



HAL
open science

Mettre l' " accent dit étranger " au travail : tensions et adaptations

Grégory Miras, Rudolph Sock

► **To cite this version:**

Grégory Miras, Rudolph Sock. Mettre l' " accent dit étranger " au travail : tensions et adaptations. Éditions du CIPA. Perception, parole et apprentissages, 2, pp.99-112, 2024, 978-2-930200-99-6. hal-04588719

HAL Id: hal-04588719

<https://hal.science/hal-04588719v1>

Submitted on 27 May 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Mettre l' « accent dit étranger » au travail : tensions et adaptations

Grégory MIRAS

ATILF UMR 7118 – CNRS – Université de Lorraine

Rudolph SOCK

LILPa UR 1339 – Université de Strasbourg

1. Introduction

puisque les accents sont (re)créés au cours de l'interaction entre interlocuteurs et peuvent changer dans le temps, la notion d'accent dans sa globalité est fallacieuse étant donné qu'il n'existe pas une telle chose qu'un accent fixe à réduire (Ramjattan, 2023, p. 39)¹

Les locuteurs et les locutrices participent à une « mise en scène de la vie quotidienne » (Goffman, 1973) où l'oral constitue un paysage (Lhote, 2001) ou une maison sonore (Lippi-Green, 1997) de leurs histoires personnelles. Dans une perspective phénoménologique, les individus n'ont accès à ce monde ouvert que par le prisme de leur propre monde intérieur et des interprétations qu'ils font de la réalité. À ce titre, ce que nous appelons temporairement « un accent » participe souvent de manière indirecte au halo auquel tout individu est associé lorsqu'il prend part à une interaction verbale. Dans le cadre du travail, ce halo est d'autant plus important qu'il amène régulièrement à associer aux personnes des compétences et des attributs dont ils dépendent dans un modèle néolibéral capitaliste (Ramjattan, 2023). Certains auteurs et certaines autrices reconnaissent des micro-agressions, voire une forme de discrimination basée sur la langue, une glottophobie (P. Blanchet, 2021), et en anglais plus spécifiquement, sur l'accent : *accentism* (Paterson, 2019).

Dans ce cadre, le projet PROSOPHON s'intéresse aux prononciations qui coexistent dans la société – une forme de pluriphonie –, et plus particulièrement, à la manière dont le construit d'« accent » traverse et imprègne les questions autour de l'apprentissage d'une langue additionnelle (Lx) et, par extension, joue

¹ Traduction par les auteurs.

un rôle dans l'insertion sociale et professionnelle. Nous nous focaliserons ici sur les données issues d'une étude pilote qualitative afin de réfléchir à la manière dont l'entretien d'embauche est un terrain de tensions et d'adaptations autour de variantes de prononciation.

2. De l'« accent étranger » à une pluriphonie translangagière

Nous définissons le construit d'« accent » comme un faisceau d'indices souvent oraux (la voix et la parole) – mais concomitants à d'autres indices extralinguistiques (par ex. l'ethnicité) voire méta et épilinguistiques, qui concourent à la création d'hypothèses (in)conscientes sur l'origine (géographique, sociale, etc.) et l'identité des individus (« l'étranger ou l'étrangère »). Cette définition, ancrée dans un positionnement sociophonétique (Zimman, 2020), part des individus et de leurs discours co-construits plutôt que des règles phonético-phonologiques internes à la langue. Nous reconnaissons également que ce processus de reconstruction est peu efficace chez les individus en l'absence d'indices autres que vocaux (Vieru-Dimulescu & Boula de Mareuil, 2006), voire fantasmé sur la base d'une ethnicité hypothétique à partir d'un phénotype (Rubin, 1992). Face à cette duplicité, certains chercheurs ou chercheuses comme Candea et Gasquet-Cyrus² tentent de mieux définir cette réalité en proposant le terme de « pluriphonie » regroupant l'ensemble des variantes de prononciation – terme que nous reprendrons ici.

