universaliste de l'humour comme une solution de portée générale pouvant s'appliquer partout n'est pas notre approche. Il s'agit dans ce travail d'une approche particulariste, anthropologique ou nous traitons des pratiques humoristiques dûment contextualisées. Nous optons pour une analyse fine des pratiques des acteurs à travers le langage, le discours et les

[5] Voir convention de vocabulaire utilisée dans cette thèse. Toukpè(origine ouest de la Côte d'Ivoire) signifie jeu de transcendance, pour régler des conflits sociaux et gérer la paix dans la *Joking Society*; Djon(origine nord malinké de la Côte d'Ivoire), veut dire mon esclave, mon maître dans la *Joking Society*; Sanenkuya(origine Nord Malinké de la Côte d'Ivoire) signifie Cousinage à plaisanterie dans la Joking Society.

pratiques d'humour que nous mobilisons dans des Micro-pratiques, facteurs d'influence ; ce qui marque une rupture.

Poser le problème des pratiques dans la perspective du langage, du discours, et de l'humour, conduit à s'intéresser aux habitus (Bourdieu), aux contenus du langage, aux réciprocités, aux institutions, aux interactions des acteurs et à leur façon de construire et déconstruire leurs décisions lors de la négociation. Ce qui nous amène à mobiliser des travaux hors de notre champ de recherche comme l'ethnographie, la linguistique et l'anthropologie.

En définitive, ce travail montre que dans toute négociation, il y a de l'universel et du local. Aussi, nous notons que certains aspects prêtés dans la littérature universaliste tel que le rôle des pratiques humoristiques pour détendre l'atmosphère sont aussi mentionnées dans la littérature anthropologique. Mais les codes sociaux sont différents dans chaque contexte et l'on ne rit pas des mêmes choses partout. Le monde de l'entreprise n'est pas en dehors de la société et il existe un rapport entre l'environnement social externe c'est-à-dire la société, ici dans notre cas la *Joking Society*Ivoirienne et les pratiques de négociation en organisation. Ces rapports sont cristallisés dans les dettes antérieures, les connivences partagées, et le rappel ; se faisant par le langage, les pratiques humoristiques contextualisées. Mais pour décrire les modalités et comprendre les enjeux de la négociation en contexte Ivoirien, il faut l'intégrer dans la société locale. C'est ce que la thèse se propose de faire dans le contexte de la *Joking Society* ivoirienne.

Une démarche abductive

En termes de démarche, nous suivons une démarche abductive, faites d'aller -retour entre les approches théoriques et les réalités observées sur le terrain de théorie enracinée (Strauss et Corbin, 2004).

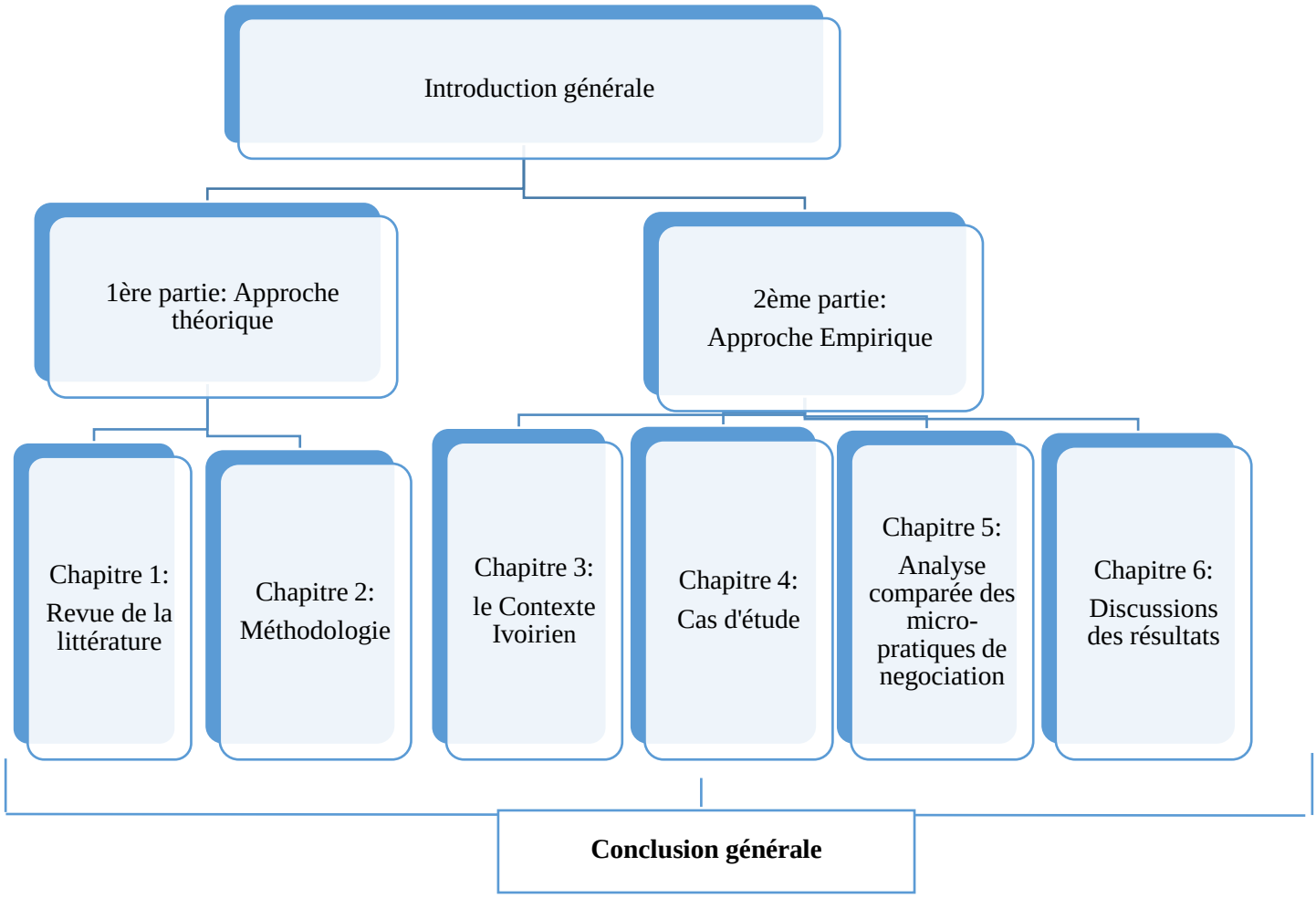
Nous nous sommes rendus sur le terrain pour observer certaines situations relatives à la transhumance du bétail et écouter des récits liés à des scènes d'entreprise, de négociation au marché et de litige ordinaire d'interprétation de contrat.

Nous cherchons d'une part, à bien comprendre les pratiques humoristiques dans le contexte de la *Joking Society i*voirienne et d'autre part, leur mobilisation dans les micro-pratiques discursives dans la dynamique de la négociation, avec pour finalité d'éclairer les managers en situation, dans un pays comme la Côte d'Ivoire sur les micro-pratiques de négociation. Aussi, pour comprendre le contexte, les pratiques humoristiques verbales et non verbales et leur

couplage avec les facteurs d'influences (mise en sens tactiques des micro-pratiques discursives) sur plusieurs scènes, nous avons opté pour une approche cumulative compte tenu de la non homogénéité de nos cas d'une part et choisi comme méthode d'analyse de ces cas, d'autre part l'analyse sociologique des organisations pour montrer les pratiques humoristiques, leur articulation dans les micro pratiques(Lionel Garreau et al 2015), dans la dynamique de la négociation et les éléments liés aux contextes sur la base des habitus de la *Joking Society* ivoirienne. Les résultats de nos analyses pourront, nous l'espérons, aider les managers en situation en Côte d'Ivoire afin qu'ils saisissent mieux les pratiques pas sérieuses-sérieuses, les micro-pratiques de négociation dans ce pays.

- **Organisation de la thèse**

Le schéma ci-après résume l'architecture de la thèse



Première partie de la thèse : Partie théorique

Cette partie à travers notre revue de littérature permet de justifier notre problématique et de construire nos questions de recherche. Elle distingue les approches universalistes, des approches particularistes, anthropologiques. Ensuite, nous exposons les deux approches successivement afin de guider notre travail, montrant ainsi la singularité de notre démarche qui s'intéresse au contexte ivoirien jusqu'ici très peu décrit et exploré en entreprise.
Elle est organisée en deux grands chapitres.

Le chapitre 1 est consacré à la revue de littérature qui conduit à la construction de nos questions de recherche. Cette revue tourne autour de deux approches regroupées en sous -parties que sont les approches universalistes de l'humour et de la négociation, à la relation éventuelle qui existe entre l'humour et la négociation dans l'univers universaliste. Les approches particularistes anthropologiques s'intéressent aux pratiques discursives humoristiques de la négociation idiosyncratique et enfin de la relation entre pratiques discursives humoristiques et négociation idiosyncratique dans le contexte de la *Joking Society i*voirienne. Nous les exposons successivement en ce sens parce qu'elles vont guider notre travail par la suite.

Quant au **chapitre 2** relatif à la méthodologie, il présente en quatre sous-parties d'abord notre cadre analytique, ensuite le champ d'étude, notre méthode de recherche qui est une méthode multi-cas, d'observation des micro-pratiques et analyse de discours et enfin la présentation sommaire et la justification des cas choisis. Et partant, nous définissons notre problématique comme suit :
Quelle est l'importance et le rôle des pratiques humoristiques dans le contexte de la négociation entre Ivoiriens ?
Cette problématique se décline en trois questions de recherche,
Qu'est-ce qu'une pratique humoristique en Côte d'Ivoire ?
Comment sont-elles mobilisées dans les micro-pratiques et dans la dynamique de la négociation ?
Quels sont les éléments de contexte mis en évidence dans la *Joking Society*Ivoirienne ?

<u>Deuxième partie de la thèse *:* Partie Empirique</u>

Dans cette partie, **le chapitre 3** présente le contexte de la *Joking Society* ivoirienne.Notre regard sur le contexte ivoirien porte essentiellement sur les aspects économiques, démographiques, culturels afin d'aider les lecteurs qui ne connaissent pas la Côte d'Ivoire à se faire une idée.Quant à la *Joking Society*ivoirienne nous l'appréhendons cette fois sur la base de notre expérience.

Le chapitre 4 présente nos quatre cas en décrivant certains aspects importants de la vie Ivoirienne et **le chapitre 5** se consacre à l'analyse comparée des micro-pratiques de négociation. Le sous chapitre **1** répond à notre question de recherche, **N°1** présentant la typologie des pratiques d'humour verbale et non verbale. Ensuite le sous chapitre **2**, humour à l'Ivoirienne et négociation, répond à notre question de recherche **N°2** relative à la mobilisation des pratiques humoristiques dans les mises-en-sens et dans la dynamique de la négociation. Enfin la question de recherche **N°3** trouve sa réponse dans la mise en évidence des éléments de contexte (habitus) dans la *Joking Society*Ivoirienne, toujours dans le sous chapitre **2**.

Le chapitre 6 engage la discussion des résultats du chapitre **5**, il discute les résultats de la mobilisation des pratiques d'humour dans les mises en sens et dans la dynamique de la négociation, ensuite les résultats mis en évidence dans le contexte de la négociation *Joking Society*Ivoirienne et enfin de façon transversale.

Conclusion générale

Dans la conclusion générale nous prenons pour point de départ le retour sur la littérature, les contributions théoriques et pratiques, ensuite les limites et perspectives.
Nous disons que cette thèse ajoute un plus à la littérature existante sur la Côte d'Ivoire précisément dans la sphère de la négociation. Elle apporte également un plus aux pratiques de recherche (en termes d'originalité de recueil de données, d'analyses, et de contributions) et prescrit des implications managériales notamment pour les expatriés en situation, tout en montrant les limites et les perspectives de ce travail.

PREMIERE PARTIE : APPROCHE THEORIQUE

CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE

Introduction : Approche universaliste versus approche particulariste

Dans le travail qui va suivre, nous allons en deux parties faire la distinction entre les approches universalistes et les approches particularistes. Les approches universalistes théorisent aussi bien les pratiques humoristiques que les pratiques de négociation sans se soucier de les inscrire dans un contexte précis. L'approche particulariste les envisage, au contraire, dans une

perspective anthropologique qui se refuse à séparer l'étude de ces pratiques du contexte dans lequel elles se situent.

Nous exposons chacune en des sous-parties dans lesquelles nous présentons d'abord le champ de l'humour, puis celui de la négociation, avant d'établir les liens entre les deux champs. Cette manière de faire permet de bien conduire notre travail.

Dans la revue de littérature nous envisageons l'approche universaliste de la négociation et de l'humour avec distance en ce sens que la littérature hors du contexte Africain parle de phénomènes différents qu'il convient de distinguer du contexte dans lequel se situent les phénomènes que la thèse étudie.

1. APPROCHES UNIVERSALISTES

Nous désignons comme « universalistes » les approches de l'humour qui, tout en accordant de l'importance au contexte organisationnel et aux situations dans lesquelles se trouvent les acteurs ayant recours à des pratiques humoristiques, n'introduisent pas de façon explicite les

propriétés et singularités culturelles du contexte macrosocial dans lequel ces acteurs ont été socialisés. Le terme s'oppose aux approches particularistes auxquelles ont recours les anthropologues et, plus généralement, les comparatistes.

1.1 APPROCHE UNIVERSALISTE DE L'HUMOUR

La littérature nous montre avant tout que l'humour est au carrefour de plusieurs disciplines à savoir : la sociologie, la socio-psychologie, le management, la linguistique, etc.
Pour la sociologie et la socio-psychologie, le phénomène est décrit comme faisant la promotion de la stabilité, de la cohésion, de l'harmonie et du consensus (Barsoux, 1993).
En management, les universitaires considèrent aussi l'humour comme un type de communication qui reconnaît la signification des incongruités et s'accompagne de rires ou de sourires (Berger, 1997 ; Hatch&Ehrlich, 1993).
Toujours dans cette approche universaliste, l'Oxford English Dictionnaire d'obédience anglaise définit l'humour comme « la qualité d'actions ou le discours qui amène à l'amusement ».
La définition de l'humour comme on le voit plus haut, appréhendée dans une approche généraliste ancrée en occident, apporte des explications qui ont pour ambition d'être comprises partout avec pour portée universelle. Cette définition ne prend pas en compte les relations particulières, ni la culture.

Bref historique de l'humour dans l'approche universaliste

Selon un adage populaire : « l'histoire est le rappel des sentiments vécus ». Vu sous cet angle, il nous aide à mieux saisir le phénomène humoristique d'un autre point de vue, c'est à dire celui de l'histoire. Selon TRICART, le mot humour a fait son entrée dans la langue française en 1880 et tire son origine de la théorie de « l'humeur » de Hippocrate, il y a environ 2500 ans. (Christophe TRICART dans « humour au service de la performance, 2015).
Dans ces travaux, Hippocrate isole quatre éléments que sont : le sang, la pituite, la bile jaune et la bile noire qui cristallisent selon lui des tempéraments, des caractères sanguins c'est à dire jovial, chaleureux, lymphatiques, bileux (enclin à la violence), qui dégagent une impression de force, de mélancolie et d'anxiété. C'est de ces travaux que va naître le mot humeur qui va ensuite donner naissance au mot humour.

L'importance de l'humour va être abordée par Hazlitt (1819), Baudelaire (1855/1961), Bain (1880), Freud (1905/1957), etc., dans « in poetics » par Aristode, dans « in philebus » de Plato, enfin dans « in leviathan » par Hobbes.

Le phénomène humoristique fait partie des pratiques de personnalités de premier plan du monde politique comme Henry Ford, Barack Obama, François Hollande, Laurent Gbagbo[6], etc… ; de la musique comme Jacques Brel pour qui « l'humour est la forme la plus saine de la lucidité » ; des acteurs de la télévision, du cinéma comme Johnny Carson, Woody Allen (1978) s'en servent fréquemment dans leur rôle d'acteur. Pour William Rostler « un individu dépourvu du sens de l'humour est à la merci de tous les autres ». Selon Charlie Chaplin « l'humour renforce notre instinct de survie et sauvegarde notre santé d'esprit ». Des chanteurs comme Alpha Blondy[7] avec son titre « Bintou wère wèrè »[8], Bourvil[9] dans « salade de fruits » sont réputés pour l'utilisation de l'humour dans leur chanson.
Des livres sur son utilisation en management sont même réalisés (Iapoce, 1988) pour promouvoir cette approche universelle dans un monde qui de différence. Toujours dans cette même veine l'on observe, déjà en 1968, que le canard enchaîné, Charlie Hebdo, Hara-Kiri… font de l'humour leur principal argument journalistique.
Ce détour par l'histoire de l'humour dans l'approche universelle montre que ce phénomène est non seulement un trait de caractère (Hippocrate) mais aussi un puissant argumentaire dans les interactions humaines.

Mais dans quel contexte est-il utilisé de façon appropriée selon l'approche universaliste ?

L'importance du contexte d'utilisation de l'humour

Pour Rossel ; 1981, l'humour est un phénomène qui ne peut être compris que dans le contexte dans lequel il est exprimé. Et l'environnement naturel de l'humour « est la société…, on a besoin des autres pour rire ! » (Bergson 1912 : 6), pis son interprétation n'a de sens que dans son contexte social (Winick, 1981). Son usage dépend aussi de son appréciation par les hommes

[6] Ex président Ivoirien
[7] Artiste Musicien Ivoirien
[8] Titre du premier album d'Alpha Bondy
[9] Chanteur, comédien Français

et les femmes (Grotjohan, 1957, More and Roberts, 1957).En management, la réciprocité dans l'utilisation de l'humour avec les subalternes n'est pas prouvée (Duncan ,1990).

Cependant l'humour dépend de plusieurs variables : la physiologie autour de l'objet de l'humour, les caractéristiques culturelles des récepteurs et des utilisateurs de l'humour ; la zone d'ancrage, le genre. Mais, surtout de la culture en tant qu'unité de sens et de l'environnement naturel dans lequel l'humour prend forme.
En définitive, c'est la société et le contexte qui permettent d'interpréter le message de l'humour (Hall, 1976) dans l'approche universaliste.

L'approche universaliste dans la perspective prédictive bien que cela doit être pris avec recul suggèrent que l'humour peut aider à trouver une issue favorable à une situation grâce à ses effets positifs sur la confiance car elle baisse les oppositions (Carnevale&Isen, 1986 ; Kurtzberg, Naquin&Belkin, 2009), et aide à augmenter les concessions des acteurs (O'Quin &A Ronoff, 1981). Le fait de légitimer ou de délégitimer les propositions des uns et des autres (Boniauto, Castellena, Pierro, 2003) aide également lors des interactions.
En situation potentiel de conflit, l'humour permet une forme de manque de respect mutuel acceptée et constitue une vague de sécurité dans l'hostilité servant à créer et à maintenir la solidarité (Holmes, 2000 P159).
Dans la même veine, l'humour est un mécanisme qui permet de se défendre, de réduire l'anxiété et promeut la continuité sociale (Freud, 1960). Il joue également un rôle important dans la réduction de la tension en diffusant une agression subtile et l'introduction de problèmes difficiles (Malkay, Clark& Pinch, 1993 ; Norrick&Spitz, 2008 ; Vuorola, 2005). Il fluidifie les transitions entre les problèmes (Adelsward&Oberg, 1998 ; Consalvo, 1989).
Les recherches montrent aussi qu'il est nécessaire d'encourager les acteurs à utiliser des formes subtiles, respectueuses et spontanées de conversation (Forester, 2004) à des moments précis afin de briser la tension, montrer les liens entre acteurs en situation, encourager aussi la conversation ou recadrer les parties ; et l'humour fait partie de ces formes.
Plus encore, l'humour pourrait être utilisé comme outil pour augmenter la cohésion, réduire le stress et encourager l'écoute affective (Cruthirds, 2006 ; Coburn et al,2013).
Il permet aussi de faire face aux contraintes de l'emploi dans les professions médicales (Coombs &Goldman, 1973) et enfin permet de s'adapter aux stratégies (Alexander &Wells, 1991).

En termes de statut et de pouvoir, l'humour peut être utilisé grâce à l'autodérision pour banaliser le statut des acteurs, aussi pour niveler les déséquilibres de pouvoirs potentiels (Coburn et al (2013) ; Forester (2004) ; Wimmer (1994).
Aussi l'approche universaliste attire notre attention sur le fait que l'humour doit être utilisé avec une extrême précaution car un humour positif est associé à un résultat positif et un humour négatif est associé avec un résultat négatif (Pundt&hermann, 2004 ; Robert, Dune&Iun, 2015). D'où sa complexité et sa nature multi-facette (Nevo and Nevo, 1983).

L'humour comme micro-pratique

Dans les organisations, l'humour est suggéré comme une micro-pratique (Jarzabkowski et al. ; 2016) dans laquelle se reflète les interactions quotidiennes des uns et des autres ; il est vu comme une voie pour fluidifier les interactions par le langage humoristique.
L'humour est aussi un micro-moyen (Jarzabkowski et al. ; 2016) que l'on utilise souvent pour transférer une information qui est socialement risquée pour son initiateur (Ullian,1976), mais aussi « managériale ment ».

Ce micro- moyen s'appuie sur trois types de logiques (Bateson, 1972) que sont :
L'approche dénotative qui décrit l'objet, ensuite l'approche métalinguistique qui s'intéresse à l'objet du discours c'est à dire le langage et enfin l'approche communicatif qui met en relation l'objet du discours et les relations entre les interlocuteurs.
Ainsi pour bien cerner le langage de l'humour dans le processus de la communication, l'approche généraliste l'appréhende selon dans une perspective communicative.
L'humour est une forme de communication qui fait appel à la capacité de l'initiateur de l'humour à associer les situations à des représentations ou à changer la perception des uns et des autres de cette représentation.

Mandler (1984) explique alors pourquoi un individu apprécie l'humour ou pourquoi un événement est humoristique. Il pense que cela se justifie par le fait que l'émotion est la combinaison d'une excitation physiologique et une interprétation cognitive de cette excitation d'où la théorie de la « cognitive -appraisal ».
La raison qui explique pourquoi ce véhicule qu'est le langage humoristique performe et est organisant, est non seulement la charge humoristique qu'il porte en lui mais aussi l'humour s'adresse au cerveau droit, celui des images, des émotions, de l'expérience et surtout de la

perception holiste de la réalité. Toutes ces approches bien que d'obédience généraliste ignore la pensée, les pratiques des acteurs dans leur tentative de généralisation.

Pour prédire ce qui se cache derrière la nature du langage et qui aboutit au rire quand bien même le rire et l'humour soient deux choses différentes, l'approche universaliste peut être également appréhendée dans un universalisme ethnocentrique (Raskin ***(1985) et Attardo (2001)) en liant l'humour et le rire.*** En ce moment, c'est l'incongruité qui explique le rire. Cette approche ethnocentrique modélise alors le contenu du langage de l'humour afin d'en faire un outil d'analyse en incorporant la sémantique, les textes narratifs, les éléments pragmatiques de l'humour et structurent les connaissances qu'ils ont retenues en six ressources à savoir : le langage, la stratégie de narration, la situation, l'objectif, les incongruités, le mécanisme logique, jetant ainsi les bases de « **The Général Theory of Verbal Humour »**
Donc, pour qu'il y ait humour selon cette théorie qui tire sa source de la linguistique, il faut que le texte humoristique comprenne les 6 knowledge resources (KRs) :

Language (LA) / langage	The surface structure or exact wording of the humor / Structure de surface ou le mot exact
Narrative Strategy (NS) / Stratégie de narration	The narrative organization or genre of the joke /Organisation narrative ou le genre d'humour
Situation (SI) / Situation	The external environment of the joke / Environnement externe de l'humour
Target (TA) / Objectif	The targeted entity or the 'butt' of the joke/ Objectif visé par la plaisanterie
Sript Opposition (SO) / Opposition de Scénario	An incongruity or oppositeness within the concepts used in a humorous text, Which manipulates audiences across levels of interpretation. Une incongruité ou une opposition dans les concepts utilisés dans un texte Humoristique qui manipule le public à travers les niveaux d'interprétation. (A 'script' refers to the entire set of information associated with an entity (i.e., a word or phrase in the case of jokes) / (Un « script » se réfère à l'ensemble des informations associées à une entité (c'est-à-dire un mot ou une phrase dans le cas de blagues)
Logical Mechanism (LM) / Mécanisme logique Joke = [LA, SI, NS, TA*, SO, LM*] (*marks optionnal paramêters	A trigger statement that forces an interpretive switch from one script to the other / Une déclaration de déclenchement qui oblige un changement d'interprétation d'un script à l'autre

Ces six ressources de la connaissance permettent de décortiquer les épisodes humoristiques et de leur donner du sens à travers la rhétorique, l'éloquence, la manière de raconter une histoire, le contexte.

Ainsi, dans ce travail, ces six ressources de connaissance sur la base de leur représentation linguistique constituent une ressource supplémentaire, une grille d'analyse pour notre partie empirique.

L'humour, comme le souligne Bilig (2005) n'est pas un parement décoratif associé au discours social mais plutôt une partie sérieuse du langage conventionnelle.

Mais, une communication efficace nécessite un travail considérable d'observation et de décodage des signaux faibles, des détails significatifs (Freud).

Pour se sortir de certaine situation, l'approche universelle à tendance à le prescrire

Les approches prescriptives de l'humour

Selon Boniauto et al. (2003) l'humour aide à formuler une demande reconventionnelle suite à la production d'arguments difficiles, il est aussi encouragé dans la clarification par la production d'arguments pour supporter, clarifier ou élaborer un argument discuté. L'on pourrait s'en servir dans la formation d'un nouveau problème ou dans l'acceptation pour aider à la création d'un accord nouveau ; et enfin il est suggéré pour le soulagement de la tension dans les interactions et le divertissement (Barth, Xerfi Canal, 06/06/2016).

Selon l'approche universaliste, l'humour permet de faire face aux contraintes de l'emploi dans les professions médicales (Coombs &Goldman, 1973), en termes d'implication, d'adaptation des employés aux réalités de la profession ; de stimulation, d'excitation au sens d'encourager certains patients difficiles à accepter de prendre leur médicament ou de se faire nettoyer par les professionnels de santé. Il est aussi, démontré que l'humour renferme des fonctions psychologiques (Groch, 1974 ; Broklin Keith, Spiegel ,1960) permettant de s'adapter, de gagner en statut, de se défendre et surtout d'enclencher l'excitation.

Pour se sortir de situation sur le plan Physico-sociologique et médical des études de Groch, 1974 ; Broklin Keith, spiegel, 1960, Gruner, 1978, Hertzlier, 1970, Nilsen, 1988 ont montré que l'humour permet d'augmenter la vigilance grâce à la facilitation de la sécrétion de l'adrénaline, de la norépinephrine, de la dopamine, etc. Mieux, il augmente l'oxygénation du cœur, le plaisir, l'effort musculaire, le rythme cardiaque et nettoie également les poumons et fait baisser la douleur grâce au rire.

Fine 1978, Gruner, 1978, Hertzler, 1970, Nilsen 1988, ont montré par leur travail que l'humour permet aux étudiants de rester éveillés, vigilants, et surtout d'apprécier les choses dans des perspectives différentes.

Dans les organisations (Éric Romero et Kevin Cruthirds ; 2006, p.58-69), il permet de s'adapter aux stratégies (Alexander &Wells, 1991) par l'autodérision, la plaisanterie.
En entreprise, dans la perspective prescriptive, pour bon nombre de managers, l'humour peut être une perte de temps si l'on se réfère au fait que tout est urgent en entreprise, ainsi, passer son temps à s'exercer à l'humour au lieu de se focaliser sur ces tâches apparemment à valeur ajoutée, entraine bien souvent une perte de statut à cause de la familiarité qui s'établie entre les hiérarchies et les salariées du fait de la proximité des équipes. En tant que vecteur de critique il pourrait menacer la légitimité des managers du fait des abus attachés à la proximité mais cela n'est pas à ce niveau de connaissance prouvé par des études solides.

Par contre il a été prouvé que les salariés pensent que leurs chefs qui ont le sens de l'humour ont des qualités managériales comme l'intelligence, l'affirmation de soi, la compétence et l'amabilité qui sont des antécédents personnels de l'humour (Barsux J.-L. « why organisation need humour », et Decker, W. H. » managerial humor and subordinate satisfaction ; SocialBehavor&Personnaliy, 15(2), 1987, pp.225-232). Aussi la capacité des managers à produire de l'humour selon cette perspective est une qualité à avoir et qui repose sur trois paramètres que sont l'intelligence verbale, l'habilité sociale et la créativité. Aussi, l'aptitude à produire de l'humour est fortement corrélée à l'intelligence verbale. (Alan Feingold. ; Mazzella, R, respectivement dans « psychometrie intelligence and verbal Humour Ability » et personality & individual differences vol.12, n°5,1991, p427-435).

En ce qui concerne l'habilité sociale, Robert Turner.RG,1980 dans « self-monitoring and humor production » journal of personality 48(2),163-172, explique le lien entre la production de l'humour et l'habilité sociale par la façon dont l'on arrive à adapter son comportement à son environnement pour se donner les chances d'être accepté.
Quant à la créativité, elle découle de la capacité du manager à accepter l'ambiguïté (Martin R.A.). Les interactions en entreprise sont régies par des dispositifs, des règles, etc. Alors pour éviter de mettre sa crédibilité en danger, le manager doit respecter certaines limites (David Autissier et Elodie Arnéguy,2012), le manager doit identifier différents stades qui

correspondent à une forme d'humour, enfin il doit éviter la proximité cordiale avec les collaborateurs imposant le respect des règles de subordination.
Il peut se permettre des anecdotes, des blagues à la pause-café-déjeuner par exemple.
Il s'installe alors la familiarité, c'est à dire que la sphère personnelle se mêle à la sphère professionnelle.
L'humour n'a pas que des qualités, il peut se transformer en harcèlement (W. Jack Duncan et al. ; 1990) et in fine devant les tribunaux, créant encore d'autres difficultés.

Quant à l'enseignement, l'humour est conseillé pour aider au maintien des élèves en éveil, et leur permettre de voir les choses différemment, à développer leur capacité de persuasion (Fine, 1977, Gruner, 1978, Hertzler, 1970, Nissen 1981), etc. il en ressort alors que dans l'enseignement, les caricatures, la théâtralisation, etc. apportent énormément dans le processus d'apprentissage.
Ainsi donc dans les organisations, la prescription de l'humour trouve du sens en fonction de ses effets sur la cible visée ou le processus dans lequel il s'insère ;

« *C'est une certaine forme de communication qui suscite des émotions et des cognitions (pensées, attitudes) positives à tous les niveaux de l'organisation »*[10]

En définitive ces différentes approches, quel que soit le regard avec lequel on les aborde, touchent à presque toutes les facettes des interactions humaines. Aussi, l'on peut faire de l'humour avec tout mais pas avec tout le monde. L'humour est à cet égard une micro-pratique (Jarzabkowski et al ; 2016).

Ces suggestions universalistes nous montrent deux choses à savoir :

Une approche prescriptive de l'humour qui entend conseiller ce qu'il faut faire ou ne pas faire dans les interactions ;
Et une approche prédictive, celle de l'humour qui apparaît dans le fait qu'il peut irriter certains, avoir des effets positifs sur d'autres (Cooper, 2008.Robert&Wilbanks, 2012).

[10] The use of humor in the workplace » academy of management perspectives, mais 2006, P .58-69

Les approches ci-dessus font alors de l'humour, un outil pour prédire ou prescrire une attitude, une réaction, une réponse, une défense, etc. en situation.

Les approches explicatives du recours à l'humour

Nous prenons pour point de départ les quatre catégories analytiques identifiées par Lundberg (1969) qui expliquent pourquoi les individus s'impliquent dans une attitude humoristique. La raison est que ces catégories mettent l'accent sur la généralité à savoir l'initiateur, la cible, l'épisode humoristique et enfin l'objectif de l'humour.

L'initiateur de l'humour est la personne qui engage l'humour et qui raconte l'épisode humoristique.

La cible de l'humour est la personne vers qui l'humour est dirigé, en général la personne à qui l'on raconte l'humour. L'épisode doit renfermer de l'incongruité, de l'ambiguïté, du paradoxe, être décalé.

L'objectif de l'humour est de montrer ce qu'on attend de l'individu à qui l'humour est adressé : le public ou le groupe qui observe la plaisanterie, l'humour.

Pour expliquer pourquoi l'humour, nous nous intéressons aux théories ci-après pour mieux saisir sa portée généraliste dans son ancrage occidental.

Incongruité

La théorie de l'incongruité suggère que l'humour est une réponse à un certain nombre de situations comme l'impossibilité, le manque de rapport, l'inadéquation, la surprise comme aussi le fait d'associer volontairement ou involontairement des choses pour aboutir au rire (Hutcheso, 1750 ; Kierkegaard, 1846 ; Schopenhaeur ,1883 ; Kant, 1951 ; Monro, 1954 ; McGhee, 1979 ; Morreall, 1987).

Cette réponse peut prendre une forme défensive pour faire baisser une tension, pour former une réaction, équilibrer une situation, anéantir ou carrément s'opposer à une situation donnée (Lewis, Jarzabkowski et al. ; 2013 ; Polle &Van de Ven,1989). Elle peut également prendre une forme proactive qui se manifeste dans le consentement, la défiance, l'adaptation, etc. (Lewis, 2000 ; Jarzabkowski et al. ; 2013 ; Poole &Van de Ven,1989).

Le rire qui s'en suit est finalement le consentement, l'acceptation ou le rejet de l'incongruité vis à vis d'une situation dont les représentations sont la surprise, l'impossibilité, une expression de l'incongruité (cité dans Yu Maemura and Masahide Horita 2011), etc.

L'approche universaliste suggère aussi que nous rions d'une situation, qu'elle soit conflictuelle ou non, séduisante ou pas parce que nous avons réussi à la refouler, soit en lui donnant moins d'importance soit en lui accordant plus. On est alors dans le soulagement (Freud, 1905).
L'incongruité se trouve dans les mots et les réponses qui lui sont apportées, et aussi dans la signification des mots (W. Jack Duncan et al. 1990). Lorsque les parties prenantes sont en interaction, certains sentiments peuvent naitre.

Moquerie

Hobbes attire notre attention sur la question du sentiment de supériorité qui peut s'apparenter à de la moquerie, à un sentiment de domination et instrumentalisant qui doit être traité avec attention.
Le rire qui s'en suit est un sentiment de maitrise de soi, un sentiment de supériorité qui renvoie aussi aux sentiments refoulés (Freud 1895 ; Spencer1860).
Dans beaucoup de situations, l'humour nait d'une gloire soudaine lorsque l'on reconnaît sa supériorité sur l'autre (Bergson, 1911 ; Hobbes,1651 ; Pascal,1660 ;Gruner,1997) ; en ce moment, l'on se moque de lui. Ce qui fait que la moquerie crée du sens, c'est le langage humoristique qui renferme des informations subtiles qui sont perçues par l'autre partie comme dévolutaire, renforçant ainsi le sentiment de supériorité.

L'humour en organisation

Le phénomène est considéré comme un levier pour l'action managériale pour combattre le stress au travail, augmenter la résilience, la bonne ambiance, la créativité [11] dans un environnement sensé être sérieux. Il permet donc de motiver[12] les salariés pour qu'ils soient efficaces ensemble par l'humour. Il s'agit d'envisager les interactions autrement en entreprise, dans les organisations. Pour cela il faut partir d'approches comme la communication à travers la sensibilisation pour aider les salariés à l'utilisation de l'humour, d'événements grâce à des

[11] Zi, A. « Facilitating effects of Humour on creativity », journal of education psychology, vol.63, Juin, 1976.P.318-322.
[12] Hatch,M.J. ;Théories des organisations :De l'intérêt de perspectives multiples.Editions De Boeck Université , 2000.

moments d'humour, et enfin une approche plus « durable et organisationnelle[13] » qui va s'appuyer sur un programme ou l'humour est central.

Nous partons du contexte de l'entreprise, compte tenu de l'ancrage managérial de cette recherche pour appréhender ces différentes formes. Romero et Cruthirds (2006), sur la base des travaux de Rod A. MARTIN, montrent que les uns et les autres pour coopérer, inter-réagir, plaisantent et cela attire, crée de l'affiliation en améliorant les relations. Une fois cela réussi, les uns et les autres aussi bizarres soient-il, peuvent se mettre dans un cocon pour chercher à maitriser les aléas des interactions afin de maintenir une perspective positive (self-Enhancing). Il peut s'en suivre des frictions qui trouvent leur résolution dans les tonalités (Self defeating, Mild aggressive etc.). Les travaux inspirés de telle conception de l'humour ont apporté beaucoup d'éclairage sur le but du phénomène. Rod A. Martin, inspirateur de Romero et Cruthirds, pense que quatre types d'humour sont mobilisables en entreprise et il les explique comme suit :

L'humour associatif/bienveillant : (Affiliative Humor)

Il s'agit d'un humour qui a pour objectif de renforcer la qualité des relations sociales et la cohésion. C'est un humour soft qui aide à baisser les tensions, les conflits entre les employ

L'humour rehaussant l'image de soi : (Self Enhancing Humor)

Avec ce genre d'humour, l'initiateur prend du recul vis à vis des situations stressantes et par conséquent montre son état psychologique.

L'humour agressif et semi-agressif : (Agressive and middle Agressive Humor)

En entreprise l'humour agressif est considéré comme de la moquerie, du mépris, et fait suite à des sentiments de colère, des conflits et de l'hostilité.

Par contre, l'humour semi-agressif contribue au respect des normes du groupe en recadrant les attitudes non conformes et cela grâce à sa tonalité. Aussi, en entreprise ce type d'humour permet-t-il d'exprimer entre collègues des positions fermes dans un ton courtois.

L'humour rabaissant l'image de soi : (Self defeating Humor)

[13] David Autissier et Elodie Arneguy , Eyrolles, 2012

Cet humour permet de reconnaître ses propres défauts pour être accepté par les autres dans le groupe. Comme on le voit, les fonctions remplies par l'humour sont énormes et touchent à tous les domaines de la vie des hommes.

En raison de la trop grande proximité une équipe peut désavouer l'autorité de son manager.
Aussi les risques de rejet découlent des attaques personnelles gênantes (sexes, religion, ethnie etc…) qui ne marchent pas avec les relations professionnelles.
Plus encore, le récepteur de l'humour peut le trouver vexatoire et humiliant si l'humour en question porte en général sur les caractéristiques personnelles (orientation sexuelle, grimaces racistes, xénophobe, obésité, etc.).

Finalement en nous référant aux travaux ci-dessus et à ceux de Jack Duncan/ Larry Smeltzer dans journal of management ,1990 vol. 16, No. 2,255-278 ; il en ressort que les limites de l'humour sont liées :

- Au contexte, (le caractère approprié ou pas, l'environnement externe) ;
- A la cible (genre, attaque, personnel, se moquer du nez ou de la forme de quelqu'un, racisme, etc.) ;
- Au moment d'utilisation de l'humour ;
- A la perception culturelle (occidentaux, africains).

Et dans le contexte des organisations comme c'est le cas dans notre étude, ces limites peuvent être des facteurs d'inhibition si l'objectif de l'humour reste uniquement l'amusement frugal.
En définitive l'approche universaliste appréhende l'humour du fait de la moquerie comme « quelque chose » de « pas sérieux », mais qui possède des fonctions prescriptives et prédictives « sérieuses » dans ces significations en fonction des situations.

1.2 APPROCHE UNIVERSALISTE DE LA NEGOCIATION (LES INTERETS EN JEU, LES RAPPORTS DE FORCES)

La négociation en générale est considérée comme est une activité humaine qui existe depuis toujours. Les hommes négocient lorsqu'ils font des transactions, en entreprise, dans les

organisations, dans les situations heureuses comme malheureuses (mariage, décès, etc.). Ils négocient aussi pour résoudre des conflits, trouver des solutions à leurs difficultés aussi bien en famille qu'à l'échelle des nations ; à tout moment et de ce point de vue, la négociation est un moyen qui permet de « régler des différends qui surgissent entre les hommes (Fisher Roger et Ury William dans « comment réussir une négociation 'getting to yes',[14]).

C'est aussi un moyen de communication dans le but de parvenir à un accord commun sur les différents besoins ou idées (Franck L. ; Acuff[15]). L'enjeu est la manière de communiquer. Cette manière de communiquer peut prendre plusieurs formes afin d'avoir de l'influence sur les acteurs et le processus de la négociation.
Si l'on opte pour une approche indirecte de la communication, l'on fait passer le message avec le mode de langage approprié sans manquer de respect et en évitant de mettre en danger les relations futures.

A contrario, l'utilisation d'une approche directe est souvent source de confrontation (Brett ,2001). Il faut alors réussir à interpréter les pratiques dans le contexte de son expression. La négociation s'apparente également à un paradigme de la décision collective, à la fois en l'absence relative de hiérarchie et en l'absence de règles relatives, car les règles établies peuvent être l'objet même de la négociation et la négociation est souvent encadrée de façon partielle par des règles (Jean-Claude Usinier[16]).

De ce point de vue, la négociation est donc une représentation, une manière de construire la décision, et les interactions quand il n'y a pas de règle pour faire référence. Or, nos sociétés ne peuvent être régies que « par des règles formelles » d'où le caractère dynamique et négocié de l'interaction (Strauss, 63). L'absence de règles ou la volonté de ne pas appliquer ces règles ou l'impossibilité d'avoir des règles partout peut être une raison de négociation, ou de justification de la nécessité de corriger ce vide laissé.

---

[14] Comment réussir une négociation, Editions du seuil, Paris 2006, P.9 (édition originale 1981)
[15] How to negotiate anything with anyome ,anywhere around the world, American management Association New york, 2008
[16] Comment enseigner la négociation d'Affaires, revue Française de gestion ; Nov /Dec 2004 ; P.63

Enfin la négociation d'un point de vue généraliste aussi facilite les interactions sociales (Brett, 2000). Mais pour bien négocier, il faut disposer de bon niveau d'informations et surtout savoir en disposer afin d'en faire bon usage lors de la négociation.

A bien regarder l'on se rend compte que la négociation en général permet d'interagir, de prendre des décisions, de comprendre les règles du jeu, ou de combler un vide règlementaire, de régler certaines situations. Toutefois elle reste avant tout une activité de dialogue (Adachi, 1998) entre les acteurs qui s'appuient sur le langage, le discours ; et elle va au-delà de la communication en général.
Le langage, comme on le sait, étant le véhicule principal du dialogue, est une arme délicate que l'on doit manipuler avec une certaine délicatesse. Faute de cela il peut être source de graves malentendus qui, au lieu de rapprocher les acteurs, pourrait les éloigner davantage.
La négociation en s'appuyant sur un objet aussi « tranchant » que le langage, le discours, doit forcément avoir des principes qui montrent les règles du jeu, les frontières à ne pas dépasser, etc… Quelles sont alors ces principes en général ?

Les principes de la négociation

Pour bien cerner les principes généraux de la négociation, nous les appréhendons à partir des modèles distributifs et intégratifs. Toujours dans le cadre du modèle distributif, il est nécessaire de venir à la table de la négociation avec l'idée de défendre le principe de la maximisation de son gain sans pour autant engendrer la création de valeur et ce, sur la base d'un jeu à somme nulle (Walton et Mc Kersie,1965) où les acteurs manipulent les coûts perçus (Chambelain[17],1965).
Quant au modèle intégratif, il renvoie à la coopération et à la maximisation collective du profit avec pour intention de ne laisser personne les mains vides au sortir de la négociation. Il s'agit ici d'intégrer les acteurs par des règles de jeu qui ajustent les relations, les opérations, les attitudes... afin de créer des activités qui créent aussi « des processus qui maximisent l'échange d'informations » (Filley,1975).) En définitive dans l'approche universaliste, les principes de négociation mettent l'accent sur les intérêts en jeux, la force, la création de valeur individuelle ou collective.

[17] Chamberlain, Nw ET kuttn J.W. collective-bargaining 2ème édition Mac Graw&Hill, New York, 1965

Fisher et Ury,1981 quant à eux présentent un autre modèle de négociation s'appuyant sur la pensée américaine qui repose sur quatre grands principes qui consistent à « Séparer les personnes des problèmes », à se « Focaliser sur les intérêts et non sur les positions » à « Inventer des solutions pour le gain mutuel » et enfin à « Se fonder sur les critères objectifs pour purger les solutions ».

Ensuite, il existe le principe général qui fait que les acteurs n'accepteront le résultat que s'il est au moins équivalent à leur « point de sécurité ». Ce principe est appelé « somme positive ». Dans la pratique, les acteurs acceptent un résultat que s'il est équivalent à celui obtenu par l'autre partie (Keohane, 1986.Rhodes, 1989). On parlera alors de principe d'équivalence.
La négociation exige des concessions et ces concessions sont qualifiées de principes de réciprocité. Elles doivent être réciproques même si elles n'ont pas la même ampleur car sans la réciprocité le processus peut être bloqué alors on ne parlera plus de négociation mais de « capitulation » (Bartos, 1978).

Ces concessions doivent aussi satisfaire les intérêts des parties et être acceptables en tant que solutions par tous, même si elles sont inéfficaces, d'où le principe de distribution qui évite ainsi que le résultat de la négociation soit déterminé par une autorité, un pouvoir qui n'est pas engagé dans le conflit. Dans cette approche universaliste seul les intérêts en jeu comptent.

Et la base logique de tous ces principes dans la pratique de la négociation occidentale est que, concernant le problème, que l'on soit en situation de business ou non, il est défini comme un différend entre deux parties, la responsabilité est individuelle et donc la conception des rapports sociaux, de la justice, de la responsabilité amène à appréhender la négociation dans une approche légaliste, punitive, fondée sur la compétition (Faure, 2011). L'on se préoccupe peu du rétablissement des valeurs (Guilliver, 1979).

Et dans cette perspective universaliste, il existe différentes formes de négociation.

Diverses formes de négociation

Dans cette approche généraliste, nous utilisons la stratification des typologies de Patrick Audebert[18] (2005) parce que couvrant selon nous plusieurs facettes de la négociation.
Dans cette stratification, il existe la négociation de type internationale qui a trait aux businesses. Dans ce type de négociation l'on négocie les contrats, les fusions, les absorptions, etc.
Il existe aussi une autre forme de négociation de type sociale qui est relative aux partenariats sociaux. Ensuite vient la négociation interculturelle qui met en jeu des partenaires de cultures différentes.
Lorsque les États ou des organismes négocient entre eux, cette négociation est qualifiée de diplomatique ou multilatérale.
Pour bien saisir la négociation multilatérale, nous avons revisité les négociations du congrès de Vienne (1815), la conférence de Yalta en 1945 et les négociations inter-Ivoiriennes relatives à la crise Politico-Militaire (2002-2011).
Ces négociations multilatérales mettent en lumière l'importance des négociations informelles selon Antoine Pecquet (1737). Elles montrent toujours selon lui les forces et les faiblesses des acteurs, les difficultés pour trouver un accord.

Ronald Fisher dans : « Des cas réussis de pré-négociation, 2006 /1n°5, p5-33 » structure la négociation multilatérale en négociation de type 1 (officielle) et de type 2 (parallèles).
Nous retenons que ce type de négociation est fait d'interactions multiples entre différents participants, chacun défendant ses propres intérêts. Il est aussi fait d'alliances et de coalitions entre les acteurs et est plutôt un exercice de lobbying.
Par contre lorsque des collaborateurs, des conseils d'administration négocient entre eux l'on parle de négociation hiérarchique. A un autre niveau, lorsque les services, les départements négocient par exemple le budget, l'on qualifiera de négociation organisationnelle.
Les négociations hiérarchiques et organisationnelles sont regroupées sous le terme générique de négociation interne.

L'approche universaliste de la négociation dans le modèle occidental et sur le plan processuel consiste à réaliser des tâches les unes après les autres dans une logique mono chronique (Edward T ; Hall la Danse de la vie, temps culturel, temps vécu, paris, Seuil, 1984).

[18] Négocier pour la première fois, Editions d'organisation, Eyrolles 2005, Paris, P3-5

Les acteurs ne négocient point par point que pour enfin trouver un accord et les concessions se font dans la foulé, le temps est linéaire.

Ces modèles montrent que les occidentaux dans une approche généraliste privilégient la méthode déductive qui consiste à se mettre avant tout d'accord sur les principes et les accords de méthodes que l'on va appliquer dans la négociation pour traiter les points à négocier (Weiss et Stripp, 1985). On pourrait avancer que l'approche universaliste prétend résoudre tous les problèmes liés à la négociation sans vraiment tenir compte du contexte culturel.
Pour comprendre donc la négociation dans la pensée universaliste, intéressons-nous aux perspectives théoriques ci-après :

Les théories généralistes de la négociation

Nous débutons cette analyse par les anciennes théories afin de mieux comprendre comment elles ont évolué dans le temps dans l'approche universaliste. Les premières publications sur la négociation datent de 1604 selon Deley Éric, dans les travaux de sa thèse [19] . Les auteurs pour la plupart des diplomates ([20]Cardinal du perron (1600) ; [21]Claude D'avaux et Abel Servien (1648). ; [22] Godefroi D'estrades (1678) ; [23] François de Bassompierre (XVIIème siècle)) rendaient compte des négociations. Ces ouvrages permettaient d'extraire les principes et donnaient de précieux éclairages sur le processus de la négociation.
Du champ diplomatique, d'autres courants comme celui de l'histoire des sciences de gestion vont naître avec l'historien de l'économie Américaine Alfred Chandlier né en 1918 et décédé en 2007.

Thomas K, Mac Graw professeur à la Harvard Business School, va s'inscrire dans la même voie qu'Alfred Chandlier, mais c'est en 1970 que l'étude sur la négociation en science de gestion va connaître un essor particulier avec la théorisation de la négociation.
Cette théorisation va porter sur la préparation de la négociation, les tensions dans la négociation, la théorie des alliances, des coalitions, des rapports de force et la négociation multilatérale, la

[19] Hotman de Villiers, Jean, « De la dignité de l 'ambassadeur », paris 1603
[20] Négociations entre la France, Rome et Venise
[21] Ambassadeurs Français lors des négociations qui ont abouti à la paix de Westphalie
[22] Ambassadeurs Français lors du traité de Breda en 1667
[23] Ambassadeur de France en Espagne, en Suisse et en Angleterre lors de la partie du XVIIème Siècle

notion de BATNA (Best Alternative To Negociated Agreement), la théorie des jeux et enfin la médiation et la gestion des conflits.

Sur le plan analytique, l'expérience de certains auteurs comme Veray Zunigo (1620) ; Abraham de Wicquefort (1682) ; Armand jean Duplessis, Cardinal de richelieu (1688) ; François de calière (1697) et Fortuné de Felice (1770) ainsi que leurs travaux vont permettre de comprendre les mécanismes et les grands principes de la négociation à cette époque.
L'on retient de ces expériences que ces négociations s'appuyaient sur des « stratégies diplomatiques et l'histoire des pays ». Après, de nouvelles théories et de nouveaux principes vont apparaître avec de nouveaux auteurs comme [24]Siegel et Fouraker dont les études portent sur le prix et la quantité.[25]

Douglas A. propose un modèle de négociation en trois cycles à savoir le cadre de la négociation, l'exploration des accords et le sur-montage des obstacles.
Notre perspective d'analyse toujours dans l'approche Universaliste va porter exclusivement sur les points ci-après :

- ***Logistique***

La logistique[26] est un élément très important dans le processus de préparation de la négociation. Elle aborde l'organisation matérielle, l'intendance, l'impression des documents, les présentations comme le soutiennent Rousseau de chamoy (1607) et Hotman de Villiers (1608). La logistique concerne aussi, le lieu de la négociation, le nombre de participants, le profil des participants, la forme de la table de négociation, le protocole, les espaces de conception de la formule d'accord, les symboles importants que l'on soit dans une approche occidentale ou traditionnelle, etc.
A présent intéressons-nous aux processus.

- ***Processus***

[24] Bargaining Behavior, Mac Graw hill, New -York, 1960
[25] Industrial Peacemaking, Columbia University press, New -York (1962)
[26] Ouverture négociation USA et Viet-Nam, 1968 www.Larousse.fr/Archives /Journaux année/1968/84/ Les conflits

La première approche de processualisation vient de Rousseau Chamoy en termes de définition des tâches de l'Ambassadeur avant de partir en mission.

Par la suite, le processus est vu comme des « conseils aux diplomates » (Français de Callières dans le chapitre XVII observations sur la manière de négocier).

Pour cerner la totalité de la négociation, Fisher et Ury proposent une liste de points de vue à envisager, qui regroupe : la communication, la définition des objectifs et les points de négociation, ensuite la détermination des stratégies d'approches, l'élaboration des scenarii envisageables, la priorisation des besoins, les zones d'accord possibles, la grille du scénario, l'espace de négociation et enfin le déroulement prévisionnel des phases successives.

Le processus concerne aussi la conduite des réunions, la gestion du calendrier interne et externe, la gestion du temps (Jean de la Bruyère ,1688). Pour Antoine Pecquet, il faut accompagner le processus de patience.

Lorsque la négociation rentre dans des phases troubles, de blocages, d'impasses où il faut obtenir des accords en situation d'asymétrie, inclure dans le processus les rapports de force serait alors une alternative à envisager (Marwa Daoudy 2006/2n°6 P.65-81).

D'autres grilles de compréhension de la négociation existent comme celles proposées en trois dimensions par Alain Lempereur et Aurélien Coleson (2004, Méthode de négociation) à savoir :

Qui ? Avec qui va-t-on négocier ? Qui avons-nous en face de nous ?

Quoi ? Qu'allons-nous négocier ? Quels sont les intérêts en jeu ?

