



Pôle conditions de travail, Handicap, Santé au travail
Commission plurilinguisme
Conseil scientifique

**L'impact des langues sur la qualité de vie au travail :
Réflexion critique d'un praticien du droit du travail sur les fondements doctrinaux des
stratégies linguistiques managériales et des politiques publiques qui les encadrent**

*Transcription de l'exposé de Thierry Priestley devant la réunion paritaire du 20 novembre
2012 sur la qualité de vie au travail*

Résumé

La réalité des pratiques linguistiques des entreprises françaises et de leurs conséquences de tous ordres, en particulier leur impact sur la qualité de vie au travail (QVT), **est encore mal appréhendée**, faute jusqu'à ce jour d'enquêtes qualitatives et quantitatives en nombre suffisant et réalisées selon une méthodologie appropriée.

Celles qui ont été menées depuis peu **donnent néanmoins un aperçu sommaire de ce qui les caractérise** : l'environnement linguistique en milieu de travail est manifestement marqué par un **usage croissant de l'anglais selon diverses formes et diverses intensités**. Ce phénomène est lié à la conviction dogmatique largement répandue selon laquelle l'hégémonie de fait et la neutralité présumée de l'anglais en feraient la « *lingua franca* » contemporaine, permettant de satisfaire efficacement et à moindre coût, en tous domaines, les besoins d'intercompréhension entre locuteurs de langues diverses, en particulier dans l'entreprise.

Cependant, l'épreuve des faits dément les vertus économiques du « tout anglais » et révèle **l'impact négatif** de l'usage inconsidéré de l'anglais sur la santé / sécurité des travailleurs salariés, leur qualité de vie au travail et leur productivité, mis en évidence par le « baromètre stress » de la CFE-CGC.

En conséquence, bon nombre d'entreprises sont **progressivement conduites dans les faits à se départir de cette doxa et à diversifier leur gestion linguistique** en recrutant des compétences en d'autres langues étrangères que l'anglais (visant surtout une plus grande efficacité commerciale à l'export), en prenant davantage en compte les besoins d'intercompréhension culturelle et, plus rarement, en inscrivant dans le dialogue social le choix des pratiques linguistiques de l'entreprise et leurs incidences sur la qualité de vie au travail.

Cette lente évolution factuelle est plus induite par les principes généraux du **droit du travail** (obligation de santé/sécurité, obligation d'information et consultation des IRP, protection des libertés fondamentales des salariés) que par ses dispositions explicites sur la protection patrimoniale de la langue française, du reste fragilisées par la jurisprudence européenne sur la protection des libertés économiques.

Nonobstant, la doxa continue à imprégner largement **l'orientation dominante** des gestions linguistiques et des politiques publiques éducatives et économiques qui les favorisent. Cette rémanence des idées reçues est d'autant plus regrettable que la mobilisation de nombreux savoirs scientifiques de diverses disciplines (histoire, linguistique, philologie, sociologie du travail, économie des langues, neurologie...) permet de démontrer **l'inanité de leurs fondements doctrinaux**.

L'auteur de cette analyse en tire **diverses conclusions** et, principalement, la nécessité :



- 1) d'inciter les décideurs à identifier les conditions réelles de l'efficacité économique et sociale de leurs stratégies linguistiques selon leurs divers contextes respectifs, **en mobilisant et diffusant à leur profit un abondant savoir scientifique** qui leur permettra d'évacuer nombre d'idées reçues et infondées à ce sujet.
- 2) de **développer l'évaluation partenariale** des pratiques linguistiques adoptées par l'entreprise.
- 3) de favoriser **l'échange et la promotion des bonnes pratiques linguistiques**, ainsi que **l'expérimentation des nouveaux instruments de gestion linguistique** et d'intercompréhension culturelle permettant de les accompagner.
- 4) et de **réajuster le partage des responsabilités** pour faire évoluer le droit positif, dans un sens qui fasse prévaloir l'initiative des partenaires sociaux à tous niveaux et conduise les ministères économiques et sociaux à assumer, plus activement leur part de responsabilité pour leur encadrement et leur suivi sur la base d'une doctrine ainsi refondée.

L'auteur : Thierry PRIESTLEY, présenté comme expert par la CFE-CGC et membre du conseil scientifique de sa commission « entreprise et plurilinguisme », est juriste et Directeur du travail honoraire dans le corps de l'inspection du travail. Conseiller technique dans plusieurs cabinets ministériels au cours de sa carrière, il a également été rapporteur de diverses commissions d'analyse prospective du travail de l'ancien Commissariat Général du Plan où il fut affecté sept ans (1988-2005) et a exercé de nombreuses fonctions à l'international (notamment comme Secrétaire général de la Délégation interministérielle de lutte contre le travail illégal, DILTI, qu'il a dirigée de 2000 à fin 2008) ou à l'étranger.