À ce titre, les nombreux travaux de ces dernières décennies dans le paradigme du *translanguaging* (Cenoz & Gorter, 2022 ; García & Lin, 2017) confirment qu'il n'y a pas de frontière hermétique dans la manière dont le cerveau gère toutes les langues du répertoire langagier. Certains individus peuvent ainsi mobiliser l'ensemble de leurs ressources translangagières et transculturelles (El Maamri & Narcy-Combes, 2021) au profit de compétences interactionnelles. Cependant, les relations épistémologiques complexes autour de la didactique de la prononciation (Abou Haidar, 2018 ; Galazzi, 1995 ; Miras, 2021a, 2021b ; Sauvage, 2019) ont conduit à une difficulté à

² <https://theconversation.com/et-si-on-eliminait-les-accent-de-nos-facons-de-penser-199849> (consulté le 07/06/23)

intégrer ces considérations dans la manière de voir les productions phonologiques des locuteurs ou locutrices en langues additionnelles. De ce fait, les enseignants et enseignantes ont eu tendance soit à ne pas traiter la question de la prononciation dans les cours, soit à maintenir une vision normative autour du français standard / de référence (Wachs, 2011).

3. L'« accent », sa « correction » et le travail

Considérant que la « salle de classe » n'est pas un univers clos et que tout enseignement/apprentissage d'une langue additionnelle vise l'intégration sociale de ces langues, les interactions verbales dans le monde du travail sont également au cœur de cette mise en scène sonore. La compréhensibilité et l'intelligibilité (Henderson, 2008) reviennent comme centraux dans ces enjeux.

Ainsi, une interaction orale réussie fait l'objet en permanence d'une double co-construction entre les interactants que certains auteurs (Sock, 1998) ont théorisée autour de l'intelligibilité et de la parole sur/sous-articulée (Figure 1).

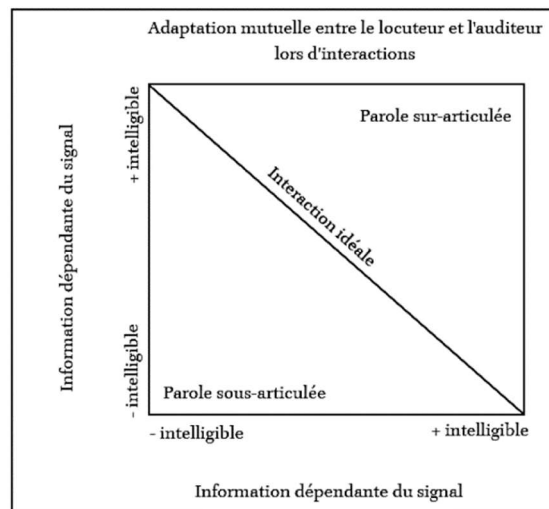


Figure 1 : Rapports entre parole sur/sous-articulée et intelligibilité dans la perspective interactionnelle (Lindblom, 1987 ; Sock, 1998, p. 138).

Dans le prolongement de cette idée, Gallois, Ogay & Giles (2005) ont pu montrer qu'il existe un phénomène d'accommodation de la parole qui reconnaît que la communication est influencée par un environnement socio-historique préexistant, par une négociation

permanente d'appartenance ou de non-appartenance au groupe, et par les attentes spécifiques sur les niveaux optimaux de cette accommodation. Giles et Ogay (2007, p. 295) repèrent au moins 4 stratégies spécifiques qui mobilisent le linguistique, le paralinguistique et le non-verbal :

- la convergence : un rapprochement des comportements verbaux des individus interlocuteurs ;
- la divergence : une accentuation des différences verbales entre les individus interlocuteurs ;
- le maintien : la persistance dans l'interaction des caractéristiques propres à chacun des individus interlocuteurs ;
- la complémentarité : les individus interlocuteurs trouvent mutuellement des rôles qui se complètent.