Comment ? Comment allons-nous nous y prendre pour parvenir à un accord ?

Ces travaux se distinguent de ceux de Fisher et Ury par l'adjonction de la cartographie des acteurs et la notion de mandat.

Bien d'autres approches de préparation de la négociation sont proposées avec John Patrick Dolan (2006), Professeur Watkins (2004), Michel Vuillode et Donna kesseman, etc.

Toutes ces différentes approches du processus de négociation affectent, déterminent le résultat (Arrow, 1963. Brams).

Outre les éléments cités plus haut, il existe trois considérations qui façonnent le processus à suivre et donc le type de résultat à obtenir : le dilemme tactique, l'orientation interpersonnelle et la démarche méthodologique. A ces considérations s'ajoute « le dilemme de la dureté » ou « dilemme du négociateur[27] qui est en fait un paradoxe qui règle le processus selon Zartman dans la revue Française de Gestion N°153 p21.

[27]Montre que le négociateur est amené à choisir le moment où il doit être dur ou flexible selon M.de Callières 1976

Ainsi le processus de négociation peut-t-il être également dominé par des orientations interpersonnelles liées aux résultats (Nicholson, 1939,1963 ; Walton et Mc Kersie, 1965, 1991 ; Rubin et Brown, 1976 ; Lax et Sebenius, 1986). Le but à atteindre lorsque les uns négocient contre les autres est considéré comme « une somme nulle » c'est à dire de la « prise de valeur ». Par contre lorsqu'il s'agit de viser « une somme positive » c'est à dire générer des nouveaux gains, le comportement adopté est alors intégratif.

D'autres éléments sont à prendre en compte notamment la « formule » ou « le cadre de la négociation » qui délimite la négociation et ensuite vient le détail de la négociation.

Le cadre de la négociation s'intéresse à l'idée de justice, à la zone de contact. Elle peut être intégrative ou distributive, alors les résultats attendus sont à somme nulle ou à somme positive.

Les formules font appel à des approches ou chemins :

- Le chemin déductif part du cadre ou formule de la négociation pour déduire les détails comme l'interdiction des sachets plastiques en Côte d'Ivore ;
- Ensuite vient le chemin inductif où l'on part des détails pour établir la formule par un jeu de concessions ;
- Et enfin le chemin constructif qui est à mi-chemin entre le chemin inductif et le chemin déductif. Il s'agit ici de concessions qui s'appuient sur les positions de départ pour aplanir les différences (Tracy, 1978 ; Bartos, 1978).

En définitive si une formule n'existe pas, les acteurs négocient selon les cas (Zartman).

Par exemple, en cas de problème ou de groupe de problèmes, ou en cas d'asymétrie de pouvoir, ils opteront pour une formule ou pour l'élaboration d'une formule.

L'analyse des échecs de la négociation peut passer par d'autres méthodes comme celle de « problem restructuring » (Sahun1991 ; Shoot et al .2005, Sycara 1991) pour sortir de l'impasse. Le problème est alors construit autour de cinq variables que sont : le contrôle, les objectifs, les valeurs, les critères et les préférences qui peuvent être manipulées, reformulées pour changer la structure de la négociation selon les cycles ci-après :

"Deadlock identification", "problem restructuring" et la "dynamically changing".

D'autres mettent l'accent sur la soumission, le compromis, le retrait et le stand-off (Norrick and Spitz (2008).

Cette perspective processuelle restreinte au périmètre professionnel (Faure, 2011) est linéaire.

Elle nous montre par la suite qu'une grande place est accordée aux accords de méthode, au comportement des acteurs. Mais de quoi parle-t-on dans la négociation dans l'univers occidentale dans une approche générale.

Cela nous amène à nous intéresser au contenu de la négociation.

L'importance du contenu

Comprendre la négociation sur la base de son contenu revient à explorer les éléments constitutifs de cette négociation.
Ces éléments sont regroupés en sept points Selon Watkins. Ce sont :

1. *Les acteurs*. Par acteurs nous entendons ceux qui participent directement ou indirectement à la négociation et les acteurs qui peuvent influencer le processus c'est à dire l'Etat, les coalitions, les communautés, l'administration, etc.
   Il s'agit entre autres de comprendre leur émotion, leur comportement, leur discours et leur rôle dans la négociation.
2. « Les règles de jeu » (Watkins, 2002, P12) qui concernent les lois, les codes de conduite, les conventions sociales, etc... Dans le cas où ces règles n'existeraient pas, elles devront être négociées par les acteurs ou être créées.
3. Les questions qui amènent à la table de négociation, les cibles qu'elles visent, l'ordre du jour, les sujets à aborder (relationnel, litigieuses etc.…) sont à prendre en compte.
4. Les intérêts des parties permettent de bien cerner la négociation. Ces intérêts peuvent être partagés par les acteurs en termes de complémentarité, d'enjeux personnels des acteurs.
5. Les options qui sont des alternatives (BATNA) dont dispose chaque partie en cas de désaccord.
6. Les accords ou « terrains d'entente possible » (Raiffa, 1982) qui doivent faire l'objet de plusieurs scénarii (Watkins, 2002 P 38).
7. Les liens réciproques qui peuvent agir sur les discussions lorsqu'un accord dépend de l'issue d'un autre accord ; on parle de liens et ces liens réciproques (Watkins, 2002, P41) peuvent agir sur les discussions.

Cette approche de classification des éléments du contenu d'une négociation met non seulement en exergue les concepts de négociabilité et de non négociabilité lors de la négociation

(Christophe Dupont, Nov/Dec 2004 :30 :153), mais aussi laisse penser que l'interprétation du contenu d'une négociation dépend également du contexte de la négociation.
Ainsi, parler de contenu de la négociation revient à s'intéresser à la façon de communiquer des acteurs en situation.

De l'importance de la communication

La communication a fait l'objet de plusieurs réflexions dans la négociation, déjà en 1688, Bruyère dans son portrait diplomatique parlait du processus de la négociation au sein de la négociation. Dans ce processus, la communication doit être claire et non ambiguë (Cardinal de Richelieu (1688)), pour cela les parties doivent développer l'écoute active et la parole active (Fisher et Ury).
Les auteurs doivent se dépouiller en quelque sorte de leurs propres sentiments pour se mettre à la place du prince avec qui ils traitent. Ils doivent se transformer (François de Callières ,1716).
La réussite d'une communication efficace dans la négociation est liée à une bonne préparation de la négociation (Antoine Pecquet, 1737). Toutefois, Gabriel Bonnet de Mably attire notre attention sur le fait que la communication ne doit pas être liée aux rapports de force.
En plus de l'écoute active, de la parole active et des échanges d'informations, les acteurs doivent faire la différence entre informations stratégiques et informations banales (Lempereur et Colson).
Le but de la communication est donc de « trouver les arrangements qui arrachent la conviction, pour arranger ces arrangements », dans une suite conforme à leur nature et pour les exposer de la manière la plus fréquente (Fortuné Barthélemy de Félice). Il faut alors avoir beaucoup de lumière, de justesse dans l'esprit, d'ordre et de netteté dans les idées.
La communication est ainsi un moyen que l'on peut qualifier d'essentiel pour le déroulement du processus de la négociation ; si l'on se trouve dans un contexte de différences culturelles, elle doit être sans ambiguïté (Faure et al, 2000).
La communication peut être appréhendée selon deux approches, l'approche directe et l'approche indirecte (Jeanne Brett et Michèle Gelfand dans la revue Française de gestion, N° 153).
L'approche directe est une forme de confrontation qui correspond à un mode de langage qualifié de communication directe. Elle a tendance à se transformer en reproches, en manque de respect qui pourrait entacher l'honneur des négociateurs, et mettre les relations futures en danger car n'est pas en accord avec les normes de discours privilégiés.

Et dans cette communication les rapports de force sont essentiels.

Les rapports de force

Notre revue de littérature dans cette optique nous montre aussi que les négociations ne se font pas exclusivement dans un cadre formel. Pour comprendre les rapports de force, nous nous intéressons au BATNA, aux menaces et aux pouvoirs que les acteurs utilisent dans la négociation.

- ***BATNA***

Lorsque les négociations sont dans l'impasse et qu'il y a absence d'accord, l'approche généraliste propose des solutions de rechange, ou Best Alternative To Negociated Agreement (BATNA) Fisher et Ury[28] ou meilleure solution de rechange (MESORE) et cela constitue un rapport de force.
Pour cela la préparation de la négociation s'avère utile avec en esprit une BATNA qui peut avoir plusieurs formes (alliances, coalitions, emprunt, restructuration, etc…). L'esprit qui sous-tend les « best alternative to negociated agreement » est la compatibilité et la mise en exergue des faiblesses des BATNA en lien avec les intérêts des acteurs.

- ***Les menaces***

L'utilisation de la menace dans la négociation en général montre que la menace fait partie des solutions de rechange (Marwan Sinacoeur dans la revue Française de gestion n° 153[29]).
C'est une solution qui s'insère dans une communication interpersonnelle, c'est un acte de langage, un acte comportemental classique.
Lorsqu'elle est utilisée dans la négociation dans l'approche universaliste, elle s'intègre dans des stratégies conflictuelles par opposition à des stratégies de coopération. Or, les stratégies menées dans un esprit coercitif aboutissent difficilement (Raiffa, 1992) à cause de la menace,

[28] Fisher et Ury, comment réussir une négociation, seuil, paris, 2006, P.53
[29]Sinacoeur Marwan « utilisation de la menace en négociation » revue Française de gestion 2004/6n° 153, P .101-121

de la méfiance, de l'antipathie. Cette façon de faire joue sur la bonne volonté. Si tactiquement la menace est efficace, stratégiquement, elle est dangereuse et l'on peut qualifier cette menace d'explicite.

Son efficacité réside en partie dans le fait que l'autre partie est faible, sans défense.

Cette forme de menace ne fait pas sens en négociation. Par ailleurs il existe une autre forme de menace, la menace implicite qui est un moyen de négociation (Nalebuffet Brandendurger, 1997) dont la formulation fait référence à la manière et au contenu.

Une menace trop implicite peut ne pas avoir d'impact sur les acteurs.

Enfin dans la négociation, la théorie de la menace non coercitive sur la base d'une communication positive semble plus efficace (Marwan Sinacoeur, 2005).

- ***Le pouvoir :***

La problématique du pouvoir dans la perspective universaliste en situation de négociation est liée à la structure de la société dans laquelle elle se déroule.

Quel que soit le type de société : Occidentale, Africaine, Asiatique, Américaine, etc. Le rôle du statut est important dans les négociations.

Ce statut est lié souvent au parcours professionnel, universitaire, politique ou même au patronyme, à des relations, à des castes, au métier, etc. Par conséquent la question du statut doit être prise en compte dans la négociation comme le témoigne Brett et Michèle Gelfand, 2005, dans la revue Française de gestion.

Alors lorsque ces deux individus se trouvent dans une négociation, le pouvoir de l'un sur l'autre va forcément jouer un rôle dans la négociation.

Ainsi le pouvoir peut être considéré comme une BATNA dans la négociation selon le contexte.

Les facteurs de succès

Si les solutions alternatives, les menaces non coercitives, les accords de méthodes etc. sont des éléments qui participent à la construction du succès dans la négociation en générale, force est de constater que la négociation ne peut se limiter à ces éléments.

Cela dit, une négociation se termine toujours par un résultat qui peut être un succès ou un échec étant entendu qu'une impasse est un échec commun.

Le résultat est fonction des éléments qui structurent la négociation (Faure, 2005, P15).

L'impact de ces éléments (Watkins) et de la culture se verront dans les résultats de la négociation. Ainsi la signature d'un accord n'a de sens que selon l'interprétation que l'on en fait. Pour certains, les accords doivent être matérialisés par écrit avec tous les détails (coût des transactions, temps passé, dépenses, etc.).
Lorsque le contrat est signé, il est gravé dans le marbre. En cas de problème, le règlement se fera dans un cadre juridique précis comme le tribunal de commerce, les cours arbitrales, etc. Ce qui peut être interprété comme un manque de confiance.
Pour d'autres, le niveau de confiance et la qualité de la relation sont essentiels dans l'accord.

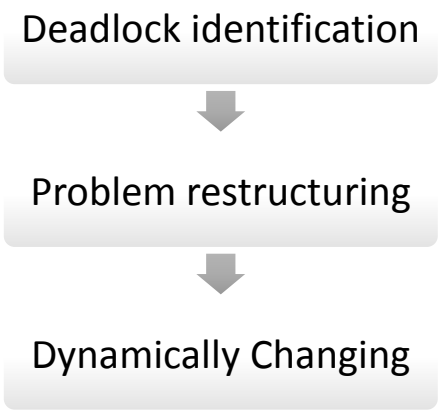
Pour la construction de la confiance, qu'elle soit cognitive[30] ou affective[31],[32]Jeff Weiss (2016) dans Harvard Business review press, estime que: « ***to negotiate more effectively, you need to shift your approach away from combative and compromising approach and toward a more collaborative one* (…)** ». La négociation ne doit pas se limiter seulement à « ***why you want what you want (and why the other party wants what she wants)-and using that information to find a high-value solution that gets you there.*** » Répondant ainsi à Roger Fisher dans le Harvard Negotiation project. Il propose alors « ***the circle of value Approach »***. Il définit ainsi son concept comme suit « ***this is where two parties come together to jointly solve a problem-decide on a contract, create the parameters of a new job, or delineate the conditions of a partnership (…)*** ».
Les résultats de ce changement d'approche se manifestent dans la proximité, l'empathie ou même l'amitié des acteurs comme cela a été le cas lors des négociations entre GLS Catering / Glen Esk, une compagnie de forage en eaux profonde. La complicité professionnelle qui a régné entre les acteurs a permis à GLS Catering[33] d'avoir de bons résultats, d'être performante. Toutefois dans cette manière de faire Erin Meyer, Harvard Business Review Février-Mars, p55 Mars-2017, nous met en garde quant aux conflits d'intérêts. Mais les mécanismes pour y arriver si le processus le permet, bien que non exhaustifs, sont entre autres les afterworks, les Tea-times, le karaoké, le golf, etc..

[30]Correspond à la fiabilité de quelqu'un.
[31] Provient des sentiments de proximité, d'empathie etc.
[32] Jeff Weiss « is a Partner at Vantage Partners, a global consultancy specializing in corporate negotiations, relationship management, partnering and complex change management »
[33] Entreprise spécialisée dans la restauration des sites éloignés

Le modèle de Sycara

Pour identifier les pratiques, comportements et facteurs à maitriser ou à éviter pendant le processus de la négociation, the « négociation Theory » permet d'analyser les échecs de la négociation. Mais pour sortir de l'impasse, Sahun 1991 ; Shoot et al.2005. Sycara 1991 proposent la méthode de « problem restructuring qui présente le « dynamically changing of the structure of the negociation problem » pour aboutir à un accord (Sycara1991).

Pour cela, Sycara construit le problème autour de cinq (5) variables à savoir le contrôle, les objectifs, les valeurs, les critères et les préférences qui peuvent être manipulés, reformulés pour changer la structure de la négociation et aboutir au terme d'une impasse.Ce que nous résumons comme suit :



Shakin1991 imagine le problème comme une relation entre les variables que sont ; **le contrôle, les objectifs, les valeurs, les critères et les préférences.** Ainsi pour manipuler ou restructurer ces variables, il faut ajouter un nouvel argument au processus. La négociation en tant que processus se présente donc comme suit :

Formation de l'impasse

Le blocage est formé lorsque les acteurs reviennent sur un argument déjà exprimé. L'impasse ne pourra alors prendre fin que si et seulement si la négociation est dans une période de prolongement.

Fin de l'impasse

En analysant les raisons des impasses, la théorie de la négociation permet au processus de la négociation de se poursuivre, de se débloquer. .La production de nouvel argument par un acteur relance alors la négociation, qui est représenté comme suit : la négociation est issue de l'impasse primaire qui se transforme avec une nouvelle argumentation non exprimée auparavant en une nouvelle impasse.

C'est en ce moment que la négociation intervient.

Pour mettre définitivement fin au conflit ici, à la négociation ou à la divergence, Norrick and Spitz 2008 ont identifié quatre méthodes résumées ci-après :

Soumission	Quand une partie concède à l'autre partie sa position
Compromis	Quand les deux parties acceptent des concessions mutuelles
Retrait	Quand une partie se désengage du conflit
Stand-off	Quand les deux parties restent accrochées sur leur position et Il n'y pas d'accord

En définitive, La négociation est un processus, ou on avance, on bloque, on débloque, on avance, ainsi de suite.

Les champs abordés en management par la négociation sont le commerce, les affaires (Meier ; 2003 dans la revue Française de gestion 140,2002 P.107-119), qui cristallisent ces processus. Ensuite vient la négociation interpersonnelle entre salariés, l'ordre négocié (Strauss, 1987), la création de joint-venture, les prises de contrôle international, les stratégies de croissance externe ou conjointe transnationale etc. qui présentent des caractéristiques, des risques, et des facteurs clés de succès différents.

Cette première approche centrée autour des généralités apporte des réponses globales avec pour objectif d'être appliquée partout, dans presque tous les domaines, les organisations.

A présent récapitulons les perspectives sur lesquelles s'appuient les approches universalistes selon ce travail de recherche.

Tableau de synthèse des perspectives sur lesquelles s'appuie l'approche Universaliste de la négociation

L'intérêt de ce tableau est non seulement de récapituler les perspectives théoriques, dans l'approche universaliste mais surtout de justifier leur portée.

Perspectives	Caractéristiques
Logistique	Organisation matérielle
Processus	Activités
Contenu	Concepts de négociabilité et de non négociabilité/Contexte
Communication	Langage, discours, symboles etc…
Rapports de force	Solutions alternatives, Pouvoir Persuasion, statut

TABLEAU 1 : Tableau de synthèse des perspectives sur lesquelles s'appuie l'approche Universaliste de la négociation

Conclusion partielle

L'approche généraliste avec pour ancrage le contexte occidental se positionne comme une solution « passe partout » de portée universelle dont l'ambition est d'être appliquée partout. L'analyse de la littérature sous l'approche généraliste de la négociation bien que partielle montre que la négociation concerne tous les aspects des interactions humaines à savoir : la communication, les interactions, les difficultés et les obstacles à la négociation, les rapports de force, les scenarii envisageables, les ajustements, les solutions alternatives, etc., qui s'observent dans toutes nos activités (mariages, achats, conflits, famille, organisations, etc.) et elle est faite de difficultés de tout genre, d'où sa complexité. La négociation d'un point de vue global est appréhendée comme une réponse, un processus qui se déroule sans tenir compte des spécificités des acteurs, des organisations en interaction.

1.3 RELATION ENTRE L'HUMOUR ET LA NEGOCIATION DANS L'APPROCHE UNIVERSALISTE.

Nous essayons de comprendre comment la négociation peut-elle se fonder sur l'humour dans l'approche universaliste ethnocentrique particulièrement en entreprise. Au-delà de la relation, nous nous intéressons à la contribution de l'humour dans la négociation.

Notre point de départ ici est que la négociation est une activité humaine dans laquelle les acteurs inter -agissent, échangent et partant se parlent, s'expliquent pour se comprendre. Elle est par conséquent une activité essentiellement dialogique (Adachi,1998) dans laquelle l'humour joue un rôle. Ainsi les outils discursifs engagés dans le dialogue peuvent être déterminant sur les acteurs en inter- actions et pour la suite de la négociation.

En nous référant à la littérature citée plus haut dans une approche universaliste, nous identifions trois types de relations de portée généraliste à savoir la relation d'incongruité, de prudence « communicabilité » et enfin de stimulation. Ces relations n'ont pas fait l'objet de travaux de recherches antérieures approfondies dans l'approche généraliste. Elles devraient se retrouver dans notre partie résultats liés à la littérature mais pour faciliter leur compréhension nous les avons insérés dans cette sous partie de notre travail.

Relation d'incongruité

Dans les interactions entre les acteurs de la négociation d'une manière générale il existe beaucoup de situations paradoxales (Jarzabkowski et al,2015) ayant trait à l'émotion, aux intérêts en jeu, aux rapports de force, etc. Et le paradoxe faisant partie de la vie des humains et des organisations, les acteurs peuvent être dans des postures difficiles. La négociation quel que soit la forme, ses principes, entraine des contrastes, des manques de rapports, des oppositions, des compromis, de la surprise à notre sens. Cela commande de former des réponses à travers des mots, des significations (W.Jack Duncan et al, 1990). Et c'est dans ces mots et significations que se trouve l'incongruité.

Ainsi la relation d'incongruité entre la négociation et l'humour a pour point de départ la dynamique de la négociation dans laquelle l'humour crée du sens en général.

Aussi la négociation dans l'approche universaliste occidentale accorde une place de choix aux accords de méthodes, aux procédures, aux apparences extérieures, à la logistique etc. Elle est « sérieuse ». L'associer à un phénomène comme l'humour qui n'est pas « sérieux » renforce l'idée d'incongruité entre les deux phénomènes.

Relation de prudence

Dans cette relation d'incongruité, nous avons relevé que les acteurs de manière consciente ou inconsciente font très attention à leur propos en termes de ciblage et de contenu du discours humoristique en fonction de la situation, alors se créé une relation de « prudence » qui prend

forme dans ce qui est tabou ou pas. Cette relation de prudence se manifeste dans « ce qui est communicable » ou pas grâce aux mots et à leurs significations.
Les mots et leurs significations permettent d'enraciner un point de vue mais aussi de le contrebalancer. Dans cette relation la question est de savoir quelle est la contribution de la prudence sur la dynamique de la négociation en général.

Relation de stimulation

Le fait d'être prudent dans certains épisodes humoristiques en faisant attention à l'aspect communicabilité, nous permet de dire qu'il existe un autre lien entre l'humour et la négociation qui facilite les interactions et la coopération entre les acteurs et ce lien est la stimulation.
Autrement dit, la communicabilité a un impact sur la dynamique de la négociation, alors nous pouvons dire que la négociation avec ces complexités, stimule l'usage de l'humour et l'humour agit en retour sur la dynamique de la négociation de manière générale.

CONCLUSION

En définitive nous montrons que la négociation et l'humour dans une approche universaliste, de portée généraliste ont des relations de type cognitif et comportemental à travers l'incongruité, la stimulation et enfin la prudence.
Ces allégations, découlent naturellement de la posture généraliste dans laquelle nous avons envisagé notre revue de la littérature.

Nous retenons trois points essentiels dans cette partie de notre revue de littérature.

La négociation dans l'approche généraliste est une activité « sérieuse » ;

L’humour par contre est perçu comme un phénomène pas « sérieux », mais qui aide l’action managériale, en prenant soin de respecter certaines formes et limites ;
Enfin le rapprochement des deux termes apparemment contradictoires peut se fonder sur trois types de relation que sont, l’incongruité, la prudence et la stimulation.

La partie qui va suivre, s’intéresse à une autre approche de notre travail à savoir l’approche particulariste, anthropologique dans le contexte de la *Joking Society*où nous parlerons de pratiques humoristiques contextualisées, de la négociation idiosyncratique et du rapprochement des deux termes.

2. APPROCHES ANTHROPOLOGIQUES : L’HUMOUR DANS LA JOKING SOCIETY

Dans cette phase de notre travail nous prenons en compte l’esprit des acteurs à travers ce qu’ils disent et font. Nous nous intéressons ensuite à la façon dont ils performent dans leur quotidien en se servant des pratiques et des discours.

Pour y arriver nous nous servons des outils culturels, anthropologiques pour analyser un phénomène comme les pratiques d’humour qui mobilisent les ressources culturelles des acteurs sur un registre pratique dans un champ comme la négociation idiosyncratique.
Cet exercice anthropologique va interpréter les pratiques d’humour dans l’univers de la négociation idiosyncratique sous l'angle culturel, anthropologique pour mettre en évidence le

rôle des pratiques discursives humoristiques, plus particulièrement de la Côte d'Ivoire, dans la collectivité de sens qu'est la *Joking Society* ivoirienne.

2.1 Mise en perspective culturelle des pratiques humoristiques

Dans les Joking Societies en Afrique de l'Ouest, particulièrement dans le contexte ivoirien, les pratiques d'humour prennent forme pour la plupart des cas autour du langage, du discours, dans l'oralité et enfin autour des gestes. C'est ainsi que les proverbes, les anecdotes, les contes, les histoires drôles, les plaisanteries, les conventions que sont les cousinages, les connivences partagées, les mémoires mythiques, le djatigiya (pacte de respect entre tuteur et étranger), les idéogrammes, les techniques de narration etc. ont des fonctions sérieuses dans ce contexte bien qu'elles paraissent folkloriques. Les acteurs de la *Joking Society*s'en servent dans la résolution de leur différend aussi, dans un processus qualifié de palabre par Ahmadou Kourouma**.**

Les mécanismes sont généralement très codifiés (Bourdieu) et font appels à la construction des schèmes informationnels (Bourdieu) pour donner une forme à de « l'à peu-près », au « flou ». La palabre est présidée par l'ancien et les débats commencent avec la prise de parole du plus jeune au plus ancien. Ce dernier tranche les discussions et résout le problème en assenant des proverbes puissants qui ne reflètent pas forcement son avis mais celui de la majorité. Si l'avis de la majorité n'est pas « sage », parce que « la parole est perdue », le processus recommence avec un nouveau tour de table et cette fois avec des proverbes encore plus puissants et chaque prise de parole est émaillée de proverbes, contes, anecdotes. Cette façon de faire autour des pratiques d'humour est dans l'oralité la forme la plus pertinente, la plus appréciée dont l'impact non violent sur le processus de la palabre ou négociation résume le débat, présente le sentiment général selon Ahmadou Kourouma.

Ainsi ***« Lorsque la parole se perd, c'est grâce aux proverbes qu'on la retrouve*** ». Pour dire que les pratiques d'humour à travers les proverbes et assimilés, organisent, permettent de donner du sens à une situation, de se donner du temps de réflexion, de pause, d'observation, parfois de contourner des problèmes lors des interactions. Ces fonctions sont observables dans le récit de Soundjâta ou l'épopée Manding de D.T. NIANE (P19) dans la scène de la femme-Buffle.

Dans cette scène le chasseur du Sangaran manie symbole, proverbe, Jatigiya afin de gagner la confiance et le respect du Roi de Niani, capital du Manding et par la suite lui faire comprendre qu'il doit accepter d'épouser la fille de Do, Sogolon Kedjou qui présente de nombreux handicaps. (Bossue, naine, avec des yeux exorbitants)
« *O roi, le monde est plein de mystère, tout est caché, on ne connaît que ce que l'on voit……, Les royaumes, sont comme des arbres, les uns seront fromagers, les autres resteront nains et le fromager puissant les couvrira de son ombre …. Le grand sort du petit, la vérité et le mensonge ont tété à la même mamelle* ».

En procédant ainsi le chasseur du Sangaran se sert des pratiques humoristiques verbales pour dessiner le contour de sa pensée et donner du contenu concret à cette même pensée. Ce qui donne au Roi de Niani un temps de réflexion, d'observation avant de prendre sa décision.
Cette pratique, qui tout en cherchant l'adhésion implicite et la sagesse du roi cherche aussi à le distraire, à l'amuser grâce à des formules humoristiques. Le Chasseur de Sangaran conscient de cela exploite l'humour et l'esprit satirique du Roi. Finalement cette approche est un moyen efficace qui s'appuie sur le monde animal ou végétal pour présenter le réel au roi en allant encore plus loin avec les jeux de mots et les symboles (arbres, nains, petit, mamelle, téter, etc.). Finalement, le chasseur va réussi à négocier subtilement par anticipation le mariage de Sogolon Kedjou avec le Roi de Niani, mariage qui n'était pas certain,.

Poursuivant dans la même ligne, Amadou Hampâté BÂ dans « les contes des sages d'Afrique » va plus loin pour dire que les contes ***« montrent mieux la route qu'un guide avisé ».*** Lorsque l'on est dans l'impasse, dans l'inquiétude, dans la désespérance, les pratiques d'humour à travers les contes, les plaisanteries aident à changer de cap, à accepter ou ne pas accepter la situation. Comme on le voit à travers ce récit, les pratiques d'humour dans la *Joking Society*quel que soit la déclinaison permettent de stigmatiser les comportements, de décrire les qualités tout autant que les défauts, permettant au vrai de transcender grâce aux jeux de mots et aux symboles, avec pour objectif de distraire ou d'amuser.

Dans certaines situations, pour dédramatiser l'ampleur d'une crise comme les attentats de Bassam en Côte d'Ivoire et booster les Ivoiriens face aux attaques djihadistes de Bassam en 2016 afin qu'ils continuent leurs activités, un journal satirique publiera à sa une du 17 mars 2016 n°854 *«EH Jah ! Les Djihadistes veulent nous Dja, mais Soyons Cracra ! »*. Le journal veut dire que les Ivoiriens doivent rester forts malgré l'adversité pour contrer le terrorisme et

à en découdre avec les Djihadistes**.** Cette pratique autour de la banalisation très ivoirienne a permis de dépasser la peur, l'angoisse pour reprendre de l'espoir. Aussi pour dénoncer certaines difficultés existentielles ou même se résigner face à des épreuves (misère, maladie, grippe aviaire, chômage chronique, catastrophe naturelle etc.), l'on va se servir de pratiques humoristiques comme la caricature[34], les rumeurs ou son « bandécon » c'est à dire des rumeurs pas fondées[35], des « contorsions grimanciennes[36] », du Zouglou,[37] du « coupé-décaler »[38] qui sont des pratiques humoristiques mixtes c'est à dire verbale et non verbale pour atteindre ses objectifs.

Dans ce contexte, les pratiques d'humour prennent la forme de rituels qui ne peuvent se comprendre qu'à travers des expressions symboliques langagières et comportementales comme « Gaou[39], Gnata[40], la Gomi[41] Farotage[42], boucantier[43] qui sont des styles en termes d'habillement, de façon d'être, etc… ». Ces rituels se comprennent et s'interprètent aussi par le biais de gestes, de danses comme l'abissa[44], le zouglou, de représentations collectives qui permettent de fonder des relations entre les groupes à savoir le Senenkouya[45], à titre d'exemple **« appeler l'épouse de son frère, ma femme »,** le Jatiguiya[46] , les alliances de parentés, etc. pour conserver l'unité du groupe. Mais la description en termes de déroulement, de parole dédiée, de geste approprié, dans un objectif de modélisation de ces rites reste introuvable dans la littérature anthropologique. Ceci étant, les rituels humoristiques pour certains ont des fonds culturels avant l'évangélisation, avant l'islamisation de l'Afrique au Sud du Sahara et d'autre post colonisation avec l'immigration des travailleurs étrangers subsahariens surtout en Côte d'Ivoire.

---

[34] « EH JAH, les djihadistes vont nous djah »
[35] Dans le cadre de remaniement ministériel, ou de vente de médicament de la rue,
[36] Yacouba Konate, philisophe
[37] Danses philosophiques, autodérision pour stigmatiser les conditions de vie des étudiants
[38] Il s'agit d'un style, d'une danse pour se donner la « valeur » qu'on a pas
[39] Moquerie pour dire que vous êtes en déphasage avec une situation donnée
[40] Moquerie pour dire de quelqu'un qu'il hors contexte
[41] Qui vient de GO and me pour dire c'est ma copine, pour dire aussi à une demoiselle que vous l'aimé
[42] Faire le malin
[43] Faire le boucan
[44] Rituel, fête des ignames en pays Apollo à Grand Bassam
[45] Alliance de parenté
[46] Alliance tutorale

Les pratiques humoristiques en Côte d'Ivoire servent également de soupape, de disposition, de protection pour faire baisser la tension à un moment donné, et esquiver des coups et l'on s'en sert aussi dans les rituels d'harmonisation avec la nature, les acteurs, comme le don et le contre don (Marcel Mauss), les échanges d'objets, les sacrifices, les connivences partagées.
Dans un autre registre en entreprise ou tout est soi-disant sérieux, comment les pratiques d'humour et leurs déclinaisons peuvent-elles aider à atteindre les objectifs managériaux que se fixent les praticiens en situation, surtout dans un pays, une société de « négociation » comme la Côte d'Ivoire par opposition à la « société de conquête » où sont issues la plupart des managers ?

La réponse à cette question trouve son sens dans les outils culturels que nous apprécions dans la diversité des approches contextualisées pour saisir les éléments culturels.

Les publications sur l'entreprise en Côte d'Ivoire, en relation avec certaines pratiques existent comme les alliances de parentés, (Laurent Bazin), culture Africaine et gestion de l'entreprise (Zadi Kessy Marcel), etc. Mais pour la plupart elles n'ont pas établi de liens sur la base de cadrage théorique pour expliquer la nature de ces pratiques. C'est ce que nous allons tenter de faire dans la suite de ce travail en passant en revue les perspectives qui expliquent ces pratiques en général et en particulier les pratiques discursives.

Diversité des approches culturelles

On présente ici trois approches, celles de Bourdieu, de d'Iribarne et d'Hofstede.

APPROCHE DE BOURDIEU : MISE EN PERSPECTIVE DES PRATIQUES ENCASTREES (HABITUS)

A tout seigneur tout honneur, la théorie de la pratique (Bourdieu, 2000) traduite dans le concept de l'habitus, nous semble être une piste pour comprendre la conduite des individus qu'ils soient en groupe ou pas.
L'habitus *« constitue une règle acquise dont les fondements conscients et inconscients sont partagés par un groupe »*. Il « implique la mise en application de codes connus et partagés, compris et acceptés, etc. » qui s'accompagnent de théorie, de l'effet de la codification. Ainsi poursuivant dans cette logique le langage devient alors un code par les pratiques humoristiques comme les proverbes, les contes dans la *Joking Society* ou par la grammaire. Il s'agit donc d'un

patrimoine social et culturel qui s'exprime dans les pratiques quotidiennes grâce à des mises en ordre symbolique qui apparemment ne sont pas « visibles » par les « étrangers » en situation.

Cette absence de visibilité fait penser au jeu, à l'improvisation pour survivre. Et surtout commande d'avoir un genre de relations sociales, un sens du jeu « absolument extraordinaire » Elle forge en même temps la posture personnelle et le statut social. Mieux, elle inscrit l'individu dans un groupe.

Bourdieu résume alors sa pensée en disant que « l'habitus structure le corps selon l'axe diachronique du cycle de vie, ainsi que l'axe synchronique de l'espace ».

Finalement il existe plusieurs sortes d'habitus à savoir ; les habitus de catégories sociales, « qui sont des principes structurant la cohésion du groupe dans son ensemble, sa reproduction et sa production », et l'habitus de classe qui « constitue un système de dispositions partiellement connues de tous, produit des mêmes structures ».

Les habitus comme le montre Bourdieu sont issus de principes générateurs à savoir les oppositions fondamentales qui organisent la vision du monde, le jour et la nuit, dedans et dehors, qui elles-mêmes sont construites sur la base de schèmes informationnels, de pratiques imposant l'ordre dans l'action.

C'est donc en fonction de ces principes que découlent les conduites des uns et des autres de façon spontanée, dans la confrontation improvisée avec des situations sans cesse renouvelées.

Il va alors naître une diacrisis, un jugement qui sépare le fond de la forme. En d'autres termes ; « C*e qui est important de ce qui ne l'est pas, Ce qui est central de ce qui est secondaire, ou ce qui est actuel de ce qui ne l'est pas » (Bourdieu)*

Norbert Elias (1939) dans le « processus de la civilisation » montre que la transmission des habitus est un signe d'appartenance à une catégorie.

Cette transmission se fait à travers la langue et le corps. C'est grâce au langage que les concepts et les valeurs de la culture sont transmis d'une génération à l'autre. Quant au corps, c'est l'expression de la personnalité (Ingold, 2000, P .146).

En définitive, l'approche Bourdieunienne de la culture montre que la culture s'explique aussi par l'habitus qui constitue un ensemble de pratiques qui permettent de décrypter les connivences partagées et en particulier le contexte où généralement les relations sont mises en œuvre entre deux ou plusieurs groupes peuls/forgerons (Doumbia, 1936) ou Dogon /Bozo (Griaule, 1948) etc.

Il aide sur la base d'élément, d'unité comme la manière de penser, d'être et de faire aussi de la configuration des relations en termes de rapports de force, mécanisme d'accumulation, de transmission et de profit, de mieux comprendre une collectivité comme la *Joking Society*Ivoirienne sur plusieurs facettes et enfin lui donner du sens pour saisir le rôle des pratiques d'humour.

Il en ressort que la formation d'une théorie adéquate de la pratique dans l'approche de Bourdieu « conduit à aller des normes aux schèmes ».

La culture peut être appréhendée aussi de plusieurs manières pour essayer de comprendre les pratiques. Le point qui va suivre s'intéresse à la logique culturelle selon Philippe d'Iribarne.

APPROCHE DE PHILIPPE D'IRIBARNE (1980,2002)

Notre point de départ, ici est que toute pratique est sous-tendue par une logique culturelle restant à élucider.

L'approche de Philippe d'Iribarne (1989,1999a) interprète la culture de chaque pays avec pour objectif d'en extraire chaque logique singulière. L'interprétation porte sur les manières de vivre et d'entrer en relation dans chaque pays. Pour y arriver il va se servir des perspectives historiques et ethnographiques de chaque pays.

Fort de ses études de cas de terrain (la logique d'honneur, 1989), réalisées en contexteaméricain, hollandais et français, deux logiques apparaissent : la logique culturelle et la logique de gestion.

La logique culturelle se caractérise, dans le cas français, notamment par :

- Le sens du devoir,
- Les rapports hiérarchiques,
- La perception du contrôle,
- La définition des responsabilités,
- Les sanctions, la qualité de la coopération, le problème et enfin le régulateur qui détermine la pratique de gestion à mettre en œuvre à l'intérieur des organisations.

Mais face aux entreprises multinationales qui adoptent un mode de gestion universelle d'obédience américaine présente dans le tiers monde, le concept d'hybridation culturelle (Philipe d'iribarne,2003) a fait son apparition pour montrer qu'il n'y a pas sujétion totale de la gestion de la multinationale à la culture locale mais une hybridation entre les deux, confirmant

ainsi les travaux des anthropologues (Inda et Rosaldo,2002) pour dire que l'influence de l'occident dans le reste du monde ne se traduit pas forcément par une adoption du mode de vie occidentale partout.

Il ressort de ce concept que la réussite de la rencontre entre des pratiques modernes de gestion dites universelles et des pratiques culturelles particularistes non occidentales montrent qu'il existe d'autres voies autres que l'imposition des modes de gestion universaliste, l'adaptation quasi totale à la culture locale comme la création de pratiques hybrides, l'approche constructiviste basée sur les réalités changeantes (Thuderoz, 2006 cité dans la revue africaine de management ISSN :2509-0097).

En définitive l'approche de Philippe d'Iribarne tend à saisir la logique culturelle des organisations avec utilisation possible l'analyse des formes d'hybridation culturelle dans la gestion.

Il s'agit pour Philippe d'Iribarne de comprendre leur manière de décider, de gérer certaines situations Sa volonté est de faire comprendre que les modes de gestion universelles et particularistes doivent s'encastrer pour plus d'efficacité collective. D'où le concept d'hybridation culturelle.

Dans notre tentative de compréhension des pratiques de gestion, ,nous nous intéressons aux travaux de Geert Hofstede.

APPROCHE DE GEERT HOFSTEDE (1980,2002) :

Pour opérationnaliser son approche de la culture, Hofstede va s'appuyer sur les travaux d'anthropologues et de sociologues comme Clyde Kluckhon, Alex Inkeles et David Levinson. Il va ensuite isoler quatre dimensions qui renvoient à des problèmes auxquels tous les groupes humains doivent faire face.

Ces quatre dimensions sont l'individualisme, la distance hiérarchique, le contrôle de l'incertitude et enfin la masculinité. Deux autres dimensions seront ultérieurement ajoutées : l'opposition court terme-long terme et l'opposition entre contrôle ou recherche de satisfaction des désirs.

A ces dimensions, il associe des problématiques comme l'inégalité entre les individus, la manière dont les sociétés traitent l'inégalité, l'organisation des rôles entre les sexes, etc.
Chaque pays en relation avec ces dimensions est évalué par un indice.
Le poids de chaque indice montre la position de chaque pays par rapport aux problèmes attachés à chaque indice.
L'approche de Hofstede s'appuie sur des données quantitatives pour tenter d'appréhender la réalité culturelle de chaque pays à partir d'une comparaison sur des mêmes dimensions.
Cette approche produit une vision très générale, et parfois contestée, de la culture d'un certain nombre de pays. Elle ne montre pas à contrario les pratiques, la réalité complexe des pays. Elle semble éloignée de leur vécu.

Mais pour appréhender la culture, il faut aller beaucoup plus en profondeur. C'est à dire arriver à comprendre comment ces dimensions nous aident à saisir les pratiques locales, leur quotidien (Jarzabkowski et al… 2007), lorsque l'on passe d'une culture occidentale à une culture africaine, comme c'est le cas ici dans une perspective discursive en Côte d'Ivoire.

2.2 Mise en perspective anthropologique des pratiques humoristiques

On présente ici les approches de Mauss et de Griaule

APPROCHE DE MAUSS (PARENTE, ALLIANCE, RELATION D'EVITEMENT ET DE RESPECT)

L'approche Maussienne de la culture dans ses travaux sur l'Afrique au sud du Sahara décrit des pratiques (Bourdieu) qui mettent en exergue les interactions entre ces peuples.

Ainsi pour saisir les éléments culturels dans ces régions, il faut arriver à décrypter ce qu'ils disent et font en fonction des situations, des contextes culturels. Lorsque les étrangers, les conquérants, les administrateurs des colonies sont arrivés pour la première fois sur le continent africain notamment en Afrique Noire ou Soudanaise, ils ont été surpris par ces « bizarres façons » et « usages très particuliers » (Béchets1889 :186-187) qualifiés de coutume « bien étranges » (Reicher 1890).Ces pratiques vont être qualifiées par Delafosse (1912 Vol 3 :106) de « phénomènes particuliers » ou de « relations curieuses » (Labouret1934 :100).

Dès 1853, les monographies en Afrique de l'ouest font apparaître la mention alliance (Boilat1853 :179 ; Tratain1885 :8). Dans les années 1900, des acteurs comme Montell (1903 :320,1915 :281), Wilson-Haffenden (,1930 :117-125) et Doumbia (1936) vont aussi faire apparaître dans leurs travaux la mention « alliance » pour désigner ces rapports très particuliers.

Ce type de rapport singulier entre les Africains regroupés sous le concept de *Joking Relationship*[47], (Lowie, 1912 ; 204-206 1917 :42-45,79-80) est l'envers des relations d'évitement et de respect dues à une catégorie précise de parenté, et a pour fonction la détente, le laisser-aller (Mauss, 1928).

Ces pratiques[48] sont véhiculées dans des comportements, des formules humoristiques pour divertir, sensibiliser grâce à des contes, des proverbes qui sont « à la fois le cheval et le tam-tam des sages »[49].Elles se fondent sur le cousinage, les plaisanteries[50], les pactes d'hospitalité, les alliances de parenté, les alliances cathartiques (Marcel Griaule, 1948), le patronage ou jatigiya, etc. Cela maintient entre ces populations une bonne ambiance quelques soient les situations.Si Marcel Mauss et Radcliffe-Brown partagent les mêmes points de vue, il n'en est pas de même pour M. Griaule (1948) qui préconise le terme « alliance cathartique » pour définir l'alliance entre les Bozo-Dogon au Mali. Il faut aller plus loin, ne pas donner le nom de parenté à plaisanterie à des institutions et manifestations diverses et surtout ne pas lier des choses hétéroclites (M. Griaule).

Comment comprendre pourquoi X plaisante avec Y et non avec Z. La réponse se trouverait dans les systèmes de parenté et dans les positions de X, Y et Z (Mauss). L'on note également que ces pratiques couvrent toute l'Afrique (Guinée, Sénégal, mali Niger, Zambie, etc.). Ces relations comportant l'échange d'insultes ainsi que l'obligation de ne pas les prendre au sérieux sont les seules qui, au moyen de ces conflits simulés, évitent les conflits réels (Radcliffe-Brown, 1940,1968).Elles sont mises en scène par des actes de plaisanterie qui construisent et déconstruisent ses mêmes relations, et ne sont pas automatiques mais s'imposent « comme des modalités possibles d'interaction sociale » (Robert Launay, 1997).Aussi, elles s'inscrivent

[47] Lowie (1912)
[48] Habitus (Bourdieu esquisse d'une théorie de la pratique)
[49] Ahmadou Kourouma, 2003, les grands proverbes Africains
[50] Marcel Mauss (1928)

toutes dans un répertoire d'actions stratégiques et circonstancielles à savoir ; faire des critiques, obtenir des faveurs, sauver sa vie, obtenir des informations, résoudre un conflit, etc.

Lorsqu'il y a un conflit, les médiateurs réinventent constamment des parentés fictives, des liens entre les parties en conflit en se servant du langage des alliances à plaisanterie pour tenter de résoudre des conflits qui n'ont pas été réglés par d'autres moyens (Mark Davidheise, lu dans cahiers d'études africains N°184/2006 ; dans ces travaux en Gambie).
Pour affiner notre compréhension de ces pratiques, visitons les perspectives anthropologiques des pays de l'Afrique l'Ouest.

LES APPROCHES DE MARCEL GRIAULE, PAULME DENISE, G. CALAME – GRIAULE)

Les travaux anthropologiques (Paulme Denise, Marcel Griaule, G. Calame-Griaule) au Mali en pays Dogon, au Ghana en pays Ashanty et en Côte d'Ivoire à Grand Bassam dans le pays N'Zema, nous paraissent très éclairants dans la compréhension du phénomène que nous essayons d'expliquer dans ce travail. Aussi le Mali, la Côte d'Ivoire et le Ghana partagent les mêmes espaces géographiques et culturels. Il existe une grande similitude dans leurs pratiques et le sens que l'on donne à ces pratiques.
Ainsi nous nous intéressons à l'anthropologie et à l'ethnologie de la parole, des mises en scène, des gestes sur la base des connaissances anthropologiques comme variable explicative des pratiques d'humour et de son utilisation très enracinée dans la culture d'un pays comme la Côte d'Ivoire.

Parole et connaissance

En Afrique au sud du Sahara pour décoder les sens de la parole, Amadou Hampâté Ba nous enseigne, qu'il nécessite un « exercice mnémonique » et que sa transmission est l'objet de « soins » à cause de son caractère « sacramentel ». En plus le langage sert dans ce contexte de garanties destinées à protéger la parole de toute profanation[51]. Peu de place est accordée à la phrase, mais plutôt à la suite du discours, aux articulations. Le discours est pris en « compte »

[51] Textes sacrés d'Afrique Noire, p26

selon son contenu et la manière dont il est envoyé à l'extérieure (Geneviève Calame-Griaule, 1948). Les pratiques humoristiques font partie de ce discours. Cette forme d'extériorisation à travers les contes, les proverbes, les plaisanteries, les anecdotes, les alliances, etc., associe la pensée et le langage, transpose la vie quotidienne, l'organisation sociale et familiale à une autre vie afin d'élargir plus finement les connaissances aux folklores pour en tirer des enseignements. Mais Geneviève Calame-Griaule attire notre attention sur les modalités de la parole (Quarante-huit en pays dogon) qui répondent à des circonstances particulières de la vie sociale et de la psychologie des gens avec qui l'on est en interaction. Nous entendons par parole ici la « langue » et le « langage ».

Pour décrypter les messages qui sensibilisent, avertissent sur des situations sociales, en dehors des messages magiques, religieuses, etc., il faut savoir qu'ils sont enfouis dans les contes, les proverbes, la plaisanterie, l'humour. Et ce sont des expressions de symboles qui jouent plusieurs rôles à la fois.

L'interprétation est alors une occasion de montrer, d'expliciter les situations, les conflits, les initiations, de faire découvrir les grands secrets de civilisation à travers la ruse comme étant un vécu (Denise Paulme, 1976).

En termes d'illustrations, les contes qui évoquent par exemple la femme que l'on peut marier grâce à des indications sur la nature du mariage nous fournissent grâce à la narration les éléments pour comprendre nos rapports avec les autres.

Comme on peut le voir, sur le plan social la parole est une forme d'expression des règles qui facilite les interactions, les connivences rendant ainsi la vie en communauté aisée. Pour y arriver « il faut connaître la parole ou « Kouman » en langue malinké ». Cela passe par l'enseignement oral que l'on confère à celui qui la reçoit. La *« Parole agit, mais le secret reste gardé…. Le sens courant, intelligible à tous, recouvre un sens profond, parfois plusieurs. »* selon Amadou Hampâté Bâ. Il peut s'ensuivre des modifications extérieures par la parole grâce aux gestes et aux attitudes du locuteur.

Les gestes permettent de remémorer les paroles comme un relais, indique la route de la parole. Quant aux attitudes elles se réfèrent aux postures assise[52] débout[53] ou couchée[54] .

Ces attitudes puisent leur fondement de l'observation car en général « ***l'on se bat debout mais pour faire la paix, il faut s'asseoir ».***

[52] C'est la parole de vérité
[53] C 'est la parole du vagabond
[54] C 'est la parole secrète

Ainsi le rôle de la parole est de transmettre la tradition (Geneviève Calame-Griaule, 1965) sous une forme saisissable et continue. La tradition ici se résume à la parole ancienne (récits, mythes, interprétation symbolique du monde), à la désinformation intentionnelle pour protéger la signification ésotérique ou symbolique. Selon la sagesse africaine « celui qui connaît la parole, possède la connaissance et est sage » être sage dans la *Joking Society*ne saurait se limiter à une simple connaissance de la tradition si l'on n'est pas à mesure d'apprendre aux autres à mieux se tenir, se comporter dans la vie, dans le monde.

En définitive comme on le voit sans la parole, il n'y a pas de connaissance. La parole c'est un tout dans la *Joking Society*!

Rôle des mises en scène et des gestes

Pour comprendre les mises en scène, les attitudes en situation nous avons revisité des travaux sur les mises en scène lors de l'Abissa à grand BASSAM en Côte d'Ivoire. Rituel de fin d'année chez les N'Zema de Grand Bassam en Côte d'Ivoire, l'Abissa ou fête des ignames, de pâques, de générations, d'initiation est une mise en scène qui a fait l'objet d'enquête par Denise Paulme (1970) et M. Griaule (1948) pour décoder et donner du sens aux faits, gestes et attitudes des Ivoiriens. Il s'agit d'une fête mixte (fête des ignames et fête d'initiation) que les N'Zema, population qui occupent les rivages de la Côte d'Ivoire et du Ghana célèbrent chaque année en octobre ou Novembre à Grand Bassam.

Les N'Zema appartiennent au Groupe Akan, on les appelle aussi Apollonien.

Le mot Abissa venant de m'bisa ***« demander »*** est l'occasion où ***« on demande la Santé », « On demande la prospérité »*** pour l'année à venir. Il s'agit d' ***« autre chose »*** que la fête des Ignames. (Denise Paulme, 1970)

Les analyses montrent que ces mises en scène sont « autre chose » où « *il faut vider son cœur* » (Denise Paulme) c'est-à-dire exprimer tout haut ce qu'on a gardé pour soi ; les rancœurs, les déceptions qui vous rongent ainsi le mal sera recueilli à Grand Bassam dans le tambour où loge la ***« sorcière »***. Les mises en scène commencent par les déguisements (Claude-Hélène Perrot) qui traduisent soient les signes de reconnaissance des abusua ; le collier de Graines de palme, les pendentifs d'oreille fait de morceaux de charbon, les calebasses en pectoral. Ces ornements évoquent l'apport original de chaque clan à la société « ***ce avec quoi chacun est venu*** » ; soient l'expression des rêves, des ambitions non réalisés de chacun.

Ensuite vient les insultes d'abissa qui ne s'adressent pas nommément à un individu, mais l'atteigne par l'intermédiaire de son abusua qu'on attaque en rappelant les méfaits qui ont pu être, dans le passé proche ou lointain, commis par un de ses membres (Claude Perrot, novembre1968 Grand BASSAM).

Le Roi (N'Zéma Kakou AKA) est lui-même lors de l'Abissa, insulté à travers sa famille maternelle et devrait supporter les plus lourdes injures sans sourciller.

Les mécontentements sont soutenus par des chants, des danses, des allusions, des proverbes et souvent des échanges de grossièretés (Denis Paulme), etc.

Ces pratiques dans leur ensemble permettent non seulement aux individus de donner libre cours à leur ressentiment, mais aussi d'effacer les rancunes. Un tel échange contribuait au maintien des rapports de voisinage et pouvait même, assure-t-on prévenir les agressions.

Ces pratiques sont aussi des moments d'enseignement des titres de noblesse aux plus jeunes, d'étalage de richesse, etc., comme le confirme Denise Paulme (1970, P195).

Quant aux gestes qui accompagnent les récits, ils sont classés en deux grandes catégories.

Les gestes essentiels, qui sont indispensables au déroulement du récit destiné à ***« faire voir »*** et les gestes proprement narratifs qui ont une valeur symbolique et marquent en particulier les *« charnières »* du récit. Ce sont les moments autour desquels s'articule l'action (Geneviève Calame-Griaule, 2008).

Ainsi, en nous référant au conte de ***« la poudre qui fait parler les fesses »,*** l'on se rend compte de leur importance.

« *Le long récit raconté de façon très vivante par Ahmaden, était accompagné d'une gestuelle importante » Lorsque le père de la femme découvre son infortune, il marque son désespoir en levant les mains, les yeux au ciel, et en disant « oh ! mon Dieu ! » (inna lillahi) ou laisser tomber les mains sur les genoux, se saisir de son turban des deux mains sont sans doute considéré par le conteur comme une meilleure image du désespoir ».*

L'on se rend compte que l'espace de Ahmaden, se situe dans un espace virtuel délimité comme carré passant au ras des genoux croisés, à la hauteur des épaules et de chaque côté du buste et dont le centre se trouve au milieu de la poitrine.