Thierry Priestley pratique couramment trois langues étrangères, dont l'anglais, langue de ses origines anglo-américaines et de son enfance à Camberra (Australie). Chevalier de la LH, il a été également distingué en 1997 dans l'Ordre des Arts et Lettres au titre de son action associative pour l'application de la législation linguistique et l'animation du débat public sur l'avenir du français.

Plan de l'exposé

- 1) **L'état du savoir sur la réalité qualitative et quantitative des pratiques linguistiques des entreprises françaises et de leurs diverses conséquences et les besoins exprimés des entreprises en compétences linguistiques**
- 2) **Analyse critique, à la lumière des apports des sciences sociales, de la doxa sur laquelle se fonde la doctrine managériale dominante et l'orientation des politiques publiques qui en favorisent et en encadrent la mise en œuvre**
- 3) **Caractérisation du droit positif du travail français (étatique et conventionnel) en matière de régulation des pratiques linguistiques des entreprises : son inspiration, ses limites et sa fragilité**
- 4) **En guise de conclusion : les conditions à réunir pour identifier et faire prospérer un encadrement conventionnel des pratiques linguistiques en milieu de travail qui réponde le mieux et en même temps au besoin d'efficacité économique et à l'équité sociale.**

INTRODUCTION

Le constat sur lequel tout le monde peut d'emblée s'accorder est celui de la mondialisation, de l'internationalisation des organisations productives et de la contrainte accrue de compétitivité dans un environnement de plus en plus concurrentiel où **l'échange d'informations et l'intercompréhension entre des acteurs économiques et sociaux de langues maternelles diverses répond à un besoin sans cesse croissant.**

Ce constat initial étant établi, **la question se pose de savoir quelles sont les meilleures voies pour y répondre.**

Deux approches diamétralement opposées sont empruntées pour ce faire :

- ✓ **la première**, malheureusement la plus commune en France, consiste à se référer sans le moindre doute, pour la mettre en application, à la doctrine dominante en tous milieux (de l'université au café du commerce, en passant par les médias, les entreprises, la classe politique, les chercheurs et même les artistes). Celle-ci est **constituée d'un certain nombre d'affirmations, de présupposés et de croyances**, pas tous nécessairement faux, mais **rarement passés au crible de l'analyse critique** et confrontés à des savoirs scientifiques que bien peu songent à interroger ; quitte pour ses adeptes à réajuster dans les faits, parfois de façon erratique, les pratiques linguistiques fondées sur cette doxa dont les effets économiques et sociaux négatifs seraient avérés et par trop contestés par les salariés concernés ou leurs représentants.
- ✓ **La seconde**, malheureusement peu empruntée jusqu'à ce jour, consiste à cerner avec le plus d'exactitude possible les besoins linguistiques **réels** des entreprises, en fonction de leurs caractéristiques et de leur environnement, par la **confrontation** de leurs pratiques et de leurs conséquences économiques et sociales (correctement observées...) **aux savoirs issus de diverses disciplines scientifiques**. Dans un second temps, elle consiste à identifier les divers moyens possibles d'y répondre en **pesant et soupesant leurs avantages et inconvénients comparés à court et long terme**. Il s'agit ainsi d'éclairer les choix de stratégies linguistiques des entreprises et des politiques publiques qui les encadrent **pour les orienter vers une meilleure efficacité économique et sociale**, leur mise en œuvre devant faire au fur et à mesure l'objet d'une évaluation systématique pour permettre les ajustements nécessaires.

C'est naturellement à la démonstration de la pertinence de la seconde méthode qu'on s'attachera ici, en partant de la caractérisation (autant que faire se peut) de la réalité des pratiques linguistiques des entreprises françaises et de leurs conséquences de tous ordres, puis de l'analyse critique des fondements doctrinaux dominants de cette réalité et du droit positif du travail qui l'encadre. Nous tenterons en conclusion d'en déduire quelques enseignements sur les principales conditions à réunir pour que prévale dorénavant la seconde méthode dans l'élaboration des stratégies linguistiques des entreprises et des politiques publiques qui les encadrent.

