



**HAL**  
open science

## Biographies langagières, compétences plurilingues et affiliation sociale : Enquête auprès de cadres étrangers en entreprise internationale de la région Rhône-Alpes

Nathalie Thamin, Diana-Lee Simon

### ► To cite this version:

Nathalie Thamin, Diana-Lee Simon. Biographies langagières, compétences plurilingues et affiliation sociale : Enquête auprès de cadres étrangers en entreprise internationale de la région Rhône-Alpes. Recherches en Didactique des Langues et Cultures - Les Cahiers de l'Acedle, 2010, 7 (1), pp.241-270. hal-04667028

**HAL Id: hal-04667028**

**<https://hal.science/hal-04667028v1>**

Submitted on 2 Aug 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 Attribution 4.0 International License

---

# Biographies langagières, compétences plurilingues et sentiments d'appartenance : Enquête auprès de cadres étrangers en entreprise internationale de la région Rhône-Alpes

Nathalie Thamin et Diana-Lee Simon

---



### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/rdlc/2313>

DOI : 10.4000/rdlc.2313

ISSN : 1958-5772

### Éditeur

ACEDLE

### Référence électronique

Nathalie Thamin et Diana-Lee Simon, « Biographies langagières, compétences plurilingues et sentiments d'appartenance : Enquête auprès de cadres étrangers en entreprise internationale de la région Rhône-Alpes », *Recherches en didactique des langues et des cultures* [En ligne], 7-2 | 2010, mis en ligne le 01 octobre 2010, consulté le 01 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/rdlc/2313> ; DOI : 10.4000/rdlc.2313

---

Ce document a été généré automatiquement le 1 mai 2019.



*Recherches en didactique des langues et des cultures* is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License

---

# Biographies langagières, compétences plurilingues et sentiments d'appartenance : Enquête auprès de cadres étrangers en entreprise internationale de la région Rhône-Alpes

Nathalie Thamin et Diana-Lee Simon

---

## 1. Situation d'enquête, ancrage théorique et méthodologie

- 1 Dans la continuité de projets de recherches antérieures (Billiez *et al.*, 2000 ; Thamin, *ibid.*), une recherche collective est actuellement conduite par une équipe du laboratoire Lidilem<sup>1</sup> (Université de Grenoble) et s'intitule *Biographies langagières et mobilité professionnelle : recomposition des répertoires plurilingues*. Elle bénéficie d'un soutien financier de la Dglflf. Elle porte sur les migrants en entreprise internationale, strate la plus récente de l'immigration à Grenoble, liée au développement depuis une quarantaine d'années d'une industrie de pointe.
- 2 Les sujets sont étrangers, parlent plusieurs langues, dont le français couramment, travaillent au sein d'une entreprise internationale dans un secteur de pointe, possèdent une expérience de mobilité (expatriation, migration, voyages, missions professionnelles...) et vivent actuellement en France de manière plus ou moins temporaire.

## 1.1 Une perspective sociologique et sociolinguistique de l'acteur social plurilingue

- 3 Les cadres plurilingues en situation de mobilité ou de migration, au centre de cette étude, sont à inscrire de manière plus large dans le contexte de nos sociétés actuelles, marquées par une pluralité de plus en plus complexe. À la lumière des travaux de sociologues comme Lahire (1998) dans *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Kaufmann (2004) avec *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*, ou encore Dubar (2000) dans *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, il peut être appréhendé comme acteur social par excellence de cette pluralité (Coste & Simon, 2009). À ce titre, il est à la fois "le lieu" où se rencontrent et se construisent les contacts de langues et de cultures, et l'agent (au sens où l'entend Giddens, cité par Moore & Gajo (2009), appelé à agir en société grâce à une implication et prise de responsabilités mettant en jeu ses compétences langagières et provoquant simultanément des reconfigurations identitaires.
- 4 Cette perspective sociologique est à croiser avec une perspective sociolinguistique du plurilinguisme inspirée par les travaux de Labov, Hymes et Gumperz, par exemple, et qui a enfin abouti à un déplacement paradigmatique vers le plurilinguisme. Compte tenu d'une attention plus particulière portée à la dynamique et à la valeur symbolique des usages des langues dans les interactions sociales, une vision holistique du bilinguisme (Grosjean, 2008 : 13) a supplanté une vision monolingue du bilinguisme. C'est ainsi que la personne bilingue a été considérée comme un locuteur-récepteur efficace doté de compétences diversifiées constitutives de son répertoire global (Grosjean, *op. cit.*).
- 5 Un petit *flash-back* historique montre en effet que depuis les années 80, le phénomène migratoire a déclenché de nombreuses études sur l'usage des langues par les sujets dans des contextes et circonstances variés (Lüdi & Py, 1986 ; Dabène, 1994). Petit à petit s'est forgé un modèle plus dynamique de "langage en action" qui accorde une importance primordiale à la diversité des pratiques en relation avec les conditions de production aboutissant à une définition (Coste, Moore, Zarate, 1997 :12, *Cadre européen de référence pour les langues*, 2001 ; Moore & Castellotti, 2008) plus large, plus souple et plus ancrée par rapport à l'évolution pour le sujet de sa biographie langagière (Simon & Thamin, 2009), au gré de sa trajectoire de vie.
- 6 Le locuteur plurilingue est ainsi perçu comme un acteur social doté d'un répertoire (Gumperz, 1964 ; Gumperz & Hymes, 1972/1986 : 20-21) composé de plusieurs langues et variétés de langues ainsi que de savoirs divers à sa disposition. Ces ressources constituent un capital linguistique et culturel à mettre au service de son engagement, de ses actions, de son implication citoyenne. Il s'agit donc d'une vision dynamique de la notion de compétence accordant une place importante à la conscience qu'a l'individu de son plurilinguisme et à sa réflexivité, son efficacité sociale et sa responsabilité. Le déplacement paradigmatique se traduit par l'insistance sur des compétences partielles et déséquilibrées, les composantes du répertoire étant inter-reliées, la nature dynamique, changeante et évolutive du répertoire en constante restructuration au gré des circonstances et situations de la vie. Cette conception renouvelée de compétence plurilingue et pluriculturelle (Moore & Gajo, *op. cit.*) est à lire eu égard à chaque individu, étant étroitement liée à son histoire de vie et à sa trajectoire biographique.

## 1.2. Insertion dans le champ des recherches sur les compétences professionnelles plurilingues

- 7 La mobilité professionnelle accentuée est caractéristique de nos sociétés contemporaines marquées par la globalisation et par une intensification des échanges. Dans ce contexte, les travailleurs migrants sont mis à l'épreuve du plurilinguisme et deviennent un objet d'étude pour les chercheurs en sciences du langage. En effet, alors que la recherche s'intéresse depuis de nombreuses années aux pratiques langagières de populations issues de l'immigration de masse, les pratiques des "migrants qualifiés" et celles de leur entourage familial ont été, jusqu'à présent, peu étudiées mais commencent à faire l'être de manière significative. Les différents travaux évoqués ci-dessous, tant multidirectionnels que complémentaires, en témoignent<sup>2</sup> :
- Des recherches sur les pratiques plurilingues effectives dans l'entreprise, en situation d'interactions, portant sur les choix de langue et les stratégies de communication qui sont opérés dans diverses situations de communication professionnelle (communication interne, exemple des réunions, communication externe, exemple du rapport avec la clientèle...) (cf. les travaux de Lavric, 2008 ; ceux de Mondada, 2004 ; Stalder, 2010). Ces données sont recueillies et analysées dans une perspective interactionniste et ethnométhodologique ;
  - Des recherches sur les représentations en entreprise, sur la co-construction des compétences linguistiques, sociales et culturelles (Stalder, op. cit.), sur les processus de construction identitaire des migrants qualifiés (les travaux de l'équipe de Grenoble depuis Billiez *et al.*, 2000 ; Erfürt & Amelina, 2008) et de leurs enfants (Galligani, 2009) ; projet Européen Dylan (A-C Berthoud *et al.*), à partir de recueil de pratiques plurilingues déclarées (entretiens semi-directifs) ;
  - Des recherches sur les questions de "politique linguistique" ou de "stratégie linguistique" des entreprises (Truchot, 2008, 2009 ; projet Dylan) ;
  - Des travaux sur la part langagière au travail et les relations de pouvoir et d'identité (Boutet, 2002 ; Boutet & Heller ; 2006 ; Heller, 2002 ; Duchêne, 2009) ou encore sur l'étude des pratiques langagières en lien avec la formation professionnelle (Bulea, 2007 ; Fillietaz<sup>3</sup>, 2009 ; Portefin ; 2009).
- 8 Cet ensemble de travaux ne porte d'ailleurs pas spécifiquement sur les migrants qualifiés et sont parfois menées depuis plus longtemps (Boutet, 1995).

