



# **Pratiques plurilingues dans une entreprise internationale à Grenoble : le prévu et l'imprévu de la mobilisation des ressources linguistiques**

Chantal Domp martin, Nathalie Thamin

## **► To cite this version:**

Chantal Domp martin, Nathalie Thamin. Pratiques plurilingues dans une entreprise internationale à Grenoble : le prévu et l'imprévu de la mobilisation des ressources linguistiques. Synergies Italie, 2013, 9, pp.101-114. <hal-04637797>

**HAL Id: hal-04637797**

**<https://hal.science/hal-04637797v1>**

Submitted on 7 Jul 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.



Distributed under a Creative Commons CC BY 4.0 - Attribution - International License

# Pratiques plurilingues dans une entreprise internationale à Grenoble : le prévu et l'imprévu de la mobilisation des ressources linguistiques

**Chantal Domp martin-Normand**

Laboratoire LIDILEM - Université Grenoble 3, France

chdomp.normand@free.fr

**Nathalie Thamin**

Laboratoire ELLIADD - Université de Franche-Comté, France

nathalie.thamin@gmail.com

*Synergies Italie* n° 9 - 2013 pp. 101-114

Reçu le : 28/06/2012 Accepté le : 31/12/2012

**Résumé :** Les entreprises internationales constituent des contextes de mobilité privilégiés où les individus sont dans des situations de contacts de langues et de cultures variées, traversées d'enjeux spécifiques liés au travail. Dans ces situations de plurilinguisme se posent les questions de la place et du rôle de chacune des langues dans les échanges, celle des phénomènes de contact et celle de la perception de la norme par les locuteurs. Les données discursives recueillies dans cette recherche sur un site grenoblois tendent à valider l'hypothèse d'une mobilisation plurielle des ressources langagières orientée d'abord vers des échanges pragmatiquement efficaces, où les « pratiques mêlées » sont abondantes et reconnues. Ceci étant, le jugement porté sur ces marques transcodiques par les locuteurs eux-mêmes conserve un caractère ambivalent. Ainsi émergent des discours polyphoniques, qui laissent entrevoir la diversité des pratiques et des attitudes.

**Mots-clés :** Entreprise internationale, Politique linguistique de l'entreprise, Normes, Représentations, Attitudes, Pratiques plurilingues

## **Pratiche plurilingui in un'azienda internazionale a Grenoble : previsti e imprevisti nella mobilitazione delle risorse linguistiche**

**Riassunto :** Le imprese internazionali costituiscono dei contesti privilegiati di mobilità in cui gli individui sono esposti a svariate situazioni di contatto linguistico e culturale, connesse a questioni specificamente lavorative. In tale situazione di plurilinguismo, vengono sollevate le problematiche del posto e del ruolo di ogni lingua negli scambi, nonché quelle dei fenomeni di contatto e della percezione della norma da parte dei locutori. I dati discorsivi raccolti in questa ricerca su un sito di Grenoble tendono a validare l'ipotesi di una mobilitazione plurale delle risorse linguistiche, orientata anzitutto verso scambi pragmaticamente efficaci, in cui le « pratiche miste » sono abbondanti e riconosciute. Ciononostante, il giudizio espresso su queste marche transcodiche dai locutori stessi conserva un carattere ambivalente. Emergono così dei discorsi polifonici che lasciano intravedere la diversità delle pratiche e delle attitudini.

**Parole chiave :** Impresa internazionale, Politica linguistica dell'impresa, Norme, Rappresentazioni, Attitudini, Pratiche plurilingui

**Plurilingual practices in an International company in Grenoble:  
expected and unexpected mobility of language resources**

**Abstract :** Multinational companies are privileged contexts of mobility where individuals are involved in different situations of cultural and language contacts. In these contexts, the place and role of each language in the exchanges, as well as the phenomena of language contacts and the perception of standards by the speakers, are of interest. The data for this research was collected on a site in Grenoble. The analysis of the data tends to validate the hypothesis of a plural mobility of the linguistic resources, which is meant to be pragmatically efficient. In the interactions, «mixed practices» are plenty and acknowledged. However, judgments about these cross-linguistic marks, made by the speakers, keep an ambivalent character. So polyphonic discourses arise which give us a glimpse of the diversity of the practices and attitudes.

**Keywords :** Multinational companies, Language management, Norms, Representations, Multilingualism

## **Introduction**

La mobilité professionnelle accentuée est caractéristique de nos sociétés contemporaines marquées par la globalisation et l'intensification des échanges. Dans ce contexte, les travailleurs migrants sont mis à l'épreuve du plurilinguisme qui devient un objet d'étude pour les chercheurs en sciences du langage. Alors que la recherche s'intéresse depuis de nombreuses années aux pratiques langagières de populations issues de l'immigration « de masse » (Vermès & Boutet, 1988 ; Deprez, 1994 ; Billiez, 1997 ; Leconte, 1997), les pratiques des « migrants qualifiés » en situation de mobilité et celles de leur entourage familial commencent à être étudiées de manière significative. En témoignent les recherches sur les pratiques plurilingues effectives dans l'entreprise, portant sur les choix de langue, les processus de négociation et les stratégies de communication dans diverses situations professionnelles (Lavric, 2008 ; Mondada, 2004 ; Stalder, 2010 ; Lüdi, 2010), ainsi que les recherches sur les représentations, sur la co-construction des compétences linguistiques, sociales et culturelles, sur les processus de construction identitaire des migrants qualifiés (Erfürt & Amelina, 2008).