*
* *

1) L'état du savoir sur la réalité qualitative et quantitative des pratiques linguistiques des entreprises françaises et de leurs diverses conséquences, et les besoins exprimés des entreprises en compétences linguistiques

Ce savoir peut se caractériser de la façon suivante : **un savoir à peine ébauché, encore très insuffisant, souvent fragile et très peu diffusé.**

Si on fait le recensement de tout ce qui est disponible pour connaître ces réalités, de quoi dispose-t-on, en effet ?

Jusqu'à la fin des années quatre-vingt-dix, ce savoir était quasiment nul, du moins en France...

Depuis une dizaine d'années, en revanche, les enquêtes qualitatives et quantitatives à ce sujet, nationales et européennes, commencent à se développer et à constituer un vrai savoir.

Néanmoins, il est **encore largement insuffisant et fragile** au regard de ce qui est nécessaire, aussi bien pour orienter et construire des stratégies linguistiques managériales efficaces et socialement justes, que pour fonder des politiques publiques capables de les favoriser.

Cette insuffisance est la principale cause de la prospérité des idées reçues rarement fondées qui prévalent à cet égard en France et dans d'autres pays d'Europe.

Alors, de quoi dispose-t-on aujourd'hui ? Pour l'essentiel des travaux suivants :

- ❖ ceux de **l'enquête COI (changements organisationnels et informatisation) de 2006**, menée conjointement par la DARES, l'INSEE et le CEE, qui à la demande de la DGLFLF a introduit un questionnaire sur l'usage des langues étrangères selon le niveau de contraintes linguistiques subies par les salariés dans leurs activités professionnelles (lire, d'une part, et écrire et parler d'autre part) et sur la « gêne » qu'ils en ressentent.

De tous les travaux réalisés jusqu'à ce jour, cette enquête est de loin **la plus large en termes de panel** d'acteurs interrogés (15.000 salariés d'entreprises de plus de 20 salariés interrogés + 13700 entreprises de 10 salariés et plus et couplage sur 7.000 entreprises de 20 salariés et plus), **mais certainement pas la plus concluante** pour apprécier la réalité qualitative et statistique des contraintes linguistiques subies par les salariés concernés (évaluées en deux niveaux : « lire » d'une part, et « parler et écrire », d'autre part) et « la gêne » qu'ils en ressentent respectivement.

En effet, cette enquête est très insuffisante et d'une grande fragilité pour les raisons suivantes :

- ✓ En centrant son objet sur la situation individuelle des salariés, elle ne dit rien de la réalité des gestions linguistiques des entreprises, de leurs raisons, des conditions de leur introduction, ni de l'évaluation de leurs résultats et conséquences de tous ordres
- ✓ Rien non plus sur l'évolution tendancielle des pratiques linguistiques et encore moins des raisons de cette éventuelle évolution
- ✓ « lire, parler et écrire » une langue étrangère ne constituent pas les seules formes de confrontation des salariés à l'usage d'une langue étrangère : l'environnement linguistique des salariés qui ne sont pas soumis contractuellement à ces trois contraintes peuvent peser tout autant sur leur ressenti de leurs conditions de travail et sur leurs perspectives de promotion professionnelles : l'environnement linguistique, tel que les pratiques linguistiques des chefs et de l'entourage professionnel immédiat, le langage managérial de l'entreprise, les conditions de compétences en langue étrangère pour accéder à certaines fonctions ou emplois, la langue de l'organigramme et de la communication interne et externe de l'entreprise ...etc, peut avoir un effet sur le ressenti ou l'avenir du salarié

- ✓ que veut dire concrètement savoir « lire, parler et écrire » une langue étrangère ?? Il n'est donné aucune définition des niveaux de compétences correspondant réellement à ces activités
- ✓ pas d'interrogation des salariés devant parler ou écrire en langue étrangère sur la gêne au travail que cela peut leur occasionner (seulement ceux qui lisent !)
- ✓ pas de définition du terme « être gêné » : cela ne vise-t-il que la difficulté de comprendre, due à l'insuffisance de la connaissance de la langue ou bien aussi l'inconfort et le décalage culturel que cela implique et qui peut concerner les hauts niveaux d'anglais eux-mêmes, voire l'instrumentation de l'anglais par les « native english » dans les relations de pouvoir avec les francophones ?
- ✓ comme le reconnaissent les auteurs de l'enquête, la sincérité de la déclaration des salariés interrogés est fragile : les entretiens menés pour la vidéo de la conférence CFE-CGC du 7 mars donnent en revanche la mesure de la gêne, notamment celle des bas niveaux en anglais, à se révéler comme tels.