## 1.3. Problématique

- 9 Le cadre conceptuel établi, précisons nos questions de recherche. L'enquête effectuée porte sur le cas spécifique de migrants qualifiés, cadres en entreprise internationale dont le capital linguistique représente souvent une condition de recrutement. Soumis explicitement ou implicitement à certaines règles qui régissent le choix des langues au sein de l'entreprise professionnelle, nous nous posons les questions suivantes : Quelles fonctions attribuent-ils aux différentes langues de leur répertoire et quels sentiments d'appartenance sont ainsi signalés ? Nous nous intéresserons à la composition des répertoires pluriels, aux compétences déclarées par les sujets, notamment les compétences partielles, à leur transformation sur le lieu du travail ainsi qu'à leurs perceptions de leur plurilinguisme en termes de sentiment d'appartenance.

- 10 Nous reviendrons ensuite rapidement sur les résultats d'analyse des deux dernières communications de notre équipe concernant le recours aux stratégies d'intercompréhension, aux pratiques mêlées ou parlars bilingues et à leurs perceptions par les sujets : les alternances codiques et les mélanges de langues font-elles partie des pratiques courantes en entreprise internationale ? Sont-elles décriées ou acceptées ? Sont-elles en cohérence ou en contradiction avec la politique linguistique déclarée de l'entreprise ? Voici une première série de questions auxquelles nous tenterons d'apporter des éléments de réponse à travers une analyse quantitative et qualitative des questionnaires recueillis. Notre réflexion interprétative s'appuiera en outre sur les résultats et discussions développés dans le cadre d'une thèse (Thamin, *ibid.*).
- 11 Nous illustrerons nos dires en faisant un focus toutes entreprises confondues, en rétrécissant parfois le champ sur l'entreprise Hewlett Packard et en zoomant également sur quelques cas individuels, afin de mettre en lumière la complexité des parcours.

## 1.4. Méthodologie

- 12 Pour explorer ces questions, une enquête par questionnaire, qui complète une vingtaine d'entretiens semi-directifs réalisés antérieurement au sein de Hewlett Packard (désormais HP) (Thamin, *ibid.*) a été diffusée à partir de mars 2009 au sein de plusieurs entreprises internationales dans la Région Rhône-Alpes.
- 13 Une pré-enquête nous a d'abord permis de réajuster certaines questions ou formulations. Dans le contexte de crise économique du printemps dernier, particulièrement omniprésent dans le bassin d'emploi grenoblois (licenciements massifs à tous les niveaux hiérarchiques, climat de suspicion), plutôt que de contacter les directions des ressources humaines, l'équipe a fait appel à des contacts personnels, comptant sur l'effet boule de neige. La passation a largement été conduite par courrier électronique, ce qui n'a pas été sans effet sur les données recueillies.
- 14 Si nous avons eu recours au traitement statistique pour analyser certaines des données recueillies, une importance particulière a été accordée à l'interprétation qualitative des données, notamment aux réponses ouvertes, selon les principes de l'analyse qualitative.
- 15 61 questionnaires ont été recueillis dont 50 en région Rhône-Alpes dans 15 entreprises<sup>4</sup> différentes parmi lesquelles l'entreprise HP est fortement représentée (40 %)<sup>5</sup>. Tous ces lieux de travail présentent des points communs : entreprises de pointe recrutant internationalement et constituant des équipes plurilingues.
- 16 Il s'agit par ailleurs d'une étude pré-didactique qui vise à cerner les représentations et pratiques déclarées de migrants temporaires en entreprise dans l'optique d'informer des démarches et propositions pour la formation.
- 17 Mais tout d'abord, brosons rapidement le profil des répondants à nos questionnaires pour apporter une première vision générale.

## 2. Répertoires des sujets plurilingues, langues en entreprise

### 2.1. Profils des sujets migrants en entreprises internationales et composition des répertoires pluriels : une population fortement plurilingue

- 18 Sur les 50 sujets, la parité est respectée tout à fait par hasard, avec 25 femmes et 25 hommes. La tranche d'âge la plus représentée est celle des 37/58, suivie de près par les 26/36 ans. Une nette majorité de répondants a le niveau d'études bac+5 (33/50). Ils sont majoritairement originaires de l'Europe (35 d'entre eux), de 14 pays différents, avec une part importante originaire de l'Europe de l'Ouest (29/35). 15 répondants sont originaires de pays non européens, avec une part plus importante de répondants originaires d'Asie. On recense 24 pays de naissance différents au total, mentionnés par les sujets. Les pays le plus représentés sont la Grande Bretagne (9) et l'Allemagne (6). On observe donc une grande diversité de provenance de sujets proportionnellement au nombre global de répondants, avec des répertoires langagiers supposés très diversifiés également. En effet, 30 langues différentes sont citées de manière exhaustive quelles que soient les compétences acquises ou actualisées dans ces langues<sup>6</sup>. 3 répondants seulement déclarent deux langues (anglais/français dans les trois cas) dans leur répertoire, tandis que 6 répondants déclarent 7 langues dans leur répertoire (au maximum). 212 langues citées au total dans l'ensemble des répertoires, ce qui fait 4 langues en moyenne par répertoire. Tous citent l'anglais ainsi que le français comme langue de leur répertoire. 14 répondants sont des bilingues précoces<sup>7</sup>.
- 19 Chez HP, les répondants sont majoritairement européens (18/20), dans une proportion plus importante que pour l'échantillon globale (15 hors Europe/35 Europe). Ces données ne sont évidemment pas représentatives de la répartition des cadres en entreprises, mais seulement de notre échantillon. Dans notre corpus de thèse (Thamin, *ibid.*), 14 des 22 cadres interviewés étaient d'origine européenne. Les données fournies par l'entreprise informent que 50 nationalités différentes sont en présence dans l'entreprise sur le site d'Eybens, avec 10 % de salariés étrangers, 90 % de cadres et 1 790 salariés.

### 2.2. Période d'arrivée en France, projets de mobilité et données personnelles

- 20 Que nous apprennent le croisement de données concernant la période d'arrivée en France, les projets de mobilité et la situation familiale (ou les données personnelles) des répondants ? Nous faisons en effet l'hypothèse que la mobilité, quelle que soit sa forme (temporaire, pendulaire, expérientielle...) participe à la recomposition des répertoires verbaux et à la reconstruction des identités plurilingues des acteurs sociaux.
- 21 Si l'on examine l'arrivée en France et la durée du séjour, 12 personnes sont en France depuis moins de 5 ans, 22 personnes depuis une quinzaine d'années et 16 depuis plus de 15 ans. Plus de la moitié des individus vivent en situation de mixité linguistique (Deprez, 1994) et de mixité culturelle (Varro, 2003), c'est-à-dire 26 couples dont 16 sont franco-étrangers.