Les motivations sous-jacentes à ces phénomènes de convergence ou divergence peuvent être d'ordres divers : obtenir l'approbation d'autrui, mettre l'accent sur les traits distinctifs intergroupes, façonner la perception de soi par l'autre, une affirmation de son identité, etc.

La place des « accents » dans le monde du travail conduit à une exagération de ces phénomènes notamment chez les auteurs et autrices qui se positionnent dans un paradigme nord-américain raciolinguistique de l'accent (Ramjattan, 2023). Ils ou elles reconnaissent notamment que le capitalisme récent perçoit la langue comme une compétence et que, donc, le « mauvais accent » conduit à une réduction des chances. L'intelligibilité devient ainsi un prétexte pour reprocher aux individus leur manque de compétences dans des tâches qui requièrent de la communication orale. Le monde de l'enseignement est ainsi amené à se positionner sur une prétendue nécessité de « supprimer l'accent » qui devient un marché circulaire en renforçant une insécurité langagière propice au besoin d'une correction (Ramjattan, 2023, p. 38). L'auteur souligne notamment que « l'accent de personnes racialement minorisées est toujours perçu comme déficient ; le racisme interpersonnel et structurel est permis et s'efface derrière l'accent, et l'accent devient un moyen de réussite

socioéconomique » (*Ibid.*, p. 48). L’auteur en appelle à une forme d’« activisme » ne visant pas à changer les individus, mais à agir sur les politiques aux niveaux méso et macro.

Une méta-étude menée par Roessel *et al.* (2020) conduit à nuancer l’existence d’une discrimination explicite sur l’accent au regard d’une norme sociale forte sur la tolérance et l’impartialité face à la différence. Les auteurs et autrices en appellent à considérer la discrimination sur l’accent dans le monde professionnel à la lumière des normes sociales et de la motivation afin de mieux sensibiliser les individus à détecter les sources de partialité potentielles (*bias awareness*) (p. 101).

4. PROSOPHON : une approche qualitative du terrain de l’« accent »

Nous présenterons ici le projet ainsi que ses objectifs. Nous nous appuierons sur quelques entretiens menés pour illustrer la manière dont la situation professionnelle (notamment l’entretien d’embauche) fait l’objet de ces phénomènes d’adaptation.

4.1. Le projet

PROSOPHON³ est un projet transdisciplinaire regroupant des chercheurs et des chercheuses issues de divers horizons des sciences du langage (sociolinguistique, didactique des langues, analyse du discours, phonétique-phonologie) mais aussi de la psychologie du travail. Le projet a été lancé en septembre 2022 et a obtenu un financement de 18 mois du Groupement d’Intérêt Scientifique (GIS) du Grand-Est. Dans cette première étape, PROSOPHON prend la forme d’une étude pilote qualitative ayant pour objectif de réfléchir à la manière dont l’accent, en tant que construit, imprègne le monde professionnel.

4.2. Méthodologie

La première phase qualitative du projet a une fonction de développement (Greene, Caracelli, & Graham, 1989), dans l’idée

³ <https://prosophon.atilf.fr/> (consulté le 17/08/2023).

qu'une pré-étude basée sur un recueil large d'entretiens pourra éclairer la deuxième phase postérieure (intervention et expérimentale).

Ces entretiens visent à l'exhaustivité (Kaufmann & Singly, 2016). Ils s'appuient sur des informateurs ou informatrices dont la parole contient et concentre l'ensemble des données qualitatives récoltées *in situ*, en visant une co-construction entre terrain et hypothèses. Une posture participante est privilégiée en partant de l'hypothèse qu'elle facilitera un réel engagement des sujets interrogés dans l'interaction, en vertu du principe de réciprocité (*Ibid.*, 52). Il en résulte un matériau verbal dont la richesse et la complexité sont à même de révéler les implicites, ambiguïtés et divergences dans le discours des sujets interrogés. À la conscientisation des biais inhérents à la situation d'entretien (A. Blanchet, 1985), au sein de laquelle les questions de face jouent un rôle prépondérant (Goffman, 1973), le souci constant de ne pas imposer aux individus interrogés les catégories propres aux chercheurs et chercheuses est pris en considération.