Toutefois si ce carré est dépassé l'on devient vulgaire.

Ces gestes ont des fonctions d'aide-mémoire, d'aide à la compréhension du texte, de remplacement de certaines expressions, de captage du public en ***« dramatisant »*** la mise en action, le récit.

Le conteur qui ne remue pas les bras en contant ennuie et n'est pas écouté (Calame-Griaule1982b).

Ainsi pour les Tamasheq ***« les gestes sont le tambour d'eau de la parole »et en est de même pour le langage des signes que l'on enseigne aux sourds-muets.***

Si les histoires, les conflits, les interactions sont parfois assez cruelles, ce sont finalement les pratiques d'humour qui l'emportent. Cet humour apparaît dans la gestuelle (Geneviève Calame-Griaule 2008).

Ces gestes ne sont rien d'autre que des rituels, des manipulations rituelles humoristiques codées. Mais dans quelles espaces prennent-elles forme ?

Des connivences partagées, des mémoires mythiques dans la Joking Society

Il existe une variété de pratiques et l'hétérogénéité qui les caractérise dans la *Joking Society*fait appel à plusieurs disciplines dont l'ethnologie et l'anthropologie pour comprendre leur portée. Les connivences partagées dans la *Joking Society*font partie de ces pratiques et peuvent prendre plusieurs formes que sont ; des actes, du langage, de la circulation et des échanges d'objets comme Christine Théodore nous montre dans « objets d'initiation, rencontre avec un chasseur dozo, l'harmattan 2017 ». Ces connivences changent beaucoup de choses comme les interactions, les relations. Elles permettent par leur action de traverser des situations et de réguler non seulement ces interactions mais de mettre en relation des individus, des choses, des entités, des mondes (Dozo[55], nganga[56]). Aussi du fait de l'organisation originelle des *Joking Society*faites de parenté à plaisanterie, de classes d'âge (Harris Memel-Fotê[57]), de confréries professionnelles notamment forgeron, tisserand, cultivateur, berger, minier, bijoutier, de « parenté culturelle » des connivences sont créées comme dans les Alumni.

Le concept de classes d'âge structure l'organisation de la société autour de la gérontocratie, aussi autour de la lignée comme c'est le cas des peuples lagunaires Adioukrou, les Alladian, Ebrié, Avikam, etc., en Côte d'Ivoire (Harris Memel-Fotê, 1969,1980 ; D. Palme1971).Cette structuration selon Stéphan Dugast[58] entraine deux formes d'organisation de la société. L'une

[55] Chasseurs, devins, phytothérapeutes

[56] Tradipraticiens ou médecins de tradition africaine, Éric de Rosny édition seuil, « la nuit, les yeux ouverts »

[57] Le système politique de Lodjoukrou : Une société lignagère à classes d'âge. Côte d'Ivoire. Edition Présence Africaine

[58] Lignages, classes d'âge, village. A propos de quelques sociétés lagunaires de Côte d'Ivoire

est « tribo-villageoise » et l'autre est orientée sur « la division en générations et l'existence des lignages » et « la parenté culturelle se manifeste entre ces deux mondes »

Les conséquences de cette organisation sont visibles dans toutes les interactions. En cas de conflit, de prise de décision, de développement, d'ascension au pouvoir et de gestion du pouvoir, les classes d'âges se réunissent pour échanger et décider dans une sorte de connivence partagée. La parenté à plaisanterie joue également ce même rôle en fonction des situations. Grâce aux connivences partagées l'on prend soin d'un réseau relationnel particulier comme les classes d'âge, les castes endogames (forgerons, tisserands, pasteurs, pêcheurs, agriculteurs, artisans, etc.,). Une bonne connaissance des dispositifs des connivences partagées à savoir les circuits, les mécanismes, les signes de reconnaissance etc., tous relevant de l'oralité fluidifient les échanges, la coopération, les relations inter- relationnelles.

L'on pourrait les assimiler à un espace de communication qui facilite des intimités relationnelles particulières mystiques, sociales, environnementales et des pratiques de sorcellerie (Éric Rosny, 2011). Dans ces espaces de communication règne également un sentiment de réciprocité et d'exclusivité dont il faut prendre soin. Mais pour y parvenir dans la pratique, il faut surtout réussir avant toutes choses à se créer un réseau relationnel, business, amical, spirituel, mystique souvent pas facile à traiter si l'on est étranger.

Dans certaines situations (alliances de parenté) la mémoire mythique vient alors rappeler qu'il existe un système relationnel entre les peuples, que l'on doit préserver quel que soit le problème, en comparaison avec ce qui existe dans la société occidentale à savoir ; alumni, Club, ONG, Club services, etc. En revanche dans d'autres cas il faut être simplement coopté, ensuite initié comme c'est le cas dans les confréries, les « tons » nganga, Dozo, etc.Pour étendre notre compréhension des connivences partagées, nous avons trouvé dans les travaux de Marcel Mauss (Essai sur le don, 1923-1924) des éléments de réponse que sont le « don et le contre don ».

Pour Marcel Mauss dans les sociétés « archaïques » ou « primaires », le rapport social ne repose pas sur le Business, le marché, sur le donnant-donnant, sur le contrat social, mais sur la triple obligation de donner, recevoir, et rendre. Mauss évoque ici un don « agonistique » qui transforme les ennemis en alliés. C'est une guerre qui permet de faire la paix. « *On substitue à l'échange des mots, des coups, des injures et des blessures, l'assaut de générosité, l'échange*

de mots, de biens précieux et de femmes[59]. » Mais force est de reconnaître que ces connivences partagées quel que soit la forme qu'elles pourraient prendre sont le résultat d'une hybridation culturelle au sens de Philippe d'Iribarne qui se fait par le langage, le discours, par l'humour.
En définitive les connaissances issues de l'apport de l'anthropologie et de l'ethnologie dans ce travail nous ont permis d'affiner notre compréhension des connivences partagées sur le plan culturel. Ce qui donnera du sens plus tard à notre étude empirique en contexte ivoirien.

Les fonctions des pratiques, des habitus et des connivences dans la Joking Society

Pour montrer les fonctions des pratiques africaines, Mauss va les qualifier comme étant une sorte de « défoulement du poids de l'étiquette » qui a pour fonction d'exprimer un état sentimental psychologiquement défini comme « le besoin de détente, un laisser-aller qui repose sur une tenue pas trop compassée ».
Radcliffe- Brown fait ressortir leur « fonction de pacification ». Cette assertion s'appuie sur l'hypothèse selon laquelle la relation comportant l'échange d'insultes ainsi que l'obligation de ne pas les prendre au sérieux est la seule qui au moyen de ces conflits simulés, évitent les conflits réels ». Il sera suivi par Poncelet (1994).
D'autres auteurs y verront des fonctions de régulation sociale (Mariko1990 ; N'diaye 1992,2000, 2001. Lessouma1993, Legré Okou1994, Baldini1996, Barké1996, Diouf 1996, Meité 2004).
Pour M. Griaule, ce qui compte dans ces pratiques ce n'est pas la « Jubilation dans l'injure » mais la fonction de purification des protagonistes d'où le nom « d'alliance cathartique ».
L'intérêt grandissant pour « les relations à plaisanterie » va amener certains auteurs à appréhender ce phénomène comme un outil de pacification des mœurs selon Cécile & Etienne Smith, notamment dans les études sur la résolution des conflits. Fort de ces constats, en 2000 Zartman va travailler sur les « mécanismes traditionnels de résolution de conflits ».
Mark Davidheiser se consacrera aux enjeux de la pacification autour des alliances à parenté tout en insistant sur les fonctions d'harmonie sociale jouées par les acteurs.
Robert Launay (1977) donne à ces pratiques un caractère « incidentiel et interactionnel », mais elles vont au-delà. Ce sont des « modes parmi d'autres, de relations possibles avec les « autres » et surtout de construction de l'extériorité (Claude Fay, 1995,1997) ».

[59] Alain caillé, anti-utilitarisme et paradigme du don Pour quoi ? p39

L'on retient que les alliances de parentés, cathartiques, etc. renferment beaucoup de fonctions (détente, pacification, régulation sociale, purification, harmonie, résolution de conflit). Dans le cadre d'une analyse discursive en Côte d'Ivoire comme c'est le cas dans ce travail, la perspective Maussienne de la culture nous permet de mieux saisir le sens de la culture.La raison est que cette perspective « essaie de comprendre sur le plan culturel pourquoi Moussa plaisante avec Yao et non avec Zoumana? Et le fait de dire que la réponse se trouverait dans les systèmes de parenté (Mauss) qui sont des modes d'expression des acteurs locaux, puis dans les positions de Moussa, Yao et Zoumana, cela nous conforte dans notre idée que les alliances de parenté, cathartiques ne sont rien d'autre que du « don et du contre don », de la coopération.
Cette approche de la culture met en exergue ce que les acteurs locaux font et disent.

Que savons-nous des éléments de contextes dans la culture qu'il faut régler pour comprendre l'utilisation de l'humour dans une perspective discursive en Côte d'Ivoire ? Si tout ce qui précède semble justifié, il faut faire attention, éviter « les dichotomies paralysantes », le néo-primordialisme et sa critique, le néo-fonctionnalisme et sa critique au profit d'une analyse des conditions de possibilité tant pratiques que symboliques des cousinages (Dennis Galvan d'après ses études au Pays Serer au Sénégal).

A cela s'ajoute la détérioration des conditions socio-économiques des acteurs et certains conflits fonciers qui entravent les logiques de coopération et durcissent les stéréotypes.
Pis, ces pratiques n'ont pas permis de s'attaquer aux causes réelles de certains conflits comme en Casamance.L'instrumentalisation des relations ne réussit qu'en fonction des contextes et de l'articulation des intérêts des groupes (Sten Hagberg, O'Bannon, 2003 et Ferdinand De Jong ,2005).

Dans un autre registre, politique et parenté sont introduits, retraduits et mêlés au sein de l'entreprise. Ce qui alimente une construction identitaire négative (Laurent Bazin, 1998) qui n'a rien de sociobiologique, mais d'extension clientéliste pour reformuler les rapports.
Marcel Zady Kessy (1998) pense « qu'il sera difficile aux travailleurs africains de répondre efficacement aux exigences de l'entreprise moderne tant que pèsera au-dessus de leur tête l'épée de Damoclès que constitue la pression communautaire ».

Aussi pour être sûr de capter le sens et les extensions du discours, Serge Alain Godong (2011, P17) pense que l'observation concrète des dispositifs de régulation et de coordination mis en œuvre sur le terrain est plus que nécessaire, car ils doivent aider à la préservation et la maximisation de la valeur créée.

Il ne faut pas séparer les « coutumes d'évitement et les privilèges de plaisanterie » (Radcliffe-Brown (1968). Si ces pratiques ont prospéré à une période donnée, qu'en est-il de leur impact de nos jours dans des contextes différents avec des acteurs différents. Ces pratiques connaissent de nombreuses mutations. La première est celle qui consiste à dire que ces pratiques sont en déclin (R-E. Moreau1944 : »398 ; Claude Fay) et la seconde pense plutôt qu'elles se transforment (Clyde Mitchell1956b : 35. James Boyd Christensen 1963 :1325).

Ces relations sont aussi récentes et modernes (Clyde Mitchell). Les raisons se trouvent dans les interactions croissantes entre les jeunes travailleurs et les migrants de provinces différentes regroupés dans les centres urbains et qui trouvent là l'occasion de renouveler les plaisanteries en groupe.Le contexte urbain où la convertibilité des identités est permise est encore accru par l'anonymat. Les occasions de parentés fictives sur le modèle des relations à plaisanterie se multiplient alors. Elles s'étendent à des individus et groupes qui n'étaient pas préalablement insérés dans ces réseaux de relation (Dennis Douyon et Cécile Canut). On note que les jeunes ont tendance à se « traditionaliser » en vieillissant. Ils admettent le fait de découvrir « l'utilité » de ces relations avec l'âge (Mark Davidheiser.).

2.3 LA NEGOCIATION IDIOSYNCRATIQUE DANS LA *JOKING SOCIETY* IVOIRIENNE : UNE APPROCHE ANTHROPOLOGIQUE

Pour bien cerner la négociation dans la Joking Society, nous l'appréhendons selon trois axes que sont ; les principes sur lesquels elle repose, la méthode utilisée et enfin la « couleur » qu'elle pourrait prendre.

Ce sont ces éléments qui donnent un caractère idiosyncratique à cette négociation qui ne peut se comprendre que dans une approche anthropologique. Les fondements de la négociation dans l'approche anthropologique ont pour point de départ la culture nationale ou ethnique qui contribue à la formation d'un style de négociation (Guy-Olivier Faure dans « approcher la dimension interculturelle en négociation internationale revue Française de gestion, 2004/6 N°

153, p187-199). Et la culture peut être appréhendée comme un ensemble de significations, de valeurs et croyances de nature collective, durable qui caractérise un groupe d'individus sur une base nationale, ethnique ou autre et oriente leurs conduites (Guy-Olivier Faure in revue Française de gestion, 2004/6). De ce point de vue la « négociation » est une affaire de groupe, de clan, de tribu, d'ethnie. Quand il y a tort ce n'est pas à une seule personne qu'il a été fait du tort mais à l'ensemble de la communauté (Ury, 1990).Ainsi pour saisir la manière dont les grandes sphères culturelles négocient, nous nous sommes intéressés aux travaux de Clair Michalon[60].

Il en ressort que dans le modèle africain que nous qualifions de particulariste, la pensée est organisée autour de la cognition qui règle la conduite des négociations. L'on s'appuie sur le relationnel, la parenté à plaisanterie. La vision du temps est cyclique, les concessions sont faciles et rapide dès lors que la relation est établie et nouée. Plus encore dans ce modèle de « négociation », l'on a recours aux symboles (lieu, boissons, la place centrale, l'arbre à palabre, etc.), aux rituels d'harmonisation (thérapie, réparation, soins) etc. qui donnent du sens ou pas à la situation (Faure,2011) aux mythes, à la mémoire historique (Faure, 1989), aux dieux (Ury, 1990), aux métaphores, aux discours, aux images (Faure2011), etc. Ce modèle en définitive fait ressortir que la variable culturelle souvent invisible, peu perceptible selon Zartman, 1993 est un élément à prendre en compte lors de la « négociation ».

Il s'agit en fait d'une approche holiste, globale (Chen,1999 ; Fang,1999 ; Nisbett,2001) des situations, des problématiques de « négociation » qui aboutissent comme le fait savoir Guy-Olivier Faure (2011) à des façons idiosyncratiques de traiter la complexité.Aussi le conflit n'est pas défini comme dans les sociétés occidentales (Chuckwu, 2003).Dans les sociétés Africaines l'on cherche plutôt à préserver l'honneur de chacun, à restaurer une paix pérenne, à conserver l'identité (Lowi et Rothman, 1993. Zartman, 2001) et enfin à éviter l'escalade du conflit (Odenyo, 2003). Ainsi le recours à des juridictions institutionnelles comme le tribunal n'est pas de mise car il pourrait entamer la réputation des intéressés (Tin-Toomey, 1988), entrainer la rupture de l'équilibre sociale (Faure, 2011).

[60]Voir ces modèles dans Vuillod Michel, Kessel man Donna, la négociation de projet, des objectifs à la réalisation, Éditions Technip, paris, 2004)

La négociation dans la *Joking Society*est avant tout de la sensibilisation, des conseils pour une prise de conscience collective par rapport à un fléau, une catastrophe, un danger etc. pour bien vivre ensemble.En réglant un problème au cours de la négociation, on règle plusieurs choses à la fois grâce au contenu de la parole.
Lors d'un conflit en occident, aux USA, l'on aura recourt aux juristes comme le témoignent plusieurs affaires. Ce sera une bataille de juristes, on va faire négocier d'autres à sa place. Or, dans la *Joking Society* l'on fait appel à la méthode de médiation tant familiale qu'interethnique comme outils, comme moyen de règlement de certaines situations.

En définitive, l'on note que la négociation dans l'approche anthropologique tourne autour d'un certain nombre de principes qui expliquent aussi bien le processus de recherche, de résultat que les règles de jeu de la pratique (William I. ZARTMAN, dans comprendre la négociation Française de gestion n°153°).

PRINCIPES DE LA NEGOCIATION DANS L'APPROCHE ANTHROPOLOGIQUE

Lors de la négociation dans la Joking Society, les acteurs adoptent des principes qui sont au cœur du processus.
La réflexion par exemple se fait dans une logique unificatrice (Prinsloo, 1998.Masina, 2000) avec pour principe de ne pas opposer le bien au mal, la vérité au mensonge, la beauté à la laideur (Guy Olivier Faure, 2011). La menace n'est pas de mise en ce sens qu'elle se fonde sur l'union des contraires et le développement d'une logique unificatrice (Prinsloo, 1988 ; Masina, 2000), où l'on traite de la complexité, or la complexité ne peut cohabiter avec la menace.
La paix et l'harmonie doivent être restaurées non seulement parmi les hommes, mais également avec tout l'environnement, y compris les animaux, les arbres (Tuso, 2000 ; Osaghae, 2000).
Quant à la communication elle est indirecte, et l'on a recours au métalangage. Il faut prendre en compte les « détails significatifs » avec pour objectif d'éviter d'élargir le conflit à d'autres personnes, de maintenir l'harmonie sociale et aussi prendre en compte les intérêts des interlocuteurs.

Dans cette forme de négociation dans la *Joking Society*vue sous l'angle anthropologique, il faut considérer le discours (Faure, 2011), ensuite les arguments, le raisonnement basé sur des

métaphores, les images, etc., et cela sous forme de conte, de narration, de proverbe, de dicton, de mots, de silence, de retrait dont il faut absolument arriver à déduire les significations à interpréter selon le contexte.

Plus encore, l'on doit être capable d'interpréter les actes rituels, le rire, le sourire, les remises de cartes de visite à deux mains en s'inclinant, les cadeaux, les banquets, les règles de préséances, les formules de politesse, les cérémonies de signature de contrat, etc., qui peuvent avoir plusieurs significations. Et le plus difficile dans la communication des acteurs dans la négociation idiosyncratique reste le décryptage de son contenu, de son contexte car c'est ce dernier qui permet d'interpréter le message (Hall, 1976).

La parole devient ainsi une manière particulière de structurer le problème d'une façon telle qu'elle conduise à une solution et ce faisant, de faire preuve d'une réelle efficacité (Faure, 2011). Car l'on peut s'exprimer en pleurant, en riant etc., mais le plus important c'est ce qui se cache derrière ces façons de faire en fonction des situations.

Les principes qui sous-tendent la négociation dans la *Joking Society*dans une approche particulariste au vu de ce qui précède, peuvent se résumer en quatre principes que sont :

- Le principe de « l'évitement de tout conflit(Leung) et de la culpabilité au sein du groupe social » ce qui renvoi à la recherche de la paix et de la cohésion dans la société. Surtout éviter d'isoler. Dans ce principe l'on va chercher à transformer l'accusation, la culpabilité en gène de l'individu. Pis le mot coupable n'existe pas dans ce contexte en dehors du groupe.
- Le principe de la responsabilité du groupe social, montre que dans la *Joking Society*les gens sont coupables de rien, c'est le groupe qui est en cause, pas l'individu. Cette responsabilité s'étend au partage.
- Le principe du rétablissement de l'individu dans son groupe social a pour objectif de trouver les moyens cathartiques, matériels, physcologiques pour aider les acteurs à s'insérer à nouveau dans l'écosystème social.
- Le principe de la réparation du tort, par le pardon qui ne se donne pas aussi facilement, il se négocie ; la honte en lieu et place de la prison, les rites d'harmonisations, les symboles.

En réalité ce sont ces éléments qui caractérisent ces principes que l'on doit négocier dans la *Joking Society* dans une approche anthropologique, que l'on soit en situation de business ou pas.

UNE APPROCHE « LOCALE » DE LA NEGOCIATION DANS LA JOKING SOCIETY

Il existe plusieurs formes de négociation dans la Joking Society, comme la médiation, la facilitation, l'arbitrage, dialogue direct, le dialogue indirect (DES'ACCORDS DE OUAGA/LE FACILITATEUR 2007-2011), etc. Mais pour comprendre la négociation dans ce contexte, il faut l'appréhender également dans sa couleur « locale » en comparaison avec la négociation de type occidental.

Dans ce type de négociation, l'on observe que les acteurs mobilisent l'ensemble de leur patrimoine culturel à savoir, la parenté à plaisanterie, les contes, les proverbes, les coutumes, les sujets communs, les mythes, les dettes antérieurs, les anecdotes, la religion, etc. lors des interactions. Ce patrimoine est utilisé en fonction des situations et des circonstances.

A titre d'exemple le président Sékou Touré[61] va s'en servir pour mettre fin au conflit qui se préparait entre le Mali de Traoré Moussa et la Haute volta de Lamizana Sangoulé.

En évoquant le passé et le pacte d'amitié entre Samogoh, ethnie de Lamizana et Bambara, ethnie de Moussa Traoré. Les deux présidents vont alors décider de mettre fin à leur velléité. Car, ils se sont rendus compte qu'ils appartenaient au même clan.

PROCESSUS DE LA « NEGOCIATION » DANS L'APPROCHE ANTHROPOLOGIQUE

Sur le plan processuel (Cenagale ;1985), cette forme de « négociation » évolue par cercle concentrique afin de bien cerner l'objet de la discussion, évitant ainsi les susceptibilités des acteurs (Chen, 1999).

La méthode paraît holiste et commande une approche globale dans la négociation.

[61] Premier Président de la république de Guinée Conakry

Généralement les acteurs sont assis de façon circulaire pour aider la proximité et la convivialité, et en partie pour limiter la prolifération du conflit. La raison est que la proximité et la convivialité aident dans les interactions. La proximité et la convivialité s'apparentent à des signaux faibles qui sont en réalité des soupapes contre les susceptibilités, les humeurs.
Ainsi dans cette approche holiste de la « négociation » le processus n'est pas linéaire, il apparaît comme un ensemble d'activités qui développent une rationalité à plusieurs niveaux (Faure, 2007). Il faut surtout séparer les acteurs impliqués dans la négociation de leurs approches cognitives et stratégiques du conflit (Faure, 2011).Aussi, le processus est alimenté par des symboles, les mythes, l'art oratoire, le recours aux rituels, au métalangage, à l'usage de la rhétorique, à l'emploi de l'éloquence.

Bien souvent les mémoires mythiques, la parenté à plaisanterie, etc. sont mobilisées dans le « Worosoya », le « djonya » qui veulent dire « mon esclave, ou esclavage ». Par exemple, le « Woroso » fera toutes les corvées inimaginables que son « oncle » lui demandera et en retour, s'il le souhaite, le « Woroso » peut prendre sans la permission de son oncle ce qu'il souhaite dans ses acquis. En cas de négociation ces pratiques sont mobilisées et induisent des responsabilités de part et d'autre. Mieux elles orientent l'issue de la négociation.

Sur le plan organisationnel, le processus fonctionne par cercles concentriques afin de bien cerner l'objet de la discussion comme le souligne Chen, 1999. Lorsqu'il y a blocage l'on a recours à la médiation du groupe auquel appartiennent les acteurs et ces fonctions sont assurées par les anciens (Odenyo, 2003) ou[62]le « guanxi » (Chen et Faure, 1985.Faure, 2000).Enfin le caractère public des discussions confère à cette forme de négociation un rôle préventif (Faure, 2011)

Précisons in fine que « la négociation » dans la *Joking Society*n'est pas un jugement au sens occidental mais la recherche du sens, du pourquoi une telle situation, afin de dépasser le problème quel que soit sa délicatesse.Finalement la négociation dans une approche anthropologique est-elle de la technique, de la rhétorique ? Je crois sincèrement aux deux approches au vu de tout ce que nous avons énoncé plus haut.

[62] Un réseau de personnes liées par un système d'obligations mutuelles (Chen et Faure, 1985.Faure, 2000)

Dans ce dispositif, toutes les communautés sont représentées à commencer par les représentants des familles, de l'État, de la région, des médiateurs neutres, de l'église, de l'islam, des jeunes et des femmes.
Ensuite le dialogue direct[63] ou indirect qui s'en suit doit permettre la circulation de la parole. Tout débute par la parole et tout finit par la parole. Et la « négociation » aboutie à la paix, à l'harmonie, à la confiance.La parenté à plaisanterie, au service de tous sera alors utilisée pour aider les uns et les autres à se sortir de situation grâce à sa fonction de soutien et de régulation sociale, qu'il s'agisse d'événements heureux ou malheureux.

Ainsi lorsque le lien social est entaché, on le rétabli, on le répare par le « kouman » la « parole », la plaisanterie, qui rappelle les fondements de la loyauté, de la moralité et de la coexistence pacifique. Il faut préciser qu'il existe plusieurs types de paroles à savoir la parole du jour, de la nuit, des morts, des vivants, des hommes, des femmes, des saisons, des jeunes, des fêtes, des intrus, celle qui tue (kilissi), la parole des castres (notables, forgerons, tisserands etc.), des mythes fondateurs.En définitive selon la sagesse africaine « la parole est la vie contenue dans la terre, ce qui lui permet de faire pousser l'arbre et cet arbre, c'est l'homme ».

En rapprochant les arguments des uns et des autres, la relation entre les pratiques humoristiques et la négociation dans l'approche anthropologique selon notre revue de littérature se déploient dans quatre axes communs :

- La mobilisation de dispositifs culturels qui sont rattachés aux significations, aux croyances, aux mythes, à l'histoire, à la parenté à plaisanterie, aux classes d'âge, aux symboles, aux clans, aux ethnies, aux tribus, aux habitus, etc.
- Les stratégies discursives humoristiques, proverbes, contes, anecdotes, les blagues, etc., qui rappellent de manière très astucieuses les fondements de la vie en commun dans la *Joking Society*(loyauté, morale, union, la solidarité etc.)
- Le refoulement dans les boucs et émissaires, de banalisation
- L'éclairage, la guidance et la prise de recul des acteurs en interaction

[63] Quand le dialogue est direct, tout le monde est associé dans le cas contraire seul le facilitateur assiste en plus des belligérants

CONCLUSION : REFORMULATION DE LA QUESTION DE RECHERCHE

En définitive, l'on pourrait dire que dans toute négociation, il y a de l'universel et du local, mais pour décrire les modalités et comprendre les enjeux de la négociation en contexte ivoirien, il faut l'intégrer dans la société locale. Notre revue de la littérature montre que dans le contexte de la Côte d'Ivoire la négociation peut dans une approche anthropologique, particulariste se fonder sur les pratiques humoristiques parce que, les histoires personnelles et collectives d'ordre mythologique, la parenté à plaisanterie, les clans, les tribus, les ethnies occupent une place importante. Elle montre aussi que dans la *Joking Society* dont Côte d'Ivoire fait partie, la parole est considérée comme une connaissance, un tout (Marcel Griaule) qui aide les acteurs qui la maitrisent à se sortir de situation. Mieux, nous devons regarder dans le « **kouman** », la parole, le langage ; dans le discours, les gestes des acteurs pour appréhender ses pratiques humoristiques dans une perspective discursive de la négociation, grâce aux éclairages ethnologiques et anthropologiques. Mais force est de relever que certaines contributions dans une approche universaliste de l'humour ont été réalisées dans des contextes économiques, sociaux et culturels différents de notre étude où les pratiques humoristiques sont présentes partout. Aussi les contributions réalisées dans la *Joking Society* n'ont pas montré, ni défini les pratiques d'humour et leur singularité dans une approche managériale. Très souvent les liens n'ont pas été établis entre ces pratiques discursives humoristiques et la négociation. Nous ne savons pas au stade de nos recherches si la combinaison des pratiques d'humour en contexte, mobilisée dans les micro-pratiques et la dynamique de la négociation crée du sens pour les acteurs en interaction.

Fort de ces constats, nous nous proposons d'étudier, de décrire les modalités et comprendre les enjeux de la négociation en contexte ivoirien en répondant aux trois questions suivantes, sachant que l'entreprise n'est pas isolée du reste de la société.

Qu'est-ce qu'une pratique humoristique en Côte d'Ivoire ?

Comment est-elle mobilisée dans les micro-pratiques, et dans la dynamique de la négociation ?

Quelles sont les éléments de contexte mise en évidence dans la *Joking Society*Ivoirienne ?

CHAPITRE 2 : METHODOLOGIE

1. CADRE ANALYTIQUE, DESIGN DE RECHERCHE, POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE

En prenant pour point de départ notre revue de littérature, nous avons établi notre cadre d'analyse sur la base des approches universalistes et particularistes de l'humour et de la négociation. Nous retenons qu'il existe des liens entre les approches universalistes et particularistes de nos deux objets. Dans les approches universalistes il y a aussi du particulariste. Mais dans ce travail, c'est bien les pratiques d'humour que nous étudions dans la *Joking Society*Ivoirienne, dans le champ de la négociation. Ensuite nous nous posons trois questions de recherche portant sur l'identification des pratiques d'humour dans la *Joking Society*Ivoirienne, puis leur articulation dans les micro-pratiques et dans la dynamique de la négociation et finalement nous mettons en évidence les éléments de contexte de la *Joking Society*Ivoirienne.

La question portant sur l'identification des pratiques humoristiques Ivoiriennes trouve sa réponse dans le chapitre 5 de la sous partie typologie des pratiques d'humour ; ensuite la question relative à l'articulation de ces pratiques dans les micro-pratiques et de la dynamique de la négociation trouve sa réponse toujours dans le chapitre 5 dans la sous partie humour à l'Ivoirienne et la négociation.

Ensuite la question liée à la mise en évidence des éléments de contexte de la *Joking Society*ivoirienne est traitée dans ce même chapitre 5, dans la sous partie trois.

Notre design de recherche s'inscrit dans un objectif de cumulation de cas et surtout de diversité de contextes. Notre rôle ici est de répondre à nos trois questions de recherche par des cas de négociation lors d'une scène traditionnelle de résolution de conflit en situation de transhumance de bétail, de deux scènes modernes et enfin d'une scène de négociation au marché. L'une présentant une entreprise en situation de management et l'autre montre une scène de négociation entre une entreprise locale et une organisation internationale au cours de litige ordinaire en contexte Ivoirien. Nous avons jugé nécessaire de rajouter une quatrième scène à nos trois précédentes parce que la négociation relative à la valeur d'une marchandise est une scène classique de négociation que l'on observe certainement un peu partout, mais riche en données à notre sens.

En réalité nos quatre scènes correspondent à notre objectif de recherche en ce sens qu'elles présentent non seulement les Ivoiriens en situation de transhumance, en situation de management, en situation de litige ordinaire et de négociation au Marché ; mais aussi répondent à nos trois questions de recherche préalablement évoquées. Ces situations sont des occasions pour montrer et analyser l'existence des pratiques d'humour sur plusieurs scènes dont la première est révélatrice des pratiques encastrées et sert de point de départ dans la compréhension des pratiques d'humour en Côte d'Ivoire, dans la *Joking Society*ivoirienne.
Aussi, nous nous sommes posés la question de savoir si un autre terrain autre que la négociation, aurait été pertinent.

Épistémologiquement, notre approche reste interprétative (théorie enracinée, Glaser et Strauss, 1967 ; Strauss et Corbin, 1990).

L'objectif de cette approche dans notre cas est d'élaborer une théorie explicative d'une pratique sociale comme les pratiques d'humour, dans une démarche itérative à partir de plusieurs cas. Pour y parvenir Glaser et Strauss proposent une analyse qualitative qui exploite des documents, des sons et des observations. Nous allons épouser cette démarche afin d'interpréter nos données dans un domaine nouveau qui est celui des pratiques d'humour. Il ne s'agit pas de comparer des pratiques d'humour mais de les expliquer par cumulation.

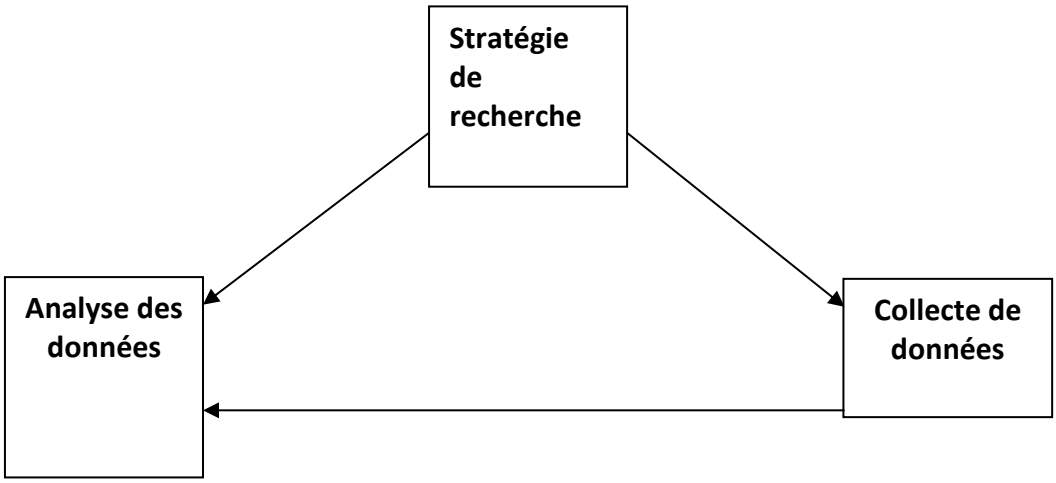
Enfin les cas choisis nous ont paru nécessaire pour étudier les pratiques d'humour en Côte d'Ivoire et analyser la manière dont elles sont mobilisées dans les micro-pratiques discursives et dans la dynamique de la négociation. Cette partie va nous aider à renforcer la justification de

notre choix méthodologique. Ce choix in fine est une méthode multi cas où nous observons des micro-pratiques, analysons le discours des acteurs en situation et la dynamique de la négociation. Ensuite, nous allons présenter notre unité d'analyse, l'organisation de la section méthodologique et ensuite notre stratégie de recherche.

Nous nous focalisons d'abord sur les pratiques d'humour que les acteurs utilisent lorsqu'ils sont en interaction, ensuite sur les micro-pratiques discursives qui en découlent sur la base des travaux de recherche antérieure (Lionel GARREAU et al, 2015). Après, nous articulons les pratiques d'humour dans la dynamique de la négociation et faisons ressortir les éléments de contexte de la *Joking Society*Ivoirienne pour voir les liens existants.

En le faisant, nous entrons dans le champ du management interculturel. Nous observons les différentes pratiques humoristiques et aussi leur fréquence et leur pertinence. Nous ne comparons pas les pratiques mais nous les cumulons pour bien montrer qu'elles existent selon que l'on passe d'une situation à une autre ; ce qui est une innovation.
Nous alignons approche de recherche, collecte de données et analyse de ces mêmes données dans une approche globale (Richard et Morse, 2007 ; P35).

Schéma 1 (inspirée de Philippe Mouricou) : Méthodologie



Stratégie de recherche

Elle consiste en une démarche qui utilise des techniques (observation, recherche documentaire), méthodes (multi cas, comparative, Interprétative, empirique) et procédures (abductive, itérative, aller et retour entre les données et la théorie) de la théorie enracinée (Richards, 2005 ; Strauss et Corbin 2004). Voir Tableau 5 ci-dessous page.

Nous commençons par la collecte des données. Il s'agira de voir les sources qui vont aider à la constitution de notre recueil de recherche.Nous avons écouté, observé, relevé sur le terrain des récits ; participé à des réunions, assisté à des séances de négociation. Ensuite le traitement du processus d'analyse des données de notre corpus sera analysé en utilisant les outils (culture) de la sociologie des organisations comme approche.

Nous réalisons ensuite plusieurs codages ; signalétique, descriptif et analytique pour extraire et conceptualiser les pratiques d'humour et les micro-pratiques, qui en découlent.

Enfin nous articulons ces pratiques dans les micro-pratiques et dans la dynamique de la négociation pour voir les liens. Ensuite nous faisons ressortir les éléments de contexte de la *Joking Society*et leurs impacts sur la dynamique de la négociation.

Positionnement épistémologique

L'épistémologie par essence clarifie la nature de la relation qui lie le chercheur à son objet de recherche. Cette relation peut prendre plusieurs formes à savoir :

- L'indépendance c'est-à-dire que la connaissance produite n'est pas liée au chercheur
- L'interdépendance c'est-à-dire, l'existence de lien entre les connaissances produites et le chercheur qui conceptualise et interprète ce que les gens font et disent.

Notre démarche est par conséquent liée à notre épistémologie de la recherche et cela se justifie par le fait que **« la réflexion épistémologique s'impose à tout chercheur soucieux d'effectuer une recherche sérieuse car elle permet d'asseoir la validité et la légitimité d'une recherche » (Perret et Séville, 2007 ; P13).**

Cela revient à dire que nous devons clarifier notre posture eu égard à notre objet de recherche (Gordano,2003 ; P17)

Aussi, en termes de paradigme de recherche et sur la base des traditions existantes que sont le positivisme, le courant interprétatif et enfin le constructivisme que nous présentons dans le tableau ci-après **:**

TABLEAU 2 : POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE
SOURCE : PERRET ET SEVILLE, 2007 ; P13

	POSITIVISME	**COURANT INTERPRETATIF**	**CONSTRUCTIVISME**
Nature de la réalité (ontologie)	La réalité est une donnée objective indépendante des sujets qui l'observent	La réalité est perçue/interprétée par des sujets connaissant	La réalité est une : Construction de sujets connaissant qui expérimentent le monde ; Co-construction de sujets en interaction
Relation chercheur/objet de la recherche **(Épistémologie)**	Indépendance : Le chercheur n'agit pas sur la réalité observée	Empathie : Le chercheur interprète ce que les acteurs disent ou font qui, eux-mêmes, interprètent l'objet de la recherche	Interaction : Le chercheur co-construit des interprétations et/ou des projets avec les acteurs
Projet de connaissance **Processus de construction des connaissances**	Décrire, expliquer, confirmer Fondé sur la découverte de régularités et de causalités	Comprendre Fondé sur la compréhension empathique des représentations d'acteurs	Construire Fondé sur la conception d'un phénomène/projet

Notre recherche se positionne dans la tradition où la réalité est perçue et interprétée dès lors que l'objet de notre recherche consiste à l'interprétation des représentations des acteurs, qu'elles soient verbales ou non verbales.

Dans ce positionnement, nous expliquons l'importance que revêt pour les acteurs de la négociation de recourir dans le contexte de la *Joking Society*Ivoirienne à des pratiques « pas sérieuses » pour traiter de sujets « sérieux », délicats dans la négociation alors qu'il existe des juridictions impersonnelles.

Et puisque ces pratiques s'appuient sur les liens de parenté, les dettes et créances antérieures dont le rappel se fait par le langage, nous expliquons également le rôle que jouent ces pratiques

basées sur le langage, le discours et enfin l'humour dans une société où l'on ne s'évite pas (Marcel Mauss).
En termes d'approche, nous avons choisi deux approches, l'une explicative par cumulation de cas et l'autre inspirée de la théorie enracinée.

Il s'agit ici de voir ce que les acteurs font, disent lors de leurs interactions et les raisons personnelles (Whittington,2006 ; P627). Nous regardons aussi leur motivation, les enjeux sociaux et économiques.
Les explications, interprétations des cas s'additionnant les uns aux autres, renforçant aussi la compréhension de notre concept.

Une approche inspirée par la théorie enracinée

Développé dans les années 1960 par Barney Glaser et Anslem Strauss, l'objectif de cette théorie a été de :

Rompre avec les conflits entre théorie et recherche de terrain ;

Mettre la recherche qualitative au même niveau de rigueur que la recherche quantitative en termes de méthode et de procédure ;

Collecter et analyser les données simultanément et les reliées afin d'aider les chercheurs qualitatifs à faciliter la conceptualisation et l'élaboration de théories (Charmaz, 2000 ; Kelle 2005).

Démarche de la théorie enracinée (Royer et Zarlowsky, 2003 ; p196) modifiée :

TABLEAU 3 : DEMARCHE DE LA THEORIE ENRACINEE
SOURCE : ROYER ET ZARLOWSKY, 2003 ; P196

DEMARCHE	**THEORIE ENRACINEE**
Objectif principal de la recherche	Élaborer une théorie explicative d'un phénomène social en se fondant sur la mise en évidence de régularités
Mise en œuvre de la démarche	Études de cas multiples
Collecte des données	Processus itératif / aller-retour entre les données et les théories. Méthodes utilisées : entretiens, ainsi que tout autres types de méthodes notamment exploitation des sources documentaires, observation
Analyse	Analyse qualitative avec possibilité d'utiliser des moyens quantitatifs de manière complémentaire
Références	Glaser et Strauss (1967) Strauss et Corbin (1990, 1994)

Aussi pour que notre recherche soit valide nous faisons sienne les critères de validité ci -après :

TABLEAU 4 : CRITERES DE VALIDITE D'UNE RECHERCHE EN THEORIE ENRACINEE (P55)
SOURCES : D'après BANDEIRE - DE- MELLO et GARREAU (2008) adapté de STRAUSS et CORBIN (2004) et DOUGLAS (2003) cité dans PHILIPPE MAURICOUR

CRITERES	**QUESTION POSEE**
Adhérence	La théorie est-elle cohérente avec le terrain étudié ?
Intelligence	Est-ce que des personnes extérieures au terrain peuvent comprendre la théorie élaborée ?
Possibilité de généralisation	Est-ce que la théorie développée s'applique à un nombre élevé de situations dans l'aire substantive étudiée ? Plus la variété des situations est importante, plus la théorie gagne en possibilité de génération.
Contrôle	Est-ce que la théorie permet à l'utilisateur un certain degré de contrôle sur les structures et les processus des situations quotidiennes qui évoluent dans le temps ?
Fiabilité du processus	Le lecteur a-t-il suffisamment d'éléments pour savoir si les critères précédents sont remplis ? Le processus de recherche est-il cohérent ?

Nous réalisons notre collecte et l'analyse des données ensemble, pour être en conformité avec la théorie enracinée (Charmaz, 2000, P519).Nous avons choisi nos données en fonction de nos objets de recherche et de notre volonté de les cumuler. L'idée de saturation n'a pas été prise en compte parce que chaque nouveau cas apporte du nouveau à l'explication des concepts. Mais pour des questions pratiques nous nous sommes limités à quatre cas. Ensuite du fait de notre familiarité avec le terrain, la recherche des pratiques d'humour et leur caractère extérieur à notre personne nous a mis dans une position à la fois d'observateur et d'acteur par moment. Les cas

sélectionnés, l'ont été en fonction de leur contribution en rapport avec l'objet de la recherche. La particularité de nos cas est qu'ils traitent du même problème mais dans différentes situations, au cours de diverses séances.

2. PRESENTATION DES CAS ET JUSTIFICATION DE LEUR CHOIX

CAS « TRANSHUMANCE »

Les problèmes de transhumance sont de réels sujets à polémique en Côte d'Ivoire, pays agricole, située en Afrique de l'ouest et premier producteur mondial de Cacao.

En période de grande sècheresse les ruminants des pays limitrophes de la Côte d'Ivoire viennent en transhumance pour pâturer. Cette pratique crée de graves problèmes entre les agriculteurs autochtones et pasteurs étrangers, entrainant souvent des conflits graves (morts d'homme, dégâts, Incendie, Intérêts, etc.) impliquant éleveurs, agriculteurs, chef de canton, administration, etc. La justice semble impuissante. C'est à juste titre que le premier Ministre Ivoirien Daniel Kablan DUNCAN déclara lors du séminaire sur les conflits communautaires en Côte d'Ivoire le jeudi 21 Avril 2016 à Grand Bassam.

« ***La question a des ramifications tellement diverses et variées qu'elle mérite qu'il soit apporté des solutions de la même nature plurielle et multidimensionnelle de la problématique mais aussi et surtout de la nécessité impérieuse de préserver la cohésion, la paix et l'harmonie.*** »

Cette déclaration vient démontrer l'ampleur du problème et surtout la nécessité d'apporter une solution adaptée, efficace.

L'État compte y remédier en rendant l'élevage sédentaire mais cela ne semble pas facile au regard des problèmes de financement liés à ce nouveau modèle.

Lorsque les difficultés apparaissent, des négociations sont engagées, elles sont souvent collectives et impliquent l'administration, les éleveurs, les agriculteurs, les parents, les religieux.

Nous avons choisi ce cas parce que la résolution des conflits liés à la transhumance de bétail est une scène traditionnelle qui, sur le plan culturel montre une forme de négociation assez originale, holiste, folklorique, ouverte et directe qui mobilise des outils culturels.
La particularité de ces négociations c'est qu'elles mobilisent des pratiques variées comme l'humour, la plaisanterie, les chahuts, les citations, les proverbes, les contes, les gestes, les clans, les tribus, les ethniques, la mémoire historique, les relations matrimoniales, les micro-pratiques discursives, etc., qui permettent de faire avancer les négociations. Celui qui ne sait pas les décoder, les trouvera étranges, en contraste avec la négociation de type occidentale qui semble sérieuse (accords de méthode, préparation, logistique, intervention d'avocats etc.).
Notre travail sera donc de montrer et d'expliquer ces pratiques humoristiques discursives dans cette forme de négociation que nous qualifions d'idiosyncratique, d'holiste, d'atypique dans cette scène traditionnelle, sur le plan culturel.

CAS « MANAGEMENT STANDARD SYSTEME HACCP[64] »

Depuis les nombreux scandales de la malbouffe aux USA avec ses conséquences sur la santé des consommateurs (épidémie d'obésité dépuis1980), les problèmes de sécurité alimentaire et d'hygiène dans les métiers de bouche, les articles et procès qui en ont suivi ; la certification est devenue un élément essentiel pour les professionnels du métier et un critère de sélection pour les donneurs d'ordre.

Le Catering est donc pris en tenaille entre les exigences des clients et des convives, les normes, la réalité situationnelle et économique.Le management dans un tel environnement où les blocages sont à tous les niveaux, où les enjeux sont énormes en termes de risque sanitaire, de qualité de vie, ne peut pas se résumer uniquement à des modèles copier-coller, des best pratiques, à des outils, des réglementations, etc. sans y intégrer les pratiques des acteurs locaux qu'il faut savoir interpréter.

[64] HACCP est un dispositif de contrôle sanitaire prenant en compte aussi bien les installations, le personnel, les denrées que leur condition de conservation inventé aux USA à l'époque pour ses astronautes.

L'activité de Catering et Services et les particularismes qui y sont rattachés, engagent les entreprises de ce secteur à créer de la valeur, du sens, sur la base de référentiels internationaux, de cahier de charge, de normes, qui pour la plupart servent de base de travail.C'est fort de cette réalité que la petite société de catering Abidjanaise que nous[65] avons créé en 1999 a décidé de mettre en place la méthode HACCP qui est un La mise en place de ce dispositif sur le terrain des opérations est faite d'activités dont les acteurs sont les salariés, les convives, etc.

Ces activités nécessitent des interactions, de la coopération, des pratiques de tout genre dans une forme de négociation particulière entre les acteurs avec pour objectifs : la sécurité la salubrité des denrées alimentaires préparées et distribuées dans les cuisines, le nettoyage, la buanderie.

En intégrant les exigences de la responsabilité sociale, les normes qualités dans les métiers de Catering et services, la gestion devient encore plus difficile en ce sens que des éléments exogènes s'encastrent dans une discipline déjà complexe.

Sur le plan empirique, notre choix du cas de la société de Catering en milieu « exotique » sur une plateforme pétrolière au large de la Côte d'Ivoire se justifie par les enjeux et les défis de la restauration collective de nos jours dans une société de l'information et de revendication de droit. Aussi la restauration collective est un travail d'équipe qui fait appel à des interactions entre salariés, de la connivence partagée, de la fluidité dans les rapports, de l'entraide, des arbitrages et à du management plus standardisé.

Scientifiquement ce travail s'insère dans une pratique discursive entre employés, entre employé et client.

Aligner les intérêts des uns sur celui des autres, pour être « efficace ensemble », la position du manager devient dès lors centrale pour faire « faire au mieux ». Pour cela il doit pouvoir déchiffrer les pratiques discursives des acteurs lorsqu'ils sont en situation.

L'objectif dans cette scène moderne, en situation de management, revient alors à montrer et à analyser les pratiques discursives dans un contexte de management standard.

CAS « UN LITIGE ORDINAIRE »

Quant au troisième cas, il se passe dans le contexte de la crise politico-militaire en Côte d'Ivoire. La communauté internationale après la prise de la résolution numéro 1528 du 27 février 2004, l'État de Côte d'Ivoire a donné son accord pour le déploiement des troupes des casques bleus

[65] L'auteur de ce travail

en Côte d'Ivoire. Une fois sur place, l'Organisation Internationale va mettre en place une base vie et lancer des appels d'offre pour fournir des prestations de restauration et de service à ses équipes.

C'est ainsi que la société SOCATER va se retrouver en contrat avec cet organisme International en Côte d'Ivoire. Les prestations se déroulent bien jusqu'au terme du contrat.

SOCATER voulant retirer son matériel se voit opposé un refus par l'organisme au motif que les factures d'électricité totalisant un montant d'environ 16 000 000 FCFA (24392 Euro) restent dues par SOCATER.

Les conteneurs (le matériel en question) ne seront retirés qu'après règlement par la société de restauration dudit montant.

Ce que SOCATER rejettent en rétorquant que le problème du matériel n'a rien à voir avec son contrat de prestation. S'en suit alors une série de blocage qui aurait pu être réglée par la voie juridique mais cette option n'a pas été retenue par les deux parties pour des raisons que nous ignorons.

Les négociateurs de l'ONUCI ne s'attendaient pas lors des négociations à des pratiques discursives de l'équipe de SOCATER.

Cette difficulté va engendrer des longs moments d'impasse et l'ONUCI va alors changer de négociateur. Cette décision va faire avancer la négociation et aboutir ainsi au dénouement du conflit.

Au niveau de notre recherche et sur le plan empirique ce cas met en scène une équipe locale formée à l'école occidentale qui avec ses pratiques se retrouve face à une équipe de fonctionnaires internationaux rompus à la négociation occidentale avec ses méthodes, ses procédures internes.

Autrement dit cette négociation entre client et fournisseur s'insère dans une approche de type B to B, dans le sens où elle engage deux organisations aux pratiques de négociation différentes.

CAS « NEGOCIATION AU MARCHE » :

En Côte d'Ivoire dans la plupart des marchés les prix ne sont pas affichés et même quand c'est le cas ils ne servent à rien. Les uns et les autres préfèrent échanger sur la base de « choses » qui n'ont rien à voir avec l'objet de leur présence.

Vendeurs et acheteurs dans des interactions et des pratiques, arrivent très souvent à des accords. Les transcriptions qui suivent, décrivent quatre cas de transaction économique sur la valeur

d'une marchandise (négociation de prix) dans différents marchés avec **Thiam** le sénégalais, **Oudah** le libanais, **Hamza** le vendeur de drap.

Ce cas nous apparait intéressant parce que les divergences de vues sont exprimées de façon subtile, dans une ambiance ou les acteurs conscients de leurs intérêts réciproques s'adonnent à des pratiques qui méritent d'être observées, analysées pour comprendre son impact sur la transaction**.**

3. METHODE DE RECUEIL DES DONNES

CAS « TRANSHUMANCE DU BETAIL »

Pour y parvenir, nous avons procédé par observation, enregistrement audio et prise de vue. Ensuite nous avons retranscrit ces informations. Les acteurs n'étaient pas informés de nos enregistrements. Nos données primaires ont été obtenues grâce aux enregistrements audio des acteurs du conflit pendant la négociation sans instructions particulières au sujet de nos intentions.

Chaque Séance a duré en moyenne 54 Min soit 5.4H au total sur 7 jours en 6 séances, avec 10 acteurs, les mêmes participants.

La majorité des participants parlent le Malinké, qui est un dialecte local, sauf le préfet.

Les séances de négociation entre les deux belligérants ont porté sur les dégâts et les réparations.

Le processus commence par :

1. L'appel au calme lancé par les chefs de communauté, les chefs religieux ;
2. L'invitation à la table de négociation des acteurs ;
3. L'argumentation des parties en conflit ;
4. L'impasse ;
5. Les tentatives de sortie de l'impasse ;
6. Les réponses aux parties ;
7. L'analyse de la situation par la notabilité ;
8. Les conseils aux acteurs.

Nous avons réalisé 24 prises de vue, 10 vidéos au total qui n'ont pas fait l'objet de codage et 5 pages de transcris.

CAS ENTREPRISE « INTRODUCTION DU SYSTEME HACCP EN ENTREPRISE »

Pour ce cas, nous nous appuyons sur l'analyse de trois situations distinctes :
Pour la situation de management, nous avons, en tant que Chief Executif Officer de la Société, dirigé la première réunion de présentation du projet. Cette réunion n'a pas été enregistrée. Nos données proviennent de nos prises de note. La réunion a eu lieu au siège de GLS Catering, elle a duré 1h15mn.
Pour ce qui est de la réunion de formation, nous avons pris des notes et avons retranscrit les débats sur trois pages. Cette fois il y avait 15 salariés présents.La formation était dispensée par un expert.
Concernant la réunion sur le « Deti gold » une plateforme pétrolière, nous avons écouté le récit du « Campboss » ou chef d'exploitation et nous sommes rendus à bord, profitant de notre inspection mensuelle sur la plateforme comme nous le recommande le contrat.Nous avons observé nos clients et nos employés en action lors des repas, en cuisine, dans les vestiaires et dans la recréation room.
Nous avons pris des photos (5) et des notes (2pages)

CAS DU LITIGE ORDINAIRE (ONUCI-SOCATER)

Pour la scène en situation de négociation de contrat nous avons écouté les récits des principaux acteurs (2), consulté les e-mails (20), et les correspondances (5), et pris des notes.
Ces prises de note ont été retranscrites en 4 pages.
Les réunions entre l'entreprise et son client se sont toutes déroulées au siège de l'ONUCI[66].