- 22 Une majorité affirme ne pas avoir de désir de changement de lieu de vie (36/14). Les projets de changement de lieu de vie à plus ou moins long terme qui sont évoqués concernent la population la plus récemment arrivée qui compte parmi elle plusieurs célibataires, mais aussi des couples mixtes et non mixtes. Ces projets s'estompent avec le temps et la durée d'installation des sujets en France, en particulier lorsque l'un des partenaires est français et qu'il y a des enfants dans le ménage. On remarque en effet que seuls 2 des 16 couples franco-étrangers évoquent un projet de mobilité, la rencontre sur place d'un partenaire français implique et l'arrivée des enfants constituant un facteur d'enracinement.
- 23 Nous avons ici évidemment été confrontées à des problèmes de catégorisation des individus et de leur situation personnelle. Nous prendrons comme unique exemple cette répondante d'origine russe, mariée à un Ukrainien qui a la double nationalité ukrainienne et française : que dire de son couple ? Est-il mixte étranger ou mixte franco-étranger ? L'intérêt de ce type de catégorisation réside pour nous ici uniquement dans le fait de pointer une mixité linguistique, qui permet de s'intéresser aux différentes dynamiques des langues dans la cellule familiale et sociale (Deprez, 1994).
- 24 Les motivations à la mobilité évoquées sont cependant diverses et nous retiendrons quelques extraits en guise d'illustration :
- 25 Un répondant originaire des Pays-Bas, arrivé avec sa femme en 2005, après cinq ans de vie aux États-Unis nous dit :
- Comme ma femme et moi sont tous les deux des expatriés, on est toujours en train de discuter ou on veut aller prochainement : est-ce qu'on reste ici ? Si oui, pour combien de temps ? Qu'est-ce que sera le lieu idéal ? Qu'est-ce que ce sera le meilleur choix pour nos enfants (maintenant et pour l'avenir) ? Qu'est-ce que ce sera le meilleur choix pour ma carrière ? Et, pour ma femme ? Et, on n'arrive jamais à un choix final.
- 26 Parmi les 22 personnes arrivées entre 1995 et 2009, quatre disent plus ou moins ouvertement avoir un projet de mobilité (raisons personnelles, désir de changement, projets non définis de l'ordre de l'envie) : *"Pour des raisons personnelles je souhaite aller suivre une formation de deux ans en Suède"* (Finlandaise) ou encore *"Partir pendant un an pour changer un peu."* (Allemande, en couple non mixte).
- 27 Enfin certains cadres évoquent aussi une mobilité qui reste dans le champ des possibles : *"Pas dans le futur<sup>8</sup> très proche. Mais je n'exclue pas un éventuel changement de lieu de vie si l'opportunité se montre"* (Roumain, en couple non mixte) ou encore *"Pas de projets, mais je suis toujours ouvert à des nouvelles aventures"* (Espagnol arrivé en France en 2000 et marié à une Taïwanaise).
- 28 Par ailleurs, l'importance du contexte de crise économique transparait dans deux des commentaires, contexte qui pousse alors à préserver son emploi par sécurité et freiner son désir de mobilité ou au contraire qui pousse à la mobilité (ici internationale) en cas de licenciement économique<sup>9</sup>. Un cadre portugais (STM Electronics), arrivé en 2009, en couple mixte avec une Japonaise nous répond : *"Licenciement en cours, difficulté à trouver du travail dans la région et probablement pays. Volonté personnel et familiale de retourner au Japon"*.
- 29 Une autre salariée, de nationalité espagnole et suisse (HP), arrivée en 2006 et en couple mixte avec un Français, nous répond également : *"Mais je ne sais pas quand. Le but était de rentrer en Espagne un jour. La situation actuelle ne permet pas trop de perdre son travail... donc, à planifier mais à long terme."*



- 30 On peut noter le biais éventuel concernant les réponses à cette dernière question du questionnaire : "Avez-vous des projets de changements de lieu de vie ?", qui peut être assimilée à du "flicage" et inciter les répondants à rester sur leur réserve en répondant par la négative, mais le fait que les répondants ne soient pas interrogés dans le contexte de l'entreprise permet d'atténuer ce biais.
- 31 Pour autant, en proportion (14/26), ces cadres en entreprises internationales sont marqués par l'expérience de la mobilité, passée, présente, à venir ou seulement rêvée ou souhaitée pour certains d'entre eux.

### 2.3. Autoévaluation des compétences langagières : l'anglais et le français, langues de l'entreprise

- 32 Nous avons proposé au sujet, dans la deuxième question, d'évaluer ses compétences linguistiques actuelles, sous forme de tableau, sur une échelle de 1 (niveau débutant) à 4 (niveau expérimenté) pour les quatre compétences ou habiletés : compréhension orale, expression orale, compréhension écrite, expression écrite (CO-EO-CE-EE). Que nous apprennent alors les répondants sur la nature de leurs compétences langagières ?
- 33 D'abord qu'il y a une différence quantitative entre le nombre de langues citées dans la question 1 et la question 2. Un certain nombre de langues, citées dans le répertoire exhaustif, n'apparaissent plus comme actualisées et ne sont donc pas mentionnées dans la deuxième.
- 34 Nous avons voulu par ailleurs comparer les compétences déclarées en français et en anglais, les deux langues officielles ou officieuses (ou encore explicites ou implicites pour reprendre les termes de Truchot, 2009) des entreprises internationales concernées par nos enquêtes, dans les quatre domaines (puisque tous les individus ont ces deux langues dans leur répertoire), toute population confondue, y compris donc les anglophones natifs -10 personnes - et les francophones natifs ou précoces - 6 personnes.

3,53	3,53	3,76	3,59	3,78	3,55	3,76	3,24
Anglais CO	Anglais EO	Anglais CE	Anglais EE	Français CO	Français EO	Français CE	Français EE

Les données chiffrées correspondent ici à la moyenne des compétences déclarées sur une échelle de 1 à 4 (niveau expérimenté).

- 35 Contrairement peut-être aux idées reçues sur les compétences des cadres en entreprises internationales, les compétences déclarées en français semblent plus élevées ou égales à celles de l'anglais en ce qui concerne la CO, l'EO et la CE. En revanche, les compétences déclarées en EE française remportent le plus mauvais score. Il apparaît ainsi une forte différence entre les compétences de CO, EO et CE et les compétences scripturales chez un même individu.
- 36 Les compétences scripturales en anglais sont un peu plus élevées, ce qui s'explique ici par deux raisons : la présence d'anglophones natifs pour un 1/5<sup>e</sup> de l'échantillon et le recours à l'anglais écrit prioritairement dans le cadre des échanges formels professionnels. Ce résultat vient corroborer ceux obtenus en entretiens semi-directifs auprès du corpus

Hewlett Packard (Thamin, 2007). En effet, pour les sujets de cet échantillon, nous avons pu observer que les sujets présentaient des compétences langagières hétérogènes, en production écrite et orale, dans les langues dominantes des répertoires (en terme d'usages quotidiens au moment des entretiens) que sont le français et l'anglais. Le développement des compétences en expression écrite française (production ou réception) est majoritairement délaissé et mis au second plan en raison de son usage professionnel mineur. L'acquisition du français s'oriente alors essentiellement vers les compétences orales. L'apprentissage de l'écrit exige du temps et des efforts importants qui nécessiteraient d'être fournis en dehors du temps du travail et dans un cadre personnel. Par ailleurs, l'utilisation d'internet et du téléphone facilitent la communication personnelle en termes de temps et de coût ce qui nuit à l'utilisation de l'écrit. Le contact avec la littérature peut se réaliser grâce à la lecture, mais exige un réel effort. Les spécificités orales distinctes de celles de l'écrit en français sont présentées comme source de difficultés et la lecture en anglais ou une autre langue est en général largement préférée :

Ursula - «Je lis la plupart des livres en anglais et récemment quelques : oui j'ai une phase où je ne lis que en anglais mais j'essaie d'acheter les livres en version originale (...) et quand je suis en Allemagne j'achète toujours une dizaine de bouquins en allemand quand même mais les livres en français très très très peu / 85(...) je trouve c'est difficile à lire le français / ça reste difficile je : ça rentre pas aussi vite dans le cerveau / et des fois il y a des formes de temps qui dans l'écrit sont différents que dans le parler / le passé simple des choses comme ça / ça reste difficile et je n'arrive pas à suivre (rire)." (Thamin, 2007 ; Entretien 36).