La présente recherche s'insère dans cet ensemble, s'intéressant aux cadres en mobilité internationale, qui, dans la mosaïque urbaine grenobloise, composent la strate la plus récente de l'immigration, liée au développement depuis une quarantaine d'années d'une industrie de pointe. Ce sont des acteurs sociaux aux parcours souvent variés et aux «portefeuilles» linguistiques réputés bien garnis. *A priori* la connaissance de plusieurs langues dans l'espace social de l'entreprise internationale, ou multinationale (pour les distinctions terminologiques, voir Truchot, 2008 : 98), est valorisée, faisant du plurilinguisme la norme au plan symbolique. Partant, l'entreprise à l'instar d'un Etat, gère les usages, de façon plus ou moins explicite. Elle fonctionne comme un *mésocosme*, un milieu intermédiaire, articulé au macrocosme à savoir l'espace géopolitique dans lequel elle se situe, et au microcosme constitué par l'individu, sa famille, son entourage non professionnel. Lavric (2009) distingue ces trois niveaux «a macro-

level (e.g. national language policies), a meso-level (e.g. (...) the corporate language policy), a micro-level (the individual employee with his competences and preferences (...) and situational factors», qui sont porteurs d'une culture, d'une politique, voire d'une « philosophie » linguistique (Lüdi, 2010), lesquelles sous-tendent des pratiques plurilingues des locuteurs.

Dans ce *mésocosme*, les attitudes et les pratiques des membres de la communauté de locuteurs peuvent être en résonance ou en dissonance avec la politique linguistique déclarée. Ce sont les phénomènes d'adhésion vs. écart, de *compliance* (Lavric, 2008) vs. frottements et résistances qui nous intéressent ici dans un premier temps. Nous explorerons ensuite les pratiques « mêlées » déclarées, qu'elles soient d'alternances intertours (intercompréhension), ou plus étroitement intriquées. Si ces phénomènes ne sont pas prévus par l'instance de socialisation, échappant ainsi à une planification linguistique, comment les locuteurs les nomment-ils ? Comment les décrivent-ils et comment les vivent-ils ?

Notre corpus principal a été recueilli au cours d'une enquête qualitative réalisée au sein d'une entreprise d'informatique multinationale d'origine américaine à Grenoble (l'entreprise X), qui a fait l'objet d'une recherche doctorale (Thamin, 2007). Ce corpus comprend vingt-trois entretiens biographiques réalisés en 2006 auprès de cadres d'origine étrangère. Nous nous appuyons également sur un projet collectif de notre groupe de recherche<sup>1</sup> au LIDILEM<sup>2</sup>, intitulé « Biographies langagières et mobilité professionnelle : recomposition des répertoires plurilingues » (Simon, 2010), qui a élargi le champ d'investigation à quatorze autres entreprises internationales du bassin grenoblois. Des questionnaires au sein de ces entreprises ont été passés. Nous nous focalisons dans cet article sur les données issues de l'entreprise X ainsi que sur seize questionnaires de la seconde enquête, dont nous croisons les informations.

## 1. Contexte et politique linguistique chez X

L'utilisation de l'anglais dans une entreprise internationale dépend de son degré d'internationalisation, de sa taille et de son domaine d'activité. L'entreprise X est une multinationale. Elle a sa maison mère aux États-Unis, elle emploie 150 000 salariés dans plus de 170 pays. Le site enquêté, localisé dans le bassin grenoblois, emploie plus de 1500 salariés, dont 10% de salariés étrangers, et met 50 nationalités en présence.

Dans l'industrie de pointe en général, l'anglais est présent dans la communication commerciale ou transactionnelle ainsi que dans toute la documentation et la terminologie techniques. Le phénomène est amplifié dans le cas d'entreprises d'informatique : les professionnels de ce secteur évoluent dans un milieu totalement dominé par l'anglais. Non seulement 95% de la littérature technique mondiale sur l'informatique est en anglais, mais le vocabulaire technique de ce domaine semble plus encore « migrateur » et susceptible d'être emprunté par toutes les langues du monde que celui d'autres domaines. Alors l'anglais est-il l'*alpha* et l'*oméga* ? Est-il central dans la « stratégie » de communication, la « gestion des langues », la « politique linguistique » de l'entreprise<sup>3</sup> ?