Les entretiens sont menés au sein de deux grands volets :

- le volet métiers des services, qui s'intéresse à l'insertion professionnelle de travailleurs ou travailleuses allophones dans différents types de métiers (peu) qualifiés et en tension au sein des métiers de la parole ;
- le volet métiers de l'enseignement de ou en langues additionnelles dans différents secteurs.

Les entretiens ont été menés par plusieurs intervieweurs ou intervieweuses à l'aide d'une grille d'entretien libre comprenant quatre grands blocs : 1) profil, 2) vision générale des compétences dans le monde du travail, 3) approche ciblée sur la prononciation et l'accent, 4) clôture. Les entretiens ont été ensuite transcrits individuellement de manière orthographique.

4.3. *Discussions autour de quelques résultats préliminaires*

Interrogeant le construit d'« accent » sous l'angle des tensions et adaptations, nous convoquerons les verbatims de plusieurs entretiens

tout en portant une attention importante au respect de l'anonymat des informants ou informantes. Pour ce faire, les caractéristiques personnelles seront modifiées.

- Le phénomène de convergence : un danger inattendu

L'informant 1 a une carrière variée dans le domaine du français comme langue additionnelle dans et en dehors de la France hexagonale. Il est amené à collaborer avec des équipes internationales et notamment de la francophonie. Le verbatim qui nous intéresse ici est produit à la suite de la question : « vous, comment vous définiriez un accent ? » (36min18s). Malgré le fait que l'on ait dépassé 75 % de l'ensemble de l'entretien enregistré, cette question pose des difficultés à l'informant qui rit en exprimant un « la belle affaire (...) alors là (...) attends je sais même pas si je peux vous répondre » (36min28s). L'intervieweur essaie de faciliter ce travail d'explicitation en indiquant que « ce n'est pas une question facile » ou encore qu'il n'attend « pas forcément une réponse formelle ». L'informant en arrive à préciser qu'il « aime bien les accents en fait » (37min17s) et qu'il a une autre culture de cœur qui l'amène à écouter beaucoup de choses, il a cette « facilité [...] [il prend] très vite l'accent sans [s'en] rendre compte » (37min33s). Il en arrive à relater l'anecdote suivante (38min48s) :

je fais je fais une réunion de avec mon comité [type] où j'ai beaucoup de [nationalité] souvent en réunion on me dit [prénom] fais attention t'es en train de (.) t'es en train on a l'impression qu'tu les imites et mon je commence à et j'vais être avec des [nationalité], des [autre nationalité] au bout d'une demi-heure je je je vais je je prends vite en fait les accents

Après une relance « pourquoi vous dites faire attention avec les collègues [nationalité] par exemple » afin de mieux comprendre les raisons conduisant à cette mise en garde, il précise (39min16s) :

parce que mes coll c'est mes collègues qui me disent en fait moi à la base mon mon mon c'est mon côté d'adaptation je m'en rends pas compte donc heu moi c'est pas que je m'en rends pas compte c'est que je fais pas attention mes collègues me disent fais attention de peur qu'on puisse penser que je me moque d'eux vous vous êtes un quart d'heure avec une personne et j'arrive moi avec ma locution avec mon élocution etc au bout de au bout de 20 minutes quand

*je commence à partir comme ça (modification de la variation de prononciation)
je je je je peux le prendre de manière très prononcée sans m'en rendre compte*

Dans cet exemple, la convergence phonologique qui intervient dans le cadre d'une réunion professionnelle est perçue comme une menace de la face de l'autre. Être membre, et être reconnu comme tel, d'une communauté de locuteurs ou locutrices disposant d'une variante stabilisée apparaît comme un état ou une identité figée ne permettant pas des formes de rapprochement phonologique temporaires. Cette mise en harmonie phonologique est alors potentiellement perçue comme une forme de moquerie ou comme produisant un effet de halo négatif professionnel.