- 37 Ces compétences hétérogènes en français sont souvent vécues comme un handicap, un manque, avec un peu de mauvaise conscience ou de culpabilité, qui montre bien la nécessité d'un travail sur les représentations :

Serena - "Le problème c'est que je continue à lire euh ::: ce que je lis à la maison c'est en espagnol et en anglais / (...) aujourd'hui j'ai beaucoup plus de XXX à l'oral en français qu'en anglais parce qu' en anglais + je restais + après huit ans en français j'ai un anglais qui est de travail très *corporate* et je suis beaucoup moins à l'aise j'ai beaucoup moins de possibilité de vocabulaire dans des conversations courantes qu'en français par contre ça ne me dérange pas du tout de lire en anglais / ça me fatigue pas / j'ai développé surtout en espagnol et en anglais / et en français j'arrive pas à passer la page blanche

E. C'est marrant parce que tu as un vocabulaire qui est assez riche

Serena - Le français écrit il est différent du français soutenu

E. Les temps sont pas les mêmes / le passé simple tout ça c'est plus compliqué

Serena - Donc euh ::: et il faudrait XXX ne pas arrêter et XXX je me force / il faut que je me dise allez il faut que je le fasse parce que c'est bien pour moi."

(Thamin, *ibid.* ; Entretien 38).

- 38 Cette absence de compétences scripturales a aussi des conséquences sur le suivi de la scolarité des enfants et la gestion de la vie domestique quotidienne, et constitue une source de tensions très importante chez le sujet, en proie à un *statu quo* et qui oscille entre regret et constat d'impuissance et désir de changement :

Flower- "(...) j'ai une bonne oreille pour la musique et je fais de la musique et finalement j'ai appris comme un enfant je ne sais pas écrire toujours pas après dix-huit ans j'ai honte je ne sais pas écrire en français donc je répétais simplement quand j'entendais quelqu'un dire quelque chose je répétais dans le même contexte les mêmes choses donc c'était complètement oral j'ai appris de façon orale je n'avais <n'ai> aucune idée de la grammaire et **je me suis dit chaque année je vais prendre les cours d'écriture** je vais prendre les cours euh :: / (...) 57. Si parce que oui parce que là maintenant on a :: : **c'est notre pays adoptif** et j'ai mal simplement à lire laisser un petit mot pour la femme de ménage ou un mot pour les enfants à l'école ou euh : c'est : / 59 (...) mais si je dois écrire à la main, vite fait **ça me stresse** je dois faire vite fait et donc ça c'est une situation de stress d'autre c'est quand c'est quelque chose très important et je dois motiver quelque chose ou demander quelque chose d'important pour les enfants par rapport à l'école les situations où c'est important d'écrire et d'avoir une communication euh :: : **ça me prend beaucoup d'énergie beaucoup de stress** de trouver le moment de aussi d'écrire d'une façon ou d'une autre demander à un ami et et je regrette je regrette de n'avoir pas peut-être peut-être / mon caractère ce sera pas possible non plus de de : d'avoir vraiment appris à écrire je peux pas aider mes enfants à faire leurs devoirs il y a plein de conséquences." (Thamin, *ibid.* ; Entretien 35).

- 39 La maîtrise de l'orthographe française peut également constituer l'un des points de difficultés, comme c'est le cas chez un cadre d'origine chilienne, scolarisé en français et anglais dans un contexte de multiples expatriations familiales (Thamin, *ibid.* ; Entretien 17), qui ne manque jamais d'excuser systématiquement lors d'échanges électroniques la qualité de son orthographe qualifiée de "dramatique" ou encore de "lamentable".
- 40 Ces résultats convergents des deux études concernant les compétences scripturales en français suggèrent à la fois que chez les cadres plurilingues aussi les compétences peuvent être partielles, et qu'elles peuvent aussi être plus ou moins bien vécues.

## 2.4. Pratiques plurilingues et parlars mixtes dans l'entreprise

- 41 La question de la place de chacune des langues en présence dans la communication est sous-tendue par la politique linguistique de l'entreprise (Truchot, 2008). Dans deux communications précédentes au colloque de Lille (Domp martin & Thamin, à paraître), qui s'intéressait en particulier à l'échantillon HP (entretiens semi-directifs, Thamin, *ibid.* et questionnaires de l'étude DGLFLF), nous avons décrit cette politique structurée autour de l'anglais, en position hypercentrale de par ses fonctions véhiculaire (communication intra- et intersites) et identitaire (renforcement de la culture d'entreprise). Nous avons évoqué les frottements générés par une sorte de "double-diglossie" qui en découle : le français, bien qu'il soit langue "officielle", est souvent repoussé en périphérie dans la sphère professionnelle alors qu'il est dominant à l'extérieur. Nous avons mis en évidence la fonction de connivence dévolue aux langues premières des sujets et aux autres langues du répertoire (autres que français et anglais), à la marge des situations formelles.
- 42 L'enquête par questionnaire montre que l'anglais et le français constituent également des langues prédominantes dans les politiques linguistique des 14 autres entreprises citées (cf. liste en annexe), mais cet aspect ne fera pas l'objet ici d'une analyse approfondie,

laissant la priorité aux sujets et à leurs langues, dont l'usage est à lire contre le fond du statut officiel et officieux attribué par les entreprises aux langues.

- 43 Nous avons montré également que les pratiques langagières mêlées étaient largement répandues : dans les questionnaires, une écrasante majorité de réponses "oui" aux questions *ad hoc*. Il s'agit par exemple du recours à un parler mixte où le français est substrat syntaxique et l'anglais source d'emprunts lexicaux. Cette pratique surtout bilingue (même s'il y a d'autres pratiques mêlées observables telle que le recours à l'intercompréhension) et répandue fait cependant l'objet de justification, de jugement et d'ambivalence par leurs auteurs eux-mêmes (entre attitudes puristes, normatives et très détendues qui marquent des pratiques d'une forte pluralité dans divers contextes plurilingues). Ces pratiques ne sont évidemment pas l'apanage de cette entreprise qui la partage avec les autres entreprises internationales, quelle que soit leur origine (Truchot, 1990), ainsi qu'avec d'autres lieux professionnels (les institutions internationales par exemple), à partir du moment, finalement, où présence et interactions entre locuteurs bilingues sont observées.

## 2.5. Analyse des langues utilisées dans les échanges professionnels : les grandes tendances observées

- 44 12 langues différentes sont évoquées dans les échanges professionnels, 3 personnes seulement déclarent ne pas utiliser l'anglais et une seule personne n'utilise pas le français.
- 45 En situation formelle (par exemple réunions sur le site), les langues utilisées sont assez "déterminées" pour les premier et deuxième choix et respectent les règles explicites ou implicites de code de communication en vigueur dans la société (français la langue de la société / anglais langue de l'entreprise). La diversité linguistique semble occuper une place très réduite encore dans la communication professionnelle. Toutefois, un usage ponctuel d'autres langues arrive en troisième choix (le farsi, l'italien, le japonais, le néerlandais et l'allemand).
- 46 Les situations informelles (pauses autour de la machine à café) font apparaître l'utilisation de 11 langues différentes. Mais c'est le français qui est le plus parlé, langue sociale choisie alors en priorité pour communiquer avec l'anglais en deuxième position pour étendre le répertoire. On aurait attendu ici une plus grande diversité de langues en situation informelle et des résultats plus tranchés.
- 47 Concernant la communication orale par internet, le français et l'anglais arrivent en première position (22 pour l'anglais et 20 pour le français sur 42 répondants) mais sept autres langues sont évoquées. La communication écrite par internet, systématique chez tous, est assurée en gros par deux langues, la langue sociale et la langue de l'entreprise. Les échanges téléphoniques font apparaître le recours à une troisième langue.
- 48 La communication au sein de l'entreprise est donc assez "verrouillée" du point de vue de la diversité (anglais-français), ce qui revient de manière récurrente. La richesse des répertoires est finalement relativement peu exploitée par les sujets et donc par l'entreprise, bien qu'on en voie l'émergence au niveau de certaines pratiques communicatives. Le questionnaire ne permet évidemment pas d'observer l'usage réel des langues du répertoire ; les interlocuteurs de parlars bilingues ne sont pas toujours conscients de leurs passages d'une langue à une autre.