En externe, la firme communique de façon multilingue en direction de sa clientèle, mais ce n'est pas ici notre angle d'analyse. En interne, l'anglais représente bien la « langue hypercentrale » (Calvet, 1999). Elle a une fonction véhiculaire d'abord, étant chargée d'assurer la liaison entre les différents sites de la firme et la communication au sein d'équipes multisites dont les membres communiquent beaucoup à distance.

La langue hypercentrale a aussi une fonction identitaire, jouant un rôle fort dans la culture d'entreprise. Ainsi « l'usage d'une langue véhiculaire unique est probablement imposé aussi pour créer un phénomène d'unification de l'entreprise et de ses filiales, ce qui a pour fonction de renforcer l'esprit maison » (Truchot, 1990 : 94).

Dans la politique linguistique interne, officielle et identique pour tous ses sites internationaux, l'anglais est défini comme première langue de travail, la langue locale étant deuxième langue officielle. Dans le site considéré, c'est donc le français qui a ce statut, ce qui est d'ailleurs imposé par la loi en France.

Dans son recrutement, l'entreprise X prône par ailleurs la diversité pour stimuler la créativité et l'innovation, selon un principe de « discrimination positive ». Les langues autres que les deux langues principales sont donc valorisées sur un plan symbolique, en tant qu'attributs des individus, au même titre que d'autres attributs de leur diversité. La pratique effective en interne de ces langues n'est pas décrite, encore moins imposée par l'entreprise. Elles échappent ainsi à la politique linguistique officielle.

En outre, un principe est défini : lors des réunions de travail (*in situ* ou visioconférences), l'anglais est utilisé « *dès qu'une personne au moins n'est pas française* ». De même, toute communication écrite (y compris électronique) est censée être en anglais dès qu'elle est susceptible de pouvoir être diffusée. L'anglais est donc la langue « hypercentrale », tandis que le français occupe une place plus latérale et les autres langues du répertoire des salariés plurilingues une place périphérique.

Officiellement, les compétences individuelles et la pratique de l'anglais sont banalisées et normalisées. Pourtant les entretiens avec la direction des ressources humaines et avec les salariés de cette enquête laissent entendre que la maîtrise de l'anglais au sein de l'entreprise est en réalité très variable. Des résistances vis-à-vis de son usage sont observables ainsi que des résistances vis à vis du français.

## 2. « Frottements » entre les langues

Dans l'entreprise X, les syndicats sont intervenus début 2000 à la demande des salariés français en s'appuyant sur la loi Toubon (1994), pour dénoncer l'omniprésence et l'hégémonie de l'anglais. Aujourd'hui, l'entreprise a instauré un compromis : les résultats internationaux sont présentés en anglais et les résultats français le sont en français. La communication émanant du siège mondial reste en anglais mais une traduction est réalisée, conformément aux obligations légales françaises. L'émergence de cette revendication au niveau

syndical révèle le conflit sociolinguistique, attesté dans d'autres cadres comme par exemple le conflit chez *GEMS* (*General Electric Medical System* de 1998 à 2008), ou encore le conflit chez *AXA* (Truchot, 2008).

Selon la Directrice des Ressources Humaines de chez X toutefois, cette réaction syndicale n'est pas en lien avec une quelconque revendication identitaire, contrairement au cas de la filiale de X au Canada, qui s'inscrit dans un contexte de conflit sociolinguistique dans le macrocosme. Ici en France, elle attribue ce phénomène à « un manque de compétences mal vécu ».

Que disent nos enquêtés venant d'ailleurs au sujet de leurs collègues français ? Le principe évoqué plus haut, selon lequel lors des réunions de travail l'anglais est de rigueur dès qu'une personne au moins n'est pas francophone, n'est pas considéré comme facile à appliquer, par ceux qui en sont garants, par exemple les animateurs de réunion. C'est ce que décrit Margot<sup>4</sup> :

*Margot : « (...) et disons qu'en fait surtout je pense pour moi ce qui est dur c'est que quand je fais une réunion en anglais que les trois quarts des personnes dans la réunion sont françaises et qu'un quart et déjà un quart c'est beaucoup parce que souvent il suffit qu'il y ait une personne anglaise pour qu'on la fasse en anglais / ben je sais que les Français ils disent pas ce qu'ils veulent dire en tout cas ça passe pas ils disent pas la même chose (...) ».* (Entretien n°3 - NT- belge)

On note des réticences à s'exprimer de la part des salariés français, ainsi qu'une insécurité linguistique ou un agacement, une opposition à ce principe de dominance qui régit l'interaction :

*Margot : « (...) du coup c'est anglais donc ils laissent tomber quoi / donc c'est pas pareil (en)fin / (...) il me semble que ça les énerve ils ont pas les mêmes moyens en anglais qu'en français donc euh : ils laissent tomber »* (Entretien n°3 - NT- belge)

Certains discours de sujets enquêtés semblent *a contrario* ignorer ou nier tout phénomène de résistance ainsi que toute difficulté de communication linguistique écrite ou orale en anglais de leurs collègues français :

*E. Y a rien d'écrit en français ?*

*Gaudencio - Non, non aucun document / (...)*

*E. C'est bien accepté ça par les Français*

*G. - Ah oui / personne ne rechigne ici / (...)*

*G. - Ça ne...non tout le monde maîtrise l'anglais*

*G. : (...) ils parlent tous anglais couramment* (Entretien n°1 - NT- uruguayen)

Il semblerait donc que certains des enquêtés soient spécialement réflexifs et conscients des «dysfonctionnements», alors que d'autres au contraire sont peu conscientisés. Ces derniers seraient-ils plus imprégnés du discours officiel politiquement correct ou simplement ne se sentent-ils pas concernés par ce conflit sociolinguistique entre les deux langues dominantes ?