CAS « NEGOCIATION AU MARCHE »

Enfin s'agissant de la scène sur la place du marché nous avons enregistré les séances, écouté les récits des principaux acteurs, et pris des notes. Ces prises de note ont été retranscrites. Les séances se sont toutes déroulées au marché.

[66] Organisation des Nations unies

Chaque cas a fait l'objet de séance que nous avons décrit. Nous n'avons pas fait savoir aux acteurs notre intention de faire de la recherche. Nous n'avons pas participé aux débats dans les cas 1, 3 et 4. Par contre dans le cas 2 nous avons lancé le projet de transformation de l'entreprise. Les cas 3 et 4 nous ont été rapportés par les acteurs de la négociation sans savoir nos intentions. Les rencontres ont donné lieu à des enregistrements audio, des prises de vidéo, et aussi des prises de vue.

Les prises de vue n'ont pas fait l'objet d'analyse de notre part car il aurait fallu avoir l'accord des acteurs sur nos intentions, ce qui aurait enlevé le caractère impersonnel de nos débats.

Notre corpus se présente finalement comme suit :

- 4 cas
- 18 Séances dont 7 séances où nous étions présents ;
- Données secondaires composées de correspondances, d'emails entre SOCATER et ONUCI

INVENTAIRE DES DONNEES : MEETINGS

CAS	DATE	SUJETS	NOMBRE DE PARTICIPANTS	TEMPS	LIEU	OBSERVATIONS
TRANSHUMANCE	Séance 1 : 09-02-17 Séance 2 : 10-02-17 Séance 3 : 11-02-17 Séance 4 : 12-02-17 Séance 5 : 13-02-17 Séance 6 : 14-02-17	Savoir faire des négociateurs- Proverbes- contes Mécontentement d'un acteur- blocage du processus Reprise du processus – Echanges- Anecdotes- proverbe Continuation des échanges - Mémoire mythique Savoir faire des médiateurs – Utilisation de la foi Fin du conflit – Amusements	4 5 4 4 2 6		Dioulaba Dioulaba Dioulaba Dioulaba Dioulaba Dioulaba	Enregistrement audio, Observation, prises de note, Prise de vue
ENTREPRISE / INTRODUCTION DU SYSTEME HACCP EN ENTREPRISE	Séance 1 : Siège Séance 2 :Offshore rig Séance 3 :Offshore rig	Réactions des acteurs - Blocages Levée de blocages par l'humour l'humour comme moyen d'acceptation du changement	10 6 3		Siège Offshore Offshore	Prise de note, observation, Ecoute Visite sur le rig Rapports d'activités
UNLITIGE ORDINAIRE	Séance 1 : 2009-2013 Séance 2 : 2014 Séance 3 : 2016 Séance 4 : 2016 Séance 5 : 2017 Séance 6 : 2017	Echanges de correspondances Impasse Reprise de la négociation – utilisation de l'humour Echanges – Incompréhension – Blocage Tentative d'accord – Changement d'interlocuteur Echanges- Utilisation de l'humour- Accord- Fin conflit	2 3 2 4 2 2		ONUCI ONUCI ONUCI ONUCI ONUCI ONUCI	RECITS, Documents, mails
NEGOCIATION AU MARCHE	Séance 1 : 2017 Séance 2 : 2017 Séance 3 : 2017	Achat d'un Sac à main en tissu avec imprimé l'éléphant, emblème de la Côte d'Ivoire et une grande robe. Achat d'un drap de 3 places avec 4 taies d'oreillers ou 1 couette avec 2 taies (tout de couleur rouge. Achat de Couches et dessous pour bébé.	2 2 3		Marché Marché Marché	Enregistrement audio, Observation, prises de note,

CARTOGRAPHIE DES CAS

Justification du choix du cas	Culturel-Transhumance de bétail : scène traditionnelle	Management standard (Mise en place de nouvelles pratiques dans une organisation méthode Haccp [67] Introduction du système haccp en entreprise	B to B Négociation entre deux entreprises type (Litige Ordinaire) scène moderne (contexte de mutation)	Négociation au marché
Description	En période de grande sècheresse les ruminants des pays limitrophes de la Côte d'Ivoire viennent en transhumance pour pâturer. Cela crée de graves problèmes entre les agriculteurs autochtones et étrangers entrainant souvent des conflits graves (morts d'homme etc.)	Depuis un bon moment la sécurité alimentaire est un enjeu majeur dans les métiers de la bouffe et aucune entreprise n'y échappe, tel est le cas de GLS Catering LTD	Lors de la crise politico-militaire, la communauté internationale a donné mandat aux casques bleus de se déployer en Côte d'Ivoire pour faire arrêter les combats entre les belligérants Ivoiriens, une fois présentes les nations unies vont établir leur base dans la périphérie d'Abidjan. Cela va nécessiter des contrats de prestations de services entre les Nations Unis et des entreprises locales. C'est ainsi que la Société SOCATER obtiendra un contrat avec l'ONUCI	Il s'agit ici de négociations lors de transactions commerciales dans un marché d'Abidjan
Acteurs	Éleveurs, agriculteurs Chef de canton, Administration Parents	Clients Camp boss Employés Convives Fournisseurs	Country manager SOCATER Conseille financier SOCATER Assistant du procurement manager Procurement Manager	Vendeurs et Acheteurs
Contexte général et spécifique	*Joking Society*Ivoirienne Tension, Conflit entre les éleveurs et agricultures	*Joking Society*Ivoirienne Sécurités et risques sanitaires comme enjeux dans le catering et les services aux personnes.	*Joking Society*Ivoirienne Fin de mandat de l'ONUCI	*Joking Society*Ivoirienne, Échanges entre vendeurs et acheteurs
Difficultés	La réparation des dommages, problème de pâturage, vivre ensemble Destruction, communication	Refus et peur du changement Ré -organisation autour du HACCP Communication	Interprétation différente du contrat de part et d'autre Les équipes de l'ONUCI changeaient constamment. L'Onuci refuse de libérer le matériel de SOCATER. SOCATER réclame plus de 5OK euros etc…	L'accord sur un prix qui arrange vendeur et acheteur

[67] Norme à respecter dans la restauration collective

Objet de la négociation	Comment rétablir l'ordre social, la cohabitation pacifique, le respect	Des gestes simples en conformité avec les normes, laver les mains par exemple avant de cuisiner le repas. Fluidification, coopération entre travailleurs	Récupération du matériel de SOCATER Présentation de l'Attestation d'exonération de TVA à délivrer par l'ONUCI Fin des poursuites contre l'ONUCI	Autre « choses » que le prix

TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES

Alors, pour y parvenir nous avons choisi quatre situations que nous allons analyser dans une approche d'étude de cas (Yin 1981, 1984). La première nous permet de faire ressortir les pratiques d'humour, ensuite la deuxième nous permet de savoir si ces mêmes pratiques sont observables dans une scène moderne de management en entreprise. Dans la troisième situation, il nous a été donné de constater que ces pratiques sont toujours visibles lorsque les Ivoiriens négocient en situation de business avec d'autres personnes de cultures différentes et enfin sur la place de marché. Ces trois dernières situations nous permettent dans un contexte urbain de mutation, de convertibilité des identités, de constater l'existence de ces mêmes pratiques lorsque l'on change de registre.

Les données obtenues de ces cas, au cours des différentes séances et les récits ont fait l'objet d'analyses thématiques, ensuite de codages manuels.
Notre processus d'analyse se présente comme suit :

4. Analyse thématique
   Elle nous a permis de classer les données en unités d'analyse, de définir les caractéristiques dans lesquelles nous les logeons. Après nous avons rangé les données dans les catégories (Allard – Poési, 2000. P246).
5. Formater le dictionnaire avec les catégories et sous catégories.
6. Processus analytique par fractionnement, conceptualisation et intégration des données pour produire la théorie (Strauss et Corbin, 2004, P20).
7. Mise en relation des passages qui traitent du même sujet ou qui pourraient être reliés à des concepts (Glaser, 1978 ; Glaser et Strauss, 1967 ; Strauss et Corbin, 2004).

LES ETAPES DU CODAGE (RICHARDS (2005) ET GENEVIEVE GRIAULE (THEORIE DE LA PAROLE)

Il existe plusieurs démarches de recherche, mais ici nous avons choisi de suivre celle de Richards (2005) qui présente sa démarche en 3 étapes que sont :

1 Codage signalétique

2 Codage par sujet (ou descriptif)

3 Codage analytique

Le codage signalétique nous aide à organiser par classification nos données ; le descriptif recense les différents sujets abordés lors des séances ; et enfin, l'analytique permet de faire ressortir et relier les grandes catégories à leurs typologies et dimensions. Aussi nous faisons ressortir la catégorie centrale de l'analyse et les relions aux autres catégories afin de construire nos théories à partir de nos données enracinées. Dans les faits, ce sont les paroles et les gestes des acteurs qui font l'objet de notre codage (théorie de la parole, Geneviève Griaule). Chaque « kouman » ou geste est relié à une pratique humoristique et enfin à la dynamique de la négociation.

- ✓ **Codage Signalétique**

Il s'agit d'un classement qui va nous aider à faciliter l'analyse des codes signalétiques. Ils sont définis par des attraits qui donnent des éléments du contexte au lecteur lors des verbatim cités : les fonctions des acteurs, les enjeux sociaux et économiques, les forces et faiblesses en présence.

Type d'attributs	Détail
Attributs liés à la fonction de la pratique verbale et non verbale	Théorie de la parole – linguistique – GTVH[68]
Attributs liés aux propriétés de la pratique verbale et non verbale	Théorie de la parole – linguistique – GTVH

- ✓ **Codage descriptif**

On commence l'analyse par le recensement des différents sujets abordés par les acteurs de la négociation. Pour cela nous réorganisons nos données en assemblant les mêmes sujets permettant de regrouper les grands thèmes

Sur les sujets abordés, nous avons identifié des éléments faisant partie des pratiques humoristiques et d'autres faisant partie des Micro -pratiques discursives .Ces éléments nous ont

[68] Général théorie of verbal humor

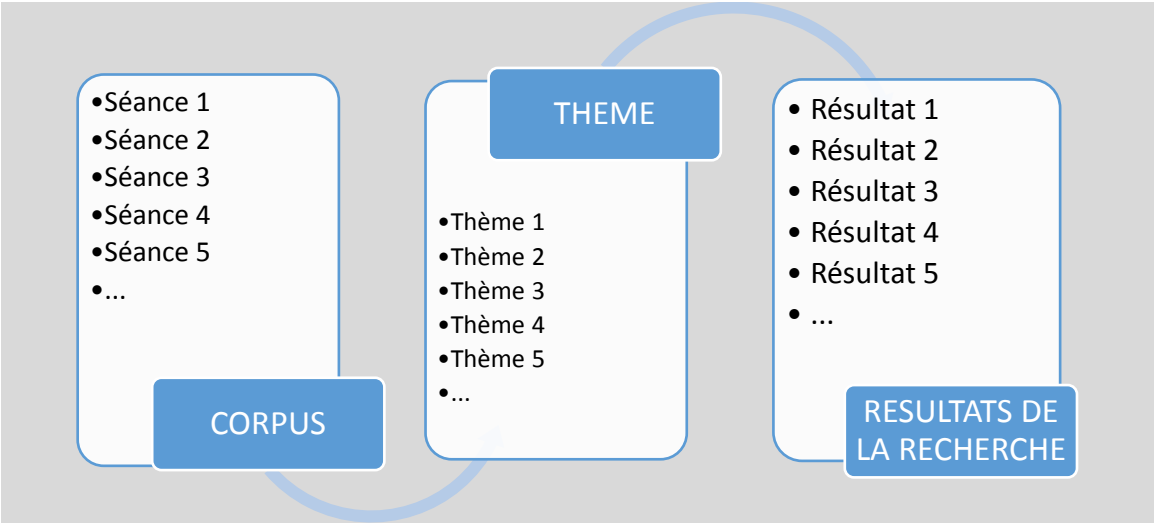
aidé à mieux savoir leur portée en les comparant avec la littérature qui répondait aussi à nos questions de recherche.

- ✓ **Codage analytique**

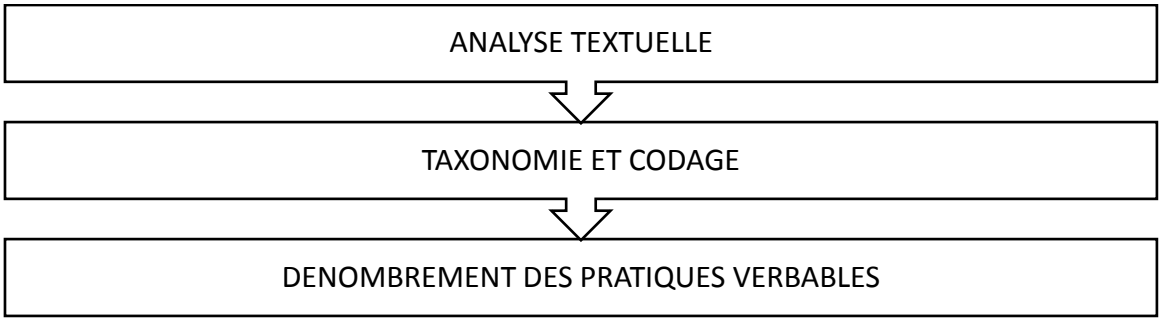
Dans cette partie, nous avons identifié dans nos données les catégories d'analyse que nous relions à la littérature existante (Orton, 1997). Les grandes catégories de nos analyses ont été rapprochées à nos questions de recherche. Ces phases d'analyses ont contribué à faire ressortir les pratiques d'humour, les micro-pratiques discursives et les éléments de contexte de la *Joking Society*en termes d'habitus que nous présentons dans le chapitre 5.

Le codage axial s'est avéré nécessaire pour mieux voir les propriétés, les éléments qui constituent les pratiques sur les acteurs de la négociation.

SCHEMA 2 : CODAGE ET ANALYSE DES DONNEES ADAPTES DE MOURICOU (2004)

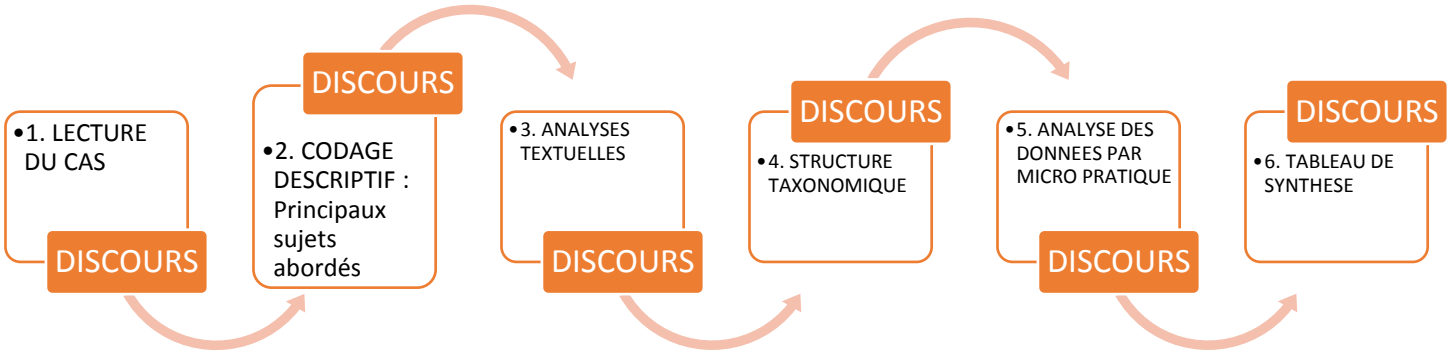


DEMARCHE DU CODAGE ANALYTIQUE



METHODE D'ANALYSE DES PRATIQUES VERBALES ET NON VERBALES

C'est sur la base de notre approche définitionnelle que nous avons essayé de retrouver dans les 4 cas tous les éléments qui s'y rapprochaient (codage), et ensuite nous avons effectué l'analyse selon les proportions dans chaque partie. Tous les éléments ont été tirés des différents discours de nos cas.



Nous avons commencé la gestion de nos données de façon manuelle. Nous n'avons pas utilisé le logiciel compte tenu de notre matériel et nos approches. L'analyse des données a été faite par le chercheur lui-même.

Cette façon de faire aide finalement à saisir l'approche méthodologique de notre travail.
Cette analyse sur des bases anthropologiques, empiriques fait ressortir plusieurs formes de pratiques humoristiques qui se construisent et se déconstruisent selon les situations (transhumance, management, litige ordinaire).

D’une part, nous avons les pratiques humoristiques à travers le « kouman » comme les anecdotes, les histoires drôles, les proverbes, la distribution de la parole, la comédie, les gestes, les alliances à parenté, le « djatigiya », les alliances cathartiques, les tests pour voir si l’on peut vous faire confiance et à travers les symboles ; d’autre part les micro-pratiques discursives et les éléments de contexte dans la *Joking Society*Ivoirienne.

DEUXIEME PARTIE : APPROCHE EMPIRIQUE

La partie empirique qui suit est composée de quatre chapitres :

Le chapitre trois présente le contexte ivoirien,
Le chapitre quatre expose les quatre études de cas,
Le chapitre cinq, il se livre à une analyse détaillée des micro-pratiques des acteurs

Le chapitre six est consacré à la synthèse et la discussion de nos résultats.

CHAPITRE 3 : LE CONTEXTE IVOIRIEN

1. GENERALITES

La République de Côte d'Ivoire, est un pays d'Afrique de l'Ouest, membre de l'Union Africaine.

D'une superficie de 322 462 km2, elle est limitée au Nord par le Mali et le Burkina Faso, à l'Ouest par le Liberia et la Guinée, à l'Est par le Ghana et au Sud par l'océan Atlantique.

La population est estimée à plus de 24 000 000 habitants en 2017. La Côte d'Ivoire a pour capitale politique et administrative Yamoussoukro (Abidjan demeurant capitale économique).

La langue officielle est le français et la monnaie, le franc CFA. Le pays fait partie de la CEDEAO.[69]
D'abord sous protectorat français en 1843 et devenu colonie française en 1893, le pays acquiert son indépendance le 7 août 1960, sous la houlette de Félix Houphouët-Boigny, premier président de la République. Depuis le 4 décembre 2010 Alassane Ouattara en est le chef de l'état

L'économie, essentiellement axée sur la production de café (7e producteur mondial) et de cacao (1er producteur mondial), connaît au cours des deux premières décennies un essor exceptionnel, faisant de la Côte d'Ivoire un pays phare dans la sous-région ouest-africaine. Ses principaux fournisseurs sont la France, le Nigeria, l'Italie, l'Allemagne, les Pays-Bas, les États-Unis, l'Espagne, l'Inde, et le Japon
Elle vend principalement aux Pays-Bas, à la France, aux Nigeria, aux États-Unis, à l'Espagne, à l'Italie, au Mali, au Burkina Faso, et à l'Allemagne.

Sur le plan géographique, la Côte d'Ivoire présente dans l'ensemble, un relief assez plat. Le long du Golfe de Guinée, la côte est constituée de falaises, rocheuses à l'Ouest de Sassandra, puis argilo sableuses jusqu'au Cap de Palmes à la frontière libérienne ; dans sa moitié orientale, la côte Est, au contraire est, basse et sableuse. Au Nord de la bande littorale de sable, s'étend une vaste plaine puis, une région de bas plateaux situés à des altitudes inférieures à 350m. Le pays s'élève ensuite vers les moyens plateaux du Nord, dont les altitudes atteignent exceptionnellement, 900m vers l'Ouest. Les plus hauts sommets sont localisés à l'Ouest du pays, avec le Mont Nimba qui culmine à 1.752m, à la frontière guinéo-libérienne le plateau est formé d'un granite et présente un relief assez plat.

Sur le plan fluvial, la Côte d'Ivoire est irriguée par quatre grands fleuves : **le Bandama** : long de 950 km, il est entièrement ivoirien et traverse le pays en son milieu ; il se jette dans l'Océan Atlantique, à Grand-Lahou. Le barrage hydro-électrique de Kossou se trouve sur le Bandama. La Marahoué et le N'Zi sont ses principaux affluents. **La Comoé** : Elle est longue de 900 km et prend sa source au Burkina ; elle se jette dans l'Océan Atlantique au niveau de Grand-Bassam. **Le Sassandra** : Long de 650 km, il prend sa source en Guinée et rejoint l'Océan Atlantique à Sassandra. Ses principaux affluents sont le Temba, le Bafing, le N'Zo, le Lobo et

[69] Communauté Économique des États de l'Afrique occidentale

le David. **Le Cavally** : Il vient aussi de Guinée et mesure 600 km. Sur la plus grande partie de son cours, il sert de frontière naturelle avec le Libéria.

En termes de Végétation, la forêt s'étend sur toute la partie Sud du pays. Elle est limitée au Nord par un axe qui part de Man à l'ouest, redescend dans la région de Yamoussoukro et remonte aux environs de Bondoukou à l'Est. De beaux spécimens de forêt primaire sont constitués aujourd'hui, par les zones protégées des parcs nationaux de Taï au Sud-ouest du pays et du Banco dans les environs d'Abidjan. La savane s'étend sur toute la partie Nord du pays et se caractérise par de grands espaces recouverts d'herbage, qui deviennent de plus en plus clairsemés à l'approche du Sahel.

Au niveau du Climat, la Côte d'Ivoire possède des climats très tranchés.
Le Sud est très humide et connaît quatre saisons :
Avril à mi-juillet : grande saison des pluies.
Mi-juillet à septembre : petite saison sèche.
Septembre à novembre : petite saison des pluies
Décembre à mars : grande saison sèche.
Le Nord est plus sec et connaît deux saisons principales : Juin à septembre : grande saison des pluies Octobre à mai : grande saison sèche

Sur le plan culturel, le sens que les uns et les autres pourraient attribuer au mot « culture » en Côte d'Ivoire ne fera pas l'unanimité dans la communauté scientifique parce-que la culture ivoirienne prend pour appui les traditions de chaque groupe ethnique ; il en existe plus de 60, mais aussi celles des communautés formant son espace social.
Dans sa face la plus visible, la « culture » ivoirienne fait référence à la description des us et des coutumes des communautés co-existantes, à la nourriture (attiéké, garba, alloco etc.), aux rites, aux célébrations, etc.
Loin des représentations caricaturales, cette dimension de la culture ivoirienne est aussi assimilée aux métiers, (chasseurs, forgerons, cultivateurs, bergers etc.) à l'identité, etc., pour traduire la singularité, la différence des uns par rapport aux autres,

Au-delà de cette vision très descriptive de la « culture » ivoirienne, celle-ci s'inscrit aussi dans le courant de la philosophie, c'est à dire dans la manière de voir et d'interpréter le monde qui l'entoure. De ces deux courants, il en ressort que le mot « culture » est généralement assimilé

aussi à des pratiques et des croyances tout simplement, mais avec la digitalisation, l'accélération des changements, l'ubérisation de nos comportements et de l'individualisme à outrance, ces croyances et pratiques connaissent des altérations de fonds et de forme, d'autres aspects, plus durables, vont nous intéresser dans leur rapport avec la conduite des processus de négociation.

2. LA *JOKING SOCIETY* IVOIRIENNE

Description de la Joking Societyivoirienne : l'omniprésence de dettes et de croyances antérieures…

Suite à notre expérience de terrain et fort de nos origines ivoiriennes ,nous partons du constat qu'il existe une pratique en Côte d'Ivoire qu'on va appeler « l'humour Ivoirien » qui est présent dans beaucoup de situations compliquées ou non, auxquelles les acteurs ont eu recours pour fluidifier leurs interactions, atténuer un conflit, faciliter en un mot leur bien vivre ensemble.

Et, pour comprendre cela, nous sommes remontés à l'histoire de la Côte d'Ivoire. Et il en ressort que ce pays a hérité d'une « culture » qui puise ses racines dans les vastes mouvements migratoires, économiques, impérialistes, colonialistes, etc., qu'a connu l'Afrique de l'Ouest (Burkina, Mali, Guinée, Sénégal, Sierra Leone, Libéria, Ghana, etc.) avant et après les indépendances.

Une immersion dans l'univers ivoirien nous montre que la Côte d'Ivoire est composée de grands peuples (Agni, Gouro, Baoulé, Dioula, etc.) et de ressortissants des pays de l'Afrique en général (mali, Burkina Faso, Benin, Togo, etc.), de Libano-syrien pour la plupart et de ressortissants occidentaux (Français, Italiens, Américains, etc.). Dans cet univers cosmopolite symbolisé par le « concept » empirique de « Cour Commune » où les uns et les autres cohabitent dans la promiscuité cordiale. Par exemple un poste de télévision sert au moins trois familles de cinq enfants, l'on se passe les condiments, les ustensiles, les repas sont partagés, etc. L'on retrouve ces pratiques partout en Côte d'Ivoire particulièrement dans les quartiers populaires à Abobo, à Wassakara, à mon « marie m'a laissé », etc.

Pis, ces pratiques sont prises avec dérision par les acteurs eux-mêmes et sont montrées dans le feuilleton **« ma famille »,** par la célèbre comédienne Ivoirienne Akissi Delta. Dans les cours communes on vit en ville comme si on était au village, idem dans l'administration, dans les

entreprises étatiques, les mairies, Hôpitaux, etc. Dans ces organisations, le « concept de cours communes se déclinent dans la mentalité des acteurs. Ce qui fait dire que la Côte d'Ivoire est une vaste « Cour Commune ».

C'est là qu'interviennent le Senenkouya et les alliances de parentés dans des contextes ou manifestement c'est difficile sur tous les plans. Il se forme alors une « société de négociation » qui a choisi de vivre ensemble bon gré mal gré !

Mais ces pratiques paraissent très éloignées de celles du monde occidental des affaires, raison pour laquelle nous nous y sommes intéressés pour les rendre plus compréhensibles à ceux qui ne sont pas familiers au contexte ivoirien.

Le choix de la Côte d'Ivoire comme champ d'application de nos travaux s'explique en partie par cette identité de cour commune où tout se négocie avec humour, où **« on se connaît en détail** ».

C'est ainsi que les pratiques humoristiques aident à se sortir de certaines situations malgré la présence d'institution formelle. Il s'agit à travers ces pratiques de ne pas remettre en cause les liens historiques, de parentés, de clan, d'ethnie, de groupe qui unissent les uns et les autres.

En réalité de « bouter en touche », les difficultés.

A l'observation, « l'humour ivoirien », ne diffère en rien de l'humour en général, mais sa particularité réside en partie dans sa pratique et le décodage de cette pratique.

La pratique humoristique puise ses inspirations dans le contexte, dans une sorte de mélange de cultures, fait de cohabitation, d'intégration, de partage du quotidien, de difficultés, d'événements, de crises de tout genre, etc. Il se nourrit fréquemment de « sons », pas en termes de sensation auditive créée par une vibration dans l'air, mais d'informations appelées vrais sons ou sons ***« bandécon »*** selon les situations.

Les vrais sons dans le contexte de la Côte d'Ivoire sont des rumeurs fondées comme l'avènement d'un remaniement ministériel dont la source est exacte, alors dans une telle situation l'humour est utilisé à tous les niveaux de la société, Président, Ministres, Media, etc. ; pour, soit faire monter la pression sur les acteurs (partis politiques, les sponsors, deuxième bureaux qui sont en fait des épouses non officielles etc.) et la population (Féticheurs, les maitresses, etc.), soit banaliser la situation.

Par contre, quand il s'agit de sons ***Bandécon*** la source n'est pas exacte, pas fiable et l'initiateur se sert souvent de « Grain ou Sorbonne » c'est à dire d'espaces publics constitués de façon informelle de faux savants, faux sachants, pour distiller des sons ***Bandécon*** avec pour public des chômeurs, des déscolarisés, des badauds, ou même d'honnêtes citoyens.

Ce « **son »** avec le numérique est de plus en plus véhiculé par sms, les réseaux sociaux**.**

Comme son nom l'indique les sons **Bandécon** proviennent de ***Bande de Cons.*** A noter toutefois que les « grains » peuvent véhiculer des informations à caractère éducatif, social (excisions, virus à ébola etc.) et jouent parfois un rôle d'alerte et de sensibilisation de masses.
Pour le philosophe Yacouba KONATE **(**2012), l'humour est une « **marque de savoir vivre ensemble »**, il connecte tout le monde, facilite les réalités quotidiennes dans un esprit critique. Dans le même registre, Alfred DAN Moussa journaliste ivoirien affirme « ***Que rien, rien ne soit l'objet de colère, d'énervement. »*** Et cela pour dire que quel que soit le ton ou le sujet utilisé dans les pratiques d'humour, les interactions ne doivent pas dégénérer.
« L'humour » dans la pratique est pour l'ivoirien **un miroir** de la société Ivoirienne qui est partagé par tous où ***« tout est dit, et ce qui est dit est dit » selon le langage populaire ivoirien***. Aucun groupe ne peut en revendiquer l'exclusivité, tous y participent, politiciens, ménagères, étudiants, cadres, etc.
L'utilisation quasi permanente de cette pratique construit alors une identité dont l'humour participe au processus ; se dessine ainsi l'ossature du groupe Ivoirien grâce et autour des pratiques d'humour et ce par le mécanisme du langage, du parler avec humour qui se construit progressivement autour d'une identité singulière.
Ce phénomène, ces pratiques semble être une seconde nature en Côte d'Ivoire, une pratique qui se cristallise dans un style, une identité, une façon de parler, etc. qui va au-delà de la simple communication et permet de communier, de mettre tout un peuple sur un même tempo, diapason, en un mot en mode « Humour ».

Pour bien illustrer le phénomène des pratiques humoristiques en Côte d'Ivoire, nous l'imaginons comme un corps qui vit, se dégénère et se régénère, tout en se nourrissant de rumeurs, de jeux, de plaisanteries, de blagues, d'amusement, d'alliance, de gestuelles, etc. et a pour pilier :

Le *Nouchi* (l'argot ivoirien) qui est une pratique humoristique, une façon bien ivoirienne de parler le français. C'est le français de « Moussa, de Toto et Dago » parce que ces derniers avaient une façon à eux de parler le français normal, de l'immigré burkinabè qui ne respecte aucune règle du français normal. Le Nouchi est également qualifié de français **«** populaire ivoirien » utilisé aussi par les jeunes, les « Bramogos » c'est à dire les jeunes déscolarisés, « les djosseurs de Naman » c'est à dire les jeunes laveurs de voitures.

A titre d'exemple pour dire mon amour, ma copine, ils ont inventé les mots « *la go », « la daï », « le gomi* », qui prennent leur source dans le vocabulaire anglais (GO, ME) et se justifient par la proximité de la Côte d'Ivoire avec le Ghana, pays anglophone dont une forte population vit en terre ivoirienne.

Les grimaces **:** une autre pratique humoristique faite de gestes.

Parmi les grimaces, il y a le « **zouglou** », qui est une danse philosophique humoristique imaginée par les étudiants dans les années 1990, pour dénoncer la misère sur les campus universitaires en Côte d'Ivoire. Le groupe Magic Système est l'incarnation parfaite de cette danse philosophique. Ensuite vient le **« coupé décalé »,** qui est né de la crise politico-militaire et qui, pendant les périodes de couvre-feu est fait pour déstresser les Ivoiriens grâce à **« l'enjaillement »** c'est à dire se donner du plaisir, s'amuser. Il existe aussi la danse **« sogomanssandji »,** la danse **« Grippe aviaire »** pour banaliser l'épidémie avec des contorsions inspirées de l'agonie de la volaille, etc.

Ces grimaces sont également des danses contemporaines qui tournent en dérision toutes sortes de situations qui s'inscrivent dans une dynamique humoristique.

L'autodérision : C'est un style de vie façonné par les réalités existentielles (chômage, pauvreté, etc..) qui donnent l'impression de tourner tout en dérision, à l'autodérision et qui traduit un état d'esprit, une identité propre dont Akissi Delta, Gohou, Adama Dahico, Chucken Pat, Gbi de fer, Joël, le Magnifique, Filo, etc. sont les portes drapeaux grâce à des créations cinématographiques et théâtrales humoristiques comme la série « ma famille », les « after work », etc. Avant ces humoristes, il y a eu Leonard Grogouét, Victor Coussin, Vieux Follard et WintinWintin Pierre, Gazekagnon, Dago et Toto, qui ont tracé les sillions de l'humour Ivoirien d'après les indépendances.

La jeune génération des années 2000 avec à sa tête l'artiste Douk Saga fondateur du « coupé décalé », a créé des styles comme les « boucantiers », les « brouteurs », les « faroteurs », qui sont en fait des attitudes de dérisions et d'autodérisions avec pour ambitions pour certains, de tromper d'honnêtes personnes.

La narration : Sur le plan de la narration Amadou Kourouma estime dans « « **ALLAH n'est pas obligé, 2002, Vol 59, PP110-125** », que l'humour pour l'ivoirien est le seul mode possible,

donc obligé de narration et de lecture. Il qualifie cette pratique d'oraliture. Nos observations empiriques montrent que l'ivoirien écrit comme il parle ; à titre d'exemple, le journal satirique ivoirien **GBICH,** pour dire que le pays est attaqué, dira tout simplement que **« Le pays est sur vibreur** » en 2002, ou encore pour booster les ivoiriens face aux attaques djihadistes de Bassam en 2016 afin qu'ils continuent leurs activités, publiera à sa une du 17 mars 2016 n°854 **«EH Jah ! Les djihadistes veulent nous dja, mais soyons Cracra ! » ,**que les ivoiriens sont forts pour contrer le terrorisme et en découdre avec les djihadistes**.**

<u>Les conventions</u> :

Il s'agit de « Senenkouya », de « djatiguiya », de « toupkéya », d'« atoudjiré », d'alliances matrimoniales entre les hommes et les femmes d'ethnies différentes etc.
Ces conventions sont des terreaux culturels communs à tous les ivoiriens.
Elles se sont construites en référence à l'histoire des tribus qui existaient avant la création de l'État dont les liens de parenté marchent avec la solidarité.
Quant aux clans l'on observe que les familles associées créent des parentés fictives ou réelles fondées sur la base de la filiation commune.
Il faut aussi noter que le phénomène ethnique participe à ces conventions à travers des parentés acquises suite au mariage, ainsi le beau-frère et la belle-sœur vont exploiter un système de parenté sur des bases matrimoniales en se moquant mutuellement.
Il en est de même pour les cousins germains, la parentèle c'est à dire regroupant parents paternels et maternels.
Par exemple les Diomandé sont des parents à plaisanterie des Coulibaly, des Soro. Il s'agit de patronymiques.
De même les Baoulé sont les parents à plaisanterie des Agni et ainsi de suite. Tous les ivoiriens sont des parents à plaisanterie les uns des autres grâce aux conversions ethniques.
Ces phénomènes sont des alliances de parenté, cathartiques, des mémoires mythiques qui sont en général la conséquence de coexistence, de liens antérieures complexes dus aux problèmes de razzia, de vol de femme, de vol de terre, de conflits comme la bataille de « kirina » qui opposa en 1235 l'armée du roi Soumaoro Kanté et celle de Soundjata Keita après la chute de l'empire du Ghana, etc. Ils sont aussi le résultat de pactes tissés entre les peuples, les groupes ethniques pour maintenir un climat apaisé, une cohabitation intelligente, ou simplement un pacte de cohésion sociale durable.

En définitive, on peut affirmer que ces conventions qui s'exercent partout et dans toutes les circonstances en Côte d'Ivoire visent à relativiser les difficultés sociales et surtout à restaurer en situation, la paix et l'équilibre social dans la *Joking Society*Ivoirienne, en tant qu'exutoire pour apaiser l'atmosphère et thérapie dans les situations douloureuses (deuils), complexes (négociations, médiations, etc.)

Dans ce contexte, les proverbes, l'art de la parole, les contes, tous sur un fond d'amusement sont des pratiques qui jouent, aident les acteurs, la cohésion sociale, la construction du respect, de la fluidification dans les interactions, etc. Toutefois il existe des rapports de force, des intérêts en jeu, des accumulations, qui s'encastrent tous dans des configurations relationnelles et dis positionnelles (Habitus).

Comme observé, ces pratiques remplissent des fonctions bien particulières comme le contournement, la distraction, la stigmatisation, la ruse, etc.

Elles ne sont ni plus ni moins que des formules humoristiques remplies de sagesse, d'après Ahmadou Kourouma, 2003, et le refoulement devient alors la réponse au paradoxe selon Jarabkowski et al 2015.

3. L'HUMOUR IVOIRIEN EN TANT QUE PRATIQUE

L'humour est donc un véhicule qui investit tout : l'écriture, la parole, le comportement, le style de vie, l'identité, les événements (la fête de Pâques ou *pâquinou* en pays Baoulé en Côte d'Ivoire ; la Noël, la Saint Valentin etc.), la politique, les contes, les alliances, les conventions, es proverbes[70], etc. Cette pratique est présente partout, omniprésente en famille, en entreprise, dans la rue, sur les campus, à l'Aéroport, dans les administrations, dans les cours communes qui sont des habitations où, aux bas mots, cinq familles de six personnes minimum vivent ensemble dans un espace unique où ils partagent tout. Cette pratique est encastrée même dans les comportements des présidents (Gbagbo, Alassane, Guei Robert) en passant par les ministres, et il existe une pratique adaptée à chaque type de situation (conflit, mariage, cours communes etc.). Mais attention il faut savoir décoder ces pratiques sinon l'on vous qualifiera d'étranger.
Le fait de pratiquer l'humour en Côte d'Ivoire tel que présenté plus haut permet à notre sens d'analyser, de négocier et d'exorciser en partie beaucoup de problèmes liés à la pauvreté, à la résolution des conflits, aux problèmes de santé, aux problèmes politiques, aux transactions, aux business, etc., avec sagesse.

Tout le monde le sait, le mot humour est terriblement piégeant car il est une forme d'expression universelle, aussi vieux que l'humanité. L'humour en général, n'est pas sérieux, mais en Côte d'Ivoire les pratiques d'humour sont sérieuses. Les ivoiriens peuvent être en désaccords sur tout, mais c'est la « pratique d'humour » qui les unis parce que ce phénomène permet aux ivoiriens d'avoir une grille d'analyse d'ensemble, d'un événement qu'ils partagent ou subissent (les difficultés de la vie, la politique, le terrorisme, les embouteillages, le prix des denrées, la santé, le sport , les conflits, la médiation, etc.), car c'est une façon d'être qui brise les barrières, qui permet d'accepter les réalités du quotidien comme l'Attentat de Bassam en 2016, les Crises

[70] « *Où se trouve la servante, la maîtresse ne pète pas* » est un proverbe Hutu pour dire que les fautes des puissants sont imputées aux faibles.

politico-militaire de 2002 qui ont vu naitre des pratiques humoristiques telles que citées plus haut pour gérer les tensions.

Pratiquer l'humour en Côte d'Ivoire apporte la joie de vivre, de l'égalité entre les ivoiriens (parce qu'on peut plaisanter avec les aînés, les autorités etc… sans conséquences), éveil les consciences. C'est donc un amortisseur de tensions qui débloque les négociations, les situations et le dialogue quand ils deviennent difficiles grâce donc aux proverbes, aux contes, aux gestes, aux alliances, à la force du langage.C'est un mode de communication qui très souvent est utilisé par les griots, les médiateurs, les facilitateurs pratiquement en toutes circonstances dans ce pays. Cette pratique peut être qualifiée de connivence partagée si l'on est capable d'établir cette complicité. Alors on va pouvoir aller plus loin, même si le conflit n'est pas réglé, mais enfin on se donne un certain nombre de moyens pour se dire les choses qui peuvent être graves mais que l'on arrive à surmonter. C'est aussi de la reconnaissance mutuelle, de la potion « magique » d'une certaine façon, pour rendre plus facile, moins difficile les relations en Côte d'Ivoire, pour celui qui sait décoder ces pratiques. En un mot la pratique humoristique ivoirienne permet de fluidifier les interactions grâce aux refoulements dans des boucs émissaires quelle que soit la situation si et seulement si l'on arrive à décoder ces pratiques Dans un tel contexte de pratiques humoristiques où les Ivoiriens fonctionnent avec des codes, des connivences partagées etc., le plus dur pour un manager, pour un praticien lorsqu'il exerce, pratique dans un pays qui n'est pas le sien comme la Côte d'Ivoire, n'est pas d'apprendre seulement à parler la langue locale ou de se faire des amis mais d'avoir une connaissance fine des habitudes, des jeux de mots, des pratiques et de leurs références.

L'entreprise de par son organisation et son but est un monde « sérieux », avec des exigences vestimentaires, comportementales, disciplinaires, organisationnelles, etc. Et pour cela, sur le plan managérial, des techniques vont être mises en place pour rendre l'organisation efficiente, comme les bonnes pratiques de mangement issues d'autres univers, des dispositifs importés.
Mais nos échanges empiriques avec certains dirigeants propriétaires de leurs entreprises en Côte d'Ivoire montrent que pour un certain nombre de choses, les Ivoiriens vont continuer à faire à leur façon et c'est cette façon de faire que les managers doivent pouvoir décoder pour régler certaines situations.

La plupart des managers interrogés, nous ont fait savoir que les techniques de management standards ne suffissent pas pour atteindre leurs objectifs car la difficulté réside dans l'efficacité

des outils qu'ils utilisent pour se sortir de certaines situations, et surtout de faire de l'entreprise un lieu qui contribue à l'épanouissement des acteurs locaux afin d'atteindre les objectifs de rentabilité. Pour certains, il leur a fallu plus de dix ans pour s'adapter, ils se sont énervés, fâchés. Pour d'autres, Il fallait simplement chercher à rentrer dans le jeu des ivoiriens, les sentir, les comprendre, savoir interpréter leurs pratiques. C'était infernal ! Pis, pour s'adapter au contexte ivoirien, il fallait savoir décoder leurs pratiques. Surtout permettre aux ivoiriens de garder le lien culturel avec leur vie privée, avec leurs proches, tout en épousant les règles de l'entreprise, des affaires. Ce qui n'est pas facile. Faire attention particulièrement à leur environnement, aux événements qu'ils vivent, cela les rassure et crée de la confiance tout en réduisant leur craintes, leurs doutes quel que soit le type de relation employés-employeurs, managers-fournisseurs, lors d'appel d'offres, etc. A titre d'exemple s'ils ont un malheur, un coup de fil ne serait pas suffisant, il faut vous rendre chez eux pour montrer votre solidarité. Ces pratiques en général, s'observent dans des positions de transaction, de business, de négociation, de « pointage » (c'est-à-dire lorsqu'il fait la cour à une femme). Dans pratiquement toute sorte d'interaction et en ce moment, lorsque vous êtes en interaction vous devez montrer votre similarité, cette connivence partagée. Alors commence une espèce de jeu qui revient à briser en quelque sorte la glace pour que s'installe la confiance. Selon nos premiers échanges (pré-enquête) avec les managers locaux, l'entreprise n'est pas seulement un lieu de relais, de contraintes. De l'avis de Frank, entrepreneur binational Franco-Ivoirien, si l'on ne tient pas compte de leurs pratiques qui vont démontrer votre « respect » à leur égard, il faudra oublier l'efficacité recherchée.

Pour eux, tout se ***négocie*** simplement ; heure d'arrivée au travail, avance sur salaire, mais cela n'est pas le problème, le problème réside dans les pratiques et codes qu'ils utilisent. Lorsqu'ils vous disent « **Onhon Tikpa »** qui veut dire en langue locale Baoulé [71]comment vas-tu ? OVous devez savoir décoder leur intention inavouée, le contact direct les valorise, déclenche en eux une certaine fierté.

Nos observations ont aussi montré qu'il est nécessaire de forger une alliance inter-ethnique sous le couvert de l'entreprise pour éviter les clans, les divisions entre employés, et parfois faire appel à la gérontocratie, la gaité, pour régler certaines situations et aboutir à la cohésion.
Pour certaines ethnies, il faut être autoritaire, pour d'autres, c'est l'arbre à palabre. Toutefois il existe une mutation des esprits liée à la mondialisation. En entreprise, les techniques classiques

[71] Ethnie Akan (venue du Ghana)

de management, les dispositifs importés de culture et de contextes différents ne vont pas aider les Ivoiriens à « bien vivre ensemble », à résoudre certains problèmes, à créer la cohésion. Il faut connaître et savoir interpréter les codes, le répertoire local, traditionnel, social pour se sortir de situation en Côte d'Ivoire. Sans cela on bute sur des difficultés, des blocages à tous les niveaux avec pour conséquences la fragilisation du tissu social interne de l'entreprise et l'efficacité recherchée dans toute entreprise.

Les entretiens que nous qualifions de pré-enquêtes (voir fiches en annexes) ont montré dans le fond que pour un manager issu de cultures différentes, il faut impérativement savoir décoder les pratiques encastrées, cela peut être un atout considérable dans un monde de plus en plus divers. Ces échanges avec les managers, les praticiens présents, portant sur les pratiques de management en contexte ivoirien, en Côte d'Ivoire, m'ont forgé l'idée de chercher à montrer et à expliquer ces pratiques humoristiques dans une approche anthropologique sur des scènes où la « négociation » est centrale. De là, découle le caractère « sérieux » de ces pratiques puisque si on ne passe pas par-là, comme le font remarquer nos interlocuteurs (voir fiches), l'on devient d'une certaine façon étrangère, ou quelqu'un de suspect, d'inconnu, dont on ne connaît pas les intentions, ce qu'il a derrière la tête. Ce qui est particulièrement intéressant dans ce contexte c'est que « les pratiques d'humour » permettent à des gens quelle que soit la situation de décider ensemble, de se reconnaître mutuellement comme partenaire de la décision, de se le faire savoir d'une certaine façon parce qu'ils maitrisent le même registre. Ces pratiques sont des éléments qui les rapprochent de toute façon, et d'une certaine manière exclue ceux qui ne sauraient pas jouer à cela.

CHAPITRE 4 : PRESENTATION DES 4 CAS

1. CAS « TRANSHUMANCE DE BETAIL »

Avant de décrire la scène qui va suivre, que nous qualifions de traditionnelle, qui fait suite à nos observations de terrain au nord-ouest de la Côte d'Ivoire et transcris, il est essentiel de rappeler que du fait de la transhumance du bétail, il existe en permanence des conflits entre éleveurs et agriculteurs dans cette région de la Côte d'Ivoire d'où l'auteur est originaire.

Cette situation entraine souvent des dégâts importants qui mettent à mal la cohésion, la co-existence pacifique des peuples qui ont pourtant des liens sociaux et fraternels forts.

Dans ce contexte, la résolution du conflit ne trouve pas forcement de solution dans les institutions formelles qui culpabilisent, excluent. Or, telle n'est pas la vision de ces populations.

Les rapports de force dans ce contexte se jouent dans les parentés, les alliances matrimoniales, les classes d'âge, dans les configurations relationnelles, etc. qui font appels à des habitus très ancrées dans ce contexte.

Ainsi les événements que nous décrivons portent sur la destruction des cultures et des récoltes de Zoumana, agriculteur, propriétaire terrien, originaire de la région, marié, polygame avec 03 femmes et 13 enfants, âgé de plus de soixante ans.

L'agriculture est son activité principale, une grande partie de sa production sert à nourrir sa famille. Sa deuxième épouse est Peul originaire du Mali.

Quant à Ladio, éleveur Peul originaire du Mali, marié et père de 05 enfants, a sous sa responsabilité un troupeau de 78 Worsooji, première génération de croisement Zébu-N'Dama dont il n'est pas propriétaire en totalité. Il faut savoir que généralement un troupeau est la propriété de plusieurs personnes qui confient la garde à un peul.

Ladio ne possède pas de pâturage artisanal, il est obligé de faire pâturer ces animaux en raison de la grande sécheresse qui sévit dans la région.

C'est donc de cette transhumance que Ladio nourrit ses bêtes, vend du lait mais aussi vend ces animaux dans les villages qu'il traverse.

C'est en procédant ainsi que ces animaux vont détruire les récoltes du vieux Zoumana.

Très en colère, les enfants du vieux Zoumana vont confisquer les animaux de Ladio, abattre certains à coup de fusil de chasse pour ensuite les revendre sur le marché et tenter de s'attaquer physiquement à Ladio qui n'aura son salut que grâce à la Gendarmerie Nationale.

C’est donc autour des questions de dégâts et de réparation que vont s’engager des négociations entre les parties. Les pourparlers vont s’engager d’abord entre chefs de communauté peul, malinké, guides religieux et la chefferie villageoise qui dans un premier temps vont lancer un appel à l’apaisement sur les radios locales, dans les mosquées, églises, marchés, etc. en diverses langues locales dont malinké, sénoufo, Peul, Français, etc.
« Fla nou en nieux en bè ki, setian mangne » ce qui signifie que nous sommes les mêmes et le Satan ne doit pas nous diviser.
Ensuite les parties sont invitées à la table de négociation.
Pour cela deux groupes vont se former de façon circulaire ; compte tenu de la tension, d’un côté les victimes de la transhumance c’est à dire le vieux Zoumana et sa délégation composée de son cousin Dramane et de Penantiguy chef des Dozos (chasseurs traditionnels), de l’autre côté Ladio, l’éleveur et Foulô, le chef de la communauté Peul.
Les parties étaient assistées pour la circonstance des chefs religieux et de la notabilité locale.

Séance 1 : Phase d’explication et d’accusation mutuelle

Dès l’entame des pourparlers, le vieux Zoumama annonce : « A ka n’gnan déhbayah bèh tian. M’bé yorominan bi, N’hakri djandjan lah!Fohi té m’bro tougouh. Sandji kéléh bara, kah ho taga téh……Eh Allah, Massa Allah mah kèdi…. (Pleurs) !» Ce qui se traduit par, il a détruit tout ! Là où j’en suis mes pensées sont lointaines, plus d’une année de travail acharné parti comme ça … Silence…
C’est en ce moment que le chef de la communauté Peul, Foulô intervient pour demander pardon : « Baba, Ayé Sabari » qui signifie : Père, je vous demande Pardon. Il essaye d’atténuer la crise.
Ladjo s’emporte : « Oka N’né ya missi mouh faga doh ? N’né bédi san! » Ce qui veut dire : Et mes bœufs qui ont été abattus.
C’est ainsi que PENANTIGUI va intervenir : « Ni Iya missi touma tinmin Zoumama ya Foroh lah, balahou ni touh tan sôrôh » Si tes bœufs n’étaient pas passés par là on ne serait pas dans ce drame, tout en se levant. La tension monte !
Le Notable Vamara intervient pour dire à tous de se calmer : « A bè yé djoussou souman ».
Il va alors rappeler les liens historiques qui lient les peuls et les malinkés, suivi de proverbes :
« Avant, il n’y avait pas de frontière physique entre le Nord de la Côte d’Ivoire et le Burkina, nos pères se retrouvaient pour faire du commerce de tous genres et cela dans la paix. Moi-même mon frère est douanier au Mali, il vient ici quand nous avons des réunions de famille ». Il

termine son propos par ce proverbe malinké « ALLAH yé en kissi Souhou Botchiman, ALLAH en Soutra… » Ce qui veut dire en français, « Seigneur préserve-nous des pets du cadavre ». Ce qui a provoqué l'hilarité de tous les acteurs sauf Zoumana. Ce proverbe teinté d'humour met les uns et les autres à l'aise. Cela se manifeste par des approbations, des murmures, certains s'ajustent dans leur fauteuil, on observe des sourires, etc.
Nous sommes tous les mêmes et nous devons faire la part des choses…, continuons à bien vivre ensemble. A la fin de son intervention Vamara demande à chacun de vaquer à ses occupations tout en leur donnant rendez-vous pour le lendemain au même lieu, à la même heure

Nos informations recueillies auprès de la population et des cadres peuls, attestent que les éleveurs peuls sont partis de Barani au nord-ouest du Burkina en passant par le Mali plus précisément par les villes de San, Koutiala et Sikasso vers les années1950 pour ensuite rejoindre le nord de la Côte d'Ivoire au début des années 1960. En 1964, ils vont créer Foulabougou dans le département de Tengréla, en Côte d'Ivoire.

Après cette vague, une autre forme de migration va voir le jour, celle qui va consister à encourager l'installation des éleveurs peuls venant du sud du Burkina dans la région de Niangologo en Côte d'Ivoire. Cela permet de bien comprendre comment les peuls sont arrivés en Côte d'Ivoire. Le lendemain, à la même heure, c'est à dire juste après la prière de l'aube, les différentes parties se sont présentées au même lieu, à l'exception du vieux Zoumana, prétextant une poussée de tension artérielle.
Cette séquence de dialogue montre plusieurs choses ; le savoir-faire des médiateurs qui font de leur connaissance du contexte et des belligérants, un atout. Pour cela, ils se servent du « KOUMAN[1] » ou la parole habilement maniée. Le « kouman » à travers les proverbes, anecdotes, contes, etc. qui ont à leur tour la propriété de toucher la matière pour lui donner des formes exactement comme la musique qui fait du bien. Le « kouman » est ici créateur de sens parce qu'il est rempli d'intelligence, d'amour et de chaleur sur un ton d'amusement qui met tout en mouvement.