## 2.6. Perceptions par les sujets de leur plurilinguisme/ pluriculturalisme

- 49 L'acception des termes "plurilinguisme" et "pluriculturalisme" sur laquelle s'appuie leur usage dans ce texte est celle qui figure dans le *Cadre européen commun de référence* : "Qu'entend-on par 'Plurilinguisme' ?" dans l'extrait suivant en particulier

Il faut resituer le plurilinguisme dans le contexte du pluriculturalisme. La langue n'est pas seulement une donnée essentielle de la culture, c'est aussi un moyen d'accès aux manifestations de la culture. L'essentiel de ce qui est énoncé ci-dessus s'applique également au domaine le plus général. Les différentes cultures (nationale, régionale, sociale) auxquelles quelqu'un a accédé ne coexistent pas simplement côte à côte dans sa compétence culturelle. Elles se comparent, s'opposent et interagissent activement pour produire une compétence pluriculturelle enrichie et intégrée dont la compétence plurilingue est l'une des composantes, elle-même interagissant avec d'autres composantes. (Conseil de l'Europe, 2001 : 12).

- 50 Le plurilinguisme et le pluriculturalisme entretiennent donc des relations complexes.

### 2.6.1. Comment nos enquêtés perçoivent-ils leur plurilinguisme ?

- 51 Dans les questions 3, 4 et 5 de notre questionnaire, nous avons souhaité obtenir quelques indices concernant le sentiment d'appartenance de nos sujets en mobilité, comment ils caractérisent leur pluriculturalité, les valeurs qu'ils attribuent prioritairement à leurs compétences plurilingues. Ces représentations devaient nous offrir certains aperçus relatifs à leurs sentiments d'appartenance sociale. Soulignons d'emblée qu'il est délicat d'obtenir des informations sur un sujet aussi sensible (brûlant même au niveau des actualités dans le contexte français actuel) que les perceptions des appartenances par le moyen d'un questionnaire qui rend trop "directes" et brutales ces questions et surtout qui les présente de manière décontextualisée.

### 2.6.2. Quel profil pluriculturel pour nos sujets plurilingues ?

- 52 Sur les 50 répondants, une grande majorité (30) se catégorisent<sup>10</sup> "pluriculturelle", perception donc tout à fait en synergie avec leurs propres répertoires plurilingues et leurs expériences de déplacements, comme nous l'indique par exemple ce cadre originaire du Brésil en couple non mixte : *J'ai déjà habité au Brésil, Etats-Unis, Australie et France*, et qui a quatre langues à son arc ; ou encore cette femme d'origine anglaise en couple mixte qui se déclare *de nationalité britannique, vivant en France depuis 19 ans, mariée avec un néerlandais (j'ai étudié l'allemand à l'école et à l'université) mais je n'ai jamais séjourné plus d'une semaine dans le pays*. Citons un troisième exemple : *Avec une maman chinoise, qui est née en Indonésie, la famille de ma femme qui est d'origine allemande, et après avoir vécu 5 ans aux Etats-Unis et trois ans en France, j'ai toujours eu l'impression que je suis pluriculturelle*", ce cadre qui se déclare d'origine néerlandaise a non moins de 7 langues à son arc. Un ingénieur espagnol nous dit également : *"Mon esprit appartient un peu à tous les pays où j'ai vécu (Espagne, France, Singapour, Allemagne). Plus à celui de ma femme (Taiwan)"*.
- 53 Pour les 17 sujets qui se catégorisent "biculturels", il est intéressant de mettre cette perception en relation avec la composition de leur répertoire et aussi avec leurs origines, leurs situations de couple et leurs déplacements. Un sous-groupe de 9 sujets britanniques

fait apparaître que, malgré un répertoire très diversifié (au moins 4 langues), ces sujets, étant en couples mixtes, se sentent "biculturels" tout comme un Norvégien, un Russe, un Italien, un Japonais, un Espagnol et un Belge dans la même catégorie. Dans ce cas, nous faisons l'hypothèse que ce sentiment de "biculturalité" traduit un sentiment de double appartenance, mais les données à notre disposition ne nous permettent pas d'aller plus loin.

- 54 Seuls 2 sujets se déclarent "monoculturels". Dans les deux cas, pour ce russe et ce canadien, et malgré leurs répertoires à composition plurielle, les sujets sont en couple non mixte et en France depuis moins de 5 ans. Notre population se voit donc bi-pluriculturelle. Un unique sujet ne coche que la case "Autre" se déclarant résolument "Suédois". On notera qu'il est en couple mixte avec une Française et en France depuis plus de 15 ans. Est-ce donc sa façon de revendiquer avec force son appartenance d'origine ?

### 2.6.3. Comment perçoivent-ils leur positionnement en terre française ?

- 55 En complément de ces catégorisations autour du sentiment plurilingue, poursuivons avec la question destinée à interroger notre migrant sur la manière dont il perçoit sa présence en France. Comment se sent-il en France dans sa situation de mobilité et d'éloignement ? Se sent-il accueilli, intégré, étranger ? Quelles appartenances (géographiques, nationales, personnelles et identitaires, etc.) transparaissent ? Il était possible de cocher plusieurs cases pour la réponse à la question 4.
- 56 Les résultats font ressortir que sur 50 répondants, une majorité, 31, se sentent "européens" et on notera une cohérence avec le fait que 35 sujets sont effectivement originaires de pays européens. Ensuite il y a 10 occurrences d'"européen" qui se conjugue avec "français", donc des sujets affichant une double appartenance à la France et à l'Union européenne ; 5 occurrences où "européen" se conjugue avec "étranger", donc on pourrait dire que tout en se sentant "européens", ces sujets se sentent néanmoins "étrangers" en France. Concernant le sentiment de venir d'ailleurs, 22 sujets cochent "étranger", presque la moitié de la population, et si l'on rajoute à ce chiffre les 12 se considérant "expatriés", le sentiment de différence, d'étrangeté concerne 34 sujets, une majorité, ce qui peut surprendre quand nous soulignons que 16 sujets sont en France depuis plus de 15 ans, et 22 sujets entre 5 et 15 ans. Ensuite, 12 sujets se sentent "français", donc intégrés et acculturés. Un hollandais a coché toutes les cases sauf "de passage" revendiquant ainsi des affiliations multiples et complexes. Nous regrettons beaucoup l'absence de commentaires ouverts à cette question qui reste du coup difficile à affiner et à interpréter du point de vue de l'analyse. Toutefois, quelques rares réponses complémentaires éclairent davantage le ressenti et la complexité. Une femme allemande qui se sent "française" et "européenne" nous dit : *"Je me suis posée cette question" (identitaire). Un ingénieur espagnol ayant coché les trois cases "français", "étranger" et "européen" nous livre la complexité de son sentiment d'appartenance : "Je me sens chez moi en France. En France je suis vu comme "l'espagnol" et en Espagne comme "le français", sans aucune arrière pensée, c'est simplement un caractère qui est inévitablement remarqué par ceux qui m'entourent. " Moins bien vécu par une Anglaise qui, tout en se sentant "pluriculturelle" rajoute "anglaise" et nous explique que "même si on reste plusieurs années dans un autre pays et on maîtrise très bien la langue, on est toujours considéré comme étranger."* Ces deux témoignages complémentaires en disent long sur le sentiment d'appartenance déterminé dans une large mesure par le regard de l'Autre. Un cadre allemand qui se sent "français" et "européen" nous explique que *"C'est que j'ai passé la moitié de ma vie en France"*, tout