Parallèlement, la pratique du français, encouragée en tant que deuxième langue officielle, fait l'objet de résistances de la part des salariés dont l'anglais est la langue première. Certains semblent ne pas considérer l'apprentissage du français comme nécessaire. Cette tendance au monolinguisme est souvent remarquée par les enquêtés non anglophones langue première, mais aussi par les anglophones plurilingues qui revendiquent au contraire une attitude d'intégration par l'usage du français :

*Warwich (Anglais) : (...) Donc je crois que les gens qui sont arrivés directement comme ça un environnement international ils étaient un peu moins euh ... ils restent un peu entre eux... ils faisaient pas vraiment l'effort d'apprendre le français (...)*

(Entretien n° 7 - NT - anglais)

Compte-tenu du caractère cosmopolite de la ville, il est possible d'éviter le recours à la langue locale, en choisissant de vivre dans un environnement social externe exclusivement anglo-saxon, un facteur décisif dans leur non-motivation pour le français :

*Margot - (...) des anglophones et qui en fait au niveau du travail ils n'ont pas besoin de parler français ils n'ont pas besoin / ils peuvent très bien s'en passer et qui après dans les amis qu'ils ont, ils sont qu'avec des anglophones donc ils n'ont pas, ils n'ont pas besoin de la langue française ils peuvent très bien s'en sortir « bonjour au revoir » »*

(Entretien n° 3 - NT- belge)

Ce clivage anglais-français est probablement la résultante logique du clivage initial dessiné dans la politique linguistique : les fonctions dévolues à l'anglais sont plus nombreuses et plus larges que celles dévolues au français en interne à l'entreprise, d'où une sorte de diglossie dans le *mésocosme* comparable à une situation diglossique dans un *macrocosme*. Notons que ces perturbations sont très bien analysées par certains sujets plurilingues ni anglophones natifs ni francophones natifs, qui se décrivent alors comme de véritables médiateurs chargés de réguler la communication.

Les résonances ou dissonances identifiées *supra* concernent les langues majeures du modèle. Il existe également des résistances conjoncturelles envers des langues périphériques, par exemple le tchèque et le slovaque. Elles font émerger des différences culturelles fortes liées aux manières différentes de travailler (rapport à la hiérarchie, modalités de travail) :

*Margot - 64 « Ils sont très américains sur certains ::: + on a beaucoup de mal E. Ils sont très américains ??*

*Margot - 65. Ils sont très américains dans le sens où (...) comment dire très individualistes pas du tout teamwork » (Entretien n° 3 - NT- belge)*

Ces résistances sont liées à des incompréhensions de comportements culturels qui se manifestent dans la communication, malgré des formations interculturelles mises en place pour faire travailler les équipes mixtes :

*Margot - 69 « (...) en plus on a une communication qui est très différente de la nôtre / nous c'est arrondi c'est correct tandis qu'eux c'est du rentre dedans c'est impressionnant*

*E. Tout ça en anglais*

*Margot - 70. Oui oui bien sûr*

*E. Et tu crois que l'utilisation de l'anglais y est pour quelque chose ou pas forcément*

*Margot - 71. Euh oui ça y est pour quelque chose parce que oui en plus en tchèque je pense que c'est encore pire / on se rentre dedans c'est impressionnant / on a des fournisseurs qui ont été habitués à travailler avec nous depuis quelques années et bon correct on a quelque chose à dire on le dit mais on s'engueule pas*

*E. C'est arrondi*

*Margot - 72. C'est arrondi ça communique on ne va pas dire qu'on n'est pas contents ça reste correct que eux non c'est impressionnant / là le choc culturel »*

(Entretien n°3 - NT- belge)

Il faut préciser que la collaboration avec les Tchèques s'inscrit dans un processus de délocalisation de postes grenoblois. La pression liée à l'insécurité de l'emploi biaise d'entrée de jeu les rapports entre Tchèques et salariés du site et elle constitue l'élément conjoncturel déterminant, qui accentue les résistances culturelles et linguistiques. En tout état de cause, les problèmes de langue sont étroitement imbriqués aux problèmes de culture et de gestion des équipes dans le contexte économique global.

Nos deux corpus donnent par ailleurs à voir des pratiques alternées dont des pratiques d'intercompréhension.