Mais pour que Vamara puisse aider les belligérants, le processus, il lui faut lui-même être rempli d'amour et de lumière. Ce qui donne de la puissance à sa parole, au « Kouman ».
Cette analyse montre aussi qu'outre le « kouman » qui a un impact avéré sur les acteurs, l'on note les références aux alliances de parenté, aux conventions (Toukpè, Sinankouya[2]…) qui permettent dans un jeu de transcendance de gérer la paix, selon Niangoran BOUA.

Séance 2 - Impasse

Le comportement de Zoumana est une pratique courante dans ces communautés, les populations en font usage pour préparer un piège, pour se venger, éviter une humiliation. Ainsi pour convaincre Zoumana de venir à la négociation, il faut désigner une personnalité qui compte à ses yeux de par les liens de réciprocités qui les unissent.

Dramane, le cousin de vieux Zoumana, à la demande de Vamara est chargé d'aller le chercher chez lui.

Nous suivons Dramane dans sa démarche :

Une fois chez le Vieux Zoumana, après les salutations d'usage, Dramane demande à le voir. Son épouse « de garde » c'est à dire celle qui est de semaine, l'informe qu'il est couché, toutefois, elle va l'informer de la présence de son cousin.

Quelques instants après, Zoumana se présente et demande à son hôte matinal les « nouvelles ». Ce à quoi Dramane répond en demandant à le voir en tête à tête.

Nous n'assistons pas à cet entrevu, entre temps du côté du préau on attend toujours.

Les uns et les autres devant vaquer à leurs occupations, Vamara présente des excuses à Ladio et à Foulô et leur demande de revenir le lendemain.

Le refus de Zoumana de venir à la négociation bloque évidemment le processus. C'est une pratique courante qu'on peut aussi (en référence à l'explication fournie au paragraphe 1 de ce chapitre) qualifier d'évitement pour montrer son mécontentement en évitant d'exacerber la situation. Le déplacement de Dramane, son cousin, à son domicile sur instruction de Vamara témoigne de toute la considération qu'on lui porte.

Séance 3 - Persistance de l'impasse

A la troisième séance Zoumana revient, accompagné de Dramane.

Trois schémas sont proposés par Vamara aux acteurs :

1. Zoumana retourne les bœufs de Ladio confisqués
2. Les bœufs abattus serviront à compenser les dégâts ;
3. Le bétail de Ladio est interdit de transhumance dans la région.

A la surprise générale, Ladio refuse catégoriquement cette proposition, « n'tésson, n'tésson, walahi a tékèlaté » ce qui signifie, je ne suis pas d'accord, ça ne se fait pas.

C'est ainsi que le vieux Zoumana, intervient « Missi ouka en gnan malofo lé tchian, a bèh ka lô ko sandji téé » qui signifie : les bœufs ont détruit ma plantation de riz et mes récoltes et vous savez tous qu'il ne pleut pas ». Zoumana rajoute de la difficulté à la difficulté en créant un autre problème. Pour éviter un autre blocage, la parole revient à Vamara qui rappelle alors l'histoire de l'hyène : « Avant l'hyène vivait au village, trouvant cette vie faite de partage et de compromis incompatible avec sa vision, il décida alors de retourner en brousse pour y vivre. Les conséquences tout le monde les connaît, l'hyène est un animal solitaire, misérable » d'un coup tout le monde se mit à rire. Ce proverbe renvoi les belligérants à leur propre conscience.

Et dans la foulée, Foulô, le chef de la communauté peul lance au vieux Zoumana, «et nôtre fille comment elle va ? Si tu ne fais pas attention, nous allons la reprendre hein » !

Zoumana réplique en disant. « A ma sé oh yoroh la » traduction- ce n'est pas arrivé là-bas et dit sur un ton amusant « ounté na dih » ce qui fait rire tout le monde, en français « je ne vais pas la donner ». Cette sortie de Foulô s'inscrit dans la continuité du conte de Vamara pour apaiser les esprits et sortir de l'impasse par l'introspection.

Le soleil commençant à pointer à l'horizon fait remarquer Varama, il conseille alors d'arrêter pour ce jour « le Gnongoyé, le fokabè, le kouman » qui veut dire la réunion, la négociation, les pourparlers.

Cette référence au temps pendant ces négociations illustre leur attachement et leur connaissance des moments appropriés pour faciliter les échanges entre les acteurs. Ici le temps fait partie du contexte et joue un rôle cathartique.

Aussi en utilisant les mots Gnongoyé, fokabé, et Kouman en ce moment précis Vamara déplace la négociation du terrain conflictuel vers celui de la paix. Il marque ainsi les esprits des acteurs sur la nécessité d'aller à la paix.

Suite donc à ces propositions, nous avons interrogé certaines personnes en dehors de ce conflit qui nous ont expliqué que généralement la victime reçoit 500 FCFA par animal confisqué et la récolte détruite est remboursée intégralement par celui qui a la responsabilité des animaux destructeurs.

Le processus évolue positivement. C'est ainsi que Vamara fait des propositions aux parties, cette fois sans se servir du « kouman ». Cela rend Ladio furieux, il s'oppose à ces propositions par des mouvements de bras, de tête, de murmure (de bruit inaudible). Il s'en suit un dialogue violent évidemment entre Ladio et Zoumana.

C'est alors que le « kouman » dans sa fonction catharsis et les interventions de Foulô qui ont trait à la parenté, viennent débloquer le processus en rappelant aux acteurs que le différend qui existe entre eux ne doit pas dégénérer. La narration du conte de l'hyène en ce moment précis contribue à éclairer la lanterne des acteurs en leur donnant la lumière dont ils avaient certainement besoin.

Le « kouman » à travers les anecdotes, les contes, les proverbes, tous chargés d'amusement donne en ce moment précis une réponse aux interrogations des uns et des autres sans parti pris. Le « kouman » devient alors bienveillant car il connait la musique des esprits, des cœurs et des instincts.

A la fin de cette séance, l'on note que Vamara ne parle plus de « balaou[3] », mais de « gnongonyé[4] », de « fokabenh[5] ». Cela signifie que le processus de la négociation évolue positivement.

<u>Séance 4 - Sortie provisoire de l'impasse</u>

Les acteurs se retrouvent à la même heure, au même lieu autour de Vamara qui demande à chacun de faire des propositions.

Le même lieu, à la même l'heure, sont non seulement des gages d'équité, des symboles mais aussi des éléments faisant partie du contexte de la négociation.

Ladio prend la parole « En nougou sigui là yanh, A lôugou lé kôsson. Kélè magni, missi ou ka baranika mikèh en macé Engné bè kèlémam, ayé sabari, barami kèla ni en biè ta lô » pour dire si nous sommes ici (en Côte d'Ivoire), c'est bien grâce à vous. Nous devons rester uni, je reconnais les dégâts et suis prêt à accepter toutes les propositions de mon Papa Zoumana. Je demande pardon, le travail de Zoumana est aussi le mien.

Ladio réactive à nouveau les accords tacites, les conventions, les réciprocités afin de faire évoluer les positions avec humilité (mon papa Zoumana).

Zoumana se lève la voix pleine d'émotion, salut le chef, l'assistance et à son tour dit : « a demousso bè n'bro, senenkouya bè en tchiè en fâou léh o ka on sigui, Ladio a missi djonanhoo bôra en gnan nanfolô lelàh, né béfè ka mi fôh en bèh yé kélé gné » ; qui signifie, « j'ai votre fille et nous sommes des alliés à plusieurs titres et cette alliance ne date pas de maintenant. Ceux qui ont scellé cette alliance ne sont plus, les premiers animaux de Ladio proviennent de notre héritage. Qu'est-ce que je peux exiger d'autre, nous sommes des frères ». Le silence envahit l'assemblée.

Foulô se lève, se déchausse, réajuste son gros boubou et commence à exécuter des pas de danse locale, ce qui ne manque pas de créer de l'émotion et de faire rire tout le monde ; à l'idée de voir un peul danser ! Dramane le rejoint et soulève la main droite de Foulô tout en le félicitant ! C'est dans cette ambiance que les parties vont se séparer. Zoumana et Ladio, main dans la main vont échanger, mais nous n'aurons pas accès à cet entretien hors du cadre formel.
A l'ouverture de cette séance, Ladio prend la parole, se tient debout, croise les bras devant la poitrine, marquant ainsi son respect pour l'assistance. Attitude qu'il n'avait pas eue par le passé. Il revient sur les relations qui ont toujours existé entre les peuples et présente ses excuses à Zoumana qui est son aîné. Zoumana visiblement ému par la considération de son jeune frère Ladio se met debout et à son tour, présente des excuses à Ladio. Il s'en suit des échanges non audibles entre les deux. Foulô se met à danser en levant les bras au ciel, en faisant des pas obliques, latéraux. Le faisant, les pas de Foulô jouent le même rôle que le « kouman », c'est-à-dire agir sur la matière, sur l'univers. A bien regarder, ils sont remplis d'amour et de prière car ils implorent le ciel et la terre afin que la paix continue de régner entre les acteurs, sur le village. Ce qui contribue à libérer les « énergies » de Ladio et de Zoumana. Les éclats de rire observés çà et là viennent alors dédramatiser la situation. Les acteurs se parlent de plus en plus.

Séance 5 - la sortie progressive de l'impasse

Le lendemain à la même heure, au même lieu les débats reprennent.
Vamara commence par remercier les acteurs pour l'esprit qui a prévalu lors de la 4ème séance. Il profite pour s'adresser à tous en racontant l'histoire de la querelle des deux margouillats que nous vous traduisons « *Un jour, un roi avant de s'absenter confia la surveillance de sa maison où se trouvait sa mère malade au chien, en disant que si un incident se produit à l'intérieur d'informer le coq, le bouc, le bœuf ou le cheval et qu'ils mettent de l'ordre. Lorsque les deux margouillats ont commencé à se battre pour une mouche morte, le chien fi appel au coq, au bouc, au bœuf et au cheval. Aucun ne considéra cela comme sérieux. Finalement, la bataille dégénéra, la maison du roi prit feu et la vieille malade fut gravement blessé. Le guérisseur demanda du sang d'un coq pour soigner la vieille blessée, automatiquement le cop fut abattu, ses os jetés au chien. Malheureusement la vielle décéda, pur-sang le cheval, est sollicité pour aller chercher le roi à une distance anormalement éloignée. Au retour, pur-sang tomba, le cœur en feu. Arrive le moment de l'enterrement où selon la coutume, il faut verser du sang de bouc dans la tombe avant l'enterrement et la viande va servir à faire le repas. Quarante jours après le décès de la vieille, c'est au tour du bœuf de passer à la casserole pour les cérémonies à cause*

de cette bataille, le coq, le bouc, le cheval et le bœuf laissèrent la vie. Vamara va terminer ses propos en insistant sur la nécessité de mettre fin à ce conflit car il n'y a pas de « petite querelle ». Cette histoire montre qu'il n'y a pas de petite querelle en réalité car les conséquences peuvent être dramatiques pour tous.
L'iman à son tour intervient « *Dieu ne laisse pas vide la bouche qu'il a créé »,* et demande aux deux parties d'accepter le compromis de Vamara.
Pour dire ainsi aux belligérants que tout ce qu'ils ont, est un don de Dieu qui ne les laissera jamais les mains vides s'ils acceptent le compromis qui leur est soumis.

La cinquième séance est encore marquée par le savoir-faire des principaux médiateurs qui vont se servir du « kouman » pour répondre encore aux craintes des acteurs. Les interventions de Vamara et de l'iman permettent de retraduire dans la foi et la prise de conscience le conflit, pour amener les belligérants à surseoir définitivement au conflit car les conséquences peuvent être dramatiques pour l'unité de la communauté. Il ne s'agit pas de palabre veine mais d'usage de pratiques pour aider à fluidifier les relations. Ce qui est intéressant de noter ici, c'est que les médiateurs savent utiliser leurs atouts et connaissances globales au bon moment pour faire avancer le débat.

Séance 6 - Sortie des déblocages et fin des négociations

Comme d'habitude, les acteurs se sont retrouvés après la prière de l'aube, cette fois en présence du Sous–Préfet qui va saluer Vamara et l'assistance pour l'ambiance qui a prévalue et l'esprit de « tolérance » des uns et des autres. Cette ambiance a pu être obtenue grâce au savoir-faire des facilitateurs en termes de gestion des émotions, de leur connaissance des acteurs, de leur histoire et aussi grâce aux connivences partagées.
Il a ensuite appelé à éviter que ce genre de situation ne se reproduisent.
Bouékra va s'adresser à Ladio en lui disant « *si tu es au milieu des crapauds, ne demandes pas la chaise* » pour dire qu'il faut savoir s'adapter à son milieu.
Cette intervention est appréhendée comme un conseil.
Le vieux Zoumana se dit satisfait surtout pour le respect dont il a fait l'objet de la part de son jeune frère Ladio. « Anwouh sonnan bi, anwouh sonna sini, akah anwouh bognan a bèh nan anman ». Ici le respect prend forme dans les accords tacites, l'histoire des peuples.
Ladio à son tour se dit fier d'être non seulement un des fils de la région mais désormais il porte le nom Soro comme le vieux Zoumana, ce qui fait applaudir et rire toute l'assistance.

Ladio essaye ici de créer une convention patronymique.
L'iman fait des bénédictions et la séance se termine ainsi dans les taquineries, la joie avec les plaisanteries.
Le fait de se retrouver chaque jour après la prière du matin n'est pas anodin en ce sens que le levé du jour est source d'espoir car la nuit a permis aux belligérants de faire leur examen de la situation aidé de leurs épouses, leurs fils, proches pour envisager la suite de la négociation avec plus de sérénité.
En le faisant à 13h ,16h ou à une toute autre heure, les résultats attendus pourraient en pâtir car les esprits aux contacts des affaires, des réalités du quotidien, des vicissitudes de la vie seraient pollués donc moins réceptifs.
L'intervention de Bouékra par rapport à Ladio, fait apparaître les contraintes du « djatigiya » qui est une pratique de non-agression entre le tuteur et l'étranger sur fond de respect total.
Les prises de parole de Zoumana et de Ladio, les acteurs principaux remettent en scène les alliances de parenté, matrimoniales, claniques, tribales, ethniques, qui sont des mémoires mythiques pour renforcer l'unité et le « Atoudjiré », c'est à dire qu'il y a un pacte entre eux. Pacte de parenté, d'hospitalité et surtout de cohésion retrouvée.
Les applaudissements et les rires montrent non seulement la joie, mais bien au-delà véhiculent des messages similaires au Tam-Tam parleur faisant ressortir, les silences intérieurs pour dire que « kélè Banan » c'est à dire palabre est fini. Ils symbolisent la sincérité exprimée spontanément.
En réalité, les anecdotes, le kouman, les amusements, agissent sur le cœur, le cerveau et les instincts afin de les soumettre et les faire réagir en conformité avec l'esprit et la finalité des pratiques et ça les médiateurs le savent.

Conclusion

Cette description et analyse empirique nous montre plusieurs choses :

- Si les conflits liés à la transhumance sont difficiles à résoudre c'est parce que les émotions, les susceptibilités sont présentes partout, à tous les niveaux de la négociation, ce qui entraine des blocages, des impasses.
- Pour aider à fluidifier les interactions et à se sortir de situations, il faut pouvoir gérer ces émotions, ces susceptibilités qui sont multiformes.
- Les pratiques observées y contribuent d'une certaine façon.

2. CAS ENTREPRISE « INTRODUCTION DU SYSTEME HACCP EN ENTREPRISE »

La description de la scène qui va suivre commence dans un bureau et se poursuit dans « un milieu exotique » sur une plateforme pétrolière, entre les salariés d'une compagnie de prestation

de service de catering qui souhaitent rassurer leurs convives en mettant en application la norme haccp, certifiant ainsi la qualité de leur prestation. Pour atteindre ces objectifs, les salaries vont mettre en œuvre des pratiques discursives dans un contexte où les rapports de force ne se jouent pas uniquement sur des critères hiérarchiques mais sur des pratiques qui capitalisent les rapports sociaux.

Pour bien cerner, mettre en évidence les pratiques d'humour et partant les micro-pratiques de négociation dans cette scène moderne de management qui permet de fluidifier les rapports de travail, de se sortir de situations, je me suis intéressé aux transcris de deux récits relatés par les acteurs en situation et j'ai participé à la première séance de travail en ma qualité de chief exécutif officer sans laisser transparaître mes intentions.

D'abord, la réunion de présentation du projet, ensuite la réunion de formation des acteurs, et enfin les séances de travail avec les clients, convives.

Le système HACCP « Hazard Analyzed Critical Control Point » s'articule autour de trois points essentiels :

1-le personnel ;

2- le matériel de travail et l'environnement ;

3- la matière première.

Adopter cette pratique revient donc à organiser tous ces points, en permettant de garantir la sécurité alimentaire de nos aliments.

Il revient donc de faire acquérir les bonnes habitudes, les bons réflexes (preuve physique, organisation de l'espace de travail, aisance dans la réalisation des tâches au niveau des fournisseurs, meilleure connaissance de nos exigences, qualité du service (Housekeeping, Laundry nettoyage, etc.), fidélisation de sa clientèle, organisation du travail pour rassurer le client quant aux produits finis servis dans l'assiette sur leurs bases-vie.

Séance 1 - Réunion de présentation : Mise en évidence des pratiques

La réunion a débuté à 8h00 un mardi matin dans les locaux de notre entreprise. En ma qualité de Chief Executif Officer (CEO), j'ai présidé les travaux.

Tous les chefs de sites et Campboss, sauf ceux qui étaient en offshore, les superviseurs, les responsables marketing, achats, des opérations, du personnel, du service qualité, le directeur pays, le DAF, les chauffeurs, le responsable shipping étaient présents.

Après les avoir remerciés pour leur présence, je leur ai expliqué que désormais notre entreprise devait s'engager dans la méthode HACCP pour garantir nos contrats auprès de nos clients.

Pour cela nous devons tous nous engager dans ce nouveau processus.
Ensuite la parole est revenue à notre responsable qualité qui a présenté la structuration du projet et les objectifs à atteindre. Le silence règne dans la salle, c'est ainsi que notre Directeur Administratif et Financier (DAF), un monsieur d'un certain âge, prend la parole pour dire « *maintenant on dit de ne plus faire comme dans maquis, là-bas c'est doux mais y a pas hygiène* » (rire), pour cela tout le monde doit faire la qualité, Boi bi tu as compris? »
SANOGO le machiniste intervient pour s'inquiéter *« y a examen dedans, moi je ne sais pas écrire, ni lire dèh, est-ce que ce n'est pas un plan pour nous renvoyer ? »*
Certains employés se mirent à chuchoter « *c'est piège, on n'est pas gaou, c'est quelle qualité ça ? »*
La Directrice pays est intervenue à son tour pour les rassurer, *« c'est nous tous qui allons être renvoyé alors, d'où tu sors avec ton affaire de renvoyer là » !*
Le responsable des opérations avec un air moqueur renchérit *« maintenant si tu ne fais pas la qualité personne n'achètera tes plats, tes services »* Lynami du marketing s'interroge sur le surcroît de travail que cela va entrainer *« ça là c'est pour venir fatiguer les gens encore »* c'est ainsi que Conipe explique sa compréhension des choses, *« si ta maman te fait un bon foufou (purée de plantain) et te sert dans nouveau « coulaba » (vase de nuit) est-ce que tu vas manger ? » tous se mirent à rire. Lynami marque sa surprise « ayiii ».*
Le chef de service qualité reprend la parole pour repréciser les objectifs du projet en disant « si vous faites ce qu'on vous demande, vous serez enviés et partout on parlera de vous comme Drogba, Yahya et du catering, parce que les clients vont vous aimer »
Zangoh Camp boss en offsore dit « ah! On va essayer, c'est quand vous venez sur DETI gold?».
Le plus vite possible, renchérit la responsable qualité.
C'est sur cette note que je lève la première réunion en leur disant *« on est ensemble »* pour dire non seulement au revoir mais solliciter leur accord tacite.
Cette première séance avait pour objectif de présenter simplement le projet, mais nous nous sommes vite rendu compte que les employés avaient des craintes réelles et cela se voyait par leur commentaire.
Et les interventions des dirigeants vont permettre la poursuite de la séance.

<u>Séance 2 : Mise en évidence des pratiques d'humour à bord de « Deti Gold »</u>

« Deti Gold » est une plateforme de forage pétrolier au large des côtes ivoiriennes.

80 personnes y vivent en permanence avec une rotation de 28 jours de présence et de 28 jours de repos selon les activités des différents corps de métiers (Forage, Sismique, peinture, électricité, catering et services, etc.).

Le rôle donc de GLS Catering & Services est de faire à manger pour tout le personnel, nettoyer les parties communes et privatives, faire du rangement, nettoyer le linge, gérer les salles de repas, de divertissement.

Ce métier sans être stratégique pour les compagnies pétrolières, reste indispensable pour maintenir la qualité de vie sur la base vie.

Pour y parvenir, les prix, les menus, la compétence culinaire, etc. ne sont pas les seuls critères. La manière de nettoyer, les procédures, l'organisation de l'entreprise sont des éléments décisifs pour garantir la sécurité alimentaire des convives, et l'hygiène à bord.

Après donc la première réunion, et plusieurs séries de training sur la méthode Haccp, les Camp boss ont été invités à mettre en œuvre sur leur exploitation, les pratiques Haccp.

Nos employés aussi ont bénéficié de formation aux méthodes Haccp avant de monter à bord de la plateforme, des supports écrits leur ont même été remis.

Quant au client, nos nouvelles procédures lui ont été remis et expliqué par nos formateurs ; mieux le médecin à bord a été formé à nos nouvelles méthodes.

A notre grande surprise, la méthode « Haccp » s'est heurtée à des difficultés sur la plateforme.

Ce que Zangoh nous raconte :

« La direction nous avait remis de nouvelles tenues de travail, les cuisiniers désormais habillés en veste de cuisines avec pantalon blanc, charlotte, tablier, chaussure de sécurité et masque cache-nez. Les serveurs en pantalon noir, tablier, calots, chemise fleurie etc. Les cabiniers en combinaison bleu marine avec calots.

Chacun d'entre nous avait passé le certificat d'aptitude physique et était à jour de ces examens médicaux, et détenteur d'un certificat de formation à la nouvelle méthode. Le matin de notre arrivée sur le rig ou la plateforme, nous étions identifiables et les convives nous faisaient des signes d'admiration en levant le pouce. Les Autocollants avec les règles formelles étaient collés partout. Mais à ma grande surprise, Bernard le chef de cuisine, m'approche pour me dire : Camp boss, on gaspille trop de savon en lavant la main chaque fois qu'on touche quelque chose, ça fait la dixième fois que je me lave les mains ce matin…(rire), même si on dit qu'on est sale (rire)…. Son assistant renchérit ; et puis c'est trop parfumé pour la cuisine (rire) et maintenant on nous demande de couper la salade sur des planches blanches, la viande sur les rouges, c'est quoi tout ça ! Avec le volume de travail qu'on a, on doit travailler vite, ce n'est pas simple. Koumoué, l'utility man intervient pour dire « chef si moi j'ai mon « gouagoussou avec n'bgô »

matin, midi et soir (sauce du terroir très appréciée), je fais tout ça pour vous sans problème. Le chef se mit à rire en lui répondant « *c'est n'bgô que tu vas manger ici alors que y'a bon bon manger ici ! Ah on va faire comment ?* »

Koumoué sans attendre, se mit à la tâche après avoir terminé sa plonge et le nettoyage des sols tout en chantant une chanson populaire en Côte d'Ivoire *« mon caleçon est tombé comment je vais faire … »* tous se mirent à rire dans une bonne ambiance.

Les mets furent confectionnés à temps et tout était prêt pour le service de midi.

La salle de repas nettoyée par Henry le steward du jour. La veille, le médecin avait attiré l'attention de l'équipage lors du « safety meeting » sur les dispositions (pas de combinaison de travail, de chaussure de sécurité en salle de restauration, se laver les mains une fois au mess, etc.) à prendre avant d'arriver au mess.

Les premiers arrivés avaient respecté la consigne et tout se passait bien, sauf qu'avec l'arrivée de l'hélico, nos convives à bord qui venaient d'une autre plateforme voisine se sont présentés au mess avec leurs tenues de travail ; ce qui mettait en mal notre processus. Il fallait alors gérer les susceptibilités, les émotions.

C'est ainsi que je couru me mettre à l'entrée du mess déguisé comme un clown avec mon cache-nez, mon harmonica et mes équipements de protection individuelle avec un large sourire. Ce qui surprit nos convives qui me demandaient si nous organisons une partie. Je leur répondis que chaque jour notre restaurant est en fête et mieux nous le faisons dans la joie, la santé et qu'ils étaient les bienvenus, ils se mirent à rire.

« Nous on fait quoi dans ça ? réplique le chef plongeur.

Je lui demande de regarder le poster sur l'Ebola et leur remet chacun un bonnet arc en ciel et des chaussons de protection et ils se mirent à faire des « selfis ».

Une fois dans le mess, Adé, chef driller, donc numéro deux de par sa fonction, de nationalité Nigériane, se plaint de ne pas avoir de Gari (farine de manioc) et de Okro au menu.

Je lui réponds, mon frère « kilodé » qui veut dire en yorouba : « est ce que ça va ? » Il me sourit et ne dit plus un mot.

Séance 3 – Mise en œuvre de la pratique HACCP : fournisseurs (produits secs et boitages)

Dans le cadre de l'application de la norme HACCP, nous devons associer les fournisseurs à cette nouvelle façon de faire en procédant par des audits de ces fournisseurs. Mais comment faire comprendre l'intérêt de cet exercice aux fournisseurs et les amener à l'accepter ?

Nous parlerons ici du cas d'un fournisseur spécialisé dans la vente des produits secs et des boitages. Cette scène nous a été rapportée par notre responsable des achats, Mme Soro.
Le responsable de cette structure se nomme Ali. C'est avec lui qu'a eu lieu les échanges dans le cadre de la mise en œuvre de la procédure HACCP dans son magasin.
« Un lundi matin, j'arrive au magasin d'Ali. Après les salutations d'usage, Ali s'écrit aussitôt « tu veux quoi aujourd'hui Mme Soro ? Dramé occupe-toi de madame »
« Ali, je ne suis pas là pour des achats aujourd'hui. Je veux te rencontrer ».
« C'est pour me donner beaucoup d'argent », Rajoute Ali. « Viens alors, il faut passer derrière le comptoir ».
Nous nous sommes mis à rire Ali et moi … l'argent c'est pour très bientôt répondis-je.

Dans le magasin d'Ali, Il n'y a pas de bureau, encore moins de chaise pour le visiteur. C'est donc debout que nous avons échangé
« Je t'écoute Mme Soro », dit Ali
« Notre société est maintenant certifiée ISO 9001:V2008 (HACCP). Nous sommes dans la démarche qualité. Et, nous devons associer nos fournisseurs, pour faciliter la collaboration. Ça veut dire que désormais, pour acheter chez toi, on doit s'assurer que tes produits ne sont pas périmés, c'est-à-dire que le délai de consommation est encore bon, les paquets ne sont pas déchirés, il n'y a pas de rats ou souris chez toi. Pour cela, on va demander à voir comment tu organises ton magasin. Comment les produits sortent, comment tu les ranges, etc. Nous allons donc te demander de respecter certains critères pour nous aider à mettre en application notre système. C'est dire que chez toi ici, tu sauras désormais ce qu'il faut faire quand tu reçois notre commande. Tu ne livreras plus de boite rouillée ou enfoncée par exemple. Parce que si tu le fais, on va te les retourner et nous tous on perdra du temps, de l'argent. C'est pour cela que j'ai voulu te rencontrer ».
Ali réagit en ces termes : « *Toi tu fais ton organisation pour ton business, moi je fais pour moi. Qu'est-ce que j'ai à voir là-dedans ? Tu parles de qualité et puis tu as dit quoi encore… mais ça ne me regarde pas* »
« Si Ali, il faut que tu puisses comprendre ce que je t'explique, tu verras que c'est aussi bon pour ton magasin. Tu pourras suivre tes produits plus facilement… »
Comme s'il me faisait une confidence *« Dis-moi la vérité, ce sont les impôts qui t'envoient. Et puis après ils vont venir m'embêter ».*
Je souris. « Non Ali. Pas du tout. Je ne travaille pas aux impôts, pourquoi je vais travailler pour eux? Notre société va te créer des problèmes! Ce n'est pas aujourd'hui que nous

travaillons ensemble. Tout ce qu'on veut faire est bon pour ton commerce et on ne te demande rien, même pas 5fcfa. Tout ce que nous voulons est que tu acceptes de t'associer à nous pour la mise en application de la procédure HACCP dans ta gestion de tous les jours. On a d'autres fournisseurs qui ont accepté de le faire et ça marche bien avec eux ».
Ali renchérie : « *Mme Soro. Je veux bien t'aider. Mais pour ça là, je ne peux rien faire pour toi. Je ne veux pas avoir de problème avec les impôts. Pardon il faut me comprendre toi aussi* ».
« Ali, je vais t'expliquer autrement ».
Ali s'énerve et s'oriente vers ses clients « *Ecoutes Mme Soro, c'est lundi matin, regarde tous ces clients qui attendent. Il faut qu'on s'occupe d'eux d'abord, ensuite on parlera qualité. Tu me comprends*? Il faut passer une autre fois tu vas bien m'expliquer. S'il te plait Mme Soro » Sans insister d'avantage, je me suis retirée.

Plusieurs jours plus tard, j'ai contacté Ali au téléphone : « Bonjour Ali c'est l'emmerdeuse avec son affaire de qualité. Quand est ce que je peux passer pour qu'on en reparle ?
« *Ton affaire-là, je ne comprends rien. Et puis est ce que je t'ai dit que j'ai un problème avec ma façon de travailler. Si je te donne un produit que tu dis ce n'est pas bon, il faut envoyer je vais changer. Tu n'as pas besoin de tout ça. … Moi je ne veux pas avoir de problème, (la suite dans son dialecte) »*. Réponds Ali.
« Ah Ali tu dis le reste dans une langue que je ne comprends pas, tu m'insultes ou quoi ? On dirait que tu es fâché » !
« Non ma chérie je ne peux pas t'insulter, pourquoi ? Je dis que ça ne m'intéresse pas. Je ne veux pas avoir de problème avec les impôts », se défend Ali.
« Sois rassuré Ali, tu n'auras pas de problème parce que je ne travaille pas pour le service des impôts. Ali, accepte de me recevoir je vais bien t'expliquer encore ».
« Bon, il faut passer demain matin, mais je n'ai pas beaucoup de temps pour parler longtemps ». Lâche Ali.
Bonjour Ali. Je suis là pour le rendez-vous pris hier.
Ah j'avais oublié, rétorque Ali. Ça va Mme Soro? Et Xavier, ton patron ? Il a beaucoup d'argent maintenant, il ne m'appelle plus. Il faut lui dire de m'appeler un peu. Et puis, qu'il me paie quelques factures ! Il ne faut pas qu'il mange seul tout l'argent là», puis il laisse échapper un sourire.
« Je lui dirai de t'appeler. Et même que tu pourras lui parler de l'affaire de qualité pour laquelle je te poursuis depuis, il te rassurera ».

Sur un ton amusé Ali réplique «Toi Mme Soro là, tu me fatigues trop même. Tu n'es pas gentille comme ta maman. Avant tu étais petite tu venais ici avec ta maman, tu ne parlais même pas. Maintenant tu parles beaucoup comme ça», on se mit tous à rire. Attends-moi un peu tu veux »!

Après une quinzaine de minutes d'attente, je relance « Ali, je suis là ».

« Je t'ai oublié, pardon. Viens ! Expliques moi bien ton affaire-là », réagit Ali

« *La dernière fois je te disais qu'en tant que fournisseur important pour nous, nous voulons t'associer à notre démarche qualité en t'accompagnant dans l'organisation de ton magasin … J'aperçois un gros chat, effrayée, j'interromps mon speech et m'écris » « Ali, tu fais quoi avec ce gros chat ici ! »*

Ali « Aaah ! Tu me parles de qualité depuis là. Ça, c'est mon directeur qualité ! Tant qu'il est là, tu ne trouveras pas de souris et rats ici »!

On éclata tous de rire. Ensuite je poursuis mes explications « *donc je disais que nous voulons t'associer à notre démarche qualité en t'accompagnant dans l'organisation de ton magasin de telle sorte que tu puisses avoir une meilleure lecture de ton stock, une gestion avec plus de minuties et adaptée aux réalités du moment pour que tu gagnes encore plus d'argent. On va procéder par des audits c'est-à-dire que tu vas nous expliquer comment vous faites actuellement et nous on va te dire comment tu dois faire. Et tout cela sans que tu ne débourses 5fcfa* ».

Ali « *C'est vrai ça, je ne paie rien! Abidjan ici! C'est pas piège ça* ? »

« *Tu voies, c'est tellement beau que tes yeux brillent déjà. On te forme à la norme HACCP cadeau. Nous, pour avoir ça, on a payé* » !

Ali « *Ça c'est bonne nouvelle. Je vais expliquer à mon frère. Tu peux passer demain » ?*

Sans problème Ali. A demain.

Le lendemain dès qu'Ali me voit s'approcher de son magasin « bonne arrivée Mme Soro. Comment ça va. Et ton mari ? Quand tu veux commencer ton audit là »?

Ça va. Merci. Tu as compris maintenant ! Tu vas voir comme c'est bien et facile. On reste en contact, je t'informerai ».

Conclusion

Aussi bien pour la présentation des objectifs du projet, que pour la mise en œuvre de la méthode HACCP en offshore et les échanges avec les fournisseurs, l'on observe que les pratiques discursives ont permis aux acteurs de se sortir d'affaire, de gérer des émotions, les susceptibilités quel que soit la nature des situations.

3. CAS « UN LITIGE ORDINAIRE »

La résolution de ce litige ordinaire que nous vous décrivons suite aux récits des acteurs engagés dans ce litige, s'insère dans une approche business et est traitée sur la base de la nature des relations particulières de parenté à plaisanterie entre certains acteurs du litige.

Nous qualifions ce litige d'ordinaire parce qu'il est lié à l'interprétation de contrat de prestation de services et est assez fréquent dans les relations d'affaires, comme dans notre cas de litige entre l'organisation des nations unies en Côte d'Ivoire et la société socater.

Cette scène révèle qu'il y a une continuité des pratiques des acteurs quelles que soient les organisations dans la *Joking Society*Ivoirienne.

ETAPE 1-Echanges de correspondances

Près d'une centaine de correspondances (mails et courriers) ont été échangées entre les parties, suivies de rencontres. Elles ont généralement porté sur le fond du contrat. Ce qui n'a pas permis de faire avancer les choses.

Le renouvellement des effectifs de part et d'autre avec des changements d'interlocuteurs ne vont pas faciliter les choses. Entre temps socater demande à récupérer son matériel de travail. L'onuci reste silencieuse, ne réagit pas jusqu'en 2014.

Étape 2 : reprise des pourparlers

Par pure coïncidence, deux femmes sont nommées à la tête de chacune des structures.

Madame Zeinab de la société de Catering, compte tenu du mode de fonctionnement assez contraignant de l'Onu-ci (Goliath) prend alors l'initiative d'envoyer un mail à l'Onu ci. Pas de réaction. Elle relance par des appels téléphoniques pour des demandes de rendez-vous.

L'impasse se poursuit à tel point qu'elle a des poussées de colères : « *Mais ces gens-là, ils se prennent pour qui ? On leur envoie des mails, ils ne répondent pas. On appelle pour des rendez-vous, ils ne réagissent pas. Ils n'iront pas sans nous donner nos conteneurs. Ils vont nous connaître ici ! Lance- t-elle ?*» Zeinab commence à s'énerver, son collègue Moa intervient en lui disant « *leur affaire, c'est la raison du plus fort ooh, mais on ne va pas laisser. C'est une affaire de David et Goliath* ». Tous deux se mirent à sourire.

Suite à des informations recueillies sur le terrain informant la population de la fin de la mission de l'Onu-ci en Côte d'Ivoire, elle prend encore l'initiative d'envoyer une correspondance à la représente de l'onu-ci.

Elle demande l'intervention de cette dernière afin qu'elle use de ses pouvoirs pour que David (société de catering) puisse rentrer en possession de son matériel sans avoir à débourser le moindre centime.

A sa grande surprise, elle reçoit l'appel d'un agent de l'Onu-ci, une ivoiro-vietnamienne qui lui demande de venir les rencontrer afin qu'ensemble ils puissent trouver un compromis.

Zeinab se dit surprise parce que les agents de cette institution selon elle ont du mépris pour les autres à cause de leur immunité.

A noter au passage que la représentante de cet organisme est originaire de l'Afrique de l'Ouest.

Étape 3 - Poursuite de la négociation

Mme Zeinab, de socater exprimant sa joie après sa communication dit : « Ils *n'ont pas dit qu'ils peuvent, tchourrrrrr… (tips – code non verbal)* ». Ce qui relance alors la négociation.
Les premiers contacts entre Mme Yamassou de l'Organisme International et Zeinab vont être cordiaux. « Votre affaire là c'est comment ? Vous avez bloqué nos conteneurs par ses temps durs » dit Zeinab.
Yamassou réplique « Humm moi je ne sais même pas comment ils ont géré ça là ! »
« Ahiiii ! Tu n'es pas là-bas ou quoi » ! Rétorque Zeinab
Les deux dames se mettent à rire en se tapant dans la main.
« *Moi je vais tout faire pour que vous puissiez récupérer vos conteneurs, ça trop duré. »* dit Yamassou.
« *Tu n'as pas le choix, sinon mon frère va divorcer d'avec toi vite fait », taquine Zeinab*
« Pourquoi! Il est trop fan de moi, il ne peut même pas » réplique Yamassou
« Bon, je viens prendre mon conteneur quand ? » Demande Zeinab
Yamassou : « *Il faut quand même rencontrer ma patronne d'abord ! C'est pour ça que tu es venu non ? Je t'annonce*. »
Zeinab rencontre alors Mme Esther, une Européenne. Elles échangent les civilités et se quittent pour se rencontrer deux jours plus tard. Zeinab retourne satisfaite

Étape 4-blocage

Zeinab arrive à l'onu-ci avec M. MOA, âgé d'environ 60ans, précédemment en charge du dossier. Du côté de l'organisme, on a Yamassou et Esther. Une rencontre sans juriste.
Madame Esther prend la parole et s'étonne : « *Comment se fait-il que cette affaire dure depuis sept ans ?* »
M. MOA s'énerve en pointant du doigt la dame : *« mais c'est à vous que vous devez poser la question. Voilà plusieurs fois qu'on vient dans ce bureau, on rencontre toujours différentes personnes et sommes toujours en train d'expliquer la même chose. Ou bien c'est parce qu'on est petit ? »* Avec un air inqualifiable.
Yamassou réagit *« Pourquoi vous parlez comme ça à ma patronne, je ne vous le permets pas* ».
M. MOA sourit

Zeinab surprise par ce changement de tournure reste silencieuse un moment puis dit : « *Mais d'où sors le palabre ! Vous êtes chaud eh ! Ne tenez pas compte de la réaction de M. MOA. Revenons à notre dossier* ».

Ce qui fait rire Esther qui dit faire le nécessaire pour que nous puissions récupérer nos conteneurs.

M. MOA prend la parole : « *Et la TVA* ? »

Esther répond : « *Nous allons voir dans quelle mesure vous procurer l'attestation* »

Étape 5-Tentative de déblocage

Quelques jours après, Zeinab reçoit un projet de convention pour récupérer ses conteneurs.

A sa grande surprise, certains termes de ce contrat sont très contraignants pour sa structure (renonciation à la TVA, prendre les conteneurs en l'état, renoncer à poursuivre l'Organisme…).

Elle rentre dans une colère indescriptible et ne réponds plus aux appels et mails de l'Organisme.

Elle prétexte la maladie, l'absence.

Pendant ce temps, elle envoie un courrier à la représente de l'onu-ci pour dire « nous *avons été perdants sur ce contrat, tous les textes nous ont été imposés parce qu'on est petit, on ira se plaindre à l'ONU à New York. Quand c'est avec nous les petits, ils se permettent tout.*

Ça ne peut pas se passer comme ça, cette façon de faire les affaires ! Ça c'est une affaire de David et Goliath ».

Entre temps l'Onu-ci à la pression compte tenu de la nouvelle résolution qui met fin à leur mission en Côte d'Ivoire.

La réaction de l'Organisation va être immédiate. Un nouvel interlocuteur va être désigné pour continuer la négociation.

Étape 6-Changement d'interlocuteur

Le nouvel interlocuteur de nationalité américaine, qui a l'habitude de l'Afrique rentre en contact avec Zeinab.

Au cours de la rencontre il fait un point et dit « *que l'équipe de l'Organisme trouve l'équipe de socater agressive* », ce à quoi Zeinab répond en disant qu'ils n'ont fait que répondre à l'agressivité, aux mépris des agents de l'Organisme.

Il renchérit pour dire *« ça va aller madame, on est ensemble »* qu'il est venu pour trouver une solution définitive au problème de récupération du matériel, et de la TVA. Ce qu'il a réussi.

A la question de savoir pourquoi les choses ont évolué avec ce dernier, Zeinab répond : *« Il ne parle pas dans le vide, il sait plaisanter. Comme s'il nous connaissait, il a su nous parler. Et il rit, il ne se fâche pas, il nous respecte, il ne nous traite pas n'importe comment. C'est intéressant avec lui. Tu sais, nous les ivoiriens on plaisante beaucoup mais il ne faut pas nous traiter comme « ça fait rien » »*. Elle renchérit en disant : *« Avec le management, quand tu viens dans un autre pays c'est comme tu vas manger le plat local »*.

Conclusion

On observe que madame Zeinab, madame Yamoussou et M. Moa malgré le fait qu'ils soient dans un contexte business ont gardé leur manière de faire les choses, de résoudre certaines situations sur la base de leur antécédent culturel dans ces discussions.
Ces pratiques ont par moment aidé à fluidifier les interactions, à sortir des impasses et surtout à faire évoluer les débats.
Aussi l'expérience du dernier négociateur de l'Onu-ci et sa connaissance de la culture ivoirienne et de ces codes à permit de gérer les émotions de Zeinab.

4. CAS « NEGOCIATION AU MARCHE »

La scène que nous décrivons est une transaction commerciale rapportée, fondée sur la nature des relations entre les acteurs ; vendeurs de draps, d'étoffes, etc. et acheteurs, dans un contexte où les prix de vente ne sont pas affichés. Ce qui favorisent des « négociations » sur la base des liens sociaux, fraternels présents partout.
Les transactions ne portent pas seulement sur le prix mais aussi sur autre « chose » comme, la parenté qui en réalité est extrêmement importante pour la suite des négociations.

Transaction commerciale 1

TRANSACTION COMMERCIALE ENTRE UN VENDEUR ET UN ACHETEUR

ARTICLE OBJET DE LA TRANSACTION :	1 Sac à main en tissu avec imprimé l'éléphant, emblème de la Côte d'Ivoire et une grande robe.
LIEU :	Marcory Zone 3 – Alignement de Box entre la société LBTP et le restaurant le RALLY Secteur spécialisé dans la vente de vêtements artisanaux en coton (tenues de plage, de maison, de ville (convenable pour les climats chauds) …) et relaxes.
HEURE DE LA TRANSACTION :	Entre 17h30mn et 18h30mn
NOM DU VENDEUR :	SANGARE
NOM DE LA CLIENTE :	YELE

Un soir, à la descente du service, aux environs de 17h30mn, YELE se dirige vers ce centre pour acheter quelques articles. Ce centre est spécialisé dans la vente de vêtements imprimés à base de coton, confectionnés par des artisans. Des imprimés qui désignes les animaux de la forêt, la plage, les masques des régions ivoiriennes, l'emblème de la Côte d'Ivoire (l'éléphant).
Après avoir visité deux box, YELE n'a pas trouvé ce qu'elle cherchait. Interpelée par plusieurs vendeurs, « *ma chérie, jolie femme sans produit Ghanéen, chérie pour moi, ma sœur faut rentrer, Pommade pour botcho, maman choco, la vieille mère* » elle s'est directement dirigée vers le stand de SANGARE qui aux vues des articles exposés pouvait la satisfaire.
Bonsoir dit-elle.
Bonsoir madame répond SANGARE.
Du regard, elle cherchait ce dont elle avait besoin quand le vendeur lui demande : Qu'est-ce que tu cherches ?
YELE : Je cherche une grande robe qu'on peut porter aussi pour la prière.
Le vendeur lui propose un modèle qu'elle apprécie mais feint une mine désintéressée. Elle indique une autre robe.
Sangaré lui fait savoir : « *moi mes boubous ça vient walahi de Djeddah, c'est modèle de femme du Prophète* » ce qui fait rire Yélé qui réplique en disant « femme de Prophète waaa !»

YELE : Combien coûte chacune de ces robes ?

SANGARE : 6000fcfa

YELE : Les deux à 6000FCFA ?

SANGARE : Eh ! Non ! Chaque robe coûte 6000fcfa

YELE : C'est trop cher ça ! A combien tu peux me laisser celle-ci ?

SANGARE : 5000FCFA, c'est bon

YELE : 5 000FCFA, c'est ton vrai prix de vente. Comme tu sais que je vais te demander de baisser le prix, tu as mis 1000fcfa dessus pour faire à 6000fcfa. Pardon mon frère, faut diminuer. Je n'ai pas 5 000fcfa.

SANGARE : C'est le prix. Je ne gagne rien dedans si je diminue plus que ça !

YELE : Elle regarde SANGARE avec un air moqueur et dit : On se connait ici. Faut diminuer. Et ce sac, combien il coûte ?

SANGARE : Le sac coûte 5 000fcfa

YELE : Han, tu es cher dé ! Je vais prendre cette robe et le sac. Donc fais-moi un bon prix.

SANGARE : La robe c'est le prix de 5 000fcfa, le sac je te le fais à 4 000Fcfa.

YELE : Non, il faut diminuer encore.

SANGARE : Le prix que je t'ai fait est bon. Toi tu es Sénégalaise ?

YELE : Pourquoi tu me demandes ça ? Non, je suis Ivoirienne. Et toi tu es Sénégalais ?

SANGARE : *Femme Sénégalaise ! Elle va te fatiguer, te faire parler et puis elle va partir sans acheter. Moi, je suis Malien.*

YELE : Tu es mon frère alors ! Moi je suis Sénoufo. Faut faire un bon prix pour ta sœur.

SANGARE : Bon, faut dire ton prix !

YELE : Je prends la robe à 3 500FCFA et le sac à 2 500f. Ça fait 6 000fcfa pour les deux articles.

SANGARE : Non ma sœur, il faut prendre les deux à 7 500fcfa. Je t'ai fait un bon prix, walai. Regarde les finitions de la robe et la coupe aussi. La couture est propre.

YELE : C'est vrai. Tes articles ont une parfaite couture. Mais, « Dôh Bôh Ala ! Sabari » qui signifie, « il faut réduire ton prix. Pardon » ! Regarde, c'est l'heure de la fermeture, tout le monde ferme. Il faut accepter mon prix !? Je suis ton dernier client de la journée, tu ne vas pas me refuser ça !

Attends que je vérifie d'abord que j'ai assez d'argent pour prendre les deux articles ce soir. YELE regarde dans son sac et dit à SANGARE : ah, je n'ai que 3000fcfa. Comment on fait ? Je te prends le sac maintenant à 2 500fcfa et demain Inch Allah, je passe prendre la robe à 3 500fcfa. On est d'accord ! Faut accepter. Malien aime trop l'argent

SANGARE : D'accord faut donner, « I ka soroh songon douman la deh » ! qui signifie « tu les as eus à bon prix » !

<u>Transaction Commerciale 2</u>

TRANSACTION COMMERCIALE ENTRE UN VENDEUR ET UN ACHETEUR

ARTICLE OBJET DE LA TRANSACTION :	un drap de 3 places avec 4 taies d'oreillers ou 1 couette avec 2 taies (tout de couleur rouge).
LIEU :	Treichville marché
HEURE DE LA TRANSACTION :	Entre 10h30mn et 11h10mn
NOM DU VENDEUR :	OUDAH
NOM DE LA CLIENTE :	MIA

Je me rends au marché de Treichville pour acheter un drap de 3 places avec 4 taies d'oreillers ou 1 couette avec 2 taies (tout de couleur rouge) pour la St valentin. *Je vois un magasin qui a de beaux draps et qui par son nom BOU-CHARA est d'ailleurs reconnu pour la qualité de ses articles. Je rentre dans le magasin et je vois un libanais, la trentaine, environ 1m 75, habillé en pantalon et T-Shirt qui se lève de son siège et se dirige aussitôt vers moi, son grand frère lui, reste assis dans sa chaise en haut, au niveau du comptoir.*

MIA *: Bonjour monsieur*

OUDAH : *Bonjour ma sœur, jolie femme !*

MIA : *Toi là tu ne vas pas changer, Strouooo, (tip) en remuant la tête avec un sourire léger. Tes draps là sont à combien ?*

OUDAH : *Tout heureux répond, y en a pour tous les prix jolie femme, je peux faire bon prix pour toi seule. C'est importé même 125.000F seulement !*

MIA : *Pourquoi c'est cher comme ça ? Tu blagues ou quoi !*

Oudah : *C'est pas cher dèh! C'est 3D! Ceux-là c'est 33.500F y a 02 draps + 2 taies, je peux te faire crédit tu vas payer trois fois.*

MIA : *Hum ! Ça fait peur, crédit même ? Tu n'as pas de drap + 4 taies ? Les deux se mettent à rire.*

Oudah: *Tu es ma sœur non ? Toi tu es de Bassam je sais ! Quartier appolo. 3D là vient avec 4 taies, c'est ça que toutes les jolies femmes achètent pour leur mari. MIA se met à rire. Oudah renchérit ; ou bien tu prends 02 taies, on te les vend à part, et puis ça fait 4 taies. Choisi ce que tu veux je vais te faire bon prix, même si tu n'as pas l'argent tu viens payer après.*

MIA : AHI… tu es gentil matin là dèh ! Bon prix-là c'est combien ?

Oudah : *Tu ne veux pas pas pyjama pour mon frère aussi ? C'est bon avec 3D walahi je vais faire pour toi à 25.000F, je ne gagne rien.*

MIA : *Eh c'est arrivé là-bas, dans affaire de pyjama !*

Rire

Oudah : *Comme mon frère est enjaillé de toi et puis ça c'est coton 100%, ça ne déteint pas, ça fait pas des boules sur le lit, le mètre seul fait 6.500Fcfa. C'est combien de drap tu veux ?*

MIA : « CC » ! Un ensemble drap ou 1 couette rouge

Oudah : *C'est bien grand, moi-même j'ai la même chose, je dors là -dessus c'est doux comme ça*

MIA sourit.

MIA : *Ce n'est pas affaire de grand, c'est le prix que tu dis-là qui ne m'arrange pas.*

Oudah : *C'est matin ma sœur, faut bien parler on va s'entendre, fais le choix que tu veux on va bien parler*

MIA: *Ton premier prix là, c'est trop cher !*

Oudah: *Faut pas dire çà maman, fais le choix que tu veux, c'est matin, tu es mon 1er client, faut voir, faut parler seulement, on va s'arranger*

MIA: *01 drap de 3 places*

Oudah: *3 places non, Je vais te laisser 22.000fcfa.*

MIA: *Mais qu'est-ce qu'il y a dans çà là et puis c'est 125.000F*

Oudah: *c'est 3D, c'est 2 draps, 1 housse de couette et 4 taies*

MIA : *Ya même pas couette hein, c'est housse de couette et puis c'est cher comme çà* !

Oudah : *Ma sœur toi aussi, ce n'est pas même chose, couette là seulement ça coûte 75.000fcfa, ça là c'est 45.000 ! C'est affaire de qualité tu peux trouver un drap à 5.000 mais le tissu n'est pas bon, si tu laves c'est gâté, ça c'est coton 100%, fais ton choix !*

MIA : *Faut diminuer le prix à 20.000fcfa*

Oudah : *Je t'ai fait à 22.000fcfa, c'est bon prix.*

MIA : *Ce n'est pas bon pour moi. Maintenant si tu ne veux pas me donner aussi faut dire je vais partir, faut pas me fatiguer. Tu ne veux pas donner drap là ou quoi ?*

Ouda : *Moi je t'ai fait jusqu'à 22.000fcfa parce que c'est matin bonheur* !

MIA : *Ce n'est pas bon* !

Ouda : *C'est très bon*

MIA : *C'est l'argent-là qui est problème*

Oudah : *Ça là si tu as utilisé ce drap toi-même tu vas voir, on appelle ça coton glacé*

MIA*: Regarde toi là, faut pas me faire bavarder*

Oudah : *C'est la vérité je dis, çà si tu mets sur le lit, mon beau il va te rembourser, il peut pas se réveiller vite tellement il va bien dormir…*

MIA: *Anh ! Et les couettes là*

Oudah : *Je dis si tu mets sur le lit, beau là il ne peut pas se réveiller, il est couché seulement, parce que c'est glacé*

MIA: *Faut laisser ça*

Oudah : *Je ne peux pas laisser ça ! Couette là c'est 45.000, c'est en « watte », c'est pas mousse, sinon même à 25.000 tu peux gagner couette mais c'est « watte », tu connais ce qu'on appelle « watte », touche la matière, tu peux laver à la main comme à la machine. C'est pas les mousses quand tu laves après ça change là, c'est pas ça ! Je vais faire pour toi à 30.000, c'est matin bonheur !*

MIA : *Tu as le rouge ?*

Ouda : *Et çà là ?*

MIA : *Non ! Je veux quelque chose de rouge*

Ouda : *Et ce qui est en haut là ?*

MIA: *Noon ! C'est du rouge sale, je veux un drap avec du fond rouge sang, comme la couleur de la passion, de la St Valentin, rouge comme çà !*

Oudah : *En couette ?*

MIA: *Oui en couette ou drap !*

……. ……

MIA: *Ok pour celui-là, faut ranger les autres. Faut bien dire prix-là.*

Oudah : *J'ai dit 22.000fcfa*

MIA: *Je t'ai dit c'est pas bon, tu es sur ça encore ? hooo Allah, faut diminuer affaire là.*

Oudah : *Vous voulez ça à combien ?*

MIA: *Tu devais envoyer 02 taies non ?*

Oudah : *On vend ça à part, c'est 4.500f les deux (02)*

MIA: *Pourquoi c'est cher comme ça !*

Oudah : *C'est le tissu qui est bien, ce n'est pas cher.*

MIA: *Tissus de taie là quoi ? 02 seulement à 4.500, « oh dab-la ça » envoi les taies d'abord je vais voir, rouge hein !*

…….