❖ Deux autres enquêtes quantitatives récentes en précisent quelque peu les résultats

- Celle du « **baromètre permanent du stress** » réalisée depuis trois ans par la **CFE-CGC**, qui mesure la fréquence de l'utilisation d'une langue non maternelle par les cadres français, avec l'indication de leur ressenti (valorisation, mise en position de faiblesse et stress) et de leur opinion sur les raisons et l'impact de cet usage. Elle est la seule enquête à fournir les instruments d'une évolution dans le temps de cette situation.

- et celle dite « **ELAN** », menée en 2006 par le **CILT (The national Centre for languages)** pour le compte de la Commission européenne auprès de 2.000 **PME** du secteur de l'exportation de **29 pays de l'UE** (ou candidats à l'adhésion), d'une part et 30 **entreprises multinationales**, d'autre part. Elle a pour objet à la fois de mesurer les besoins des premières en compétences linguistiques (à partir d'un questionnaire sur leurs ressources actuelles en compétences linguistiques, leurs pratiques linguistiques actuelles et leurs effets sur leurs résultats commerciaux), et de recenser les différences qui les séparent des grandes multinationales en ce qui concerne la place qu'elles réservent aux compétences linguistiques et interculturelles dans leurs stratégies commerciales.

Si cette enquête ne permet pas d'isoler les résultats par pays et ne s'intéresse en rien aux effets sociaux des diverses pratiques linguistiques des entreprises considérées pour se concentrer exclusivement sur leur efficacité commerciale, elle en dresse néanmoins une **typologie** et donne des informations intéressantes **sur les doctrines qui les sous-tendent et sur leur évolution** (par comparaison avec d'autres études antérieures comme celle de « Talking sense » sur les pratiques linguistiques des multinationales les plus performantes à l'exportation).

❖ Au-delà de ces trois principales enquêtes, il faut aussi mentionner la réalisation de plusieurs études qualitatives ou monographiques récentes ou en cours concernant les pratiques linguistiques des entreprises françaises, telles que :

- ✓ L'étude du CREDOC de 2002 et une autre du Forum Francophone des Affaires qui identifient assez superficiellement un certain nombre de pratiques linguistiques des entreprises en termes d'usage relatif de l'anglais et du français et de choix comparé des pratiques linguistiques, mais sur la base d'un échantillon dont la représentativité pose question;
- ✓ Une étude en cours pour compléter et préciser les catégories de pratiques linguistiques des entreprises françaises, menée par le linguiste Claude Truchot à la demande de la DGLFLF,
- ✓ Diverses monographies réalisées ici ou là pour le compte d'entreprises ou de grands groupes, mais dont la diffusion est confidentielle

- ✓ A signaler que l'ANACT commence à s'emparer du sujet
- ✓ L'auteur de cette réflexion ajoute aussi à ces sources les enseignements tirés de 15 heures d'audition au total de quinze cadres et représentants du personnel CFE-CGC, qu'il a réalisées à l'occasion de la conférence organisée le 7 mars 2012 par cette confédération sur le thème « langue et travail » et synthétisée dans une « vidéo » d'ouverture de conférence.

Une des raisons de cette relative pauvreté du savoir sur la situation française en la matière (à comparer avec la masse des travaux québécois) semble d'ordre **institutionnel** : alors que la DGLFLF, sous tutelle du ministère de la culture, n'a pas réellement les moyens de son interministérialité, sa responsabilité institutionnelle peut favoriser le désintérêt des ministères économiques et sociaux pour le thème des langues, le ministère du travail n'ayant pour sa part aucun service qui lui soit spécialement dédié. Celui-ci, en effet, se contente de répondre aux sollicitations d'informations statistiques (nombre annuel d'interventions des inspections du travail à ce sujet, par exemple) ou d'avis techniques sur des initiatives qui ne sont pas les siennes.

En bref, il manque un observatoire des pratiques linguistiques en entreprise, à l'instar de ce qui existe au Québec...