### **3. Des pratiques d'intercompréhension à la marge**

Pour Conti et Grin (2008), l'intercompréhension entre langues voisines, c'est la capacité des locuteurs à comprendre, en s'appuyant sur les ressemblances avec leur propre langue maternelle, les personnes qui parlent ou écrivent une langue apparentée. Pour nous ici la définition est élargie aux cas où l'interaction se déroule avec une alternance de langues calée sur les tours de parole, à savoir une personne parle la langue A (qu'elle lui soit langue première ou pas) et une autre parle la langue B, indépendamment du fait que A et B soient langues voisines ou non. Cette pratique est attestée dans les séquences de négociation de choix de langue en début d'interaction :

« Quand on est plusieurs à discuter et la langue de conversation n'est pas encore décidée » (Q10-NT, britannique)

En revanche, les « vraies » pratiques d'intercompréhension qui s'installent entre les locuteurs sont peu thématisées dans les entretiens. Dans l'un des rares cas où cette pratique est abordée, Ursula, d'origine allemande, rapporte qu'elle a pris l'habitude de s'exprimer en anglais, avec une collègue française qui s'exprime en français. Le type de communication qu'elles ont instauré est justifié par la fatigue des deux interlocutrices, une situation inconsciente à laquelle elles prennent goût. La communication fonctionne à partir de règles tacites personnelles établies entre les deux interlocutrices qui d'ailleurs en

reconnaissent l'efficacité et la commodité. Le regard des collègues sur ce mode de communication en binôme laisse toutefois entendre que ces pratiques ne sont pas courantes dans l'entreprise, et que seul le degré d'intimité ou de proximité entre les deux femmes le permet :

*Ursula : « Oui c'est ça / j'ai eu une relation enfin une relation une amie avec laquelle j'ai travaillé moi au Marketing (...) / on était censées passer chaque jour une heure ensemble à planifier le projet et les gens qui nous ont observées ont dit mais les deux sont un peu folles parce que quand c'était le soir ça s'est passé de la façon que nous avions un accord quand on était tout (es) les deux fatiguées on se comprenait moi je parlais anglais elle répondait en français / (...) elle est Française et ça nous arrangeait tout(es) les deux j'ai compris et jusqu'à aujourd'hui c'est ma meilleure amie elle est partie en Espagne pour vivre / juste pour vous dire quand on s'écrit des fois on continue comme ça sans que nous soyons conscientes de faire comme ça »*  
(Entretien N° 6 - NT. Allemande)

Dans les questionnaires, la nécessité d'un contexte de communication favorable et sécurisant est encore évoquée pour cette pratique alternée :

« Only in cases we already know each other. » (Q10 - Tchèque)

Et en tout état de cause, on caractérise ce phénomène - on l'excuse - par le fait qu'il serait inconscient :

« Parfois on me parle en anglais, je ne me rends pas compte que je suis en train de répondre en français » (Q9- NT-Britannique)

A l'écrit en revanche, l'intercompréhension semble plus facilement légitime aux yeux de ceux qui la pratiquent :

« J'écris toutes mes communications professionnelles en anglais : il arrive que mes collègues me répondent en français (ou v/v - ils m'écrivent en français - je réponds en anglais ». (Q9- NT-Britannique)

Une seule personne dans les questionnaires le revendique comme une pratique spontanée et naturelle en mettant en avant ses avantages :

« Pr mieux m'exprimer ou pr éviter des ambiguïtés parfois je m'exprime en anglais tandis que mon interlocuteur, même s'ils comprend tout a fait ce que je lui dit, me répond dans sa langue maternelle. L'anglais et le français se mélangent parfois car on travaille dans une société pluri-culturelle et les mots anglais viennent plus facilement à l'esprit. Français est plutôt courant ! » (Q9- NT-Britannique)

Ces pratiques semblent concerner essentiellement le français et l'anglais, à savoir les deux langues validées par la politique de l'entreprise, deux langues non voisines mais dont chacun est censé posséder une bonne compétence. Vraisemblablement, elles ne sont pas aussi isolées que le peu de thématisation tendrait à le laisser croire. Toutefois, elles ne se mettent en place que lorsque l'écart entre compétence de réception et compétence de production est *assumé*

ou en voie de l'être par les locuteurs. Ce qui reste rare à notre avis, même dans ce contexte plurilingue privilégié. Là intervient sans doute le poids des normes intériorisées par les sujets sur le « bien parler une langue », qui prévoient que ces écarts production/réception doivent être les plus réduits possibles. Nos systèmes scolaires privilégient encore cette description de la maîtrise de la langue et un effet induit s'actualise dans ces inhibitions aux pratiques souples d'intercompréhension.

Parallèlement à cette alternance intercompréhensive se développe une pratique mêlée que les enquêtés nomment « jargon X », « langue X », « X speak ». X étant le sigle de l'entreprise, cette langue mêlée est définie d'entrée de jeu comme un code interne à la communauté de locuteurs, un « we code » selon Gumperz (1982).