comme l'ingénieur portugais qui se sent "européen" et "de passage" et qui rajoute en ouverture : "intégré". On voit donc des positionnements divergents et parfois contradictoires mais qui renvoient à un ensemble de facteurs très complexes liés au vécu de chaque sujet. En effet, très éclairant est le complément d'information fourni par cet administrateur néerlandais qui coche toutes les cases sauf "de passage" et qui rajoute : "selon les circonstances". Cette remarque perfide nous renvoie à un écueil du questionnaire qui est que cette question est en effet totalement décontextualisée, rendant difficile la réponse et son interprétation.

- 57 Pour terminer cette sous-partie, qu'en est-il des valeurs que les cadres en mobilité attribuent à leur plurilinguisme ?

#### 2.6.4. Quelles perceptions ont-ils de la "valeur" de leur plurilinguisme ?

##### 58 Observation préliminaire

- 59 L'exploitation et l'interprétation de cette question ne se font pas sans difficulté. Le dépouillement a révélé une certaine ambiguïté dans la formulation même de la question. Alors que nous aurions voulu faire établir une hiérarchie dans les valeurs que les sujets accordent à leur plurilinguisme, les réponses montrent qu'au lieu de les classer les unes par rapport aux autres par ordre d'importance (7 proposées), les enquêtés ont souvent simplement essayé d'estimer si telle valeur était importante ou non, compliquant ainsi le dépouillement et l'interprétation. Nous soupçonnons même que certains sujets aient confondu les chiffres, en accordant 4 à la valeur la plus importante et 1 à la moins importante. De toute évidence, une question mal formulée. On notera que personne n'a complété la rubrique "autre", ce qui limite les perceptions aux items prédéfinis et proposés par les chercheurs.

##### 60 Résultats

- 61 À partir donc des occurrences pour chaque valeur, nous avons fait la somme des réponses "très important" et "important" d'un côté, et de "moins important" et "pas du tout important" de l'autre, afin de faire ressortir pour notre échantillon quelques grandes tendances.
- 62 Pas de surprise si les répondants-cadres-en mobilité sont massivement d'accord sur la valeur du plurilinguisme comme "atout professionnel indispensable" (45/50), seules 3 personnes y accordent moins d'importance, deux n'ayant pas coché cet item. Ce résultat s'explique aisément par le fait que leur recrutement pour des postes en mobilité à l'étranger, dépend directement de leurs compétences plurilingues si prisées. Viennent ensuite l'importance incontestable qu'ils y attribuent comme "moyen essentiel à communiquer" et "enrichissement personnel" : (42/50) et (41/50) répondants respectivement. Seules 8 et 9 sujets y attachent moins d'importance. Leur plurilinguisme est perçu également comme enrichissement socioculturel (38/50) important, alors que dix sujets classent cette valeur comme moins importante (deux non réponses). Pour deux critères, les avis semblent plus mitigés, concernant notamment les valeurs perçues comme "capital économique" et comme "patrimoine à transmettre" : (24/50) les estiment importants dans les deux cas (20/50) et (19/50), les estiment moins importants respectivement avec 6 et 7 personnes n'ayant pas coché ces cases.
- 63 Il est difficile d'arriver à affiner cette analyse sauf pour dire de manière critique que ces catégories de valeurs "imposées" par les chercheurs dans la formulation de la question ont pour effet que les répondants les "renvoient" sans beaucoup de nuance. En regardant

de plus près les sujets ayant attribué la valeur "très important" à la quasi totalité des critères, y compris donc "un patrimoine à transmettre", il nous est apparu qu'il s'agissait souvent (mais pas exclusivement quand même car on y trouve aussi l'Allemagne et la Grande Bretagne) de sujets issus de pays de langues à petite diffusion (Norvège, Roumanie, Italie, Hollande, Japon, Tchéquie).

- 64 Cette analyse et interprétation qui découle essentiellement d'une étude quantitative, souligne la nécessité de recourir à d'autres méthodes afin d'obtenir des données plus riches et nuancées sur ces questions délicates. Nous reviendrons donc en conclusion sur ces considérations méthodologiques.

### 3. Éléments de conclusion et ouvertures

- 65 En partant d'un questionnaire destiné à élargir et compléter une étude préalable (Thamin, *ibid.*), l'outil choisi a été adapté à un recueil de données dans un nombre plus important d'entreprises. Il permettait une diffusion par des moyens électroniques, tout en contournant la nécessité d'obtenir des autorisations individuelles pour rentrer dans les entreprises –contrainte nécessaire pour les observations de pratiques ou des entretiens. Nous sommes néanmoins convaincues de la nécessité de croiser les méthodes de recueil de données (questionnaires, entretiens semi-directifs, observation participante, enregistrement d'interactions *in situ* en situation formelle et informelle) pour accéder à des pratiques langagières et développer ainsi une approche méthodologique moins statique, plus proche de ce qui se développe réellement sur le terrain de l'Entreprise.
- 66 On observe à travers cette étude, une réelle mobilisation des compétences particulières de l'individu, des ressources du répertoire de chacun, compétences plurielles en acte et en réponse à des situations précises, ainsi qu'un certain décalage entre les ressources langagières disponibles à chacun et celles sollicitées dans l'entreprise, avec une réduction du nombre de langues à mettre en parallèle avec le statut des langues "officielles" dans l'entreprise et leur poids (pour ce qui est du français et de l'anglais), même si d'autres langues interviennent quand même au cours des différentes situations de communication professionnelle, comme nous venons de le voir.
- 67 Enfin, l'analyse montre bien la dualité existante entre le français et l'anglais. Selon le contexte et le médium, c'est soit l'un, soit l'autre qui l'emporte (l'anglais pour l'écrit de façon écrasante). Il ressort également qu'en termes de politique d'entreprise, le plurilinguisme n'est pas franchement valorisé. On accorde une grande importance aux langues du futur recruté mais une fois le recrutement effectué, qu'en fait-on ?