- La divergence : l'autre est un miroir de soi

L'informant 2 se réalise dans le domaine des langues et plus particulièrement de l'anglais. Il a été amené à participer à des concours de l'enseignement (type CAPES ou Agrégation). L'entretien permet d'aborder le sentiment autour des attendus en matière d'accent et de prononciation. Il est à noter que l'analyse de rapports de concours de l'enseignement a pu démontrer des attendus largement centrés sur la norme (*Received Pronunciation, General American*) ou sur une « cohérence » [sic] dans la performance de la variété choisie (Miras, Wilson, & Dupouy, 2022). Il est tout d'abord possible de préciser que cet informant apporte également une anecdote renforçant l'idée d'une convergence dans le monde professionnel. Avant la clôture de l'entretien, il précise qu'il a un accent de [variante anglophone] tout comme une de ses amies de longue date. Contrairement à l'informant qui dit avoir perdu en partie cet accent, son amie, elle, l'a conservé, ce qui a pu lui poser des difficultés dans le monde professionnel. À ce titre, il relate les propos d'un recruteur à son amie (36min50s) :

elle avait très bien réussi ses études en droit et elle cherchait un poste de dans le privé et elle a passé des dizaines d'entretiens sans succès et à la fin, elle a même demandé à la rappeler, elle a dit, Ouais, dites-moi, qu'est-ce qui va pas ? Ils ont dit bah votre accent, on peut pas embaucher quelqu'un avec un accent de [variante anglophone] ils l'ont dit carrément et elle a fini par trouver un poste où l'employeur lui a dit c'est chouette votre accent [variante anglophone] parce que en fait vous avez le même accent que les personnes que

vous défendez en prison hum (...) en fait y'avait une association de (...) voilà vous avez l'accent des criminels et ça sera très bien parce que vous pourrez leur parler plus facilement

À l'opposé de cette anecdote, en remontant dans l'entretien, l'informant ajoute que (14min32s) :

mais alors, wow, quand ils d'ailleurs y en a un qui m'a même dit un jour, écoute, je sais que je parle très très mal, heu mais voilà, c'est comme ça et tant pis parfois les cand, les candidats vont parler un anglais plus authentique que moi, mais moi je suis là pour leur poser des questions sur [thème] et voilà, et en tant qu'anglophone qui fait la fiche phonologique pour des erreurs, parfois je me mettais en pilote automatique pour noter les erreurs des candidats et je me rendais compte au bout d'un moment que j'ai noté les erreurs des des collègues

Contrairement à la première anecdote où l'on voit clairement un halo professionnel positif visant à valoriser une convergence entre la variante de celle qui défend et de ceux qui sont défendus – tout en comportant une forme de micro-agression –, la deuxième anecdote présente plutôt les traits d'un maintien de la distance (divergence) entre l'évaluateur et le candidat, mais une forme de convergence entre ces deux statuts d'individus. En effet, l'évaluateur situe son rôle au niveau des compétences professionnelles (son expertise dans un domaine spécifique) décorréées de ses compétences langagières dans la langue additionnelle, tout en attendant du candidat ou de la candidate un respect des attendus du concours en ce qui concerne cette cohérence. Dans le même temps, l'informant – dont le rôle est d'évaluer les compétences phonologiques du candidat ou de la candidate –, avoue procéder de temps en temps à une forme de convergence perceptive entre les productions des autres individus évaluateurs et celles des individus candidats.