#### 4. Un sociolecte interne au statut ambivalent

*Alicia - « Je dis toujours que je parle quatre langues, le polonais, l'anglais, le français et la langue X » (Entretien n°6 - NT - polonaise).*

Ce thème apparaît de manière récurrente dans les entretiens et tous les questionnaires font état de cette pratique.

Dans la description proposée de cette « langue de l'entreprise », les alternances et les mélanges apparaissent comme dynamiques et informels, marqués surtout par l'influence des outils informatiques omniprésents dans le secteur d'activité de l'entreprise. Le mélange fonctionne sur le fait que l'expression est connue et consacrée dans l'usage professionnel quotidien. Quelques exemples sont donnés dans les entretiens qualitatifs (Thamin, 2007 : 315-316). D'une part des formes verbales à base anglaise assorties des désinences des verbes du premier groupe en français :

- *switcher / j'ai switché complètement en français*
- *tu n'oublies pas de me forwarder ton message*
- *tu me plugues une réunion*

D'autre part des formes nominales, expressions anglaises insérées dans la phrase en français, alternances codiques très classiques :

- *j'ai eu mon day off hier*
- *je suis en conf call ce soir*
- *j'ai un webinar demain*

Les justifications données à la création, à l'existence et à l'utilisation de ce sociolecte sont multiples et de diverses natures, connotées plus ou moins positivement : la paresse, la fatigue et la difficulté à traduire certains mots spécifiques à l'entreprise en français sont invoquées. Le souci d'efficacité et le choix de se faire comprendre en mobilisant toutes les ressources disponibles le sont également :

*« on choisit un «hybride» car c'est plus facile et de toute façon on se comprend ».*

En résumé, c'est un certain pragmatisme qui prévaut. Pourtant, les jugements sur ces pratiques sont très souvent porteurs d'ambivalence. Dans la même intervention, une personne peut justifier la pratique et la délégitimer :

« C'est une question de convenance [commodité]- souvent c'est plus vite à trouver un mot dans l'autre langue - si tout le monde parle les deux langues ça marche très bien. Comme même [quand même] c'est une faiblesse ». (Q9-NT-britannique)

« D'un point de vue "pureté de la langue" il est regrettable de parler Xspeak. Côté pratique il est très difficile d'éviter ce genre de langage ». (Q13-NT-britannique).

Ce parler bilingue est doté de différents attributs et jugements dévalorisants :

« *Jargon farfelu et déconnecté dans le monde social extérieur* », « *langue bâtarde* », « *c'est pas une langue* », « *c'est pas très bien* ».

Il est souvent vécu comme nuisible à la pureté de la langue et signe de faiblesse ou absence d'effort :

« *ça pollue la langue* » « *on ne fait plus d'effort pour bien parler une langue* ».

En même temps cette pratique est considérée comme spontanée et naturelle :

« *une sorte d'espéranto* », « *c'est normal* », « *c'est devenu une culture d'entreprise* », « *c'est une pratique ordinaire dans une entreprise internationale* », « *ça ne me dérange pas, c'est la réalité* ».

Dès qu'ils sortent de l'entreprise, les intéressés déclarent exercer un contrôle sur cet usage du « *we code* », langue d'inclusion dans la communauté de locuteurs, que les non initiés ne comprennent pas et qu'il faut de toute façon réserver à l'entre soi :

«... il faut arriver à garder ce langage au niveau de l'entreprise et pas l'emmener en dehors, car les gens ne comprennent pas» (Q8 -NT-belge)

Une enquêtée imite par exemple avec humour son mari :

Alicia - « *Arrête de me parler X, je ne comprends pas ce que tu as dit* »  
(Entretien n° 6 - NT - polonaise)

Le sentiment d'une perception extérieure négative de ces pratiques est aussi présent :

«*En dehors du travail, j'essaie d'éviter les anglicismes en français parce que c'est pas très bien perçu* » (Q6-NT-tchèque)

Malgré l'ambivalence des propos révélatrice du jugement normatif, ces pratiques langagières paraissent largement répandues. Notons qu'elles concernent surtout les deux langues principales avec des rôles précisément inversés par rapport à la politique linguistique du lieu : le substrat du « *jargon* »,

le « matrix language » (Myers-Scotton, 1990), est le français, la langue locale, classée deuxième langue officielle. Les inclusions (« embedded language ») viennent de la langue que nous avons décrite comme hypercentrale. On note que ce mode de communication est utilisé dans les situations informelles, mais également dans les situations formelles, dès que la connivence peut s'établir entre personnes qui s'identifient comme de la même communauté, et que personne n'est un anglophone strictement monolingue autour de la table ou dans l'interaction à distance.

Quelle place reste-il pour les autres langues du répertoire des sujets ?