---

## BIBLIOGRAPHIE

- Berthoud, A-C. (2010). "Le projet Dylan ou les enjeux politiques, cognitifs et stratégiques du plurilinguisme". *Revue les Cahiers de l'Acedle*, vol. 7, n° 1. pp3-33. Consultable en ligne : <https://rdlc.revues.org/1981>
- Billiez, J. et al. (2000). *Une semaine dans la vie plurilingue à Grenoble*. Rapport ronéoté remis à l'observatoire des pratiques linguistiques, Délégation Générale à la Langue Française et aux Langues de France.
- Boutet, J. (dir.) (1995). *Paroles au travail*. Paris : L'Harmattan.
- Boutet, J. (2002). "La part langagière du travail, bilan et perspectives", *Langage et Société*, n° 98, Paris, pp. 17-42.
- Boutet, J. & Heller, M. (2006). "Vers de nouvelles formes de pouvoir langagier ? Langue(s) et identité dans la nouvelle économie". *Langage et société*, n° 118.
- Bulea, E. (2007). *Le rôle de l'activité langagière dans les démarches d'analyse des pratiques à visée formative*. Thèse de doctorat. FPSE.
- Conseil de l'Europe. (2001). *Cadre européen commun de référence pour les langues*. Paris : Didier.
- Coste, D., Moore, D. & Zarate, G. (1997). *Vers un cadre européen commun de référence pour l'enseignement et l'apprentissage des langues vivantes : études préparatoires. Compétence plurilingue et pluriculturelle*. Strasbourg : Conseil de L'Europe.
- Coste, D. & Simon (2009). The plurilingual social actor. Language, citizenship, education. *Revue International Journal of Multilingualism*, vol. 6, n° 2. pp. 168-185. Disponible sur : <http://www.tandfonline.com/toc/rmjm20/6/2>
- Dabène, L. (1994). *Repères sociolinguistiques pour l'enseignement des langues, Les situations plurilingues*. Vanves : Hachette, Références.
- Deprez, C. (1994). *Les enfants bilingues : langues et familles*. Paris : Crédif Essais, Didier.
- Domp martin, C. & Thamin, N. (à paraître). "Langues mêlées et traces de la norme en contexte professionnel plurilingue". *Actes du colloque "Langue(s) et insertion en contextes francophones : discriminations, normes, apprentissages, identités"*, 16-18 juin 2009, Université Européenne de Bretagne, Rennes 2 / RFS. EAC (Éditions des archives contemporaines) /AUF.
- Domp martin, C. & Thamin, N. (à paraître). "Hétérogénéité linguistique dans une entreprise internationale : entre politique linguistique de l'entreprise et discours des salariés sur les pratiques réelles". In Dreyfus, M. & Prieur, J.M. (dir.). *Actes du colloque "Hétérogénéité et variation : quels objets sociolinguistiques et didactiques aujourd'hui ?"*, 27-29 mai, Montpellier 2009.
- Dubar, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation* ; Paris, P.U.F.
- Duchêne, A. (2009). "Formé-e pour servir ! La part langagière de la formation professionnelle dans la nouvelle économie". *Bulletin suisse de linguistique appliquée VALS-ASLA*, n° 90, pp. 125- 147.
- Erfurt, J. & Amelina, M. (dir.). (2008). *Elitenmigration und Mehrsprachigkeit*. *Revue OBST (Osnabrucker Beiträge zur Sprachtheorie)*, n° 75. Université Goethe de Francfort sur la Maine.

- Fillietaz, L. (dir.) (2009). *Pratiques langagières et formation professionnelle*. Bulletin suisse de linguistique appliquée VALS-ASLA, n° 90.
- Franceschini, R. & Miecznikowski, J. (dir.) (2004). *Vivre avec plusieurs langues. Biographies langagières*. Berne : Peter Lang, Transversales.
- Galligani, S. (2009). "La langue de l'école comme facteur d'intégration des nouveaux arrivants : cas des enfants de travailleurs migrants temporaires". In Archibald J., Galligani S. (dir.). *Langue(s) et immigration(s) : société, école, travail*. Paris : L'Harmattan, coll. Logiques sociales. pp. 149-166.
- Grosjean, F. (1989). "Neurolinguists, beware ! The bilingual is not two monolinguals in one person". *Revue Brain and Language*, vol. 36. pp. 3-15.
- Grosjean, F. (2008). *Studying Bilinguals*. Oxford : Oxford University Press.
- Gumperz, J.J. (1964). "Linguistic and social interaction in two communities". In Gumperz, J. & Hymes, D. (dir.). *Revue The ethnography of communication, American anthropologist*, vol. 66, n° 6. II. pp. 137-154.
- Gumperz, J.J & Hymes, D. (1972/1986). *Directions in Sociolinguistics. The Ethnography of communication*. Oxford : Basil Blackwell.
- Heller, M. (2002). *Éléments d'une sociolinguistique critique*. Paris : Didier.
- Kaufmann, J.-C. (2004). *L'invention de soi. Une théorie de l'identité*. Paris : Armand Colin.
- Lahire, B. (1998). *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Paris : Nathan.
- Lavric, E. (2008). "Fifteen Theses About Business Language Choices. Plurilingual Strategies of Companies and of Individuals Within Companies, Fach-sprache". *Revue International Journal of LSP*, vol. 30, n° /3-4. pp. 156-169.
- Lavric, E. (2007). "Code choice and face". *Lodz Papers, revue Pragmatics* vol. 3. pp. 23-35.  
Consultable en ligne : <http://versita.metapress.com/content/4283273510052647/fulltext.pdf>
- Lüdi, G. & Py, B. (2003 [1986]). *Etre bilingue*. Bern : Peter Lang [3e édition].
- Moore, D. & al (2001). *Les représentations des langues et de leurs apprentissages*. Paris : Didier.
- Moore, D. & Castelloti, V. (dir.) (2008). *La compétence plurilingue : regards francophones*. Berne : Peter Lang.
- Moore, D. & Gajo, L. (dir.) (2009). "French Voices on Plurilingualism and Pluriculturalism : Theory, significance, perspectives". *Revue International Journal of Multilingualism*, vol. 6, n° 2.  
Consultable en ligne : <http://www.tandfonline.com/toc/rmj20/6/2>
- Mondada, L. (2004). "Le plurilinguisme au travail. La constitution de formats de participation". *Revue Babylonia*, n° 4. Portefin, C. (2009). "Savoirs fondamentaux, savoirs de base, compétences clés en formation professionnelle continue : enjeux didactiques et professionnels". *Les Cahiers de l'ASDIFLE*. n° 21, p. 160-18.
- Simon, D-L. & Thamin, N. (2009). "Réflexion épistémologique sur la notion de biographies langagières". *Revue Carnets d'Atelier de Sociolinguistique*. Disponible sur : <http://www.u-picardie.fr/LESCLaP/spip.php?article260>
- Stalder, P. (2010). *Pratiques imaginées et images des pratiques plurilingues : Les stratégies de communication des acteurs dans les réunions en contexte professionnel, international*. Berne : Transversales /Peter Lang.
- Thamin, N. (2007). *Dynamiques des répertoires langagiers et identités plurilingues de sujets en situation de mobilité*. Thèse de doctorat, Université Stendhal, Grenoble.

Truchot, C. (2008). *Europe : l'enjeu linguistique*. La Documentation française. Coll. "Les études".

Truchot, C. (2009). "Du traitement des langues aux politiques linguistiques dans les entreprises". Assises du plurilinguisme Berlin 2009, communication en ligne : [http://plurilinguisme.europe-avenir.com/images/Colloques/9\\_avril\\_2009/du%20traitement%20des%20langues.doc](http://plurilinguisme.europe-avenir.com/images/Colloques/9_avril_2009/du%20traitement%20des%20langues.doc)

Varro, G. (2003). *Sociologie de la mixité, de la mixité amoureuse aux mixités sociales et culturelles*. Paris : Belin.

## Site Internet

<http://www.dylan-project.org>

## ANNEXES

**Tableau 1 – Liste des entreprises**

Nom de l'entreprise	Localisation - Région Rhône-Alpes	50 répondants
Sellbytel	Eybens	5
HP	Eybens	20
Schneider	Grenoble	6
Synchrotron	Grenoble	3
CEA	Grenoble	1
Krohne	Romans	1
ST Microelectronics	Crolles	1
Corys tess	Grenoble	5
Gorgy Timing	La Mure	1
Yokogawa	Montbonnot	1
OMS/CIRC	Lyon	2
Furukawa unic	Lyon	1
SANOFI Pasteur	Lyon	1
IARC	Lyon	1
T-Systems	Lyon	1

## Extrait du questionnaire

**Question 3 : Pour vous, parler plusieurs langues représente (numérotez par ordre d'importance de 1 : très important à 4 : pas du tout important) :**

Un enrichissement personnel	Un enrichissement socio-culturel
Un patrimoine à transmettre	Un atout professionnel indispensable
Un capital économique	Autre(s) (à préciser) :
Un moyen essentiel pour communiquer	

**Question 4 : Comment vous considérez-vous en France ? (Plusieurs réponses sont possibles)**

Français(e)
Expatrié(e)
Étranger(e)
Européen(ne)
De passage
Autre :

Remarque(s) :

**Question 5 : Vous vous sentez plutôt :**

Monoculturel(le)
Biculturel(le)
Pluriculturel(le)
Autre :

Remarque(s) :

## NOTES

1. L'équipe Sodilac (Sociolinguistique et Didactique des Langues et des Cultures) comprend les membres suivants : J. Billiez (Université de Grenoble), C. Domp martin-Normand (Université Toulouse 2 – Le Mirail), S. Galligani (Université Sorbonne Nouvelle), T. Honjo (Université de Grenoble), P. Lambert INRP/ICAR) - Lyon, M-O. Maire-Sandoz (INRP/CAS )- Lyon, M. Rispaill (Université de Saint-Etienne), D-L Simon (Université de Grenoble) et N. Thamin (Université de Montréal).