MIA: *Oui c'est ça ok ! Faut dire son bon prix-là maintenant*

Oudah *: Et couette là ?*

MIA: *Couette là y a pas rouge et puis y a pas taies ! Faut laisser, je vais prendre drap seulement*

Oudah : *Bon drap, normalement c'est 25.000*

MIA: *non hein, on est quitté dans 25.000 là y a longtemps.*

Oudah : *ma cousine*

MIA: *Y a longtemps, on est déjà quitté dans ça !*

Oudah : *Les taies, au lieu de 4.500 je te fais à 4.000*

MIA: *C'est pas bon, y a pas l'argent, quand je suis en train de te dire y a pas l'argent tu penses que je m'amuse quoi ! Faut laisser le tout à 25.000f ; faut bien parler, camarade.*

Oudah : *Moi j'ai bien parlé c'est toi j'attends, je t'ai fait bon prix… 25.000 pour le drap et puis les 02 taies là ? C'est pas bon !*

MIA: *Si c'est bon ! 25.000 et puis 4.500 faut « bariqua » maintenant*

Oudah : *« bariqua » que je t'ai fait là c'est dépassé même, franchement ! Bon attend hein je vais appeler le boss (son grand frère). Tu veux chawarma ? ALHI envoyé lui deux chawarma.*

MIA: *hum vient il ne reste plus que toi maintenant, il ne reste plus que le boss maintenant.*

GRAND FRERE LIBANAIS : on dit quoi

Oudah : *elle veut le drap là 3 places et puis les 2 taies. J'ai fait 3 places là à 22.000 fcfa et puis…*

GRAND FRERE LIBANAIS : comment 22.000fcfa

Oudah *: « rires » et elle veut 3 places là avec taies là à 25.000fcfa*

GRAND FRERE Oudah : ah Cousine toi tu es grave

MIA: *« rires »*

GRAND FRERE Oudah : mais c'est pas grave comme tu es ma première cliente là faut prendre. Tu as fait je peux pas parler, tu as un beau sourire c'est à cause de ça je t'ai donné, c'est Dubai direct.

MIA: *(rire), huum on va essayer merci.*

GRAND FRERE Oudah : *que DIEU te le rendes au centuple faut parler de 3D à tes cousines hein ! Et y a bon prix pour toi.*

MIA: *J'ai compris merci*

Oudah : *Faut prendre notre carte, c'est carte de fidélité.*

MIA: *Merci*

Transaction commerciale 3

ARTICLE OBJET DE LA TRANSACTION :	Couches et dessous pour bébé.
LIEU :	Treichville marché
HEURE DE LA TRANSACTION :	Entre 11h30mn et 12h15mn
NOM DU VENDEUR :	MAMAN et NICKEL
NOM DE LA CLIENTE :	MIA

Je me trouve au grand marché de Treichville pour l'achat de couches et de dessous « caleçons » pour ma fille. Je me dirige vers le box d'une dame âgée que j'appelle Maman et sa fille Nickel.

MIA: bonjour Maman

MAMAN : *bonjour ma file*

NICKEL : *bonjour ma chérie on dit quoi ?*

MIA: *Ça va on est là. Je veux couches et puis « caleçon »*

MAMAN : *y a CONFY là*

MIA: *non c'est cher, ma fille est vieille maintenant faut donner JOYA*

NICKEL : *elle prend JOYA quelle taille ?*

MIA: *taille 5*

MAMAN *: Faut envoyer « caleçon » là elle va regarder*

NICKEL : *voilà ……*

MIA*: hum ça c'est bon, ça là non !*

NICKEL : *ça tire hein, même les enfants de 5 ans là portent*

MIA: *Hum faut laisser ça, après quand je vais partir avec ça va serrer ses cuisses, elle est grosse oh*

NICKEL : *Noon, ça tire bien même, tu vas revenir même pour payer encore tu vas voir !*

MAMAN : *Couches là tu veux combien de paquets ?*

MIA: *Tu vas me donner paquet là à combien d'abord.*

NICKEL : *Un seul ou bien le colis, le colis là Ya 5 dedans*

MIA: *le paquet de 5, tu me fait à combien ?*

NICKEL :*3.500 le paquet, ça fait 17.500*

MIA*: eeeh c'est pas bon, « a mangni ». Mais « caleçon » là faut trier pourquoi tu déposes tout sur moi*

NICKEL : *Tu vas prendre tout, c'est bon oh*

MIA: *non, y a pas l'argent !*

NICKEL : *Faut prendre lot de 12 là*

MIA: *12 à l'heure-là !! Faut bien dire ton prix, 3.500 est beaucoup. Si tu veux pas me donner faut laisser je vais aller prendre ça au supermarché*

NICKEL : *Toi tu prends çà à combien au supermarché là-bas, faut dire, là bas c'est 3.800 même*

MIA: *15.000 est bon, tu penses pas ?*

NICKEL : *Eh non, pardon, y a pas bénéfice sur couches là oh*

MAMAN : *Tu prends pas l'autre là (CONFY) on a diminué maintenant oh faut prendre ça à 4.000F*

MIA: *Non c'est bon, JOYA est bon !*

NICKEL : *je vais te laisser 17.000 le paquet de 5 ! « Caleçon là faut prendre beaucoup c'est bon, non je veux 10 uniquement !*

MIA: *Non je veux 10 uniquement !*

NICKEL : *Y a d'autres modèles faut prendre les douzaines là*

MIA: *Non ceux-là je les ai déjà*

NICKEL : *Ça fait rien c'est pas même couleur, c'est pour enfant, un enfant peut avoir 12 « caleçons » même modèle mais pas même couleur, ça fait rien.*

MIA: *Non*

…….

MIA: *Je veux ces 10 là, faut dire le prix maintenant*

NICKEL : *il reste 250 tout va faire 5.000*

MIA*: Comment « caleçon seul va faire 5.000 !*

NICKEL : *ceux-là sont à 600f X 3, les autres là à 400 x 7*

MIA: *Non non ! 500X3, et puis ceux c'est « caleçon » faut faire 300X7*

NICKEL : *Je sais c'est « caleçon » mais c'est pas pour 300 là, faut prendre 3 à 1.000F, ça va faire 1.500+2.000+300*

MIA: *Non oooh, c'est quelle affaire ça, pas 3.800, tout doit faire 3.500 !y a pas l'argent !*

NICKEL : *Eeh pardon !*

MIA*: Pardon 3.500 + 17.000 pour les couches ça fait 20.500 tu vois pas que c'est beaucoup.*

NICKEL : *Commerce de maintenant là ya rien dedans c'est parce qu'on est habitué*
MIA: *Comment y a rien dedans ! On peut pas s'assoir à ne rien faire, c'est un peu un peu ça va aller, tout le monde se débrouille oh*
NICKEL : *Faut donner*

Conclusion générale

A travers ces quatre « scènes » nous avons décrit plusieurs aspects de la vie ivoirienne aussi bien traditionnelle (Transhumance, marché) que modernes (management, litige ordinaire),
À savoir comment un conflit est géré dans sur le plan traditionnel, aussi comment les liens sociaux et familiaux interfèrent et prennent la place des relations fonctionnelles sur la place de marché. Enfin dans les scènes modernes, la manière dont les acteurs interagissent.

Cette description empirique fait ressortir plusieurs formes de pratiques qui se construisent et se déconstruisent selon les situations (transhumance, management, litige ordinaire, place de marché). D'une part, on aura les pratiques humoristiques à travers le « kouman » comme les anecdotes, histoires drôles, les proverbes, la distribution de la parole, la comédie, les gestes et les symboles, d'autre part les alliances à parenté, le « djatigiya », les alliances cathartiques, les tests pour voir si l'on peut vous faire confiance.

Dans le chapitre qui va suivre nous allons approfondir l'analyse des micro-pratiques de négociation, en montrant la pertinence d'un certain enracinement traditionnel des pratiques modernes de négociation et discuter les résultats obtenus.

CHAPITRE 5 : ANALYSE COMPAREE DES MICRO-PRATIQUES DE NEGOCIATION

La finalité de cette analyse est de catégoriser les pratiques d'humour verbales et non verbales dans les cas, puis de faire ressortir leur pertinence et par la suite porter un autre regard sur ces pratiques d'humour. Ensuite nous examinerons comment elles se mobilisent dans les micro-pratiques discursives, dans la dynamique de la négociation et en fin nous mettrons en évidence les éléments de contexte (Habitus) observés dans les cas. Cette analyse compare définitivement les micro-pratiques de négociation dans la *Joking Society i*voirienne.

1. TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'HUMOUR : CATEGORISATION EMPRIRIQUE DES PRATIQUES HUMORISTIQUES

Notre codage textuel a permis de décomposer le « Kouman » dans les cas et de faire ressortir des thématiques que nous avons regroupées en proverbe, conte, plaisanterie et anecdote dans nos cas sur une base empirique. Du fait de leur usage quasi permanant dans les cas et au regard des travaux de Bourdieu sur les Habitus, nous les classons en pratiques. Ainsi nous avons les pratiques humoristiques verbales (PHV) et les pratiques humoristiques non verbales (PHNV).
Le tableau ci-dessous illustre ce que nous considérons comme pratique dans le kouman et les parentés à plaisanterie.

Les éléments	**Définitions**	**Illustrations**	**Pratiques**

Du « Kouman »	Anecdotes, contes, histoires drôles, proverbes, plaisanteries,	*« ALLAH yé en kissi Souhou Botchiman, ALLAH en Soutra… » Ce qui veut dire en français, « seigneur préserve-nous des pets du cadavre ».* « Maintenant on dit de ne plus faire comme dans maquis, là-bas c'est doux mais y a pas hygiène » (rire), pour cela tout le monde doit faire la qualité, Boi bi tu as compris ? »	Humoristiques verbales
Alliances, comportements, les parentés, clans, tribus, ethnies, matrimoniales	djatigiya, cousinage, les parentés, cathartiques, les connivences partagées, les mémoires mythiques, etc.	*«et nôtre fille comment elle va ? Si tu ne fais pas attention, nous allons la reprendre hein » !* *si nous sommes ici (en Côte d'Ivoire), c'est bien grâce à vous. Nous devons rester uni, je reconnais les dégâts et suis prêt à accepter toutes les propositions de mon Papa Zoumana.* *« Chef si moi j'ai mon gouagoussou avec n'bgô matin midi soir (sauce du terroir très appréciée) je fais tout ça pour vous sans problème. Le chef se mit à rire « en lui répondant c'est n'bgô que tu vas manger ici alors que y'a bon bon manger ici » ah on va faire comment ?*	Humoristiques, non verbales

<u>Tableau N°5 : TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'HUMOUR</u>

Du tableau qui précède, nous avons élaboré le tableau qui suit, ainsi nos données ont fait ressortir des pratiques humoristiques verbales et non verbales.

<u>TABLEAU 6</u> : PRATIQUES HUMORISTIQUES

PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES	**PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES**
- Proverbe - Conte - Plaisanterie - Anecdote	- Alliance de parenté - Grimace - Théâtralisation - Connivence partagée

Cette catégorisation des pratiques d'humour verbales et non verbales dans nos cas permet de montrer et d'expliquer comment et pourquoi les acteurs de la négociation s'en servent. Cela

nous amène à répondre à la question de recherche 1 : **« Quelles sont les pratiques d'humour dans la négociation en Côte d'Ivoire » ?**

Utiliser des pratiques d'humour dans une négociation là où ailleurs l'on utiliserait des textes juridiques formelles « sérieuses » obéit à notre sens, à des façons de faire qui peuvent trouver leur explication dans la théorie de l'humour organisationnel.

Ensuite nous dissocions les pratiques humoristiques verbales (PHV) des pratiques humoristiques non verbales (PHNV). Et pour y parvenir, nous avons regardé leurs propriétés empiriques, intrinsèques, grâce aux usages, et leur pertinence en situation dans la *Joking Society* ivoirienne. Comme nous avons pu l'observer :

- Les propriétés ici sont liées à la composition de la parole et à sa mythologie (théorie de la parole, Geneviève Calame Griaule)
- Les fonctions dépendent de l'usage des pratiques au regard de leur impact en situation, sur la négociation.

Au total, nous avons fait ressortir de nos quatre (4) cas, 34 pratiques humoristiques verbales (PHV) dans lesquelles nous n'avons pas observé de régularité sauf dans l'usage de la plaisanterie. Ces pratiques se sont déployées dans des micro-pratiques discursives sur la base des croyances des acteurs (la fraternité, la reconnaissance, les mémoires historiques, les dettes, etc.) et leurs valeurs personnelles (responsabilité, moralité etc.). Elles se sont aussi mobilisées dans la dynamique de la négociation par la manière dont les acteurs s'adressent les uns aux autres, par leurs façons d'argumenter. Pour y arriver nous nous sommes inspirés de l'esprit des travaux de Lionel et Garreau et al,2015 sur les micro-pratiques discursives.

A la suite de nos résultats ces micro-pratiques ont été réinterprétées.

Les cas ont aussi fait ressortir 15 pratiques humoristiques non verbales (PHNV) qui se sont déployées à leur tour dans des pratiques discursives organisationnelles, relationnelles et argumentatives.

Le tableau ci-dessous montre les pratiques humoristiques verbales dans les différents cas.

1.1. PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES

TABLEAU 7 : SYNTHESE DES PRATIQUES D'HUMOUR VERBALES

Pratiques humoristiques Verbales	**CAS**				
	TRANSHUMANCE	LITIGE ORDINAIRE	ENTREPRISE	NEGOCIATION AU MARCHE	TOTAL
Proverbes	**Visible 2**	**Pas visible 0**	**Pas visible0**	**Pas visible0**	**2**
Contes	**Visible 2**	**Pas visible0**	**Pas visible0**	**Pas visible0**	**2**
Plaisanteries	**Assez visibles4**	**Assez visible4**	**Très visibles8**	**Très visibles 12**	**28**
Anecdotes	**Peu visible 1**	**Peu visible1**	**Pas visible0**	**Très visibles0**	**2**
TOTAL	**9**	**5**	**8**	**12**	**34**

Après analyse du tableau ci-dessus, nous notons que la plaisanterie est la pratique humoristique verbale la plus utilisée en situation de négociation dans la *Joking Society*Ivoirienne. A titre d'exemple, un acteur dira en pleine interaction ***«et nôtre fille comment elle va ? Si tu ne fais pas attention, nous allons la reprendre hein »***, ensuite viennent les contes comme on le voit dans cet extrait ***« Avant l'hyène vivait au village, trouvant cette vie faite de partage et de compromis incompatible avec sa vision, il décida alors de retourner en brousse pour y vivre. Les conséquences tout le monde les connaît, l'hyène est un animal solitaire, misérable***, » puis les anecdotes, nous proposons un exemple « ***Avant, il n'y avait pas de frontière physique entre le Nord de la Côte d'Ivoire et le Burkina, nos pères se retrouvaient pour faire du commerce de tous genres et cela dans la paix*** ».

Et enfin les proverbes « ***ALLAH yé en kissi Souhou Botchiman, ALLAH en Soutra… » Ce qui veut dire en français, « seigneur préserve-nous des pets du cadavre »***

Nous relevons par ailleurs que les proverbes sont plus visibles dans la scène traditionnelle.

Ils ne s'utilisent pas dans ces scènes modernes.

Notre analyse montre également les pratiques d'humour non verbales (PHNV).

1.2 PRATIQUES D'HUMOUR NON VERBALES

TABLEAU 8 : SYNTHESE DES PRATIQUES D'HUMOUR NON VERBALES

Pratiques humoristiques Non verbales	CAS				
	TRANSHUMANCE	LITIGE ORDINAIRE	ENTREPRISE	NEGOCIATION AU MARCHE	TOTAL

ALLIANCES DE PARENTE	**Peu visible 1**	**Peu visible 0**	**Pas visible 0**	**Très visible 4**	**5**
THEATRALISATION	**Peu visible 1**	**Peu visible 0**	**Peu visible 1**	**Pas Visible0**	**2**
GRIMACE	**Pas visible 0**	**Peu visible 0**	**Assez visible 2**	**Très visible 6**	**8**
CONNIVENCE PARTAGEE	**Pas visible 0**	**Peu visible 0**	**Peu visible 0**	**Pas visible 0**	**0**
TOTAL	**2**	**0**	**3**	**10**	**15**

Dans cette synthèse nous observons que les alliances de parenté comme on le voit dans cet énoncé « ***Avant, il n'y avait de frontière physique entre le Nord de la Côte d'Ivoire et le Burkina, nos pères se retrouvaient pour faire le commerce de tous genres et cela dans la paix »*** **s**e retrouvent uniquement dans la scène traditionnelle (transhumance).

Quant à la théâtralisation « ***mais, c'est à vous que vous devez poser la question. Voilà plusieurs fois qu'on vient dans ce bureau, on rencontre toujours différentes personnes et sommes toujours en train d'expliquer la même chose. Ou bien parce qu'on est petit ?*** » elle est peu visible dans la scène traditionnelle (transhumance) et dans la scène moderne (entreprise), la grimace assez visible uniquement en entreprise.

Les connivences partagées sont par contre absentes dans tous nos cas.

Nos données ont donc fait ressortir deux typologies de pratique que sont :

Les pratiques d'humour verbales, les pratiques d'humour non verbales qui sont en réalité des pratiques hybrides en ce sens que les PHNV sont le prolongement des PHV.

Ainsi sur la base des éléments de nos analyses et de la General Theory of Verbal Humour (GTVH) de Raskin, 1985 et Attarda, 2001 qui est une approche ethnolinguistique ; et de nos construits ci-dessus, nous proposons notre définition des pratiques d'humour.

REINTERPRETATION

Les catégories ci-dessous définies ont été construites à partir de l'analyse de nos données.

- PROVERBE

Un proverbe est une pratique d'humour verbale qui s'appuie sur les croyances et les valeurs personnelles des individus mises en lumière dans la moralisation pour fluidifier les interactions.

- CONTE

Un conte est une pratique humoristique verbale qui apporte un plus en s'accaparant les valeurs personnelles encastrées dans l'ironie et la moralisation.

- PLAISANTERIE

La plaisanterie est une pratique d'humour verbale contextuelle qui apporte un plus en s'appuyant sur les valeurs personnelles de l'initiateur mais aussi des récepteurs grâce à l'ironie, l'argumentation dans le but de fluidifier les relations.

- ANECDOTE

L'anecdote est une pratique d'humour qui apporte un plus par la moralisation et la contextualisation

- ALLIANCE DE PARENTE

L'alliance de parenté est une pratique d'humour mixte qui organise grâce aux rappels des faits, des mythes, des dettes antérieures, aux croyances antérieures.

- THEATRALISATION

C'est une pratique d'humour mixte qui argumente par les gestes en se fondant sur les valeurs personnelles et les croyances des acteurs.

- GRIMACE

C'est une pratique humoristique mixte qui se sert de la neutralisation comme argument.

- LES CONNIVENCES PARTAGEES

Moins visibles dans nos cas, elles peuvent être définies comme le résultat de toutes les pratiques.

En définitive dans nos quatre cas ; transhumance, litige ordinaire, entreprise et de négociation au marché, l'on remarque :

1) Dans la transhumance, il a été fait usage aussi bien
des proverbes, des contes, des plaisanteries que des anecdotes.

Toutes les 4 pratiques humoristiques verbales ont été utilisées dans le cas de la transhumance.

2) Dans le litige ordinaire, il a été fait usage uniquement de la plaisanterie et de l'anecdote

Les proverbes et contes n'ont pas été utilisés dans le cas de ce litige ordinaire.

3) Dans le cas de l'entreprise, il a été fait usage uniquement de la plaisanterie

Les proverbes, les contes, les anecdotes n'ont pas été utilisées dans le cas de l'entreprise.

4) Dans le cas de la négociation au marché, il a été fait usage uniquement de la plaisanterie

Ici encore les proverbes, les contes et les anecdotes n'ont pas été utilisés.

En conclusion, seule la plaisanterie est utilisée et visible concomitamment dans les 4 cas avec 28 points sur un total général de 34 et aussi avec une très bonne visibilité dans chacun des cas.
Les proverbes et contes ne sont utilisés et ne sont visibles que dans la transhumance.
L'anecdote est utilisée une seule fois dans le cas du litige ordinaire.
L'on note aussi dans les pratiques humoristiques non verbales (PHNV) que :
1) Dans la transhumance, il a été fait usage d'alliance à parenté de type comportementale, de théâtralisation et de grimace. Seules ces deux pratiques ont été utilisées dans le cas de la transhumance de bétail.
2) Dans le litige ordinaire, il n'a pas été fait usage de pratique humoristique non verbale
3) Dans le cas de l'entreprise, il a été fait usage, de théâtralisation et de grimace.
Les alliances de type comportemental et les connivences n'ont pas été utilisées dans le cas de l'entreprise.
4) Dans le cas de la négociation au marché, il a été fait usage d'alliance à parenté de type comportementale et de grimace.
La théâtralisation et les connivences partagées n'ont pas été utilisées dans cette scène.
En conclusion aucune de ces pratiques n'est utilisée et visible dans les 4 cas de manière régulière, comme c'est le cas de la plaisanterie dans les pratiques verbales.

2. PRATIQUES D'HUMOUR A L'IVOIRIENNE ET NEGOCIATION

2.1 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES (PHV) DANS LES « MISES EN SENS » MICRO-PRATIQUE

Nous avons estimé intéressant de nous servir des micro-pratiques discursives ou encore facteurs d'influence sur la base des travaux de Lionel Garreau et al, 2015 afin de montrer le sens que pourrait prendre les pratiques d'humour en situation dans nos cas. Ainsi le sens peut prendre des formes variées selon l'intention inavouée ou avouée des acteurs en interaction.

Rappel de définition[72] des micro-pratiques observées dans nos cas

[72] selon les travaux antérieurs de Lionel Garreau et al,2015

Micro-pratiques :	Définitions :(trouve un sens dans)/mise en sens/facteurs d'influence
Axées sur les Valeurs	Responsabilité, moralisation, histoire, ironie, contexte
Axées sur l'Organisation	Organisation
Axées sur le Relationnel	Émotion, contexte, histoire, ironie
Axées sur l'Argumentation	Complexification, contextualisation, neutralisation, rationalisation, rationalisation et Ironie

Sur la base de ces catégories, nous avons d'abord fait ressortir les mises en sens dans chaque cas et ensuite expliquer les formes qu'elles ont prises, et finalement réinterpréter ses micro-pratiques sur la base de nos résultats.

Tableau 9 : Identification des micro-pratiques en fonction de nos cas

Éléments	Nombre de Mise-en-sens utilisée	Pratiques discursives induites (valeur, organisation, relation, argument)
Transhumance	23	4
Entreprise	25	4
Litige ordinaire	25	4
Négociation au Marché	48	2

Ce tableau montre, qu'aussi bien sur une scène traditionnelle que sur une scène moderne, l'on retrouve dans nos quatre cas les micro-pratiques discursives. Elles sont les mêmes et résistent au temps malgré la mutation des identités (cas négociation au marché et litige ordinaire).

Nous avons identifié pour la scène de transhumance,23 mises en sens de micro-pratiques utilisées par les acteurs lors de leurs interactions. Ces Micro-pratiques s'inscrivent dans quatre pratiques discursives que sont les pratiques axées sur les valeurs, l'organisation, le relationnel et l'argumentation.

Au niveau de la scène de management, nous avons relevé 25 mises en sens de micro-pratiques qui s'inscrivent également dans les quatre pratiques discursives initialement identifiées. Enfin, dans la scène « litige ordinaire » nous avons observé 25 mises en sens de micro-pratiques encastrées dans les mêmes quatre pratiques discursives.

Les acteurs combinent malicieusement toutes ces pratiques discursives dans les pratiques d'humour au cours de la négociation.

Au niveau de la scène de la négociation au marché, nous avons observé 48 micro-pratiques et 2 pratiques discursives.

Nos cas ont montré que l'émotion et l'argumentation sont les seules formes de mises en sens, que l'on retrouve dans toutes les interactions.

Tableau 10 : Tableau de fonds et de forme des micro-pratiques discursives

Fonds :	Forme :
Émotion (ethos)	Argumentation (logos)

Enfin, le tableau qui suit a été construit avec le matériel ci-dessus (Pratique d'humour et micro-pratique)

TABLEAU 11 : PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES

MISES EN SENS		**PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES**				
		PROVERBE	**CONTE**	**PLAISANTERIE**	**ANECDOTE**	**TOTAL**
MICRO-PRATIQUES AXEES SUR LES VALEURS	Responsabilité propre	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
	Responsabilité d'autrui	Pas visible 0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
	Moralisation	Visible 2	Visible 2	Pas visible	Très peu visible1	5
	Ironie	Pas visible 0	Pas visbile0	Tres peu Visible 1	Pas visible	1
	Rappel des faits	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0

PRATIQUES AXEES SUR L'ORGANISATION	Organisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
PRATIQUES AXEES SUR LE RELATIONNEL	Émotionnel	Pas visible0	Pas visible0	Peu visible 2	Pas visible	2
	Ironie	Pas visible0	Pas visible0	Très visible 16	Pas visible	16
PRATIQUES AXEES SUR L'ARGUMENTATION	Neutralisation	Pas visible0	Pas visible0	Très visible7	Pas visible	7
	Complexification	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
	Rationalisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
	Contextualisation	Pas visible0	Pas visible0	Peu visible2	Tres peu visible1	3
	Dé contextualisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
	Ironie	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible	Pas visible	0
	TOTAL	**2**	**2**	**28**	**2**	**34**

Lorsque ces pratiques humoristiques verbales se déploient dans les micro-pratiques discursives, elles sont axées sur les valeurs que défendent les acteurs comme la moralisation, et apportent un plus à la négociation, favorisant ainsi les pratiques relationnelles et argumentatives.

Les proverbes, contes et anecdotes « Avant l'hyène vivait au village, trouvant cette vie faite de partage et de compromis incompatible avec sa vision, il décida alors de retourner en brousse pour y vivre. Les conséquences tout le monde les connaît, l'hyène est un animal solitaire, misérable » d'un coup tout le monde se mit à rire. » permettent de mettre en lumière les valeurs défendues par les acteurs lors de la négociation et se sont ces valeurs propres et collectives qui moralisent les autres acteurs.

La plaisanterie « et nôtre fille comment elle va ? Si tu ne fais pas attention, nous allons la reprendre hein » ! quant à elle, se sert du relationnel, de l'émotionnel, de la neutralisation et de la contextualisation en ironisant.

De ce qui précède, toutes les pratiques humoristiques verbales mobilisées dans les micro-pratiques ci-dessus permettent aux acteurs de la négociation d'interagir, d'influencer les positions des uns et des autres. Selon nos données, deux d'entre elles nous semblent avoir un impact réel sur la négociation car elles conduisent à des décisions opérationnelles, stratégiques et à des réactions.

Ces micro-pratiques sont des mises en sens de fonds et de formes relatives aux sujets abordés pendant la négociation.

Dans les différentes scènes, de transhumance, entreprise, litige ordinaire, et négociation au marché, décrites plus haut, ces pratiques humoristiques sont mobilisées dans les micro-pratiques discursives en fonction des difficultés et du contexte. Les acteurs se sont appuyés sur leurs propres valeurs que sont la fraternité, la solidarité, la responsabilité collective, la tolérance, le pardon et l'intégration ; ensuite sur la façon de s'adresser les uns aux autres pour faire germer la compréhension grâce à l'argumentation, mais aussi les connivences partagées existantes, les mémoires mythiques, les comportements au cours des échanges pour faire basculer la négociation et les interactions sur le terrain de la morale, de la construction des relations déconstruites, de la solidarité, de la cohésion du groupe, de la parenté et enfin de la légitimation ou de la de-légitimation des positions et propositions.

Mieux la narrativisation bien articulée de certains acteurs a permis de légitimer le « kouman », le langage, le discours en des périodes données pour influencer les autres acteurs grâce à la neutralisation.

La neutralisation a entrainé par moment, la sympathie de part et d'autre et cela par la nécessité de vivre en paix, en harmonie, en un mot, de bien vivre ensemble.

Aussi, lorsqu'on décrypte le « Kouman », l'on se rend compte que nos valeurs et croyances y sont encastrées, permettant ainsi d'influencer ces mêmes valeurs, nos considérations relationnelles, de nous entre-connaître, de légitimer, délégitimer les uns et les autres.

Si le « Kouman » agit ainsi c'est parce qu'il renferme une « force » que la mise en sens tactique, et l'analyse discursive ont permis de décrypter en partie. Ces forces sont entre autres, la neutralisation, l'organisation, le rappel de faits, la complexification ou la dé complexification, etc. Aussi il existe d'autres formes de « Kouman » que sont le « Kouman » d'adoration (les incantations), le kouman sacré (Bénédictions, Coran, Bible, Thora, Évangile), » le Kouman » du griot (fassah-lâh)[73], et bien d'autres, que seuls des gens doués d'intelligence, initiés sont capables d'appréhender dans toutes ses dimensions. Mais nous ne traitons pas de ces spécificités dans cette recherche, ainsi une négociation sans le « kouman » est sans éléments d'influences, et ne prend pas en compte nos valeurs personnelles, nos croyances, nos considérations relationnelles et par conséquent est une parole vide, une parole de face comme le pense les Dogons.

Enfin, grâce aux pratiques d'humour verbales et à leur mobilisation dans les micro-pratiques observées dans la négociation dans nos différentes scènes, nous pouvons capter les stratégies, les moyens mises en œuvre et les objectifs des acteurs, des médiateurs de la négociation.

[73] Arbre généalogique, code que seule les familles concernées peuvent déchiffrer

A présent intéressons-nous à leur propriété dans la négociation.

Propriétés des pratiques humoristiques verbales mobilisées dans les micro-pratiques

Dans nos cas les pratiques humoristiques verbales mobilisées dans les micro-pratiques organisent et argumentent essentiellement. En témoigne le tableau N°10 ci-dessus.

De ce qui précède l'on peut dire que les proverbes, les contes, la plaisanterie, les alliances de parenté, les anecdotes, les grimaces, les connivences partagées renferment des fonctions qui moralisent, ironisent, créent l'émotion, neutralisent et de-complexifient selon plusieurs paramètres à savoir la situation, la finalité des interactions, et l'angle sur lequel est axé la micro-pratique.

De ce qui précède et en prenant pour point de départ la *Joking Society* ivoirienne, nous réinterprétons les micro-pratiques discursives comme suit :

- Les micro-pratiques discursives axées sur les valeurs personnelles trouvent du sens dans la fraternité, la solidarité, la responsabilité collective, la tolérance et l'intégration.
- Les micro-pratiques discursives axées sur l'organisation, trouve du sens dans la manière de s'adresser à l'autre et aussi dans les différentes étapes de la négociation.
- Les micro-pratiques discursives axées sur le relationnel trouve du sens dans les mémoires mythiques, historiques, les croyances antérieures, les dettes, la parenté, les clans, les tribus, les ethnies, les classes d'âge, le contexte, etc.
- Les micro-pratiques discursives axées sur l'argumentation trouvent du sens dans le décodage du métalangage, dans la manière de s'adresser à l'autre.

2.2 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES (PHV) DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION

Intéressons-nous à présent à la mobilisation des pratiques humoristiques verbales dans la dynamique de la négociation.

En prenant comme point de départ la théorie générale de la négociation à savoir que la négociation est faite de blocage, d'impasse et de déblocage, nous nous rendons compte que les pratiques humoristiques verbales sont visibles dans toutes les phases de la négociation dans la *Joking Society*Ivoirienne.

La plaisanterie avec 28 pratiques semble est présente à tous les stades de la dynamique de la négociation. Le tableau qui suit récapitule cette mobilisation

<u>TABLEAU 12</u> : MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION

DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION	PRATIQUES HUMORISTQUES VERBALES				
	PROVERBE	CONTE	PLAISANTERIE	ANECDOTE	TOTAL
BLOCAGE	**Peu visible1**	**Peu visible1**	**Très visible 19**	**Peu visible2**	**23**
IMPASSE	**Peu visible1**	**Peu visible1**	**Assez visible 4**	**Pas visible0**	**6**
DEBLOCAGE	**Pas visible0**	**Pas visible0**	**Assez visible 5**	**Pas visible 0**	**5**
TOTAL	**2**	**2**	**28**	**2**	**34**

Les pratiques d'humour verbales mobilisées dans la dynamique de la négociation ont permis de montrer que :

1) il a été fait usage de proverbe une fois lors de blocage ensuite une fois lors d'impasse. Nous n'avons pas observé son usage lors de déblocage.

2) il a été fait usage de conte une fois lors de blocage, une fois lors d'impasse.

Lors de déblocage nous n'avons pas observé son usage par les acteurs ;

3) il a été fait usage de plaisanterie 13 fois lors de blocage ,4 fois lors d'impasse.

Et enfin 4 fois, lors de déblocage. La plaisanterie a été utilisée dans toutes les situations.

4) il a été fait usage d'anecdote 2 fois lors de blocage.

En conclusion, seule la plaisanterie est utilisée dans les 3 situations de négociation avec 22 points dans chacun des cas. Les proverbes et contes ne sont utilisés que pour débloquer et seulement lors d'impasse.

L'anecdote est utilisée une seule fois lors de blocage.

L'on note aussi que lorsque, les pratiques humoristiques verbales sont mobilisées dans les micro-pratiques discursives, Celles-ci encadrent ces effets sur les acteurs de la négociation par la neutralisation, la morale, les croyances antérieures, les dettes antérieures, la solidarité, la fraternité, etc.

Les proverbes, contes et anecdotes permettent uniquement de débloquer les situations en passant par la morale, les valeurs personnelles de solidarité « *ALLAH yé en kissi Souhou Botchiman, ALLAH en Soutra… » Ce qui veut dire en français, « seigneur préserve-nous des pets du cadavre* », de fraternité et matrimoniale « *j'ai votre fille et nous sommes des alliés et cette alliance ne date pas de maintenant. Ceux qui ont scellé cette alliance ne sont plus, les premiers animaux de Ladio proviennent de notre héritage. Qu'est-ce que je peux exiger d'autre,*

nous sommes des frères. » Le silence envahit l'assemblée», puis la responsabilité collective « *En nougou sigui là yanh, A lôugou lé kôsson. Kélè magni, missi ou ka baranika mikèh en macé Engné bè kèlémam, ayé sabari, barami kèla ni en biè ta lô » pour dire si nous sommes ici (en Côte d'Ivoire), c'est bien grâce à vous. Nous devons rester unis, je reconnais les dégâts et suis prêt à accepter toutes les propositions de mon Papa Zoumana. Je demande pardon, le travail de Zoumana est aussi le mien*».

La plaisanterie se retrouve dans toutes les pratiques humoristiques verbales non seulement pour débloquer des situations mais aussi pour communiquer en situation de déblocage.

Les proverbes, contes et anecdotes permettent uniquement de débloquer les situations en passant par la morale « *y a pas petite querelle* », la manière de s'adresser à l'autre « *se déchausser* », les mémoires historiques « *Avant, il n'y avait pas de frontière physique entre le Nord de la Côte d'Ivoire et le Burkina Faso, nos pères se retrouvaient pour faire du commerce de tous genres et cela dans la paix. Moi-même mon frère est douanier au mali, il vient ici quand nous avons des réunions de famille*», la cohésion du groupe « *Nous devons rester unis*».

2.3 RELATIONS MISES EN SENS ET DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION : PRATIQUES HUMOURISTIQUES VERBALES(PHV)

Le tableau ci-dessous a été obtenu en croissant les informations du tableau de mobilisation des pratiques humoristiques verbales dans les micro-pratiques avec celui relatif à la mobilisation des pratiques humoristiques verbales dans la dynamique de la négociation.

Tableau 13 : Tableau des mises en sens dans la dynamique de la négociation.

MISES EN SENS (MICRO PRATIQUES)		DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION						
			Blocage		**Déblocage**		**Impasse**	TOTAL
		PHV	Détail	PHV	Détail	PHV	Détail	PHV
MICRO-PRATIQUES AXEES SUR LES VALEURS	Responsabilité propre							0
	Responsabilité d'autrui							0
	Moralisation	3	1 Proverbe/ 1 conte/ 1 anecdote	0		2	1 proverbe / 1 conte	5

	Ironie	1	1 plaisanterie					1
MICRO-PRATIQUES AXEES SUR L'ORGANISATIONNELLE	Rappel des faits	0				0		0
	Organisation	0				0		0
MICRO-PRATIQUES AXEES SUR RELATIONNEL	Émotionnel	2	2 plaisanteries					2
	Ironie	16PHV	16 plaisanteries					16
MICRO-PRATIQUES AXEES SUR L'ARGUMENTATION	Neutralisation					7	7 Plaisanteries	7
	Complexification							0
	Rationalisation							0
	Contextualisation	1	1 Anecdote	2	2 Plaisanteries			3
	Dé contextualisation							0
	Ironie							0
	TOTAL	**23**		**2**		**9**		**34**

NB : PHV = PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES

Lorsqu'on croise les micro-pratiques discursives et la dynamique de la négociation, il en ressort 34 pratiques humoristiques verbales visibles dans les blocages (23), les déblocages (2) et dans les impasses (9).

Ces pratiques humoristiques verbales se servent des micro-pratiques (6) axées sur les valeurs personnelles des acteurs, aussi sur les micro-pratiques axées sur le relationnel (16) et enfin sur les micro-pratiques axées sur l'argumentation(3).

- Les micro-pratiques axées sur les valeurs personnelles, s'expriment à travers des proverbes, des contes, des anecdotes, des plaisanteries dont les contenus renferment des fonctions de moralisation, d'ironie dans les phases de blocage et d'impasse.
- Lorsqu'il est fait usage de micro-pratique axées sur le relationnel, les acteurs utilisent abondamment la plaisanterie, mais cette plaisanterie puisqu'elle est orientée « relation », s'appuie sur l'émotion, l'ironie et le contexte pour rapprocher les points de vue dans les phases de blocages.
- Pour ce qui est des Micro-pratiques axées sur l'argumentation, elles s'expriment à travers les anecdotes en situation de blocage et les plaisanteries pour débloquer la situation, lorsqu'il y a impasse. Aussi en situation d'impasse et pour débloquer la

situation, les acteurs se servent d'anecdote et de plaisanterie spécifiques qui renferment des fonctions neutralisantes.

Comme on le voit dans ce travail, les pratiques humoristiques verbales ne sont efficaces que lorsque les acteurs se servent de micro-pratiques discursives adaptées qui créent du sens pour les acteurs en interaction. Par conséquent si nous restons collés à l'esprit des travaux de Lionel Garreau et al 2015, Elles servent de moyen de rappel, d'outils d'organisation, de projection et d'instrument de communication qui gomment les asymétriques d'information selon les cas dans une approche universaliste.

Mais ce travail montre aussi que les micro-pratiques discursives d'un point de vue anthropologique sont des pratiques contextualisées, et donc dans la *Joking Society*Ivoirienne, les micro-pratiques discursives axées sur les valeurs personnelles trouvent aussi du sens dans les croyances antérieures, les dettes antérieures, la fraternité, la moralisation, la responsabilité collective « le travail de zoumana est aussi le mien».

Quant aux micro- pratiques axées sur le relationnel, elles trouvent du sens dans la cohésion du groupe, le pardon, la parenté, l'ethnie, les classes d'âge, les alliances et enfin les mémoires mythiques.

Pour ce qui est des micro-pratiques axées sur l'argumentation, elles ont du sens dans le métalangage, dans le « kouman ».

Sur la base de ce qui précède, le modèle de Lionel Garreau et al est un modèle universaliste qui sert de base au modèle anthropologique qui se dessine dans ce travail.

2.4 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES (PHNV) DANS LES MISES EN SENS (MICRO-PRATIQUES)

Nous ne reviendrons pas sur les raisons de notre choix des micro-pratiques puisque nous les avons déjà évoqués dans la sous partie mobilisation des pratiques humoristiques verbales, dans les micro-pratiques. Toutefois nous adoptons la façon de procéder afin de construire le tableau ci-après.

TABLEAU 14- Mobilisation des pratiques humoristiques non verbales (PHNV) dans les mises en sens (Micro pratiques)

MISES EN SENS		PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES				
		ALLIANCES DE PARENTE	THEATRALISATION	GRIMACE	CONNIVENCE PARTAGEE	TOTAL
	Responsabilité propre	Pas visible0	Pas visible 0	Pas visible0	Pas visible 0	0

MICRO-PRATIQUE AXEESUR LES VALEURS	Responsabilité d'autrui	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible 0	0
	Moralisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible 0	0
	Ironie	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	0
MICRO-PRATIQUE AXEE SUR L'ORGANISATION	Rappel des faits	Peu visible1	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	1
	Organisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	0
MICRO-PRATIQUE AXEE SUR LE RELATIONNEL	Émotionnel	Pas visible4	Pas visible0	Très visible4	Pas visible0	8
	Ironie	Pas visible0	Pas visible0	Peu visible2	Pas visible0	2
MICRO-PRATIQUE AXEE SUR L'ARGUMENTION	Neutralisation	Pas visible0	Pas visible0	Visible1	Pas visible0	1
	Complexification	Pas visible0	Peu visible2	Peu visible0	Pas visible0	2
	Rationalisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible1	Pas visible0	1
	Contextualisation	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	0
	Dé contextualisation	Pas Visible0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	0
	Ironie	Pas visible 0	Pas visible0	Pas visible0	Pas visible0	0
	TOTAL	**5**	**2**	**8**	**0**	**15**

Les pratiques humoristiques non verbales sont mobilisées dans les micro-pratiques discursives, en fonction des difficultés, de l'évolution de la situation et du contexte.

Les acteurs se sont appuyés par moment sur les alliances de parenté comportementale pour organiser grâce aux rappels des faits et aussi renforcer les relations en agissant sur l'émotion.

Aussi, il a été fait usage de théâtralisation comme argument pour complexifier la situation « Zoumana refuse de venir à la table de négociation ». L'on observe aussi que les grimaces sont visibles dans le renforcement des relations et sert aussi comme argument pour neutraliser et rationaliser les échanges.

Aussi, lorsqu'on décrypte le « Comportement, la manière de faire des acteurs »,l'on se rend compte qu'il permet d'influencer les relations, de complexifier la situation mais aussi de neutraliser et de rationaliser les velléités des acteurs de la négociation.

Les gestes agissent ainsi parce qu'ils sont le prolongement de la pensée, de la parole.

Enfin grâce aux pratiques d'humour non verbales et à leur mobilisation dans les micro-pratiques observées dans la négociation dans nos différentes scènes, nous pouvons également capter les stratégies, les moyens mis en œuvre et les objectifs des acteurs, des médiateurs de la négociation comme c'est le cas des pratiques humoristiques verbales.

<u>Propriétés des pratiques humoristiques non verbales mobilisées dans les micro-pratiques</u>

Dans nos cas, les pratiques humoristiques non verbales mobilisées dans les micro-pratiques opérationnalisent la parole, c'est à dire l'on joint à la parole l'acte. Et surtout favorisent des pratiques relationnelles, organisent, neutralisent et rationalisent, en témoigne le tableau N°13 ci-dessus.

- Les micro-pratiques axées sur les valeurs personnelles ne s'expriment pas dans les alliances à parenté comportementales, la théâtralisation, les grimaces ; non pas parce qu'elles n'existent pas mais la catégorisation universelle ne permet pas de capter ses valeurs personnelles car elles ne semblent pas adaptées ici.
- Les micro-pratiques axées sur l'organisation, se servent des alliances de parenté comportementale grâce au rappel des faits uniquement.
- Les micro-pratiques axées sur le relationnel s'expriment à partir des alliances à parenté comportementales, des grimaces, et les connivences partagées en se servant de l'émotion suscitée et les rites d'harmonisation.
- Les micro-pratiques axées sur l'argumentation s'expriment dans la théâtralisation, les grimaces en fonction de la situation pour complexifier, neutraliser et rationaliser les débats.

En définitive, l'on peut dire que la théâtralisation, les alliances de parenté, les grimaces, renferment des fonctions qui neutralisent, ironisent, argumentent, créent l'émotion, neutralisent et complexifient selon plusieurs paramètres à savoir la situation, la finalité des interactions.

La mobilisation des pratiques humoristiques non verbales, dans les mises-en-sens montrent également que l'on pourrait rajouter à la liste des micro-pratiques, les micro-pratiques axées sur les gestes. Ces gestes prennent du sens dans le comportement des acteurs, les postures, les répétitions, le refus, les habitudes, etc.

2.5 Mobilisation des pratiques humoristiques non verbales (PHNV) dans la dynamique de la négociation

Tableau 15 : Mobilisation des pratiques humoristiques non verbales (PHNV) dans la dynamique de la négociation

DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION	PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES				
	ALLIANCES DE PARENTE	THEATRALISATION	GRIMACE	CONNIVENCE PARTAGEE	TOTAL
BLOCAGE	**Très visible 5**	**Peu visible 1**	**Très visible 5**	**Pas visible 0**	**11**

IMPASSE	**Pas visible 0**	**Peu visible 1**	**Peu visible 0**	**Pas visible 0**	**1**
DEBLOCAGE	**Pas visible 0**	**Pas visible 0**	**Assez visible3**	**Pas visible 0**	**3**
TOTAL	**5**	**2**	**8**	**0**	**15**

Conclusion : Les pratiques d'humour non verbales mixtes ont permis de montrer que dans la dynamique de la négociation :

1) il a été fait usage d'alliance de parenté de type comportementale,5 fois lors de blocage, pas lors d'impasse et des déblocages.

2) il a été fait usage de théâtralisation, seulement une seule fois lors de blocage et d'impasse. Elle n'a pas été utilisée lors de déblocage.

3) il a été fait usage de grimace deux fois lors de déblocage, que nous n'avons pas observé lors de blocage et d'impasse.

4) il n'a pas été fait usage de connivence partagée lors de la négociation.

2.6 RELATION ENTRE MISE-EN-SENS ET DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION SUR LA BASE DES (PHNV)

Le tableau qui suit, a été construit à partir des informations du tableau de mobilisation des pratiques humoristiques non verbales dans les micro-pratiques discursives, avec celui relatif à la mobilisation des pratiques humoristiques non verbales dans la dynamique de la négociation.

Tableau 16 : Relation entre mise en sens et dynamique de la négociation sur la base des (PHNV)

MISES EN SENS (MICRO-PRATIQUES)		DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION						
		Blocage		Déblocage		Impasse		TOTAL
		PHNV	Détail	PHNV	Détail	PHNV	Détail	PHNV
MICRO-PRATIQUES AXEES SURLES VALEURS	Responsabilité propre							0
	Responsabilité d'autrui							0
	Moralisation							0
	Ironie							0
MICRO-PRATIQUES AXEE SUR L'ORGANISATION	Rappel des faits	1PHNV	1 Alliance de parenté					1PHNV
	Organisation							

MCRO-PRATIQUES AXEES SUR LE RELATIONNEL	Émotionnel	6 PHNV	4 Alliance de parenté/ 2 grimace	2 PHNV	2 grimaces			8PHNV
	Ironie	2 PHNV	2 grimaces					2PHNV
MICRO-PRATIQUES AXEES SUR L'ARGUMENTATION	Neutralisation	1 PHNV	1 grimace					1PHNV
	Complexification	1PHNV	1 Théâtralisation			1 PHNV	1 Théâtralisation	2 PHNV
	Rationalisation			1 PHNV	1 grimace			1PHNV
	Contextualisation							
	Dé contextualisation							
	Ironie							
	TOTAL	**11** PHNV		**3** PHNV		**1 PHNV**		15PHNV

Le croisement des micro-pratiques discursives avec la dynamique de la négociation fait ressortir 15 pratiques humoristiques non verbales comme suit, 11 dans les blocages, 3 dans les déblocages et une seule dans les impasses.

- Les micro-pratiques axées sur les valeurs personnelles ne permettent pas l'émergence de pratiques humoristiques non verbales
- Les micro-pratiques axées sur l'organisation se servent des rappels des faits pour faire apparaître des pratiques d'humour non verbales de types des alliances à parenté, de type comportementale qui correspondent à d' autres façons de s'adresser aux autres par la danse, les postures, etc.
- Pour ce qui est des micro-pratiques axées sur le relationnel elles s'appuient sur l'émotionnel et l'ironie pour faire ressortir en phase de blocage huit pratiques humoristiques non verbales que sont les grimaces, la théâtralisation, et enfin 2 pratiques humoristiques non verbales dans le déblocage que sont les grimaces exclusivement.
- Enfin les micro-pratiques axées sur l'argumentation se servent de la neutralisation et de complexification pour mettre en évidence en phase de blocage une pratique humoristique non verbale grimacée. Certains acteurs vont aussi se servir des micro-pratiques axées sur l'argument pour complexifier la négociation par la théâtralisation.

Nous retenons que les pratiques humoristiques non verbales n'agissent que faiblement sur la dynamique de la négociation sur la base de la catégorisation issues des travaux de Lionel

Garreau et al, 2015. Elles accompagnent les pratiques humoristiques verbales dans des cas bien spécifiques comme la transhumance de bétail, et souvent en entreprise.

Les acteurs en interaction se servent de ces pratiques humoristiques non verbales contrairement aux pratiques humoristiques verbales sous forme de théâtralisation, de grimace, d'alliances de parenté, que lorsqu'elles ont des fonctions de complexification, de rappels de faits, d'émotion, et de neutralisation pour se sortir de situation.
Les alliances de parenté ici de type comportemental permettent uniquement de débloquer les situations en passant par des rappels de faits.
La théâtralisation quant à elle permet elle aussi de débloquer uniquement des situations mais en passant cette fois ci par l'argumentation dans la complexification.
Les grimaces s'utilisent dans le déblocage. Le plus instructif, dans ces données, c'est qu'elle met non seulement en exergue les stratégies discursives des acteurs mais aussi leur savoir et manière de faire.

Conclusion

Les pratiques d'humour verbales et non verbales sont des moyens de rappel, des outils de communication et des sources d'information **parce que,** les acteurs trouvent dans ces pratiques d'humour le moyen d'informer, d'apporter des éclairages, de sensibiliser. Lorsque l'on suit de près les échanges entre les belligérants de la transhumance, au moment de blocage l'un des acteurs prend la parole pour rappeler la nécessité de bien vivre ensemble à travers les proverbes ***« ALLAH yé en kissi Souhou Botchiman, ALLAH en Soutra… » Ce qui veut dire en français, « seigneur préserve-nous des pets du cadavre »*** et des illustrations par des contes et anecdotes. Cette façon de faire met l'accent dans le contexte de la *Joking Society*Ivoirienne grâce aux micro-pratiques axées sur les valeurs personnelles et collectives que sont la fraternité, la paix, la solidarité, l'unité etc.
Aussi, nous observons dans le cas du management classique que le lien social cimenté par le contexte a favorisé des connivences partagées, engendrant ainsi l'efficacité collective du groupe. Lors des interactions dans ce milieu « exotique » qu'est l'offshore, cette efficacité collective trouve son fondement ici dans la « plaisanterie ». **« Chef, si moi j'ai mon « gouagouassou avec n'bgô » matin, midi, soir (sauce du terroir très appréciée) je fais tout ça pour vous sans problème. Le chef se mit à rire en lui répondant « c'est n'bgô que tu vas manger ici alors que y'a bon mangée ici » ».** Nous observons ici des micro-pratiques

axees sur l'organisation que fluidifient les interactions entre les salariés en mettant en évidence la manière de s'adresser à l'autre aide sa compréhension.

L'on pourrait alors se demander si ces liens n'existaient pas, comment ces professionnels auraient-ils réagi ? C'est en cela que réside tout l'intérêt de ce travail car le rappel par la plaisanterie de l'Atoudjiré qui veut dire qu' « il y a quelque chose entre nous », vient alors rafraichir les mémoires sur la nécessité de coopérer, de bien vivre ensemble. Ce « quelque chose » entre nous peut s'apparenter à de la dette, à de la reconnaissance.

Comme on le voit, les pratiques d'humour renferment ces informations utiles par moment pour faire avancer les choses, fluidifier les interactions.

Le rappel devient alors une connaissance, un moyen pour qui sait l'utiliser.

Pour aller plus loin dans notre analyse, nos données ont permis de mettre en exergue l'importance de la communication verbale et non verbale parce que justement les informations à destination de l'autre une fois véhiculées, aident à débloquer des situations, à préciser une pensée pour éviter les quiproquos.

Pour cela il faut connaître ici les substituts de cette communication et savoir s'en servir. D'où les techniques de narration, le métalangage dans lesquels excellent les acteurs ivoiriens pour faire passer une idée, un code etc.

« Ahiiii ! Tu n'es pas là-bas ou quoi ?

Le rappel, la communication, la détention de l'information sont dans ce contexte et dans nos cas, des connaissances pour inverser les asymétries.