Nonobstant, l'addition des résultats de ces diverses enquêtes **permet déjà** au moins de se faire une idée de la réalité des pratiques linguistiques françaises et de certaines de leurs conséquences. Pour ce qu'elles établissent, elles confirment le plus souvent l'idée que l'on s'en fait par l'observation « à l'œil nu » et donnent ainsi à penser que si cette réalité est manifestement **hétérogène et évolutive**, elle **se caractérise néanmoins globalement** par :

- un **environnement anglophone dans le monde du travail et de la formation devenu massif en moins de trois décennies, qui atteint presque tous les salariés, mais avec des degrés d'intensité divers**, depuis le seul usage du vocabulaire technique et managérial anglophone non traduit jusqu'à l'obligation de s'exprimer par écrit et/ou à l'oral en toutes circonstances et même entre francophones (cas général des grandes entreprises multinationales implantées en France qui font de l'anglais le support de leur culture et de leurs valeurs, mais rare dans les petites entreprises), en passant par toutes les situations intermédiaires ; mais un phénomène dont les manifestations les plus intenses épargnent encore largement les petites entreprises, certaines fonctions et certains secteurs d'activité. *Ainsi, Selon l'enquête COI, 58% des salariés des entreprises de + de 20 salariés sont appelés à utiliser une langue étrangère, à 89% l'anglais, dont 26% devant le parler ou/et l'écrire et 32% devant seulement lire des documents en langue étrangère. Pour les cadres, selon le baromètre stress, le total arrive à 71%, dont 37% quotidiennement ou régulièrement.*

- Un nombre **très minoritaire de grandes entreprises** cherchent à privilégier, chaque fois que cela est possible, l'emploi du français et l'emploi de la langue du client ou du partenaire économique et technique étranger (cas de Michelin qui n'attribue pas de faveur de principe à l'anglais). **Par contre, c'est plus généralement le cas des PME** sous forme de recrutement de salariés natifs (22% d'entre elles, selon l'enquête ELAN) qui en tirent de meilleurs résultats à l'international, mais, celles-ci peinent à trouver les compétences linguistiques requises en conséquence et en subissent des pertes importantes.

L'enquête ELAN estime ainsi que pour près d'1 million de PME européennes la perte moyenne par entreprise pour défaut de compétences linguistiques en diverses langues autres que l'anglais est de 325.000 €. A l'inverse un investissement à hauteur des besoins en quatre mesures de gestion linguistique (communication multilingue, recours à des natifs, diversification des compétences linguistiques des salariés et interprétariat professionnel) permettrait de réaliser des ventes à l'exportation supérieures à 45% à celles d'une PME qui ne ferait pas un tel investissement.

- un **requis de la maîtrise de l'anglais banalisé et non spécifiquement rémunéré qui tend à se généraliser dans les offres d'emploi**, utilisé comme critère d'aptitude à s'intégrer dans la culture de l'entreprise, y compris pour les non cadres et de nombreux postes qui ne nécessitent pas son usage, tandis que seule la connaissance d'une autre langue étrangère que l'anglais, quand son usage peut être

utile à l'entreprise, est traitée comme une compétence spécifique valant un supplément de qualification et de rémunération (source Pôle Emploi);

- une **absence semble-t-il quasi généralisée d'évaluation partenariale** préalable ou *a posteriori* des effets potentiels et réels (à court et long terme) des pratiques linguistiques adoptées, en dépit de ce qu'appellerait une application correcte des dispositions du droit du travail sur les attributions des IRP, en particulier du CHSCT ; comme si les enjeux QVT (qualité de vie au travail) des pratiques linguistiques n'étaient pas encore bien intégrés dans l'esprit des employeurs ni plus du reste que dans celui des représentants syndicaux (paradoxalement, encore moins lorsqu'il s'agit de l'emploi de l'anglais que lorsqu'il s'agit des usages langagiers de l'entreprise en français !). En fait, on observe fréquemment un « tabou de l'anglais » qui semble renvoyer en France à des faits sociologiques, politiques et culturels récents ou anciens très prégnants, que l'on devine aisément mais qui gagneraient à être élucidés de façon plus précise. Il s'ensuit que l'évolution des pratiques linguistiques, au moins chaque fois qu'il s'agit de l'anglais, s'instaurent généralement *de facto* de façon insidieuse et non dite (Source : audition des cadres pour la vidéo de la conférence du 7 mars et observation empirique « à l'œil nu »);

- des **conséquences négatives sur le bien-être et l'efficacité au travail**, voire la sécurité (cf l'accident survenu à l'hôpital d'Epinal) non encore bien identifiées et surtout mesurées, qui concernent autant les salariés ayant des bonnes compétences en langue étrangère que les salariés n'ayant pas une maîtrise suffisante des langues étrangères. (source : « baromètre stress » de la CFE-CGC et entretiens pour la vidéo de la conférence du 7 mars 2012 qui révèlent les cas d'instrumentation de l'anglais pour gérer des relations hiérarchiques et de pouvoir, prescrire les valeurs de l'entreprise et légitimer des méthodes managériales mal acceptées par les salariés, voire pour justifier des exclusions de l'emploi. Ressenti de douleur pouvant aller jusqu'à la dépression ; besoin de cacher les niveaux insuffisants d'anglais ; honte intériorisée, y compris pour des personnes présumées avoir le niveau requis ; impossibilité de dire la même chose que par l'emploi de la langue maternelle ; sensation d'exil, même pour les « bilingues »).