- Convergence et divergence en fonction des compétences professionnelles attendues

L'informante 3 a fait une partie de sa carrière chez un prestataire qui se charge pour d'autres entreprises de gérer leurs relations clients. Ses activités portaient sur une dizaine de domaines regroupant environ 300 collaborateurs ou collaboratrices. Nous nous intéressons

ici aux contacts directs entre des personnes chargées de la clientèle et les clients ou clientes et plus particulièrement, au cas des entreprises qui ont opté pour une externalisation vers certains pays d'Afrique francophone. Si pour l'accompagnement écrit de la clientèle, une préférence pouvait être donnée à des collaborateurs « des pays du Maghreb et de l'Afrique [où] on avait de meilleurs niveaux de français qu'en France » (07min40s), la situation était quelque peu différente pour l'oral. En effet, elle indique que (06min38s et 07min53s) :

alors ceux qui avaient le meilleur niveau en écrit c'était le [pays d'Afrique francophone].

ils ont un excellent niveau de français écrit euh et puis ensuite ensuite euh [pays du Maghreb] / et par contre nous du coup on gardait plutôt euh le canal euh voix en France parce que du coup ça rassurait les gens euh d'avoir quelqu'un qui n'a pas d'accent en tout cas euh étranger

c'est-à-dire que euh, effectivement, quand on est dans de la relation client à distance / euh et qu'on a euh un accent euh bah forcément le client qui appelle se dit : je suis euh je ne sais où euh en Afrique et donc du coup ma demande elle va être mal traitée.

Plus loin, l'informante confirme que, lors de ses écoutes aléatoires, elle ne peut pas dire que l'accent avait un impact réel sur la prise en compte des demandes. Cela dit, elle confirme (25min23s) :

c'était soit vraiment on avait euh un conseiller qui avait vraiment de grosses difficultés de compréhension et donc du coup là on était à la rue complet et euh là c'était vraiment une problématique de langues

Parfois on avait des niveaux qui étaient équivalents au niveau qu'on pouvait avoir en France fin y avait pas de pas de différence

Cependant, elle précise que ces considérations deviennent mineures au regard de deux exigences : celle des coûts et celle de l'urgence des recrutements en fonction des besoins des entreprises clientes. Dans le premier cas, il y a « une espèce de division toujours dans des optiques d'optimisation donc en fait d'essayer de trouver une espèce d'équilibre entre la satisfaction du client final et le coût » (23min46s). Dans le deuxième cas, « quand on arrive pas à décrocher les appels dans les temps, et cetera, j'ai envie de vous dire que ce n'est

même plus un sujet [un accent très prononcé, la difficulté à se faire comprendre], en fait il faut juste que ça décroche » (20min00s).

Face à cette double réalité entre « le sentiment client et le coût » (23min52s), l'informante indique la mise en place de typologies d'appels. Les appels faisant référence à des besoins assez simples sont envoyés « à l'étranger » et les typologies complexes (problème difficile ou appel récurrent) sont renvoyés vers « un centre d'appel un petit peu plus aguerris », et la suite de l'entretien permet de comprendre qu'il s'agit de la France hexagonale.

L'informante termine en se confiant (11min10s) sur le domaine de sa vie personnelle :

Euh et effectivement quand j'appelle et que je tombe sur quelqu'un qui a un accent je me dis oulala.

Et en fait euh j'ai envie d vous dire on a un : / finalement un niveau qui est équivalent avec un conseiller qui sera en France.

Euh : et on en revient toujours au même hein est-ce que c'est quelqu'un qui a envie de vous venir en aide est-ce que c'est quelqu'un qui a été bien formé euh est-ce que c'est quelqu'un qui a été bien accompagné finalement qu'il soit en France ou [dans un pays du Maghreb] c'est la même chose hum en plus fin vous m'avez vue hein (geste de la main pour montrer sa couleur de peau) / euh (rire) j'suis un p'tit peu mal placée en plus euh compte tenu d mes origines d'avoir ce ce type de euh de pensée mais c'est mais c'est vrai qu'c'est euh : / ouais c'est c'est dommage mais c'est une réalité en fait.

Elle témoigne ici de cette dualité d'un effet de halo que peut avoir l'« accent » qui perdure malgré sa propre analyse du sujet (l'accent n'est pas une compétence professionnelle) et son expérience de femme racisée.