## 5. Les langues périphériques : fonction de connivence et bénéfice relationnel

Dans les discours des enquêtés, les autres langues du répertoire sont mentionnées sous le signe du lien et de la relation. Gaudencio, Uruguayen d'origine italienne et française, déclare dans l'extrait suivant opérer ses choix dans un souci de naturel et d'efficacité en même temps que dans le désir de pratiquer la langue de l'autre et de s'adapter à l'interlocuteur :

*Gaudencio - « Moi je parle + ici je parle français avec les Français, et puis avec les autres je parle anglais / sauf avec Marcel où c'est le brésilien / on parle espagnol ou portugais ou français ou anglais ça dépend des moments mais + mais sinon quand j'ai l'occasion de discuter avec des gens d'autres pays européens j'essaie toujours la langue native parce que pour moi c'est plus agréable et pour les autres aussi / ça crée des liens plus directs / (...) par exemple quand je parle avec des Espagnols je parle en espagnol / (...) » (Entretien n° 1- NT - uruguayen)*

Gaudencio représente dans notre échantillon le prototype du « plurilingue adapté » : il a été précocement en contact avec plusieurs langues, il est porteur d'une histoire de migrations familiales complexe, et finalement d'un « capital de mobilité » personnel élevé.

Tout se passe comme si les langues autres que les deux langues de travail étaient investies de la fonction de *complicité ou connivence*, distribuant ainsi les rôles et les thématiques conversationnelles, le relationnel pour les langues tierces et le technique ou ce qui a trait au travail à proprement parler pour la ou les langues majeures du *mésocosme* :

*« Je communique avec des collègues hispaniques, donc on commence par le 'banal, facile' en espagnol, et après on passe en anglais quand ça devient plus compliqué (par chat sur internet) » (Q8-NT- belge)*

Le plurilinguisme s'exprime ainsi plus dans les espaces informels :

*Gaudencio - « Non mais ici cette boîte c'est un peu particulier parce que si vous allez à la machine à café vous entendez parler n'importe quoi / et puis euh :: dès qu'il y en a un troisième qui arrive qui ne parle plus la langue et ben ça commute en anglais ou alors dans une troisième langue » (Entretien n° 1- NT - uruguayen)*

On pense à l'axiome de virtuosité de Myers-Scotton (1990 : 98), selon lequel un groupe tient compte de ses participants en principe relativement automatiquement :

Switch to whatever code is necessary in order to carry on conversation/accommodate participation of all speakers present.

Cet axiome est particulièrement pertinent dans le contexte considéré (la machine à café) alors qu'il est probablement remis en tension lorsque l'injonction implicite revient (la réunion de travail ou la présence du chef) ou quand s'exprime la résistance à la langue considérée comme dominante, ou encore lorsque la compétence est trop partielle pour pouvoir «switcher».

## Conclusion

On constate une mobilisation plurielle des ressources langagières orientée d'abord vers une fonction communicative pragmatique, avec le fait que plus les participants sont divers, plus grande est la liberté que l'on s'autorise avec les normes et avec les mélanges :

*Thijs - « A un moment donné on était trente-cinq nationalités dans notre petite équipe/ au niveau communication c'était vraiment pieds et mains mais avec le but de se faire comprendre / donc tout le monde s'en fichait de + et s'en fiche encore si quelqu'un parle correctement et qu'il s'exprime ::: non le but c'était de se comprendre »*  
(Entretien n°10 - NT - hollandais).

Est validée la compétence langagière dite « sociolinguistique », qu'on pourrait aussi nommer compétence relationnelle :

*Mickaella - « Alors je m'adapte vous savez entre deux langues je choisis celle où je peux optimiser la communication en effet c'est ça la règle d'or / (...) sinon c'est systématiquement en anglais »* (Entretien n°2 - NT - roumaine naturalisée américaine).

Parmi nos sujets quelques individus naviguent dans la pluriculture et plurilingualité plus librement que d'autres. Ce sont ceux qui ont le plus de langues à leur répertoire et qui les ont acquises le plus précocement (e.g. Gaudencio). Ils font preuve d'une grande habileté et finesse dans le choix des codes. Beaucoup d'autres ont des attitudes plus contrastées, où apparaissent des manques de fluidité, rendus saillants par les jugements négatifs sur les pratiques mélangées des autres et les leurs propres.

Toutefois, les propos de nos enquêtés sont à relativiser eu égard à leur situation de production, c'est-à-dire à la situation d'enquête. Les jugements de valeur, prononcés dans le cadre d'une enquête, anticipent effectivement des discours extérieurs prescriptifs. Le poids du modèle idéal du bilinguisme et celui de l'homogénéité désirée des quatre compétences mentionné plus haut contribuent également au fait que le parler plurilingue et métissé soit encore dévalorisé.