Ensuite avec nos données, nous croisons les cas avec nos pratiques d'humour identifiées. Cela nous aide à ressortir la visibilité des pratiques humoristiques ainsi que leur pertinence, et l'usage de ces pratiques en fonction des situations.

Dans le cas de la transhumance du bétail, au cours de toutes nos scènes et dans les thématiques nous avons fait ressortir 10 pratiques verbales.

Ce croisement a permis de savoir que les pratiques d'humour sont préméditées dans la Joking Society. Elles ne sont pas neutres. Sur 17 pratiques, 8 ont servi à clarifier, 3 à tester. À titre d'exemple, l'un des acteurs refuse de revenir à la table de discussion, ou quand le vendeur pose des questions sur « la santé » des membres de la famille de la cliente, cela est pré- médité, il cherche à tester la volonté de cette dernière d'aller plus loin ou non afin de bien ajuster son offre. Aussi, lors des négociations dans le litige ordinaire, il va survenir des blocages et pour **rattraper des situations et** sortir de l'impasse, l'un des acteurs va s'appuyer sur les alliances de parenté pour aider à fluidifier les interactions et donc débloquer la négociation.

Parfois ces mêmes pratiques de djatigiya, d'alliance de parenté jouent plusieurs rôles ; par exemple, pour rétablir la confiance, rattraper une indélicatesse. Et la conséquence va s'inscrire dans le retour attendu.

Nous retenons in fine, les apports des micro-pratiques que sont :

- **Micro-pratiques axées sur les valeurs personnelles dans la dynamique de la négociation dans la *Joking Society***

Dans la plupart de nos cas, les acteurs en négociation se sont servis des proverbes, des contes et des anecdotes lorsque des blocages sont survenus. Ainsi, les propriétés moralisatrices qui s'apparentent ici à l'air ou à de l'huile et qui bornent l'utilisation de ces pratiques couplés des fonctions cathartiques vont apporter un plus à la dynamique de la négociation.

Par contre nos cas ne montrent que partiellement l'influence des pratiques humoristiques non verbales sur la négociation du fait de l'absence dans la catégorisation utilisée dans ce travail de micro-pratiques axées sur les gestes.

Les alliances de parenté de type comportemental, la théâtralisation vont certes agir mais pas en se déployant dans la moralisation. Elles se verraient mieux dans les postures, les rituels, les attitudes, les comportements des acteurs. En définitive, les micro-pratiques axées sur les valeurs personnelles dans une approche anthropologique prennent du sens dans les croyances, les dettes antérieures, dans la fraternité, la solidarité , la responsabilité collective ,etc .

- **Micro-pratiques axées sur le relationnel dans la dynamique de la négociation**

Les données ont montré le rôle prépondérant de la plaisanterie qui, en se déployant dans l'émotion et l'ironie ainsi que les alliances à parenté, oriente vers les émotions, qui agissent dans les phases de blocage. Il en est de même pour les grimaces. En utilisant la plaisanterie ici les acteurs cherchent à se faire accepter en brisant le mur de méfiance pour mettre tout le monde à l'aise. Le but inavoué de la plaisanterie ici sera alors de faciliter les liens. Il en est de même pour les grimaces. Tous deux se servant de leur propriété intrinsèque.

Dans la *Joking Society*ivoirienne, les micro-pratiques axées sur le relationnel prennent du sens dans la parenté, les clans, les ethnies, les groupes, etc.

- **Micro -pratiques axées sur l'argumentation dans la dynamique de la négociation**

La plaisanterie en contextualisant les faits, de même que l'anecdote, les acteurs s'en servent comme outil quand il y a blocage. Aussi les pratiques d'humour non verbales vont se servir de la grimace en cas d'impasse. Le but ici est de rationaliser afin de débloquer la situation

Ce travail met en évidence que, les micro- pratiques axées sur l'argumentation dans une approches anthropologique prennent du sens dans la manière de s'adresser à l'autre, le décodage des métalangages.

- **Micro-pratiques axées sur l'organisation dans la dynamique de la négociation**

En termes d'organisation de la négociation, l'usage des pratiques d'humour verbales ne se déploie ni dans l'organisation, ni dans l'émotionnel.

Quant aux pratiques humoristiques non verbales, elles se déploient dans le rappel des faits pour agir à l'étape de blocage. Donc les pratiques d'humour basées sur les faits aident en cas de blocage. Elles traduisent également la volonté d'organisation de la confiance retrouvée chez les acteurs et s'inscrivent dans une volonté de pacification et de réduction des tensions.

Au cours des séances de la transhumance, le médiateur pour mener les uns et les autres à l'essentiel,a très souvent fait usage de cette volonté. Les pratiques d'humour sont guidées par le retour qu'il pourrait avoir sur les acteurs afin de mieux organiser les débats et de ne « blesser personne ». Ces bénéfices aident à contourner les obstacles qui gênent la dynamique de la négociation. A titre d'exemple l'un des médiateurs sentant les enjeux économiques prendre le dessus, va dire :

« ***Dieu ne laisse pas la bouche qu'il a créée vide*** »

La pratique humoristique peut être présentée ici comme donnant des informations utiles, étant un moyen, une argumentation, un discours.

Ainsi, les médiateurs insisteront à un moment précis à travers un conte pour dire « qu'il n'y a pas de petite querelle ». Le conte porte un message, une information et devient alors un moyen, une argumentation pour sensibiliser les acteurs.

Dans la vision organisationnelle de la négociation, les pratiques d'humour servent aussi de moyen de rappel, d'outil pour communiquer, de narration, de connivence partagée et enfin comme source d'information.

« *Tu me parles de qualité depuis là. Ça c'est mon directeur qualité ! Tant qu'il est là, tu ne trouveras pas de souris et rats ici* » ! Parlant ainsi du chat. A travers ce passage, le commerçant donne des informations sur son système qualité à son interlocuteur.

Ainsi ce travail, montre que dans le contexte de la *Joking Society*ivoirienne, l'organisation dans une approche anthropologique prend du sens dans les mémoires historiques, dans le groupe, la tolérance, le partage, la responsabilité collective, etc.

En définitive, malgré les enjeux économiques, sociaux et les ressources dont ils disposaient au cours de ces négociations, les acteurs ont utilisé plusieurs pratiques discursives telles que les anecdotes, les proverbes, les contes, la plaisanterie, l'autodérision, les alliances qui ont fait référence aux groupes, aux dettes antérieures, à l'ethnie, au contexte, à l'individu, etc.

On note dans toutes ces pratiques des métaphores, du bodly communication (communication non verbale) qui leur ont permis par moment de se sortir d'affaires en se positionnant (neutralisation) ou en s'auto- évaluant (argumentation).

A y regarder de près, ces pratiques ont permis de présenter les difficultés d'une certaine façon et surtout d'organiser la suite des interactions.

A titre d'exemple, si l'on se réfère à la scène de négociation au marché, l'on note qu'au départ la relation entre Mme SORO l'acheteuse et le vendeur Sénégalais ou entre le vendeur Libanais et Mme KONATE l'acheteuse, est née une relation fonctionnelle :

- Le vendeur présente les nouveautés, il les propose à l'achat en fonction des besoins de son interlocutrice, en fonction du contexte économique et social.
- Il s'en suit des échanges verbaux ou non verbaux (la dame fait un aller-retour, fait des signes…). Ces échanges entrainent une modification des relations amenant les interactions sur des liens sociaux (une sorte de confidence). On passe alors d'une relation fonctionnelle à une relation confidentielle, familiale (on se pose les questions du genre ; de quelle région es-tu ? comment va ton mari, ta femme, les enfants ? On commente les rumeurs politiques, les attentats (l'actualité du moment, etc.)

Ceci contribue non seulement à faciliter leur relation mais aussi à l'équilibrer. Commence alors à naître une sorte de confiance, de complicité. Ce qui minimise le risque d'évitement de part et d'autre.

En définitive, une micro-pratique est un phénomène culturel subtile basé sur la manière de penser, de dire, et de faire qui apporte un plus ou un moins dans les interactions de manière pragmatique, grâce à la construction ou à la déconstruction de la confiance selon les situations.

Comme on le voit, on s'aperçoit ici que les pratiques humoristiques discursives verbales et non verbales aident au rapprochement à travers des demandes d'informations, de renseignements et des offres spécifiques (ce qui facilite les retours de conversation). Mieux elles aident à la pause, à l'introspection (l'interruption de la relation est un moment délicat, très important comme on le constate au cours de la scène de transhumance).

Durant la scène de transhumance, le médiateur va mettre fin au débat avec des métaphores pour une bonne pause.

On retiendra de ce passage que le maniement de la parole (des pratiques discursives) doit se faire avec délicatesse et à propos. Le médiateur étant conscient de ce fait a toujours su faciliter les pauses pour faciliter les interactions du lendemain.

Ces pratiques discursives humoristiques montrent le caractère instrumental de la communication dont les pratiques humoristiques discursives prennent leur source.

Les pratiques humoristiques discursives remplissent alors les fonctions instrumentales, stratégiques dans les différentes scènes que nous venons de voir car elles permettent de gérer beaucoup de choses à la fois : les émotions, la dynamique de la négociation, etc.

Ce travail montre aussi l'importance des pratiques en générale dans le mangement et plus spécifiquement des pratiques d'humour dans la dynamique de la négociation.

Ce chapitre a fait ressortir les liens qui existent entre les pratiques d'humour, les micro-pratiques et la dynamique de la négociation.

Il montre aussi que grâce aux fonctions, aux propriétés des pratiques d'humour et des micro-pratiques, les acteurs ciblent et ajustent les pratiques verbales et non verbales pour atteindre leur objectif.

En définitive ce travail montre qu'une micro-pratique de négociation est un ensemble de pratiques « pas sérieuses-sérieuses »et qu'il existe une porosité entre le sérieux et le pas sérieux qui s'entremêlent. Ces pratiques sont mobilisées en fonction du contexte dans les facteurs d'influence contextualisées, selon des différentes phases de négociation.

- **<u>Tableau N° 20 : Interprétation des Micro-pratiques dans la *Joking Society* Ivoirienne</u>**

MISES EN SENS		
MICRO - PRATIQUES AXEES SUR LES VALEURS	Approche Universaliste	Approche Particulariste
	Responsabilité propre	**Fraternité / Parenté** *Tu es mon frère alors ! Moi je suis Sénoufo.*
	Responsabilité d'autrui	**Croyances** *L'iman à son tour intervient « Dieu ne laisse pas vide la bouche qu'il a créé », et demande aux deux parties d'accepter le compromis de Vamara.*
	Moralisation	**Solidarité** *Je demande pardon, le travail de Zoumana est aussi le mien.*
	Ironie	**Responsabilité collective** *Le Sous–Préfet qui va saluer Vamara et l'assistance pour l'ambiance qui à prévalue et l'esprit de « tolérance » des uns et des autres*
MICRO - PRATIQUES AXEES SUR L'ORGANISATION	Approche Universaliste	Approche Particulariste
	Rappel des faits	**Mémoire historique** *j'ai votre fille et nous sommes des alliés*
	Organisation	**Cohésion** *Nous devons rester unis, je reconnais les dégâts et suis prêt à accepter toutes les propositions de mon Papa Zoumana.*
		Processus de réconciliation *Trois schémas sont proposés par Vamara aux acteurs : Zoumana retourne les bœufs de Ladio confisqués, Les bœufs abattus serviront à compenser les dégâts, Le bétail de Ladio est interdit de transhumance dans la région.*
		Responsabilité collective *les premiers animaux de Ladio proviennent de notre héritage. Qu'est-ce que, je peux exiger d'autre, nous sommes des frères. »*
MICRO - PRATIQUES AXEES SUR LE RELATIONNEL	Approche Universaliste	Approche Particulariste
	Emotionnel	**Parenté** *Faut pas dire çà maman*
	Ironie	**Contexte** *cette alliance ne date pas de maintenant et ceux qui ont scellé cette alliance ne sont plus, les premiers animaux de Ladio proviennent de notre héritage.*
		Dettes antérieures *Qu'est-ce que, je peux exiger d'autre, nous sommes des frères. »*
		Croyances *L'iman fait des bénédictions et la séance se termine ainsi dans, les taquineries, la joie avec les plaisanteries.*
MICRO - PRATIQUES AXEES SUR L' ARGUMENTATION	Approche Universaliste	Approche Particulariste
	Neutralisation	**Mythologie**
	Complexification	**Métalangage** *« ALLAH yé en kissi Souhou Botchiman, ALLAH en Soutra… » Ce qui veut dire en français, « seigneur préserve-nous des pets du cadavre »*
	Rationalisation	
	Contextualisation	
	Décontextualisation	
	Ironie	

	Approche Universaliste	Approche Particulariste
MICRO - PRATIQUES AXEES SUR LES GESTES		**Comportements** *Zeinab répond en disant qu'ils n'ont fait que répondre à l'agressivité, aux mépris des agents de l'Organisme.*
		Postures *M. MOA s'énerve en pointant du doigt la dame:*
		Silence *Elle rentre dans une colère indescriptible et ne réponds plus aux appels et mails de l'organisme. Elle prétexte la maladie, l'absence.*
		Refus ou Absence volontaire *Le refus de Zoumana de venir à la négociation bloque évidemment le processus*
		Ritualisation *Voilà plusieurs fois qu'on vient dans ce bureau, on rencontre toujours différentes personnes et sommes toujours entrain d'expliquer la même chose.*
		Attitudes *M. MOA s'énerve en pointant du doigt la dame*

3. MISE EN EVIDENCE DES ELEMENTS DE CONTEXTE DE LA *JOKING SOCIETY* (HABITUS)

« Si tu es au milieu des crapauds, ne demandes pas la chaise » Comme on peut le voir dans ce proverbe africain cité par l'un des médiateurs de la crise à la fin de la 6éme séance de négociation, dans la transhumance, le contexte revêt une importance et il est nécessaire de s'y adapter. Dans le cas contraire l'on vous traitera d'étranger dans la *Joking Society*Ivoirienne.

Pour réaliser ce travail, nous avons pris pour point de départ les travaux de Bourdieu sur les Habitus et parce que pour lui les pratiques sont des habitus. Et nous partageons cette assertion. Ensuite les habitus sont mis en évidence dans nos cas sur la base de configuration relationnelle qui se décline en rapports de force, en intérêts en jeu, en enjeu ensuite en système dispositionnel c'est à dire la manière de penser, de faire et enfin en mécanismes que sont la capitalisation économique, sociale, culturelle et religieuse. A la suite de nos résultats nous réinterprétons les configurations relationnelles, dispositionnelles, et les mécanismes d'accumulation de la *Joking Society*Ivoirienne. Le tableau qui suit met justement en évidence les éléments de contexte.

TABLEAU 17 : TABLEAU DES HABITUS - ELEMENTS DE CONTEXTE

CAS HABITUS (BOURDIEU)	TRANSHUMANCE	ENTREPRISE	NEGOCIATION AU MARCHE	LITIGE ORDINAIRE
CONFIGURATION RELATIONNELLE				

• **RAPPORTS DE FORCE** (Mon esclave, Djon, Toukpe, Gérontocratie, parenté à plaisanterie, alliances matrimoniales)	**ALLIANCES A PARENTE, ALLIANCES MATRIMONIALES, SANANKOUYA** "Zoumana, se lève la voix pleine d'émotion, salut le chef, l'assistance et à son tour dit "j'ai votre fille et **nous sommes des alliés** et cette alliance ne date pas de maintenant et **ceux qui ont scellé cette alliance ne sont plus**, les premiers animaux de Ladio proviennent de notre héritage. Qu'est-ce que, je peux exiger d'autre, **nous sommes des frères**. "	**HIERACHIE, PARENTE A PLAISANTERIE** **J'ai présidé** les travaux **La Directrice pays** est intervenue **Le responsable des opérations** avec un air moqueur renchérit **La responsable qualité** qui a présenté la structuration du projet	**ALLIANCE A PARENTE, ALLIANCE MATRIMONIALE, CLAN-TRIBU-ETHNIE** Oudah : Bonjour **ma sœur,** jolie femme ! Oudah: **Tu es ma sœur** non ? Toi tu es de Bassam je sais ! Oudah : ah **Cousine** toi tu es grave	**ALLIANCE A PARENTE, ALLIANCE MATRIMONIALE , CLAN-TRIBU-ETHNIE** « Tu n'as pas le choix, sinon **mon frère** va divorcer d'avec toi vite fait », taquine Zeinab
• **INTERETS EN JEU** (individuel, collectif, business)	**INDIVIDUEL ET COLLECTIF** Ladio dit "Je demande pardon, **le travail de Zoumana est aussi le mien."** Ladio **« et mes bœufs qui ont été abattus »**	**INDIVIDUEL ET COLLECTIF** Je leur ai expliqué que désormais notre entreprise devait s'engager dans la méthode HACCP pour **garantir nos contrats auprès de nos clients**	**BUSINESS** SANGARE : **Le prix** que je t'ai fait **est bon**. YELE : Han, **tu es cher** dèh !	**BUSINESS** Madame Zeinab : Ils n'iront pas sans **nous donner nos conteneurs**.
• **ENJEUX** (Paix sociale, harmonie, organisation, business)	**PAIX SOCIALE** Ladio prend la parole "**Nous devons rester uni**, je reconnais les dégâts et suis prêt à **accepter toutes les propositions de mon Papa** Zoumana".	**PAIX SOCIALE** Organiser le travail, la fluidification du travail, rendre le travail moins pénible La responsable qualité qui a présenté la **structuration du projet, et les objectifs à atteindre**	**HARMONIE** Rendre service, Business, tendance à l'informel Oudah: Tu veux pas pyjama pour mon frère aussi ? **C'est bon** avec 3D walahi **je vais faire pour toi** à 25.000F**, je gagne rien.** Oudah : C'est la vérité je dis, çà si tu mets sur le lit, **mon beau il va te rembourser**, il peut pas se réveiller vite **tellement il va bien dormir**…..	**HARMONIE** Rendre service, Business fort « Moi **je vais tout faire pour que vous puissiez récupérer vos conteneurs**, ça trop duré. » dit Yamassou. Madame Zeinab : Ils n'iront pas sans **nous donner nos conteneurs**.
SYSTEME DISPOSITIONNEL				
• **MANIERE DE PENSER**	Pas de culpabilisation, la honte plutôt que la prison Ladio : **Je demande pardon**, le travail de Zoumana est aussi le mien.	La coopération « on est ensemble » je lève la première réunion en leur disant « **on est ensemble** » pour dire au revoir ; Nous allons donc te demander de **respecter certains critères pour nous aider à mettre en application notre système**.	Jeu, duplicité, reconnaissance, Modification de la relation fonctionnelle (proposer-renseigner-payer) , liens sociaux YELE : Tu **es mon frère alors ! Moi je suis Sénoufo. Faut faire un bon prix pour ta sœur**. Oudah: C'est ça **que toutes les jolies femmes achètent pour leur mari**	Pas de culpabilisation Yamassou réplique « Humm moi je ne sais même pas comment ils ont géré ça là ! » « Ahiiii ! Tu n'es pas là-bas ou quoi » ! Rétorque Zeinab « Moi je vais tout faire pour que vous puissiez récupérer vos conteneurs, **ça**

			Oudah: walahi je vais faire pour toi à 25.000F, **je gagne rien**	**trop duré.** » dit Yamassou. Ce qui fait rire Esther qui dit **faire le nécessaire pour que nous puissions récupérer nos conteneurs.**
• **MANIERE DE FAIRE**	Les soins, les rites d'harmonisation, la réparation et la réintégration dans la société du fautif Trois schémas sont proposés par Vamara aux acteurs : **Zoumana retourne les bœufs** de Ladio confisqués, **Les bœufs abattus serviront à compenser** les dégâts, **Le bétail de Ladio est interdit de transhumance** dans la région	La fluidification des relations, les connivences partagées Koumoue l'utility man intervient pour dire « **chef si moi j'ai mon « gouagoussou avec n'kgô » matin midi soir** (sauce du terroir très appréciée) je fais tout ça pour vous sans problème.	Le protocole (salamalecs, actes de salutations, remerciements, excuses), les salutations, politesse et rapprochements Oudah : Bonjour **ma sœur,** jolie femme ! Oudah: **Tu es ma sœur** non ? Toi tu es de Bassam je sais ! Oudah : ah **Cousine** toi tu es grave	Négociation, Dialogue Près **d'une centaine de correspondances** (mails et courriers) ont été échangées entre les parties, **suivies de rencontres** Elle **relance par des appels téléphoniques** pour des demandes de rendez-vous Elle reçoit l'appel d'un agent de l'Onu ci, une Ivoiro-vietnamienne qui lui demande de **venir les rencontrer afin qu'ensemble ils puissent trouver un compromis**.
MECANISMES PAR ACCUMULATION				
• **CAPITALISATION ECONOMIQUE** (Tout ce qui est bien économique, matériel**)**	**TROUPEAUX DE BŒUFS, RECOLTES, PLANTATION, TERRE** Ladino dit "Je demande pardon, **le travail de Zoumana est aussi le mien."** Vieux Zoumana, intervient : les bœufs ont détruit **ma plantation de riz et mes récoltes** et vous savez tous qu'il ne pleut pas »	**BIENS ET PRODUCTION** Le responsable des opérations avec un air moqueur renchérit « maintenant si tu ne fais pas la qualité **personne n'achètera tes plats, tes services** Notre société va te créer des problèmes! Ce n'est pas aujourd'hui que nous travaillons ensemble. Tout ce qu'on veut faire est **bon pour ton commerce**	**DETTES, PRODUCTION, MATERIELS** non, y a **pas l'argent** ! Ton premier prix-là, c'est **trop cher** !	**MATERIELS** SOCATER demande à récupérer **son matériel de travail**
• **CAPITALISATION SOCIALE** (ensemble de relations sociales)	**PARENTE A PLAISANTERIE, CLASSE D'AGES, ALLIANCE MATRIMONIALE, DJATIGUIYA** **Le Sous–Préfet** qui va saluer Vamara et l'assistance pour	**PARENTE A PLAISANTERIE** Conipe explique sa compréhension des choses, **« si ta maman te fait un bon foufou (purée de plantain) et te sert dans nouveau « coulaba** » (vase de nuit)	**STATUT, POLITESSE, RAPPROCHEMENT, FONCTIONS SOCIALES** Oudah: Faut pas dire çà **maman**, fais le choix que tu veux, c'est matin, tu es mon 1er client, faut voir,	**COMPLEXE D'INFERIORITE** « Ou bien c'est parce **qu'on est petit** » Quand c'est avec **nous les petits**, ils se permettent tout. Ça ne peut pas se passer comme ça,

	l'ambiance qui a prévalue **et l'esprit de « tolérance » des uns et des autres** Il a ensuite appelé à **éviter que ce genre de situation ne se reproduisent**	est-ce que tu vas manger ? » Koumoue l'utility man intervient pour dire **« chef si moi j'ai mon « gouagoussou avec n'kgô »** matin midi soir (sauce du terroir très appréciée) je fais tout ça pour vous sans problème	faut parler seulement, on va s'arranger SANGARE : Non **ma sœur**… Je t'ai fait un bon prix, walai	cette façon de faire les affaires ! Ça c'est **une affaire de David et Goliath** ».
• **CAPITALISATION RELIGIEUSE** (Foi en DIEU)	**FOI EN ALLAH** **L'iman fait des bénédictions** et la séance se termine ainsi dans, les taquineries, la joie avec les plaisanteries.	**NA**	**NA**	**NA**
• **CAPITALISATION ARTISTIQUE ET CULTURELLE**	**MEDIATION, SAGESSE DES ANCIENS** Dramane, le cousin de vieux Zoumana, à la demande de Vamara est **chargé d'aller le chercher chez lui**. Vamara qui **rappelle alors l'histoire de l'hyène**	**COMMUNAUTE D'EXPERIENCES** ***(Jean Pierre SEGAL)*** Je leur ai expliqué que désormais **notre entreprise devait s'engager dans la méthode HACCP** Nous allons donc te demander de **respecter certains critères pour nous aider à mettre en application notre système**.	**PROXIMITE APPARENTE** YELE : Tu **es mon frère alors ! Moi je suis Sénoufo. Faut faire un bon prix pour ta sœur** Oudah: Tu es **ma sœur** non ? **Toi tu es de Bassam je sais ! Quartier Apollo**	**LE SAVOIR FAIRE LOCAL** Quand c'est avec **nous les petits**, ils se permettent tout. Zeinab répond : « Il ne parle pas dans le vide, il sait plaisanter ; comme s'il nous connaissait, il a su nous parler. Et il rit, il ne se fâche pas, il nous respecte, il ne nous traite pas n'importe comment. C'est intéressant avec lui. **Tu sais, nous les ivoiriens** on plaisante beaucoup mais il ne faut pas nous traiter comme « ça fait rien» Elle renchérit en disant : « Avec le management, **quand tu viens dans un autre pays c'est comme tu vas manger le plat local** ».

Mais qu'apporte le contexte de la *Joking Society i*voirienne dans une recherche dont le champ est la négociation.

- **Un contexte idéal pour les pratiques d'humour et les micro-pratiques de négociation**

Pour que les pratiques d'humour prospèrent dans la *Joking Society* ivoirienne, la présentation N°16 ci- dessus montre que les rapports de forces aussi bien dans la transhumance, qu'en entreprise, lors de la négociation au marché et dans le litige ordinaire, se jouent dans les relations à parenté, les alliances matrimoniales dans les clans, tribus et ethnies. Dans ce contexte l'on recherche plus l'harmonie, la paix quel que soit la scène. En termes d'intérêts en jeux l'accent est mis sur la collectivité, sur la communauté même si le business et sa perception sont différentes dans ce contexte du contexte occidentale. Ici on recherche l'équilibre dans la communauté. Ainsi si nous nous référerons au chapitre sur la présentation de la *Joking Society*ivoirienne, à l'esprit dans les cours communes, l'on s'aperçoit que l'esprit de la *Joking Society*ivoirienne va au-delà du cadre de vie, pour investir l'économie, les administrations, les micro-contextes.

Cette configuration relationnelle, se construit dans la manière de penser et de faire dans des systèmes dis positionnel qui fondamentalement n'acceptent pas la culpabilisation de par la privatisation des libertés, l'exclusion du membre du clan, de l'ethnie, de la tribu mais plutôt la gêne, la honte du mis en cause.

Dans ce système, la responsabilité est collective, elle est faite de complicité.

Et pour réussir cette alchimie, l'on va chercher à connaître les causes du malheur, de la difficulté, ensuite apporter les soins appropriés tant sur le plan individuel que collectif grâce à des rituels d'harmonisation avec l'environnement (arbres, les animaux, les morts, les vivants etc.). Et cela dans le dialogue, le respect mutuel.

La raison de ces pratiques est que pour les acteurs de la *Joking Society*ivoirienne la prison, l'isolement, la culpabilisation, la sanction ne peuvent être des solutions que si et seulement si elles remplissent des fonctions cathartiques.

Si tel n'est pas le cas, « la société étant malade » avec ses composantes et n'ayant pas reçu de soins adaptés, les récidivistes feront toujours surface à tous les niveaux.

Aussi pour y parvenir notre travail montre qu'il faille réussir à comprendre ce qui aux yeux des acteurs de la *Joking Society*ivoirienne a du sens.

Ici, il y a les troupeaux de bœufs, la terre, les récoltes qui sont des accumulations économiques essentielles du fait de leur fonction intégrative. A cela s'ajoute l'ensemble des relations sociales qui aboutissent à des dettes antérieures, des connivences partagées. Il faut surtout éviter le mépris dans la relation sociale.

Ce travail met aussi l'accent sur l'importance de capitaliser la foi, et enfin nous mettons en évidence la capitalisation culturelle, à travers la médiation, la sagesse des anciens, la

communauté d'expériences (chasseurs, classe d'âge, forgerons, tisserands, etc..) ; il en est de même pour la proximité au détriment de la distance et enfin la connaissance locale.

Ces éléments du contexte en définitive facilitent les pratiques d'humour. La littérature universaliste s'est beaucoup intéressée aux intérêts géostratégiques, aux matières premières des Joking Societies sans les connaître. Quant à la littérature anthropologique réalisée par des auteurs ne connaissant que très peu le contexte locale, elle s'est aussi intéressée aux *Joking Relationship* et à l'ethnographie de la parole pour comprendre le type de relation qui existe entre les communautés. Mais ces littératures deviennent muettes lorsqu'il s'agit de comprendre ou d'identifier les éléments de contexte qui aident les pratiques d'humour dans une approche anthropologique et en particulier dans le champ de la négociation. Il s'agit d'un contexte qui regroupe des « micro-contextes » (classe d'âge, clan, tribu, etc.) où l'on privilégie d'autre approche idiosyncratique « l'informel » par opposition à l'approche occidentale « formel ».

En conclusion,

L'on constate que dans la *Joking Society*ivoirienne l'on met à l'écart les institutions formelles pour privilégier le rappel à la dette, à la connivence partagée, et cela se voit dans toutes nos scènes et particulièrement dans le cas de la transhumance.

Le conflit aurait pu se régler en justice simplement. Mais la réalité du contexte fait de dettes antérieures, de connivences partagées, a amené les acteurs à choisir, à privilégier « l'informelle » au détriment des institutions formelles pour se sortir de certaines situations. Lorsqu'on observe ce cas, la résolution du conflit peut être simple en apparence : il y'a un dégât, le coupable répare et le conflit est réglé. Mais les choses semblent plus complexes car la réparation seule ne suffit pas à éteindre le conflit.

Il faut apaiser les cœurs, soigner, délivrer la société du « grand malheur ». Les rancœurs peuvent persister car les relations antérieures, les alliances à parenté, les cousinages, les alliances cathartiques, etc., sont des éléments de rappel qui, s'ils ne sont pas pris en compte dans le choix des objets d'échanges, le conflit persistera toujours et l'on risque d'être indexé comme celui qui aurait détruit la cohésion sociale, l'équilibre, d'où la négociation sur les modalités de réparation, d'insertion, de paix, de coexistence pacifique, etc.

Cela se voit aussi dans la scène de litige ordinaire où le différend qui a opposé les deux entreprises s'est réglé en se servant de pratiques bien Ivoiriennes. Parce que la culpabilisation de Socater aurait compliqué la situation des agents de l'ONUCI qui étaient mal vu par une partie de la population du fait de la propagande politicienne.

En entreprise ces mêmes éléments sont portés en épingle, parce que l'entreprise n'est pas en dehors de la société. Elle fait partie de la *Joking Society*ivoirienne.

Les aspects économiques individuels laissent la place le plus souvent à la complicité des acteurs de la société.

Il est mis en place une forme de gestion qui prend en compte la nécessité de bien vivre ensemble. Dans ce contexte les institutions formelles s'arrêtent, deviennent inefficace là où cette organisation « tradi-moderne » se déploie. Lorsqu'un conflit éclate dans ces conditions, le recours à une institution juridique étrangère à leur organisation devient confligène. C'est à juste titre que le premier Ministre Ivoirien Daniel Kablan DUNCAN déclara lors du séminaire sur les conflits communautaires en Côte d'Ivoire le jeudi 21 Avril 2016 à Grand Bassam : « ***La question a des ramifications tellement diverses et variées qu'elle mérite qu'il soit apporté des solutions de la même nature plurielle et multidimensionnelle de la problématique mais aussi et surtout de la nécessité impérieuse de préserver la cohésion, la paix et l'harmonie.*** »

Lorsqu'on observe également la scène de management classique l'on se rend compte que les employés sur les plateformes bien qu'attachés à la hiérarchie mettent plus en valeur les connivences partagées pour faire avancer les choses.

- **<u>Un contexte où le rappel se fait par la parole humoristique est encouragé</u>**

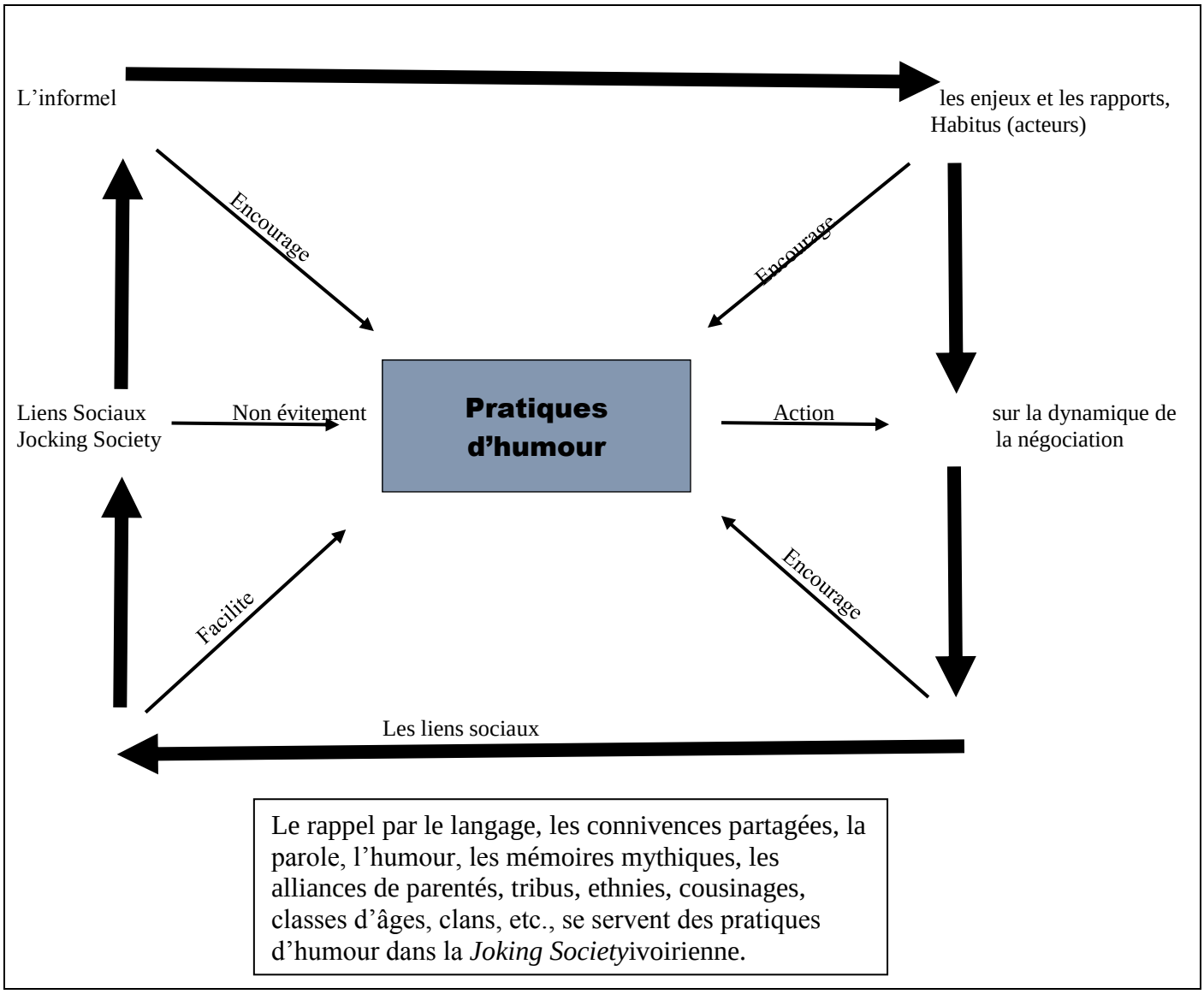
Les enjeux et l'informel ne sont pas les seuls éléments qui agissent sur le contexte.

Il existe aussi la connaissance liée à la parole, aux pratiques discursives et aux micro-contextes Ivoirien. ***« Quand on t'envoie, il faut savoir t'envoyer » Laurent Gbagbo***

- **<u>Les paroles qui débloquent, qui agissent…</u>**

Ici le rappel se fait par la parole mais pour que cette parole ait du sens, il faut qu'en plus de ces propriétés intrinsèques, qu'elle soit à-propos. Cela demande de la connaissance, du vécu car elle va s'appuyer sur le rappel des dettes antérieures, des mémoires, des histoires qui s'incrustent dans le temps par rapport aux croyances de la *Joking Society*ivoirienne. Le rappel et la nécessité de répondre deviennent une exigence socio-culturelle. Ainsi le contexte devient une pression qui utilise les pratiques d'humour pour réguler, fluidifier les rapports sociaux.Il en découle que l'usage de l'informel, la prise en compte des enjeux, des rapports de force, intérêts, de la manière de penser, de faire et des capitalisations qui ont du sens pour les acteurs de la *Joking Society*ivoirienne aident à une meilleure compréhension de cette société, encourage ainsi les pratiques d'humour et cela est facilité par le langage, la parole, enfin les pratiques d'humour. Cette pression du contexte a pour but de conserver les liens sociaux et fraternels quelques soient les difficultés. Le schéma ci-après résume l'écosystème du contexte de la *Joking Society*ivoirienne.

SCHEMA 3 : ECOSYSTEME DU CONTEXTE



NB : les flèches utilisées guident la lecture.

SYNTHESE

Ce chapitre,

- Montre l'importance du contexte et du micro-contexte dans la *Joking Society*ivoirienne
- Montre l'apport du contexte dans le champ de la négociation
- Montre aussi pourquoi les institutions formelles sont mises à l'écart au profit de l'informel.
- Du fait de l'organisation originelle de la *Joking Society*ivoirienne qui persiste encore de manière insidieuse, montre que les institutions formelles ne sont pas adaptées lors de certaines interactions
- Montre l'importance du rappel, et la nécessité de donner une suite est une exigence socio-culturelle
- Montre enfin que le contexte est une pression qui nécessite l'utilisation de pratiques d'humour et de pratiques discursives pour ne pas aggraver la situation
- L'entreprise n'est pas en dehors de la société,

Étant donné que la littérature sur la négociation dans le contexte de la *Joking Society*ivoirien ne parle pas de pratique d'humour, ainsi pour comprendre ces pratiques d'humour nous les avons fait ressortir en nous appuyant sur nos quatre scènes dans des situations de négociation.

Le chapitre 5 a montré comment ces pratiques humoristiques sont mobilisés dans les micro-pratiques, ensuite dans la négociation et enfin nous avons mis en évidence les éléments de contexte de la *Joking Society*ivoirienne.

Les pratiques humoristiques en fonction des éléments de contexte nous ont aidé à bien saisir leur finalité dans nos scènes.

La cumulation des cas a aussi mis en évidence le fait que les acteurs qu'ils soient dans des situations différentes, en entreprise, les pratiques sont les mêmes.

Les éléments de contexte peuvent s'apparenter à des ingrédients qui pressent les acteurs à utiliser les pratiques d'humour dans la dynamique de la négociation.

Aussi, les pratiques d'humour deviennent des moyens fréquemment utilisés par les acteurs de la négociation. Mais au-delà des éléments du contexte dans lesquels baignent les acteurs de la négociation, les pratiques d'humour sont liées à la perception de l'environnent afin de s'y adapter.

On peut donc affirmer que les éléments de contexte sont fonction de la perception des acteurs de la négociation. Ce qui fait que le contexte agit ici, ce sont les liens sociaux et familiaux qui trouvent une expression dans la parole, le discours, l'humour, etc.

TABLEAU 18 : PROPRIETES ET FONCTIONS DES PRATIQUES HUMORISTIQUES

Ce tableau a été construit sur les bases des tableaux précédents

	Pratiques verbales et Non verbales humoristiques	
Propriétés intrinsèques	Pratique à valeur ajoutée (Moralisation et Ironie)	
	Pratique organisationnelle (Rappel des faits)	
	Pratique relationnelle (Émotionnelle et Ironie)	
	Pratique argumentative (Neutralisation, Complexification, rationalisation, contextualisation et ironie)	
Propriétés selon le contexte	Pressions liées au contexte	
	Pressions liées à la société	
Fonctions	Lever les blocages	
	Sortir des impasses	
	Fluidifier les échanges même dans les déblocages	

SOURCES :
TABLEAU 13: MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES DANS LES MISES EN SENS
TABLEAU 15: MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES DANS LES MISES EN SENS
TABLEAU 20: MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUE VERBALE DANS LA NEGOCIATION
TABLEAU 21 : MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUE NON VERBALES DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION
TABLEAU 22 : MISE EN EVIDENCE DES ELEMENTS DE CONTEXTE

Comme on peut le constater à travers ce travail, les pratiques sont articulées dans des phases bien précises de la négociation grâce à leur fonction et propriété. Ces pratiques deviennent alors des solutions pour se sortir de situation avec pour but de « gérer les émotions » et permettre à chacun de garder la face. Elles sont concomitantes mais sans le contexte, le recourt à ces pratiques aurait laissé la place à des institutions juridiques formelles aux conséquences sociales

dramatiques car les intérêts économiques en jeux dans un autre registre pourraient faire « voler en éclat la négociation ».
Il en ressort que le contexte est un élément de pression car se soustraire à cette pression revient à s'isoler, à s'exclure du groupe, à refuser d'entrer dans le jeu.Ainsi nous considérons la *Joking Society*Ivoirienne comme une sorte de pression en dehors des institutions formelles pour aider à maintenir la cohésion du groupe et partant l'organisation socio-économique.Nos résultats sont confirmés dans la revue de littérature sur le contexte de la *Joking Society*où la présence de la *Joking Relationship* existe partout et est institutionnalisée. Mais l'une des faiblesses de la littérature c'est qu'elle n'établit pas le lien entre ces contextes et ses composantes, aussi les différentes pressions ne sont pas prises en compte et notre travail le montre.

Articulation des pratiques humoristiques dans les approches théoriques

Nous avons structuré notre approche théorique en approche universaliste et particulariste de type anthropologique afin de bien cerner que c'est cette dernière que nous traitons dans ce travail.

Il est clair que dans toutes approches universalistes, il y a une part de particulariste, ainsi l'on remarque que les approches théoriques présentées dans la première partie de ce travail que ce soit dans la négociation, dans l'humour et la culture à savoir la théorie de la parole, la mythologie de la parole, l'incongruité, la théorie de l'humour organisationnel, les habitus, le don et le contre don se retrouvent dans la plupart des pratiques d'humour dans la *Joking Society*ivoirienne.

De façon générale nos résultats viennent compléter les avancées déjà notées dans les courants théoriques existants.

Nous récapitulons ces ancrages dans le tableau qui suit.

TABLEAU 19 : Ancrage théorique des pratiques d'humour verbales et non verbales

Pratiques humoristiques Verbales et non verbales	**Ancrage théorique**
Proverbe	**Théorie de la parole, de l'information, de la linguistique et de la GTVH** Le proverbe ici renferme des informations pour l'ensemble des acteurs, c'est un moyen de rappel. C'est aussi un outil d'apaisement.
Conte	**Théorie de la parole / de l'information, de la linguistique et de la GTVH** Le conte renferme des informations, c'est un moyen de rappel des mythologies, des histoires.
Plaisanterie	**Théorie de la parole /Incongruité / Information, de la linguistique et de la GTVH** Outil de communication, une stratégie défensive, d'attaque pour tester, rattraper des situations
Anecdote	**Théorie de la parole, de la linguistique et de la GTVH** Outil de communication
Alliance de parenté/ Sanakouya/ Djatiguiya …	**Théorie de la parole /Habitus, de la linguistique et de la GTVH** Outil qui sert à réduire les distances
Théâtralisation	**Théorie de la parole / Habitus : communication, linguistique, GTVH** Style choisi en fonction de la situation
Grimace	**Théorie de la parole /Habitus : bodly communication** Expression corporelle qui exprime un sentiment
Connivences partagées	**Théorie de la parole / Habitus** Échanges, résultats de pratiques socio culturelles

Dans ce tableau, nous avons articulés les pratiques Humoristiques dans la revue de la littérature. Certaines théories sont de portées généralistes (Incongruité, bodbly communication, etc.) et d'autres plus anthropologistes (théorie de la parole, don et contre don, de la parenté, etc.). Mais dans l'ensemble, elles expliquent tous les pratiques humoristiques, à leur manière puisque dans l'universel, il y a également du local. Mais nos résultats en définitive n'ont de valeur qu'en fonction du contexte, de la situation, et de leur finalité. Nous observons que les pratiques humoristiques ne sont mutuellement exclusives que si elles ne visent pas la même cible et s'articulent dans les mêmes facteurs d'influence. Il s'agit de cumuler des pratiques pour créer du sens.

Ainsi le management ne doit pas être perçue uniquement dans une approche universelle, il faut tenir compte absolument des approches particularistes, anthropologiques pour être efficace ensemble. Les deux approches doivent cohabiter au regard de la « beauté » des cultures. Mais le plus dur reste le décodage des pratiques et c'est ce que nous avons essayé de faire à notre humble niveau. Ce qui amène à la discussion de nos résultats.

La notion de Trohown - Ye Trankpa

Le chapitre 5 a répondu à nos trois questions de recherche que sont :Quelles sont les pratiques d'humour dans la négociation en Côte d'Ivoire ? Comment sont-t-elles mobilisées dans les micro-pratiques discursives et dans la dynamique de la négociation ? Et enfin quelles sont les éléments de contexte mise en évidence dans la *Joking Society*?

La littérature universaliste parle d'humour et de négociation et donne des explications de portée générale sur les formes de négociation, les processus, enfin sur pourquoi et pour quoi l'on rit. Ce qui nous semble une approche intéressante.Mais notre travail parle de pratique d'humour dans un contexte particulier celui de la *Joking Society* ivoirienne et ne peut se limiter à ces représentations.

A travers les pratiques d'humour nous saisissons les manières de faire et de penser des acteurs, la porosité entre les pratiques pas sérieuses, sérieuses dans leur micro-contexte et surtout la finalité de ces pratiques qui sont en réalité des micro-pratiques de négociation. L'approche anthropologique nous aide dans notre compréhension en nous éclairant sur la spécificité de la *Joking Society* ivoirienne et ses acteurs. Les propriétés et fonctions mises en exergues par les pratiques dans nos cas ; à savoir la moralisation, la complexification, la neutralisation, l'organisation… ayant abouti soit à des déblocages ou sorties d'impasse sont révélatrices de pratiques qui peuvent être qualifiées de « pas-sérieux » du fait de son caractère idiosyncratique, holiste dans la forme mais en même temps sérieux dans le fond parce que c'est en définitive d'elles que dépendent la négociation, les interactions, en termes de coopération, de pacification, de sensibilisation, de catharsis .Ces fonctions sont aussi présentées dans les travaux universalistes de BONIAUTO et al 2003 lorsqu'il représente les fonctions de l'humour dans la reconversion, la clarification, la formation, l'acceptation et le soulagement.

C'est à juste titre que nous posons la question de savoir, en nous appuyant sur les approches universalistes ; ces pratiques humoristiques sont-elles de l'humour au sens universel ou autre

chose ? Pour nous, il s'agit d'autre chose, un savoir-faire, une connaissance pratique basée sur le jeu, l'amusement pour bien vivre ensemble ou « Trohown -Yètrankpa » en langue locale Malinké et Agni en Côte d'Ivoire. Pour dire « on a qu'à bien vivre ensemble ».

Le « Trohown -Yètrankpa » trouve son sens dans notre concept qui est celui des pratiques pas « sérieuses-sérieuses » qui elles-mêmes renferment la rigueur dans l'amusement. Il regroupe à la fois les mises en sens de micro-pratiques de fonds (émotions) et de forme (argumentation).

Le Trohown-Yètrankpa oblige les acteurs à être blagueurs (pas sérieux) et joueurs (sérieux) qui veut dire en Malinké « Trohown té sèbêh sah » qui est moins fort que le Trowhoun Yetrankpa qui lui prend en compte le contexte. Nous montrons ces pratiques dans nos différents cas par cumulation.

Le Trohown -Yètrankpa » dans le contexte de la *Joking Society*ivoirienne n'a de but que d'amener les uns et les autres à transcender leurs difficultés pour bien vivre ensemble dans leur micro-contexte. Il peut être considéré de pas sérieux-sérieux en ce sens qu'il utilise une forme de communication indirecte qui est l'amusement, les mises en scène qui vont au-delà de la simple blague, de la simple ironie.
Ces pratiques Humoristiques ou Trohown -Yètrankpa sont aussi confirmées en entreprise dans des scènes modernes malgré les mutations d'identité.

Cet ensemble de pratiques pas sérieuses-sérieuses que nous appelons le « **TROHOWN** ou **TOLOWN**[6] » pour bien vivre ensemble « **YE TRANKPA**[7] » agit de façon innocente et renferme comme fonction l'assistance mutuelle, la catharsis, la purification, la protection, l'entraide, la détente, la régulation sociale, l'harmonie sociale, la pacification, etc.
Le Trohown montre « *qu'il y a quelque chose entre nous* » (atoutdjré) que nous devons préserver pour bien vivre ensemble.

Connaitre le Trohown, ses principes, ses fonctions peut aider le management en situation.
Le « Trohown » va donc au-delà de l'amusement et du chahut qui sont ses principes.
Mais le Trohown sans le « **on n'a qu'à bien vivre ensemble** (« Yè Trankpa »)» n'a pas de sens car sans cette contrainte, le Trohown » ou pratique pas sérieuse-sérieuse serait alors dénué de sa quintessence, vidé de ses fonctions et de ses principes.

Les Ivoiriens y ont recours grâce aux langages, aux discours, à l'humour, aux connivences, aux mises en scène pour construire le « bien vivre ensemble » à l'Ivoirienne ; pour se « gérer », se dire les choses d'une certaine façon et surtout de se faire comprendre, de s'accepter, de se résigner lors de la négociation, lors des interactions dans des situations compliquées ou pas ; pour faire des critiques, obtenir des informations, dénigrer, résoudre des conflits, sauver sa vie, enseigner, se défendre, se réconcilier, etc.

Le Trohown est aussi un code de reconnaissance mutuel et un outil de résilience formidable dans le contexte de la *Joking Society*ivoirienne qu'il faut savoir décoder.

Notre choix s'est porté sur ce concept, ce néologisme dans une perspective spatiale car il met en relation pratiquement toute une zone géographique dans ces formes génériques que sont les alliances de parenté, les alliances cathartiques, les cousinages, le « Jatigiya ou djatigiya », « l'atoudjiré », « le toukpé », les blagues, les sons « Bandécons », le « zouglou », le « coupé-décalé », le « farotage », « l'enjaillement », etc.

Finalement nous avons découvert un ensemble de mise en sens de micro-pratiques nouveau qui joue des rôles différents, que nous ne connaissons pas avant et que les ivoiriens enrôlent dans une forme de communication indirecte composée de l'air, de l'eau, de la terre, et du feu (Dogon) dans pratiquement toutes les situations.

Cette communication indirecte est véhiculée dans l'amusement, les mises en scène, les proverbes, les danses, les chants, les allusions, les grossièretés qui créent du sens dans bien de situation.

En définitive dans le cadre spécifique de la négociation dans la *Joking Society* ivoirienne, ce travail montre que les pratiques d'humour sont en définitive des micro-pratiques de négociation, qu'il existe une porosité entre le sérieux et le pas sérieux, et un contexte où les « choses » s'entremêlent.

CHAPITRE 6 : DISCUSSIONS DES RESULTATS

Des pratiques pas sérieuses conduisent à des résultats sérieux !

Nos précédents chapitres ont répondu à nos questions de recherche. Fort de nos résultats, nous engageons la discussion et la comparaison de nos travaux avec le cadrage théorique.
Pour rappel, nous sommes partis de la problématique suivante : *« Que dans toutes négociations, il y'a de l'universel et du local, mais pour décrire les modalités et comprendre les enjeux de la négociation en contexte ivoirien, faut-il les intégrer dans la société locale » ?*
Dans ce chapitre nous allons voir comment la négociation et les pratiques d'humour peuvent être perçues après ce travail.

Pour cela, nous allons :

1. Discuter nos résultats de façon transversale ;
2. Ensuite, nous allons revenir sur la littérature
3. Et enfin conclure. Dans la conclusion nous aborderons la contribution et les limites de notre travail.

Le poids décisif du contexte

La littérature universaliste bien que n'insistant pas sur l'importance du contexte, met l'accent sur la structure autour de la logistique, du processus, du contenu, des rapports de force (pouvoir, menace etc.) et notre travail réinterprète le contexte dans une approche anthropologique autour des configurations relationnelles, des systèmes dis positionnels, de la manière de penser et de faire et des mécanismes d'accumulation que sont le capital économique, social, religieux, et culturel. Ce qui est une avancée. La pression du contexte dans cette approche oblige les acteurs en situation à recourir à des institutions informelles pour se sortir d'affaire et c'est en cela que la parole et surtout l'humour devient un instrument délicat qui exige de la pratique.

L'autre faiblesse de la littérature universaliste c'est qu'elle ne voit que le rire, ou derrière le rire, le pas-sérieux parlant de l'humour. Alors, que peuvent apporter ces pratiques pas sérieuses-sérieuses dans la négociation sérieuse, dans un cadre sérieux ?

Pour répondre à cette question, l'on note que le contexte de la *Joking Society* sur la base des travaux de Bourdieu(Habitus) met en exergue un ensemble de configurations et de dispositions qui facilitent l'exercice des pratiques humoristiques observées dans nos cas.
Aussi la littérature universaliste sur la négociation a traité du fond et de la forme de la négociation sans vraiment s'intéresser aux contextes pour comprendre et mettre en valeur les éléments de contexte, dans un contexte qui fait appel aux institutions juridiques formelles, aux rapports de force, aux solutions alternatives, aux menaces, aux intérêts, aux accords de méthode, en un mot au « sérieux ».