5. Conclusion

Dans ce premier article issu du projet PROSOPHON, nous souhaitons réfléchir à la façon dont l'« accent dit étranger » ou la pluriphonie au travail est un terrain de tensions et d'adaptations. Nous nous sommes plus précisément focalisés sur un type de situation professionnelle qu'est l'entretien d'embauche tout en élargissant ce dernier par moment au profit de notre analyse. Les trois entretiens

sélectionnés nous ont notamment permis de confirmer que l'« accent » est bien un construit (Miras, 2021a) qui se déroule au sein de situations discursives interactionnelles et dont les implications dépendent de la préexistence de représentations chez tous les individus qui y participent. Il est possible d'identifier des processus de convergence (Giles & Ogay, 2007) entre les variations phonologiques qui provoquent des sentiments de menace si cette dernière n'est pas consistante et ne permet pas un sentiment d'affiliation de l'individu qui la produit. À l'inverse, elle peut être perçue comme positive si elle sert la relation client (avocat ou avocate/accusé ou accusée). Cette contradiction semble d'autant plus évidente dans des entretiens de recrutement du type concours de l'enseignement où l'évaluation d'une norme basée sur le mythe du natif ou de la native conduit à une porosité des frontières entre les compétences langagières des candidats ou candidates et des évaluateurs ou évaluatrices. Cependant, ces considérations sur lesquelles nous mettons ici l'accent sont amenées à être modulées au regard des multiples contraintes professionnelles (Roessel *et al.*, 2020). Plus un métier sera en tension, plus il est probable que ces considérations explicites s'effaceront face aux besoins immédiats. On notera toutefois qu'elles ne disparaissent jamais totalement puisque les représentations liées à l'accent dans les métiers de la parole suscitent chez la clientèle des réactions que l'entreprise ne peut mettre de côté (Ramjattan, 2023).

L'accent se donne à être imaginé dans toute relation professionnelle impliquant des interactions avec au moins un individu présentant une pluriphonie. Comme le rappellent Roessel *et al.* (2020), ces rapports à l'accent tendent à être plus implicites au fur et à mesure qu'une doxa centrée sur la tolérance prend le pas dans la parole publique professionnelle. PROSOPHON vise, par une approche qualitative, à rechercher la complexité de ces liens pour mettre au jour la manière dont l'accent peut influencer l'insertion sociale et professionnelle.

Remerciement

Le projet PROSOPHON a été financé dans le cadre d'un appel à projet du Groupe d'Intérêt Scientifique (GIS) du Grand-Est avec le soutien de trois laboratoires membres : ATILF, 2LPN & LILPa ; mais aussi de l'INSPE de Lorraine.

Références bibliographiques

- ABOU HAIDAR, L., *De la linguistique à la didactique, regards croisés en phonétique. Oralité-Variabilité-Corpus*, Habilitation à diriger des recherches, Université Grenoble Alpes, 2018.
- BLANCHET, A., Éd., *L'Entretien dans les sciences sociales : L'écoute, la parole et le sens*, Paris, Dunod, 1985.
- BLANCHET, P., Glottophobie, *Langage et société*, 2021, **HS1**, 155-159.
- CENOZ, J., GORTER, D., *Pedagogical Translanguaging*, Cambridge University Press, 2022.
- EL MAAMRI, O., NARCY-COMBES, J.-P., Comportements transculturels et pratique langagière en langue additionnelle, in ZAID, A., SAIDI, R., *L'interculturel à l'ère contemporaine, enjeux, pratiques et perspectives*, Paris, L'Harmattan, 2021.
- GALAZZI, E., Phonétique/Université/Enseignement à la fin du XIXe siècle, *Histoire Épistémologie Langage*, 1955, **17(1)**, 95-114.
- GALLOIS, C., OGAY, T., GILES, H., Communication accommodation theory : A look back and a look ahead, *Theorizing About Intercultural Communication*, 2005.
- GARCÍA, O., LIN, A. M. Y., Translanguaging in Bilingual Education, in GARCÍA, O., LIN, A. M. Y., MAY, S., *Bilingual and Multilingual Education*, Cham, Springer International Publishing, 2017, 117-130.
- GILES, H., OGAY, T., Communication Accommodation Theory, *Explaining communication : Contemporary theories and exemplars*, Mahwah, N.J, Lawrence Erlbaum, 2007.
- GOFFMAN, E., *La présentation de soi*, Paris, Ed. de Minuit, 1973.
- GREENE, J. C., CARACELLI, V. J., GRAHAM, W. F., Toward a Conceptual Framework for Mixed-Method Evaluation Designs, *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 1989, **11(3)**, 255-274.
- HENDERSON, A., Towards intelligibility : Designing short pronunciation courses for advanced field experts, *ASp. La revue du GERAS*, 2008, 89-110.
- KAUFMANN, J.-C., SINGLY, F., *L'entretien compréhensif*, Paris, Armand Colin, 2016.
- LHOTE, É., Pour une didactologie de l'oralité, *Ela. Études de linguistique appliquée*, 2001, **3-4 (n° 123-124)**, 445-453.