La grande hétérogénéité des discours et des témoignages quelquefois contradictoires renvoie à une complexité réelle. Notons que les entretiens permettent de mieux voir les écarts vis à vis de la politique linguistique de l'entreprise que les questionnaires, qui recueillent des avis souvent plus conformistes. L'observation par l'enregistrement *in situ* d'interactions ordinaires, comme il est pratiqué dans les *work place studies*, montrerait en toute hypothèse une complexité plus grande encore. Ces observations permettraient sans doute de confirmer ce que nous percevons ici, à savoir que le groupe social intègre à la fois la règle et la contrainte linguistique mais les détournant également, au profit de sa cohésion et au nom d'un principe de liberté et de plaisir. Cette irruption de l'imprévu, loin d'être toxique, s'inscrit pleinement dans la dynamique des échanges. De surcroît, si l'on en croit les sociologues des organisations, « dans la majorité des cas où les employés jonglent avec les règles, le principal bénéficiaire de ce "détournement" reste l'organisation » (Bagla, 1998 : 69).

## Bibliographie

- Bagla, L. 1998. *Sociologie des organisations*. Paris : La découverte.
- Billiez, J. 1997. *Bilinguisme, variation, immigration, Regards sociologiques*, vol. 1. Dossier présentée pour l'HDR, Université Grenoble 3.
- Calvet, L.-J. 1999. *Pour une écologie des langues du monde*. Paris : Plon.
- Conti, V., Grin, F. 2008. *S'entendre entre langues voisines : vers l'intercompréhension*. Genève : Georg.
- Deprez, C. 1994. *Les enfants bilingues : langues et familles*. Paris : Didier.
- Domp martin, C., Thamin, N. 2009. « Poids des normes, représentations et attitudes en contexte professionnel plurilingue ». *Cahiers de Linguistique*, n°35/2, pp. 21-32.
- Erfurt, J., Amelina, M. (dir.) 2008. *Elitenmigration und Mehrsprachigkeit*. Osnabrücker Beiträge zur Sprachtheorie, n°75, Frankfurt A. M.
- Gumperz, J.J. 1982. *Discourse strategies*. Cambridge : CUP.
- Lavric, E. 2008. « Fifteen Theses About Business Language Choices. Plurilingual Strategies of Companies and of Individuals Within Companies ». *International Journal of LSP* 30/3-4, pp.156-169.
- Lavric, E. 2009. Code choice / Code Switching in Professional Contexts : FL Departments, Business, FL Classrooms. In *People, products and professions*. Frankfurt a.M. : Peter Lang, pp.137-154.
- Leconte, F. 1997. *La famille et les langues. Une étude sociolinguistique de la deuxième génération de l'immigration africaine dans l'agglomération rouennaise*, Paris : L'Harmattan.
- Lüdi, G. (éd.) 2010. *Le plurilinguisme au travail : entre la philosophie de l'entreprise, les représentations des acteurs et les pratiques quotidiennes*. Acta Romanica Basiliensa 22, Basel: Institut für Französische Sprach- und Literaturwissenschaft.
- Mondada, L. 2004. « Le plurilinguisme au travail. La constitution de formats de participation ». *Babylonia*, n°4, pp.51-55.

Myers-Scotton, C. 1990. Codeswitching and Borrowing: Interpersonal and Macrolevel Meaning. In R. Jacobson (éd.), *Codeswitching as a worldwide phenomenon*, New-York : Peter Lang, pp. 85-110.

Simon, D.-L. 2010. *Biographies langagières et mobilités professionnelles : recomposition des répertoires plurilingues*, Rapport de recherche pour la DGLFLF, Université de Grenoble, Lidilem. [http://www.dglf.culture.gouv.fr/publications/Biographies\\_langagieres%20et\\_mobilites\\_prof\\_2010.pdf](http://www.dglf.culture.gouv.fr/publications/Biographies_langagieres%20et_mobilites_prof_2010.pdf)

Stalder, P. 2010. *Pratiques imaginées et images des pratiques plurilingues : Les stratégies de communication des acteurs dans les réunions en contexte professionnel international*. Bern : Peter Lang.

Thamin, N. 2007. *Dynamiques des répertoires langagiers et identités plurilingues de sujets en situation de mobilité*. Thèse de doctorat. Université Grenoble 3.

Truchot, C. 1990. *L'anglais dans le monde contemporain*. Paris : Le Robert.

Truchot, C. 2008. *Europe : l'enjeu linguistique*. Paris : La Documentation française.

Vermès, G., Boutet, J. (éd.) 1988. *Vingt-cinq communautés linguistiques de la France*, Paris : L'Harmattan.

## Notes

<sup>1</sup> Groupe de recherche Sodilac : Sociolinguistique et Didactique des Langues et Cultures.

<sup>2</sup> Laboratoire Linguistique et Didactique des Langues Etrangères et Maternelles, Université de Grenoble.

<sup>3</sup> Pour une discussion de ces termes voir Lüdi, 2010.

<sup>4</sup> Choix de transcription :

« Caractère italique en retrait » : Corpus entretiens oraux. Pseudo de l'enquêté. Neutralisation de certaines erreurs de syntaxe (numéro de l'entretien - initiales de l'enquêtrice - nationalité de l'enquêté) ;

« Caractère romain en retrait » : Corpus questionnaires écrits. Conservation de l'orthographe du scripteur (numéro de questionnaire - Série - nationalité de l'enquêté).