A titre d'exemple, En nous référant aux procès qui a opposé GLS catering à la multinationale pétrolière Sapurakencana au sujet de la gestion d'une base-vie offshore, l'on peut dire sans risque de se tromper que les approches universalistes du Business de Supurakencana réinterprétée à son avantage n'ont pas prospérée en Côte d'Ivoire. La négociation s'est terminée en justice et GLS Catering très favorable à l'approche particulariste basée sur la confiance entre acteurs à gagner le procès.Pour cette petite Société de catering Africaine, la négociation en tant qu'activité interpersonnelle, son succès dépend fortement des acteurs et de leur capacité à se faire confiance, à réguler le doute, le ressentiment, la colère, la déception, éviter les attitudes dévaluatoires, à se parler avec le cœur, à transformer les émotions négatives en émotions positives (Harvard Business Review n°05432).Et c'est là que ce travail trouve tout son sens faire ressortir les configurations relationnelles dis positionnelles et les mécanismes à partir de nos cas. A bien regarder ces éléments de contextes ne paraissent « pas sérieux » d'un point de vue universel mais sur le plan local ils sont tout à fait sérieux.

Dans un autre registre, au-delà du contexte, c'est un esprit qui lie les communautés, mais l'on pourrait nous reprocher pourquoi alors tant de conflits en Afrique. La réponse est à chercher dans les modèles socio-économiques, administratifs, mis en place après la colonisation toujours dans une approche universaliste. Ces approches n'ont pas pris en compte l'organisation spatiale, sociale et économique dans les sociétés de manière spécifique.

Ainsi, la volonté de briser le collectivisme au profit de l'individualisme sont des raisons qui expliquent les difficultés de ces communautés qui ne s'y retrouvent pas au nom du modernisme, et se retrouvent déstabilisées parce que contraintes à appliquer des pratiques de gestion qui font la promotion de l'universel sans tenir compte du local.

Enfin le plus important ici c'est de connaître les pratiques humoristiques, les micro-pratiques, les éléments de contexte, et de savoir comment les décoder.
En situation, les pratiques qu'elles soient humoristiques, alimentaires, religieuses ou culinaires, etc. Les micro-pratiques et le contexte doivent donc faire l'objet d'interprétation.

Discussion transversale

Cette discussion portera essentiellement sur les outils culturels mobilisés dans ce travail spécialement anthropologique.

- **Culture et anthropologie**

Lorsqu'on observe les pratiques de management en Afrique particulièrement en entreprise, deux constats apparaissent selon nous.
Le premier a trait à l'efficacité des pratiques mises en œuvre et le second à son adaptabilité au contexte de sa mise en œuvre. Et cela pose le problème de la philosophie du management.
L'on pourrait citer le cas d'Air Afrique, la plus importante compagnie aérienne panafricaine dans les années 1988-1989. Le management mis en place pour redresser la compagnie, à cette époque par des acteurs non formés à cet environnement, bien que techniquement compétent d'un point de vue universel, ont été incapable d'identifier et de décoder les pratiques des acteurs locaux. Quelques années plus tard (2002) Air Afrique a dû fermer.
Les informations reçues ont été récoltées auprès des anciens dirigeants de la compagnie, aujourd'hui au chômage.
Aussi sans avoir la prétention d'avoir cerné tous les aspects de cette compagnie, nous formulons l'hypothèse que si les dirigeants avaient une connaissance même partielle du contexte sociale

de la compagnie, peut-être que le naufrage de la compagnie serait retardé si tant est qu'elle était condamnée à mourir.
Les cas sont nombreux où les managers ne connaissant pas les pratiques, le contexte, les codes et surtout leurs interprétations posent donc des actes, prononcent des paroles en des lieux et circonstances inadaptés.
La difficulté ici, c'est que le management issu d'autres univers se heurte aux habitus locaux, aux micro-contextes, à l'organisation locale, etc. qui ne sont pas formalisées afin de les y aider.
Ainsi l'hybridation culturelle est une voix à explorer afin de construire l'efficacité managériale en situation. Confirmant ainsi les travaux de Philippe d'Iribarne et al.
Comme nous le savons tous, les humains s'expriment grâce au langage et ce mode de communication n'est pas neutre. Il demande de la connaissance fine afin qu'il puisse jouer son rôle pour les managers dans leur pratique quotidienne. Le langage, la parole c'est la culture.
Ce travail est un guide pour aider les managers en situation à travers le langage, la parole, les pratiques humoristiques surtout dans un contexte où l'écriture trahit la pensée. Il s'agit d'informer.
Et la philosophie de « l'Akwaba » en Côte d'Ivoire qui cristallise le « savoir accueillir », le jatigiya doit intégrer le « Trohown Yè tran Pka ».

- **Retour à la littérature**

Intégrer les pratiques d'humour dans la négociation revient à corriger une tendance qui consiste à mettre toujours en avant l'universel, les intérêts matériels, au centre des préoccupations. Or, le but ultime d'une négociation quel que soit l'approche, c'est la coopération, la cohabitation pacifique, intelligente, l'évitement de conflit, la paix, et enfin l'harmonie dans la société.

Mieux si la négociation prend pour appui, les outils culturels, spécifiques à chaque société, alors elle pourrait avoir plus de chance d'atteindre les objectifs cités plus haut.
Pour cela il faut connaître les habitus des sociétés et savoir les interpréter, ainsi la culture devient un atout, une véritable ressource pour le management.

Les travaux des auteurs citées dans notre revue de la littérature se rejoignent tous, en ce sens que le management est une « affaire d'homme qui vit dans la société » et donc l'entreprise doit s'appuyer sur la société dans laquelle elle est.

Si nous rapprochons la *Joking Society* ivoirienne à nos entreprises, nous notons un contexte, un écosystème avec des acteurs en interaction. Ces interactions appellent des arbitrages, des prises de décisions négociées, des connivences partagées qui mettent l'homme au centre de tout. Pour y parvenir les pratiques des acteurs sont les points de départ de toutes analyses. Ainsi la littérature particulariste mobilisée pour comprendre et analyser les pratiques d'humour sur des scènes traditionnelles et modernes dans la négociation et sur la base des outils culturel a été dans le cadre de ce travail une sorte de vade-mecum pour avoir un autre regard sur la négociation, sur les pratiques de management en général. Les pratiques d'humour sont en réalité des micro-pratiques de négociation dans la société Ivoirienne. Même avec des compétences académiques solides, que pouvons-nous faire sur le terrain sans ces connaissances pratiques ? Mon expérience en IRAQ et dans d'autres univers tel que mentionné au début de ce travail le prouve.

Je ne connaissais pas non seulement les pratiques des Iraquiens pis, je ne savais pas les décoder. Je ne savais pas que le « silence des acteurs » par exemple pouvait signifier le « respect » alors que dans la culture occidentale cela pourrait signifier de « la foutaise », un manque de respect. En définitive, nous croyons à l'universel comme une communauté de réflexion, d'idées qui doivent s'affiner, grâce à la pratique, sur la base des habitus, des pratiques culturelles des sociétés et des micro-pratiques des acteurs en interactions.

CONCLUSION GENERALE

Conflits liés à la transhumance, management classique, litige ordinaire, négociation au marché. Les pratiques d'humour issues de ces scènes sont révélatrices de ce que les acteurs disent et font pour agir sur la dynamique de la « négociation ».

Les pratiques d'humour montrées dans ce travail sont la conséquence des pressions liées aux éléments de contexte mis en évidence dans la *Joking Society*ivoirienne, et qui obligent les acteurs à coopérer, à bien vivre ensemble pour préserver l'harmonie du groupe, de la société, là où dans d'autres contextes les intérêts, les rapports de force font la loi.
Il existe des rapports de force, des enjeux, des intérêts en jeu mais la particularité ici c'est le sens, la finalité de ces éléments de contexte.

La vocation de ce travail n'a pas été de montrer les « meilleures » pratiques d'humour mais de montrer simplement les pratiques d'humour qui sont des micro-pratiques de négociation et leur mobilisation, ensuite d'expliquer par cumulation de cas comment les managers en situation pourraient s'adapter à ces pratiques de management.

Ainsi, nous leur offrons les moyens, les atouts pour décoder la *Joking Society*ivoirienne et son écosystème fait de micro-contextes afin de rendre leurs actions efficaces.
L'on pourrait penser que ce travail ne prend pas en compte les intérêts, les rapports de force au sens économique dans une vision universaliste. Mais si justement ! Car la mise en évidence des éléments de contexte dans la *Joking Society*ivoirienne le prouve. Sans une bonne compréhension des pratiques humoristiques discursives dans une société à forte tendance orale, comment alors se sortir ou prévenir certaines difficultés.

L'objectif de ce travail reste l'explication des pratiques d'humour dans la *Joking Society* ivoirienne afin d'aider les acteurs en interaction à s'hybrider culturellement.

Négociation stratégique, diplomatique, politique, internationale, interprofessionnelle, business, etc. Les approches universalistes de la négociation pour la plupart n'ont pas toujours pris en compte l'épistémologie discursive, les micro-pratiques de négociation des acteurs, mais le plus important en faisant ce travail est de montrer les codes, les habitus, que nous devons connaitre lorsque nous sommes en interaction dans une approche anthropologique. Les règles de jeu dans une négociation ne sont pas les mêmes selon les contextes et les micro-contextes. En y tenant

compte, les managers, les négociateurs, les médiateurs et les facilitateurs pourront cerner la profondeur du discours, des pratiques de leurs interlocuteurs.

Certains pourront voir dans nos résultats une approche trop particulariste qui ne prend pas en compte la généralité ; mais comment prendre en compte l'universel sans connaître le local, surtout dans une discipline comme les sciences sociales ?Ce travail est donc le point de départ d'une nouvelle approche basée sur les pratiques « pas-sérieuses pour gérer des choses sérieuses » qui sont en réalité des micro-pratiques.

1. SYNTHESE DE LA RECHERCHE

La question de l'utilisation des pratiques informelles par les acteurs de la *Joking Society* ivoirienne lorsqu'ils sont en négociation, s'appuient sur les dettes, les mémoires mythiques, les croyances antérieures, l'histoire, les connivences partagées ; rappelés justement par la parole, a été le point de départ de notre recherche.Ces pratiques à y voir de plus près sont déroutantes pour les managers en situation qui sont habitués à mobiliser des institutions formelles lorsqu'ils sont en interaction.

Ce qui pose le problème de compréhension des habitus locaux.

Nous avons débuté notre travail en l'organisant autour des approches universalistes dans lesquelles nous avons parlé d'humour en général et ensuite des approches particularistes, anthropologiques ou nous avons parlé de pratiques humoristiques contextualisées.

La conclusion de notre revue de littérature, nous a amené à affirmer que ce sont les pratiques d'humour dans une approche anthropologique qui seront étudiées dans le contexte de la *Joking Society* ivoirienne. Cela justifie la singularité de notre démarche qui ajoute à la littérature existante en s'intéressant au contexte ivoirien jusqu'ici peu décrit et exploré en entreprise.

Sur la base de notre problématique nous avons formulé nos trois points de recherche pour mettre en exergue les pratiques d'humour, leur mobilisation dans les micro-pratiques discursives ou

facteurs d'influence (Lionel Garreau et al, 2015), dans la dynamique de la négociation et nous avons mis en évidence les éléments de contexte dans la *Joking Society* ivoirienne.

Pour traiter de ces questions, nous avons opté pour une étude qualitative.

Nous avons travaillé sur un corpus de quatre cas qui, suite à une analyse empirique, nous a permis d'extraire nos données.

A la suite de l'analyse des données, nous avons obtenu trois grands résultats :

- La typologie des pratiques d'humour verbales et non verbales ;
- La mobilisation des pratiques humoristiques dans les micro-pratiques discursives et dans la dynamique de la négociation a abouti à des micro-pratiques de négociation ;
- La mise en évidence des éléments de contexte de la *Joking Society* a donné naissance à un écosystème composé de micro-contexte (Configuration relationnelle, Système Dis positionnel).

Ensuite, nous avons engagé la discussion sur les contributions de notre travail, sur la base des résultats. Et l'on se rend compte que connaitre les pratiques d'humour est un atout en management interculturel.

Les pratiques d'humour présentées dans ce travail accordent une place importante à la pratique de la plaisanterie, aux jeux de rôle, aux anecdotes, aux proverbes, aux alliances, aux parentés, aux « Jatigiya » (pacte d'hospitalité, de non-agression) pendant la négociation. En somme, ces pratiques ne semblent pas sérieuses dans une vision universaliste. Or, à l'analyse elles sont tout à fait sérieuses dans la *Joking Society*ivoirienne puisque c'est d'elles que dépendent largement le bon déroulement de la négociation et la capacité à la faire aboutir (blocage, déblocage, impasse, sortie d'impasse).
Ce phénomène, est-ce de l'humour ou autre chose ? Manifestement, l'humour que nous utilisons en première approximation dans l'approche universaliste est un malentendu. Il s'agit ici de quelque chose d'autre parce que le **Trohown-yé tran kpa** révèle des similitudes avec l'humour. Car si on la compare à la littérature, on se rend compte qu'il y a de la dérision, de l'incongruité, de la plaisanterie, de la parenté, etc., des éléments qui font penser à l'humour.

Une autre similitude réside dans sa gaieté et il existe une partie de la littérature qui confirme cela.
Le fait qu'une partie du Trohown tire sa source de la mémoire mythique de ces peuples tel que relevé dans la littérature, montre son ancrage et l'importance de connaître le répertoire local dans les interactions.
Ce travail s'est focalisé sur la narration qui peut être considérée comme une micro-pratique. Il montre aussi que lorsqu'on combine intelligemment plusieurs pratiques humoristiques et des facteurs d'influence cela peut être un moyen efficace pour agir et faire avancer la dynamique de la négociation. Cela peut s'apparenter à de la stratégie.

2. CONTRIBUTIONS -LIMITES-PERSPECTIVES

2.1 CONTRIBUTION MANAGERIALE

La vocation de ce travail est explicative. Les managers en situation trouveront dans nos explications des éléments pour comprendre le contexte ivoirien et affiner leur intention avec les acteurs locaux. Aussi les spécialistes de la négociation trouveront dans l'analyse des pratiques discursives, des pistes pour mieux cerner le contexte et les acteurs dans des situations différentes des leurs. Il est clair que son ancrage géographique est une limite car sa compréhension est rattachée à son contexte, mais cela ne signifie aucunement que nos résultats ne sont pas solides.

A travers nos explications et les cas cumulés, les managers trouveront des situations dans lesquelles ils pourraient se trouver eux-mêmes. Aussi, cela leur permettra de revoir leur philosophie et pratique du management en contexte.Le message principal que nous donnons ici est que les pratiques pas sérieuses-sérieuses sont à prendre en compte dans la négociation ; et nous disons : **« voici ces pratiques, et comment elles sont en définitive sérieuses ».** Notre regard s'est porté sur la pertinence et non sur la fréquence des pratiques humoristiques.
Les pratiques d'humoristiques contextualisées ramenées à la négociation sont des micro-pratiques de négociation que les acteurs utilisent.

Les résultats obtenus nous aident à entrevoir la discussion relativement à la contribution de ce travail. Enfin ce travail réhabilite les acteurs de la négociation en tant qu'élément principal de la négociation.Par contre la littérature qui consiste à montrer la culture comme une entrave au déploiement des entreprises dans le contexte Ivoirien (Zadi, Laurent Bazin) pourrait être assimilé à une erreur d'appréciation telle que P. D'Iribarne le montre dans « le tiers monde qui réussit ». Et nous partageons sa position lorsqu'il affirme que le travail managérial est une action sociale « située ».Ces pratiques dans le contexte Ivoirien, prises individuellement ne donnent pas les mêmes résultats sur la dynamique de la négociation même mobilisées dans des facteurs isolés d'influence. Mais cumulées, elles deviennent complémentaires, efficaces et permettent une bonne dynamique de la négociation comme le montre nos quatre scènes.
A présent, faisons l'inventaire des apports et des limites de ce travail qui pourraient déboucher sur de nouveaux travaux de recherche.

2.2 PERSPECTIVES ISSUES DES APPORTS ET LIMITES METHODOLOGIQUES

- **Un contexte, des scènes propices à la négociation et à l'étude des pratiques d'humour**

  - **Apports**

Le contexte ivoirien a été baptisé *Joking Society* ivoirienne, il s'agit d'un groupe de mots, d'un concept, de micro-contexte, d'une société qui se prête à des négociations idiosyncratiques.
Ce qui est un bon point de départ pour observer les pratiques et les habitus des uns et des autres, toujours dans le cadre d'une négociation idiosyncratique. La cumulation des scènes traditionnelles et modernes y contribue également en tant qu'exemple car chaque cas en est un. La mise en face des approches universalistes et anthropologiques justifie la singularité de notre démarche par rapport à la littérature existante qui s'intéresse au contexte Ivoirien jusqu'ici peu décrit et peu exploré en entreprise.

L'analyse des données a permis d'extraire ce que les gens disent et font de pas sérieux et en même temps de sérieux. Ces éléments ont permis au chercheur, en tant qu'entrepreneur et familier du contexte de bien cerner les liens entre les acteurs dans les différents cas.

- **Limites**

L'une des limites de ce travail est qu'il est trop lié, rattaché au contexte du fait de la *Joking Society* ivoirienne qui fait que les résultats (pratiques d'humour, micro-pratiques de négociation, micro-contexte ne peuvent pas être généralisés.
Les quatre différents cas n'ont pas révélé suffisamment de pratiques d'humour à notre sens.
Une autre limite est que l'on a observé des pratiques non humoristiques qui n'ont pas fait l'objet d'analyse car n'étant pas l'objet de notre travail.

- **Perspectives**

Il faut poursuivre le travail dans d'autres contextes pour voir si l'on obtient les mêmes résultats.
En termes de perspective, nous suggérons de reprendre la recherche dans une approche qualitative comparée, sur la base des mêmes données pour affiner notre analyse.

- **L'utilisation des données**

Pour étudier les pratiques, nous sommes passés par l'analyse des données obtenues grâce à des observations, à des enregistrements sonores et à des récits et cette analyse a été réalisée dans une approche interprétative sans logiciel.

2.3 ANALYSE CENTREE SUR LES PRATIQUES D'HUMOUR ET LE CONTEXTE

- **Apports**

Cette étude apporte un nouveau regard sur l'humour dans une approche pratique.
Elle mobilise les pratiques d'humour dans les micro-pratiques discursives, dans la dynamique de la négociation et met en évidence les éléments de contexte dans la *Joking Society*Ivoirienne.
Nous avons réinterprété les pratiques humoristiques, les micro-pratiques et le contexte de la *Joking Society* sur la base de nos résultats et défini les micro-pratiques de négociation.

- **Limites**

L'une des limites est le regard porté sur l'humour exclusivement à travers les pratiques discursives. Le travail n'explique pas comment les managers peuvent s'approprier ces pratiques, et micro-pratiques de négociation très contextualisées.

- **Perspectives**

La possibilité de faire d'autres travaux qui vont regarder autre chose que les pratiques discursives. D'autres études devront s'intéresser à comment faire en sorte que les managers s'approprient ces résultats. D'autres études devront également regarder l'humour et autres pratiques qui en découlent dans la négociation.

2.4 PERSPECTIVES ISSUES DES APPORTS ET LIMITES CONCEPTUELLES

Nous allons avoir pour point de départ les apports et limites théoriques de la recherche.

- **Cadrage théorique**

  - **Apports**

Le cadrage théorique fait autour des approches universalistes et anthropologiques de la négociation et de l'humour a permis de comprendre les théories utilisées lors des interactions, et d'établir des liens. Les deux approches se complètent car les théories utilisées s'appuient sur des éléments conceptuels qui eux-mêmes se complètent dans une perspective explicative, cumulative. Finalement nous apportons une contribution pratique qui aide à la compréhension du management en Afrique et en particulier en Côte d'Ivoire.

  - **Limites**

Une des limites est la focalisation de la recherche sur ce cadrage exclusivement. L'on pourrait aussi ajouter la pertinence du choix des pistes d'investigation empiriques.

  - **Perspectives**

En termes de perspective d'autres études pourront élargir le cadrage et choisir d'autres pistes d'investigation empiriques

En définitive, tous les éléments énoncés dans les apports, dans les limites et dans les perspectives nous amènent humblement à considérer ce travail comme un point de départ pour

la compréhension de l'humour, sa contribution à la négociation et à mettre en exergue les pratiques pas sérieuses-sérieuses.

2.5 COMPARAISON APPORTS-LIMITES

TABLEAU 19 : APPORTS ET LIMITES

	APPORTS	LIMITES
Un contexte, des scènes propices à la négociation et à l'étude des pratiques d'humour.	- Le contexte ivoirien qui est une Joking Society, est un concept qui se prête à des négociations idiosyncratiques . -Ce qui est un bon point de départ pour observer les pratiques et les habitus des uns et des autres toujours dans le cadre d'une négociation idiosyncratique. - La cumulation des scènes traditionnelles et modernes y contribue également -Les Micro-pratiques de négociation	L'une des limites de ce travail est qu'il est trop lié, rattaché au contexte, du fait de la Joking Society, qui fait que les résultats (pratiques d'humour) ne peuvent pas être généralisés
L'utilisation des données	L'analyse des données a permis d'extraire ce que les gens disent et font. Le chercheur, en tant qu'entrepreneur et son immersion ont permis de bien cerner les liens entre les acteurs dans les différents cas	- Les 4 différents cas n'ont pas révélé beaucoup de pratiques d'humour. - Une autre limite est que l'on a observé des pratiques non humoristiques qui n'ont pas d'objet d'analyse.
Analyse centrée sur les pratiques d'humour	Cette étude apporte un nouveau regard sur l'humour, les pratiques discursives et la négociation. Elle mobilise les pratiques d'humour dans les mises en sens tactiques, dans les facteurs d'influence et les articule dans la dynamique de la négociation -c'est le savoir -faire social et culturel à travers les pratiques qui est la clé de la résolution des conflits	- L'une des limites est le regard porté sur l'humour exclusivement à travers les pratiques discursives. - Le travail n'explique pas comment les managers peuvent s'approprier ces pratiques
Cadrage théorique	Le cadrage théorique fait autour des approches universalistes, anthropologiques de la négociation, de l'humour a permis de comprendre les théories utilisées lors des interactions. Ils se complètent car les théories utilisées s'appuient sur des éléments conceptuels qui eux-mêmes se complètent dans une perspective explicative, cumulative	Une des limites est la focalisation de la recherche sur ce cadrage exclusivement. L'on pourrait aussi ajouter la pertinence du choix des pistes d'investigation empiriques

En définitive

Le phénomène que nous décrivons, personne ne s'y est intéressé avant. Nous apportons du nouveau car nous ne connaissions pas ses conséquences sur le management, en particulier dans un pays comme la Côte d'Ivoire qui accueille des investisseurs étrangers. Si ces derniers n'ont pas bien compris dans quel milieu ils arrivent, ils auront du mal à se faire comprendre, à faire avancer efficacement leur business, à créer des relations dans ce bien vivre ensemble à l'ivoirienne.

S'ils ne connaissent pas le répertoire local, ses codes et qu'ils n'arrivent pas à les extraire, il va leur manquer des choses pour réussir surtout dans une culture où les émotions, les susceptibilités sont présentes partout et dans des contextes d'économie émergente où la compétition mondiale se joue.

Ce travail montre sur le plan interculturel que la définition de l'humour n'est pas universelle. Ici, nous le définissons comme « Trohown ou Tolown » **« Yè Trankpa »** qui sont des pratiques, un savoir-faire social et culturel pour gérer des émotions pour bien vivre ensemble en utilisant les liens familiaux, sociaux.

La connaissance et la mise en œuvre de ces pratiques permettront aux managers d'autres cultures de connaître finement leurs interlocuteurs, leurs partenaires de cultures différentes pour bien travailler ensemble. Connaître ses produits, ses concurrents ne suffit pas en situation, dans les pays émergents. Il faut aller au-delà, connaître les pratiques de ses clients, de ses partenaires.

Cette recherche vient aussi combler un vide, celui de mettre en lumière l'absence d'étude sur les « pratiques d'humour » ou Trohown/Tolown en management interculturel notamment dans la négociation en situation. Elle montre que le Trohown /Tolown est un ensemble de pratiques humoristiques, un savoir-faire social et culturel qui permet de décoder, de comprendre les normes, les conventions verbales ou non verbales ; les signaux faibles et surtout comment les mobiliser car ils renferment les alliances de plaisanterie, les anecdotes, le « Kouman », des grimaces dans l'approche anthropologique.

Il est donc fort intéressant de bien comprendre et de savoir se servir des pratiques pas sérieuses-sérieuses ou Trohown pour fluidifier les négociations avec les Africains particulièrement avec les Ivoiriens.

Finalement ces pratiques pas sérieuses-sérieuses aident à gérer les émotions, à partager des connivences.

Nous montrons également que la négociation est faite d'impasses, de sorties d'impasses, de blocages, de déblocages, ainsi de suite et que son aspect folklorique n'a rien de dommageable à la dynamique. Il faut juste savoir décoder et interpréter le Trohown yé tran kpa.

Les pratiques « d'humour » ou **Trohown (Tolown**), grâce à leurs fonctions et propriétés regroupées dans le concept de pas sérieux- sérieux permettent de faire avancer la dynamique de la négociation en s'insérant intelligemment dans chaque phase. Grâce à l'ambiance qu'elle crée ainsi la négociation avance, les interactions entre les acteurs ne sont plus vues comme un conflit, une bataille, un problème mais un élément du « Yé Tran kpa »[74]. Ce qui montre qu'une négociation ne peut pas se limiter à des techniques universelles. Elle doit aller au-delà, chercher à s'enraciner socialement, si l'on souhaite bien vivre ensemble quel que soit l'organisation. Il faut donc du **Trohown Yè tran kpa**.

Cette recherche peut aussi servir d'hypothèse pour une compréhension originale de la négociation, des stratégies, des pratiques de management en Afrique dans une perspective discursive avec une approche anthropologique. Elle pourrait aider à l'innovation, à la créativité, à la mise en place de nouveaux business modèles et même à la conduite de changement en Afrique spécialement en Côte d'Ivoire.et ce faisant ouvre la voie à la conceptualisation du concept « Trohown **Yé tran kpa** ».

Le « Trohown-Yé tran kpa » peut aider à une meilleure mise en œuvre du concept d'hybridation culturelle en contexte (Philippe d'Iribarne). Il pourrait aider les praticiens en management dans leurs interactions quotidiennes à être efficace ensemble[75] et à adapter leur dispositif aux pratiques encastrées pour bien vivre ensemble.

Sur le plan scientifique ce travail réhabilite les analyses discursives, les analyses de contenu et de mise-en-sens qui aident à appréhender la négociation dans une autre perspective.

En définitive, les contributions et les limites de ce travail sont mises en valeur afin d'aider, de donner des pistes, des perspectives pour les travaux à venir.

Évidemment nous aimerions poursuivre ce travail si l'occasion nous était donnée dans des entreprises internationales, en Côte d'Ivoire ou ailleurs. C'est un travail pionnier.

Nous avons lancé un certain nombre d'hypothèses, il faudra ensuite vérifier l'ampleur du phénomène que nous avons décrit.

Nous ne sommes pas certains que ces pratiques soient pertinentes dans toutes les situations.

Sont-elles au-delà des frontières de nos cas ? Sont-elles partout ? Y-a-t-il des zones où elles n'existent pas ?

---

[74] « On n'a qu'à bien vivre ensemble »

[75] Segal, J-P. Efficaces ensemble. Seuil. 2009

Aussi nous n'avons pas montré comment ces pays émergents en dehors de leur code d'investissement attractif, des notations « *Doing Business* », de la modernisation de leurs infrastructures, de leur fiscalité généreuse, de leur matière première bon marché, etc , doivent s'organiser à leur tour pour accueillir les investisseurs, les managers « étrangers » afin que cette hybridation culturelle crée du sens pour eux aussi.

Elle ne montre pas non plus comment les ivoiriens doivent négocier, interagir avec les étrangers. Enfin toutes ces questions peuvent avoir des réponses avec d'autres personnes parce qu'une thèse n'est qu'une petite goutte d'eau dans la mer.

Personnellement, si nous avions la possibilité de continuer ce travail que nous avons amorcé, nous en serions ravis car nous pensons qu'il serait bien d'analyser d'autres situations, des entreprises internationales établies en Côte d'Ivoire par exemple, pour mesurer ce qui se passe quand on oublie ces pratiques « pas sérieuses, sérieuses », également pour savoir quels apports des managers pourraient recevoir pour intégrer à leur façon de manager cette connaissance ?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. **ACUFF Franck L.**, How to negociation anything with anyone anywhere around the world, American Management Association, New York, 2008

2. **ALIMAN Usher.** (2013), « Douk saga ou l'histoire interdite du coupé-décalé », un destin fracassé, les classiques ivoiriens
3. **AMOA Urbain**. (2009), « Pactes de stabilité et construction de la confiance dans le processus de cohésion sociale », Synergie Afrique Centrale et de l'Ouest, No3, PP 85-89.
4. **AUTUSSIER David** ; **ARNEGUY Elodie** ; (2012), « Le petit traité de l'homme au travail », Eyrolls, Edition d'organisation.
5. **BAZIN Laurent**. (1998), « Entreprise politique, parente, Une perspective anthropologique sur la Cote d'Ivoire dans le monde actuel », Edition Harmattan, Connaissance des hommes.
6. **BEDDI Hanane**. (2006), « Contributions à l'analyse de la diversité des relations siège – filiales au sein des firmes multinationales, étude de 10 Firmes multinationales françaises », Thèse de Doctorat en sciences de gestion
7. **BELLENGER Lionel** ; **BARRANS Delphine**, « Manager avec humour », Management les guides, ESF Editeur
8. **BOTEGA Céline**. (2008), « l'humour est-il un outil de management », Humour et entreprise, 2008/3, N°288, PP21-34
9. **BOURDIEU Pierre**. (1986), « Habitus, code et codification. De quel droit ? », In Actes de la recherche en sciences sociales, Vol 64, PP40-44
10. **BOURDIEU Pierre**. (2000), « Esquisse d'une théorie de la pratique »
11. **BREIT Jeanne et GELFAND Michèle**, Effets de la culture sur le style de négociation : Trois cas inspirés d'ailleurs revue française de gestion, 2004/6n°153, P201-210
12. **BROOKS Alisson Woods** (2017), « Négocier en finesse », Havard Business Review No 05432 Février – Mars 2017, Edition française
13. **CALAME-GRIAULE Geneviève** « Bibliothèque des sciences humaines, ethnologie et langages, la parole chez les Dogon », Edition Gallimard
14. **CALAME-GRIAULE Geneviève**. (1968), « la parole chez les Dogon », ethnologie et langage, revue de l'histoire des religions, volume 173, numéro 1, PP 105-106
15. **CALAME-GRIAULE Geneviève**. (2008), «Dites-le avec des gestes», in Cahiers de la littérature orale, PP63-64, mis en ligne le 23 décembre 2011
16. **CANUT Cécile** et **SMITH Etienne** (2006), Les cahiers d'études africaines, No 184. Pactes, alliances et plaisanteries
17. **CHAMBERLAIN N.W.** et **KUHN J.W**. Collective bargaining, 2nd edition, Mac Graw & Hil, New York, 1965

18. **CHERIF Alhassane**. (2014), « La parenté à plaisanterie (le sanankouya), un atout pour le dialogue et la cohésion sociale en Guinée », l'Harmattan
19. **CHOI Yong Duk**, Korea U. ; **HAAN Ki-Wom**, Rep of Korea Ministry of relational defense, full stream, Dongle of lee, Korea U., (2016), «A teacher's humor and unit performance: when and how does their relationship work », Submission # 11692 Accepted for this 201e academy of management annual meeting
20. **CROCE Francesca**, revue africaine de management-ISSN :25009-0097. La recherche du management africain au XXI siècle : sous l'effet de la globalisation, vers un management africain « métis » ?Vol3(1) 2018(PP .1-12)
21. **D'ERU Laurent**, « la crise ivoirienne, une intrigue Franco-Ivoirienne », CAIRN.INFO, PP 85-104
22. **D'IRIBARNE Philippe**; **HENRY Alain**; **SEGAL Jean Pierre**; **CHEVRIER Sylvie**; **GLOBOKAR Tadjana** (Novembre 1998 et Mai 2002), « Culture et Mondialisation », Edition du Seuil
23. **DAOUDI Marwan** .(2006) 2N°6, PP 65-81, revue française de gestion
24. **DAVEL Edouardo** ; DUPUIS Jean-Pierre ; CHANTAL Jean-François (2012), 5eme tirage, « Gestion en contexte interculturel. Approches, problématiques, pratiques et plongées », Pul Telu Q.
25. **DE ROSNY Eric**, « la nuit, les yeux ouverts », Tradipraticiens ou médecins de tradition africaine, édition seuil
26. **DE VILLIERS Hotman Jean**. (1603), « de la dignité de l'ambassadeur »
27. **DE WICQUEFORT Abraham**, l'ambassadeur et ses fonctions, Pierre Marteau, Cologne, 1715
28. **DIALLO Youssouf**.(1998), « Les peuls, les Senoufo et l'Etat au Nord de la Cote d'Ivoire. Problèmes fonciers et gestion du pastoralisme », Bulletin de l'APAD N°10, Edition électronique.
29. **DUGEST Stephan**. (1955) « Lignages, classes d'âges, village, à propos de quelques sociétés lagunaires de Côte d'Ivoire, âges et génération, ordres et désordres », In Edition Harmattan, tome 35 N°134, PP111-157
30. **DUNCAN W. Jack**.(1990), University of Alabama at Birmingham; SMELTZER Larry R., Arizona State University; LEROY Terry L., Clemson University; « Humor and work: Appreciation of joking behavior in management», Journal of Management (1990), Vol16, N° 2, PP 255–278

31. **DUPONT Christophe** ; « le négociable » et le « non négociable » différenciation et typologie Revue Française de gestion ; Nov/Dec2004 ; 30,153
32. **DUNCAN Kablan (Premier Ministre),** Ouverture du séminaire sur les conflits communautaires en Côte d'Ivoire, le jeudi 28 avril 2016 à Grand Bassam
33. **EDWARD T.** (1984), « Hall la danse de la vie, temps culturel, temps vécu », Paris, Edition seuil
34. **ERASMUS Prinsloo D**. (1989), « Ubuntu culture and practice factory management » in COETZEE Pieter et ROUX Abraham, « the African philosophy reader», by routledge, PP41-51
35. **FAURE Guy Olivier**, « Approcher la dimension interculturelle en négociation internationale », CAIRN.INFO, PP187-199
36. **FAURE Guy Olivier**. (2011), « le traitement négocié du conflit dans les sociétés traditionnelles » Négociations 2011/1 (N°15), PP71-87
37. Fiches de lecture
38. **FISHER Roger**, **URY William**, **PATTON Bruce**, Comment réussir une négociation, Éditions du Seuil, Paris, 2006(Edition originale : 1971)
39. **FISHER Ronald**. (2006), « Des cas réussis de pré-négociation », n°5, PP5-33
40. **FREUD**. (1905) ; **SPENCER** (1860), « La théorie du soulagement »
41. **GAREEAU Lionnel**. ; **MAUCUEUR R**. (2015), « the mise en sens tactics of civil society organizations to influence strategy » management et sciences sociales, N°19, PP18-36
42. **GODONG Serge Alain**, (2011), « Implanter le capitalisme en Afrique. Bonne gouvernance et meilleures pratiques de gestion face aux cultures locales », Éditions Harmattan
43. **GRIAULE Marcel**. (1948), « l'alliance cathartique», in Journal of the international African Institute, vol 18, N°4 (Oct, 1948), PP 242-258,
44. **GRIAULE Marcel**. (1952), « le devoir des Dogon », in journal de la société des africanistes, tome 22, PP27-42
45. **HILL Marc Craw** .(1968), « Ouverture négociation USA et Viet-nam, Bargaining behavior »
46. **HOBBES**. (1651) ; Pascal. (1660) ; **BERGEN** (1911) ; **GRUNER** (199, « La théorie de la supériorité »
47. http//www.zerfi-precepta-strategiques-tv.com/mobil/emission/isabelle-barth-oui-l-humour-est-un-levier-de-performance-dans-l-entreprise

48. **HUBER Guy**, U. of East London, g.huber@uel.ac.uk; Andrew D-Brown, U. of Bath, a.d.brown@bath.ac.uk; (2016); «Humor, identity work and disciplinary power»
49. **HUTCHESO.(**1750) ; **KEGAARD Kier** (1846); **HAUER Shopen** (1883); **KANT** (1951); **MONROE** .(1954) ; **GHEE Nc** (1979); **NORREALL** (1987), « La théorie de l'incongruité»
50. **JARZABKOWSKI Paula A.**, City University London, UK ; KIRSTEN Jane Lê, The University of Sydney, Australia. (2016), «We have to do this and that? You must be joking. Contructing and Responding to paradox through humor», Organization Studies, PP 1- 30
51. **KOUROUMA Ahmadou**. (2000), « Allah n'est pas obligé », P.2002 Vol 59 P10-125
52. **KOUROUMA Ahmadou**. (2003), « Le grand livre des proverbes Africains », Edition Presses du Chatelet. P.7-8-9
53. **LAVISSIERE Alexandre**, « Négocier en Afrique aujourd'hui : ce qu'on ne sait pas »,
54. **LEMPEREUR Alain** et **COLESON Aurélien** (2004), « Méthode de négociation »
55. **LEMPEREUR Alain** et **COLSON Aurélien**, Méthode de négociation, Dunod, Paris, 2004
56. **Loi du travail**. (2017), « le modèle MACRON » paru dans le journal Aujourd'hui en France, N°5667 du Mardi 23 Avril 2017
57. **MAEMURA Yu** ; **NORITA Masahide** .(2011), «Humor in Negotiation. A pragmatic analysis of humor in simulated negotiations», Published online: 1 May 2011. Springer Science + Business Media. B.V. 2011.
58. **MANDLER**. (1984), « La théorie de la cognitive apraisal »
59. **MARWA Daoudy**, « Une négociation en eaux troubles ou comment obtenir un accord en situation d'asymétrie », Négociations, 2006/2n° 6, p.65-81.DOI :10 .3917 /nego.006.81
60. **MEIER Olivier**, « Management interculturel », 4eme édition, « Stratégie, organisation, performance », Dunod P132 – 133.
61. **MEITE Méké**. (2004), Revue Négro-africaine de la littérature et de philosophie No 72 / 1 sept 2004, Edition Éthiopiques.
62. **MEJRI Soumaya**.(2000), « l'approche discursive, une nouvelle perspective par la recherche en stratégie », Synergie Tunisie N°1-2009, PP187-208
63. **MEMEL-FOTE Harris**, 2007, Le système politique de Lodjoukrou
64. **MNOOKIN Robert**, Surmonter les obstacles dans la résolution des conflits, Revue Française de Gestion ; Nov / Déc. 2004. 30,153

65. **MOURICOU Philippe**. (2006), « Stratégies et imitations concurrentielles, une étude pratique des programmateurs des radios musicales françaises », Thèse de Doctorat en sciences de gestion
66. **NEILL Mc D**. (1992), « hand and mind : what Gestures reveal about Though », Chicago University Press
67. **NIANE Djibril Tamsir**. (1960), « Soundjata ou l'épopée mandingue », éditions présence Africaine, paris
68. **NZE Chukwu O**. (2003), « Negotiation within the Kinship plateform » dans Guy Olivier Faure: "How People negotiate: the resolution of conflict in different cultures" PP173-180
69. **ODENYO Mzee J.** (2003) « Nyabeda tragedy » dans **FAURE Guy Olivier**: « How People negotiate: the resolution of conflict in different cultures », PP161-162
70. **PATENAUDE Hélène**, **BRATTANT Louise Hamelin** (2006), « L'humour dans les relations infirmière - patient : une revue de la littérature » recherche en soins infirmiers, 2006/ 2N°85/ PP36-45, CAIRN.INFO
71. **PAULINE Denise**.(1977), « la mère dévorante », essai sur la morphologie des contes africains, journal les africains, tome 47, Faciale 2, PP226-230
72. **PAULME Denise**. (1976), « La mère dévorante », essai sur la morphologie des comptes africains, Edition Gallimard, P 8-17.
73. **POIRIER Jean** .(1984), « Histoire de l'ethnologie », Paris, PUF
74. **RASKIN**. (1985) ; **ATTARDO** (2001), «The general theory of humor»
75. Résumé Négociation GLS – GLEN ESK
76. **RETEL-LAURENTIN Anne**, **PAULINE Denise**. (1970), « un rituel de fin d'année chez les Nzema de Grand Bassam » Cahier d'études africaines, Vol 1, N°38, P189-P202
77. **ROBERT Christopher**, U. Of Missouri; **ROBERT C.O,** Missouri.edu ; **AWALL James**, U. of Missouri; **WALL Q**. Missouri.edu (2016), Humor in civil case mediations (2010), « a functional approach », Submission # 11433 accepted for the 2016 academy of management annual meeting
78. **ROMERO Eric J.** ; **CARLOS J.**; **ALSUA Kin**; **T. INRICHS** and **PEARSON Terry R**. «Regional Humor difference in the united State: Implication for management», Walter de GRUYTER, Humor 20 – 2, (2007), PP189 – 201
79. **ROUSSE Jean** ; **EYSETTE François**, « La recherche midi Editeur », M.B.S.A Management by Smiling Arround, le chantre de Kurukan Fuga

80. **SEGAL Jean Pierre**, « Le monde du travail au cœur du destin commun (employeurs, syndicats, salaries : dialogue en construction) », Nouvelle Calédonie
81. **SEGAL Jean Pierre**. (2009), « Efficace ensemble un défi Français », Edition du Seuil
82. **SEGAL Jean Pierre**. (2010), « les mystères du changement à la française », In le journal de l'école de Paris du Management 2010/3/N°83, PP8-13
83. **SINACOEUR Marwan**. (2004), dans la revue française au festin 6, N°153, PP101-121
84. **STRAUSS Anselm**. (1992), « la trame de la négociation sociologique, qualitative, interactionniste », textes réunis et présentés par Isabelle BASZANGER, éditions Harmattan
85. Synthèse des pré-enquêtes en Côte d'Ivoire
86. **TRICART Christophe**. (2015), « L'Humour au service de la performance », Jouvence édition
87. **USINIER Jean-Claude**. (2004), « Comment enseigner la négociation d'affaires », Revue Française de gestion Nov. /Déc., P63
88. **VANDEUREN Mikhael** & **VANDEUREN Jean-Pierre**, « théorie générale sur le rire et l'humour », casual Intellectual Edition, p136
89. VANDEUREN Mikhael & Jean-Pierre. (2016), « Théorie générale sur le rêve et l'Humour », Edition casual intellectuel.
90. **WOULLOD Michel**, **KESSELMAN Donna**. (2008), « la négociation de projet, des objectifs à la réalisation », Editions techniques, Paris
91. **ZADI KESSY Marcel**. (1998), « Culture Africaine et Gestion de l'Entreprise Africaine », Edition Ceda
92. **ZARTMAN**, revue française de gestion N°153, P21
93. Abidjan.net du 27 mars 2016, « Nord Ivoirien : un conflit entre éleveurs et agriculteurs à Bouna fait 23 morts selon un nouveau bilan »
94. « Côte d'Ivoire. On va où là? 1993 – 2006 », 13 ans de crise politique en dessin de presse, Tome 1
95. « Côte d'Ivoire. On va où là? 2001 – 2007», Des accords de Ouaga à une incroyable élection.
96. ConnectionIvoirienne.net, « Côte d'Ivoire, Bouna, la royauté bel et bien au cœur du conflit »
97. Gbich .(2016), « agenda de la bonne humeur »
98. Gbich .(2016), N°854 du 17 Mars
99. imatin.net, Conflit intercommunautaire de Bouna.(2016), « la déclaration de la société civile », 30 mars 2016à 15h49min28s
100. Journal des africanistes, fascicule 1-2 pp285-286

101. Harvard Business Review Février-Mars 2017, P55
102. Harvard Business Review N°05-432
103. Voir Procès GLS C/ SAPURAKENCANA
104. Lebabi.net (.2014), « violences contre les bergers maliens en transhumance en Côte d'Ivoire : plus de 213 bœufs abattus par les populations et 245 têtes disparus dans les forêts ivoiriennes », source : maliweb.net du Mardi 22 avril 2014
105. Lefigaro.fr avec AFP .(2016), « Cote d'Ivoire : le conflit à Bouna fait 33 morts », 21 Avril 2016 à 19h46

LISTE DES SYNTHESES

SYNTHESE : Page 186

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU N°1 (P50) : SYNTHESE DES PERSPECTIVES SUR LESQUELLES S'APUIENT L'APPROCHE UNIVERSALISTE DE LA NEGOCIATION

TABLEAU N°2 (P85) : POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE
SOURCES : PERRET ET SEVILLE, 2007, P13

TABLEAU N°3 (P87) : DEMARCHE DE LA THEORIE ENRACINEE
SOURCES : ROYER ET ZARLOWASKY, 2003, P196

TABLEAU N°4 (P88) : CRITERES DE VALIDITE D'UNE RECHERCHE EN THEORIE ENRACINEE
SOURCES : D'après BANDEIRE - DE- MELLO et GARREAU (2008) adapté de STRAUSS et CORBIN (2004) et DOUGLAS (2003) cité dans PHILIPPE MAURICOUR

TABLEAU N°5 (P151) : TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'HUMOUR

TABLEAU N°6 (P152) : PRATIQUES HUMORISTIQUES

TABLEAU N°7 (P153) : SYNTHESE DES PRATIQUES D'HUMOUR VERBALES

TABLEAU N°8 (P154) : SYNTHESE DES PRATIQUES D'HUMOUR NON VERBALES

TABLEAU N°9 (P157) : TABLEAU D'IDENTIFICATION DES MICRO-PRATIQUES

TABLEAU N°10 (P158) : TABLEAU DE FONDS ET DE FORME DES MICRO-PRATIQUES DISCURSIVES

TABLEAU N°11 (P159) : TABLEAU DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES

TABLEAU N°12 (P162) : MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION

TABLEAU N°13 (P164) : TABLEAU DES MISES EN SENS DANS LA DYNAMIQUE DE NEGOCIATION

TABLEAU N°14 (P166) : MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES DANS LES MISES EN SENS

TABLEAU N°15 (P168) : MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION

TABLEAU N°16 (P169) : RELATIONS ENTRE MISES EN SENS ET DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION SUR LA BASE DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES

TABLEAU N°17 (P178-181) : TABLEAU DES HABITUS – ELEMENTS DE CONTROLE

TABLEAU N°18 (P187) : PROPRIETES ET FONCTIONS DES PRATIQUES HUMORISTIQUES

TABLEAU N°19 (P189) : APPORTS ET LIMITES

TABLEAU N°20 (P177) : INTERPRETATION DES MICRO-PRATIQUES DANS LA *JOKING SOCIETY*IVOIRIENNE

LISTE DES SCHEMAS

SCHEMA 1 : P83
METHODOLOGIE

SCHEMA 2 : P97
CODAGE ET ANALYSE DES DONNEES ADAPTEES DE MAURICOUR (2004)

SCHEMA 3 : P185
ECOSYSTEME DU CONTEXTE

ANNEXES

Annexe 1 : Déroulé de la pré-enquête

Annexe 2 : Déroulé des observations et des enregistrements

Annexe 3 : Grille de codage

Annexe 4 : Codage des pratiques discursives pour les 04 cas (Transhumance, Entreprise, Marché, David et Goliath)

- Codage descriptif
- Codages textuelles
- Taxonomie
- Codages analytiques

Annexe 5 : Codage des pratiques humoristiques

- Micro-pratiques et pratiques humoristiques verbales
- Micro-pratiques et pratiques humoristiques non verbales

TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS **4**

SOMMAIRE **5**

AVANT-PROPOS **7**

INTRODUCTION GENERALE **11**

- OBJET DE CE TRAVAIL 12
- ORGANISATION DE LA THESE 17

PREMIERE PARTIE : APPROCHE THEORIQUE **20**

CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE **21**

INTRODUCTION : APPROCHE UNIVERSALISTE VERSUS APPROCHE PARTICULARISTE 21

1. APPROCHES UNIVERSALISTES 22

1.1 APPROCHE UNIVERSALISTE DE L'HUMOUR 23

1.2 APPROCHE UNIVERSALISTE DE LA NEGOCIATION (LES INTERETS EN JEU, LES RAPPORTS DE FORCES) 34

1.3 RELATION ENTRE L'HUMOUR ET LA NEGOCIATION DANS L'APPROCHE UNIVERSALISTE. 50

CONCLUSION 52

2. APPROCHES ANTHROPOLOGIQUES : L'HUMOUR DANS LA JOKING SOCIETY 53

2.1 MISE EN PERSPECTIVE CULTURELLE DES PRATIQUES HUMORISTIQUES 54

APPROCHE DE BOURDIEU : MISE EN PERSPECTIVE DES PRATIQUES ENCASTREES (HABITUS) 57

APPROCHE DE PHILIPPE D'IRIBARNE (1980,2002) 59

APPROCHE DE GEERT HOFSTEDE (1980,2002) : 60

2.2 MISE EN PERSPECTIVE ANTHROPOLOGIQUE DES PRATIQUES HUMORISTIQUES 61

APPROCHE DE MAUSS (PARENTE, ALLIANCE, RELATION D'EVITEMENT ET DE RESPECT) 61

LES APPROCHES DE MARCEL GRIAULE, PAULME DENISE, G. CALAME – GRIAULE) 63

2.3 LA NEGOCIATION IDIOSYNCRATIQUE DANS LA *JOKING SOCIETY* IVOIRIENNE : UNE APPROCHE ANTHROPOLOGIQUE 71

CONCLUSION : REFORMULATION DE LA QUESTION DE RECHERCHE 78

CHAPITRE 2 : METHODOLOGIE 79

1. CADRE ANALYTIQUE, DESIGN DE RECHERCHE, POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE 80

2. PRESENTATION DES CAS ET JUSTIFICATION DE LEUR CHOIX 88

CAS « TRANSHUMANCE » 88

CAS « MANAGEMENT STANDARD SYSTEME HACCP » 89

CAS « UN LITIGE ORDINAIRE » 90

CAS « NEGOCIATION AU MARCHE » : 91

3. METHODE DE RECUEIL DES DONNES 92

INVENTAIRE DES DONNEES : MEETINGS 95

CARTOGRAPHIE DES CAS 96

TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNEES 97

LES ETAPES DU CODAGE (RICHARDS (2005) ET GENEVIEVE GRIAULE (THEORIE DE LA PAROLE) 97

DEUXIEME PARTIE : APPROCHE EMPIRIQUE 101

CHAPITRE 3 : LE CONTEXTE IVOIRIEN 102

1. GENERALITES 103
2. LA *JOKING SOCIETY* IVOIRIENNE 106
3. L'HUMOUR IVOIRIEN EN TANT QUE PRATIQUE 112

CHAPITRE 4 : PRESENTATION DES 4 CAS 116
1. CAS « TRANSHUMANCE DE BETAIL » 117
2. CAS ENTREPRISE « INTRODUCTION DU SYSTEME HACCP EN ENTREPRISE » 126
3. CAS « UN LITIGE ORDINAIRE » 134
4. CAS « NEGOCIATION AU MARCHE » 138
CONCLUSION GENERALE 147

CHAPITRE 5 : ANALYSE COMPAREE DES MICRO-PRATIQUES DE NEGOCIATION 148
1. TYPOLOGIE DES PRATIQUES D'HUMOUR : CATEGORISATION EMPRIRIQUE DES PRATIQUES HUMORISTIQUES 149
1.1. PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES 151
1.2 PRATIQUES D'HUMOUR NON VERBALES 152
2. PRATIQUES D'HUMOUR A L'IVOIRIENNE ET NEGOCIATION 155
2.1 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES (PHV) DANS LES « MISES EN SENS » MICRO-PRATIQUE 155
2.2 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES VERBALES (PHV) DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION 160
2.3 RELATIONS MISES EN SENS ET DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION : PRATIQUES HUMOURISTIQUES VERBALES(PHV) 162
2.4 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES (PHNV) DANS LES MISES EN SENS (MICRO-PRATIQUES) 164
2.5 MOBILISATION DES PRATIQUES HUMORISTIQUES NON VERBALES (PHNV) DANS LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION 166
2.6 RELATION ENTRE MISE-EN-SENS ET DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION SUR LA BASE DES (PHNV) 167
CONCLUSION 169
3. MISE EN EVIDENCE DES ELEMENTS DE CONTEXTE DE LA *JOKING SOCIETY* (HABITUS) 176
SYNTHESE 184
LA NOTION DE TROHOWN - YE TRANKPA 188

CHAPITRE 6 : DISCUSSIONS DES RESULTATS 191
LE POIDS DECISIF DU CONTEXTE 192

DISCUSSION TRANSVERSALE 194

CONCLUSION GENERALE 197

1. SYNTHESE DE LA RECHERCHE 199
2. CONTRIBUTIONS -LIMITES-PERSPECTIVES 201

2.1 CONTRIBUTION MANAGERIALE 201

2.2 PERSPECTIVES ISSUES DES APPORTS ET LIMITES METHODOLOGIQUES 202

2.3 ANALYSE CENTREE SUR LES PRATIQUES D'HUMOUR ET LE CONTEXTE 203

2.4 PERSPECTIVES ISSUES DES APPORTS ET LIMITES CONCEPTUELLES 204

2.5 COMPARAISON APPORTS-LIMITES 205

EN DEFINITIVE 205

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES 208

LISTE DES SYNTHESES 215

LISTE DES TABLEAUX 216

LISTE DES SCHEMAS 218

ANNEXES 219

TABLE DES MATIERES 220