- LIPPI-GREEN, R., The Myth of Non-Accent (chapter 3), *English with an accent: Language, ideology and discrimination in the United States*, London, New York, Routledge, 1997, 58-67.
- MIRAS, G., *Didactique de la prononciation en langues étrangères : De la correction à une médiation*, Paris, Editions Didier, 2021a.
- MIRAS, G., *Didactique de la prononciation en langues étrangères : Une réconciliation transdisciplinaire à construire*, Habilitation à diriger des recherches, Université Sorbonne Nouvelle, 2021b.
- MIRAS, G., WILSON, A., DUPOUY, M., Utopie et dystopie hexagonales sur l'accent et la prononciation (du natif) en langues étrangères, *Humanités, Didactiques, Recherches*, 2022, **2**, 117.
- PATERSON, L., Interview with Erin Carrie and Rob Drummond of The Accentism Project, *Journal of Language and Discrimination*, 2019, **3(1)**, 76-84.
- RAMJATTAN, V., Accent reduction as raciolinguistic pedagogy, in RANGAN, P., SAXENA, A., SRINIVASAN, R. T., SUNDAR, P., *Thinking with an Accent : Toward a New Object, Method, and Practice*, University of California Press, 2023.
- ROESSEL, J., SCHOEL, C., STAHLBERG, D., Modern Notions of Accent-ism : Findings, Conceptualizations, and Implications for Interventions and Research on Nonnative Accents, *Journal of Language and Social Psychology*, 2020, **39(1)**, 87-111.
- RUBIN, D. L., Nonlanguage Factors Affecting Undergraduates' Judgments of Nonnative English-Speaking Teaching Assistants, *Research in Higher Education*, 1992, **33(4)**, 511-531.
- SAUVAGE, J., Phonétique et didactique. Un mariage contre-nature, *Recherches en didactique des langues et des cultures. Les cahiers de l'Acedle*, 2019, **16(1)**, En ligne.
- SOCK, R., *Organisation temporelle en production de la parole : Émergence de catégories sensori-motrices phonétiques*, Doctorat d'Etat ès Lettres et Sciences Humaines, Université Stendhal-Grenoble 3, Grenoble, 1998.
- VIERU-DIMULESCU, B., BOULA DE MAREÜIL, P., Identification perceptive d'accents étrangers en français, *communication présentée au XXVI^es journées d'étude sur la parole*, Dinard, 2006, 163-166.
- WACHS, S., Tendances actuelles en enseignement de la prononciation du français, langue étrangère (FLE), *Revista de Lenguas Modernas*, 2011, **14(14)**, 183-196.
- ZIMMAN, L., Sociophonetics in Stanlaw, J., *The International Encyclopedia of Linguistic Anthropology*, 2020, 1-5.