2. Nous nous limitons ici à un petit panorama des recherches européennes, à l'exception des travaux de M. Heller, cités ici et concernant le Canada.

3. Cf. Journée d'étude et d'échanges organisée le 5/12/2008 par le laboratoire RIFT à Genève sur les compétences langagières au travail et en formation professionnelle. Pour consultation du programme : <http://www.unige.ch/fapse/actu-archives/2008/journeeetudeechangesrift2008/programme.pdf>

4. Liste des entreprises en annexe.

5. Le rapport DGLFLF est actuellement en cours de rédaction et présentera en annexe le questionnaire dans son intégralité.

6. allemand, anglais, arabe littéraire, biélorusse, catalan, chinois, danois, dialecte tunisien, espagnol, farsi, finnois, flamand, français, gaélique, galicien, indonésien, italien, japonais, néerlandais, norvégien, polonais, portugais, roumain, russe, souabe, suédois, tchèque, turc, ainsi que deux langues mortes, le latin et le grec classique.

La question posée a été la suivante : "Quelles sont TOUTES les langues (y compris parlers, dialectes, créoles, "patois") que vous avez apprises depuis votre naissance (par exemple en famille, avec les amis, à l'école, au travail, etc.) ? N'oubliez pas de mentionner le français." (Question 1). Elles sont classées en 6 périodes de la vie.

7. Le bilinguisme précoce intervient lors de la petite enfance jusqu'à l'âge de six ans environ. Il est le plus souvent lié à une acquisition des langues en milieu naturel, dans nos échantillons, qui peut être simultanée ou successive pendant la petite enfance et qui a lieu avant l'âge de la scolarisation ; il peut également être lié à un apprentissage scolaire (cf. Thamin, 2007, section Bilinguisme précoce et tardif, pp. 191-192, pour une analyse sur les modalités d'acquisition des langues, adaptées de G. Lüdi et B. Py (2003 [1986])).

8. Les extraits de corpus émanant des questionnaires sont reproduits sans correction orthographique.

9. Au printemps 2009 pour ne citer qu'une entreprise, le groupe américain Caterpillar conduit un plan de restructuration qui doit aboutir à 25 000 suppressions d'emplois dans le monde. À XXX et à Echirolles, 733 postes sont menacés. Après de longs mois de négociations, 600 postes sont finalement supprimés dont 425 licenciements secs. Une association a été créée en mai 2000, La mémoire des Cater, qui a publié un livre de photographies retraçant le conflit Caterpillar 2009 ([www.les-cater-enlutte.fr](http://www.les-cater-enlutte.fr))

10. Les catégories proposées dans le questionnaire sont évidemment sujettes à interprétation personnelle par les enquêtés.

---

## RÉSUMÉS

Notre contribution porte sur les migrants qualifiés, cadres en entreprise internationale dont le fort capital plurilingue représente une condition de recrutement. Ces migrants temporaires, acteurs dans la communauté que représente l'entreprise, sont soumis explicitement ou implicitement à certaines règles régissant la communication au sein de l'entreprise (Thamin, 2007). Quelles perceptions ont-ils de leurs compétences plurilingues ? Quels usages disent-ils en faire en situation professionnelle ? Quelles valeurs attribuent-ils aux différentes langues de leur répertoire et quels sentiments d'appartenance sont ainsi signalés ?

Les résultats présentés s'inscrivent dans une recherche collective en cours, intitulée *Biographies langagières et mobilité professionnelle : reconstitution des répertoires plurilingues* qui complète une étude préalable (Thamin, *op. cit.*), et sont issus de 50 questionnaires recueillis auprès de cadres salariés dans 15 entreprises internationales de la Région Rhône-Alpes.

Nous nous intéresserons à la composition des répertoires pluriels, aux compétences déclarées par les sujets dans les langues souvent officielles des entreprises (français et anglais), ainsi qu'à la manière dont ces salariés perçoivent leur plurilinguisme en termes de sentiment d'appartenance sociale. Une place importante est accordée dans cette étude aux compétences partielles de nos sujets, et à la manière dont celles-ci sont mobilisées sur le lieu du travail.

Our contribution focuses on qualified migrants and executives in international companies whose employment depends on a solid capital of skills in several languages. As such, these temporary migrants who are social actors in the community the company represents are implicitly or explicitly subject to certain rules governing communication within the firm (Thamin, 2007). The issues addressed here are as follows: How do they perceive their plurilingual skills and what uses do they say they make of them in professional situations? What values do they attribute to the languages comprising their linguistic repertoire and what feelings of social belonging do they allude to?

The results presented here pertain to a group research project being carried out at present entitled: *Biographies langagières et mobilité professionnelle : reconstitution des répertoires plurilingues* (Language biographies and professional mobility : reconstruction of plurilingual repertoires – our translation) involving 50 questionnaires collected from salaried executives in 15 international firms in the Rhône-Alpes region. The study was designed to extend research undertaken in Thamin (*op. cit.*). We will analyse in particular the composition of the plural repertoires of the executives concerned, the skills they declare in the “official” languages of their firms (French and English), but also the values they attribute to their plurilingualism and how they perceive it in terms of feelings of belonging. The study recognises the importance of partial skills and the way they are mobilised in the workplace.

## INDEX

**Mots-clés** : compétences plurilingues, entreprises internationales, sentiment(s) d'appartenance, biographies langagières

**Keywords** : plurilingual skills, international firms, feelings of social belonging, language biographies

## AUTEURS

### NATHALIE THAMIN

**Nathalie Thamin** est stagiaire postdoctorale au Centre d'Études Ethniques des Universités Montréalaises (CEETUM) et chargée de cours au département de didactique de l'Université de Montréal. Ses recherches portent sur la construction d'identités plurilingues d'acteurs sociaux en contexte de migration ou de mobilité géographique, dans une perspective sociodidactique. Elle porte un intérêt particulier aux biographies langagières et aux approches réflexives ainsi qu'à la mise en œuvre d'une didactique des approches plurielles en formation d'enseignants.

**Courriel** : nathalie.thamin[at]umontreal.ca

**Toile** : <http://www.ceetum.umontreal.ca/>

**Adresse** : CEETUM, Université de Montréal, CP 6128, succursale centre-ville, Montréal (Québec), Canada, H3C3J7

### DIANA-LEE SIMON

**Diana-Lee Simon** est maître de conférences au laboratoire LIDILEM à l'université de Grenoble et responsable du groupe de recherche Sodilac (Socio-didactique des langues et des cultures). Ses travaux portent sur le développement d'une didactique du plurilinguisme en milieu scolaire et sur les dimensions interculturelles dans le développement professionnel d'enseignants de langues en Europe et en Thaïlande.

**Courriel** : diana-lee.simon[at]u-grenoble3.fr

**Toile** : <http://lidilem.u-grenoble3.fr/>

**Adresse** : Laboratoire Lidilem, université de Grenoble, BP 25 – 38040 Grenoble cedex 9, France