- l'**émergence de contestations, conflits et contentieux sur le sujet** à l'initiative des représentants du personnel, qui restent encore très limités en nombre mais qui se développent de façon significative ;

- **néanmoins, une évolution perceptible vers un moindre dogmatisme et un plus grand pragmatisme** qui conduisent **un certain nombre de grandes entreprises**, parfois en réponse à des contestations salariales croissantes, à adopter des **solutions diversifiées visant l'intercompréhension culturelle**, tout en continuant souvent à privilégier l'anglais, institué « langue de l'entreprise » dans tous les territoires de leur implantation (source : enquête ELAN. Ainsi, selon cette enquête, *ces grandes entreprises, si elles continuent à privilégier l'anglais pour les échanges externes, ont aussi recours à d'autres instruments d'action pour améliorer leur intercompréhension avec leurs partenaires étrangers :*

- ✓ formations en d'autres langues que l'anglais, un peu,
- ✓ mais surtout recrutement de locuteurs natifs connaissant la culture du pays des partenaires (94% en moyenne en Europe),
- ✓ politique d'impatriation/expatriation des personnels des filiales,
- ✓ recours occasionnel (80%) ou régulier (47%) à des traducteurs interprètes professionnels,
- ✓ utilisation de traducteurs automatiques (20%)
- ✓ et surtout, formation interculturelle pour la main-d'œuvre interne (entre 40 et 60%).

- une évolution liée à une **interrogation émergente des gestionnaires d'entreprises sur l'efficacité microéconomique comparée du tout anglais** et d'autres instruments d'intercompréhension linguistique et culturelle (exemples de Renault, Suez et AXA Assistance...);

- une **introduction progressive de la question linguistique dans la négociation sociale des grandes entreprises** sous l'angle des politiques de formation et des conditions de travail (AXA Assistance,

Groupe Suez ...) qui compense l'absence totale (jusqu'à ce jour ...) de la question linguistique dans la négociation sociale nationale de branche et interprofessionnelle ;

- **Enfin**, sous réserve de ce qui précède concernant les évolutions émergentes, un **ancrage encore puissant de la doctrine dominante** (dont nous ferons l'analyse critique ci-après) **dans les convictions non seulement de ceux qui décident de l'orientation des pratiques linguistiques des entreprises, mais aussi des responsables des politiques publiques qui en favorisent la mise en oeuvre.**

*
* *

2) Analyse critique, à la lumière des apports des sciences sociales, de la doxa sur laquelle se fonde la doctrine managériale dominante et l'orientation des politiques publiques qui en favorisent et en encadrent la mise en oeuvre

Enonçons les principaux éléments de cette doxa (parfois implicites, mais très souvent avancés sans sourciller de façon très explicite) **et ce que nous en disent les disciplines scientifiques concernées :**

❖ **Premier élément de la doxa :** l'hégémonie actuelle de l'anglais (ou plutôt de l'américain) **perpétuerait le fait historique constant de la « lingua franca »**, c'est-à-dire celui de l'adoption d'une langue commune qui s'imposerait de nécessité à tous les acteurs d'un monde caractérisé par la diversité des langues maternelles. Cette langue commune répondrait ainsi au besoin de développer les échanges de tous ordres au moindre coût humain et financier et sera naturellement à chaque époque considérée celle de la nation qui jouit d'une supériorité manifeste sur les autres (économique, commerciale, technologique, culturelle, militaire). Et de citer toujours les mêmes exemples historiques : le latin de l'empire romain et ou de l'Eglise du moyen âge, la lingua franca des commerçants vénitiens du temps de l'apogée de Venise, le français de la France admirée du XVIIIème siècle et, naturellement, l'anglais de la puissance triomphante des USA au XXème siècle.

- **Critique :** Jacques Le Goff dans « Les origines de l'Europe » dément le bien-fondé de cette assertion : la « lingua franca » de la Méditerranée du Moyen-âge et de la Renaissance était une langue co-construite par les commerçants du monde méditerranéen, constituée d'un mélange de nombreuses langues romanes, turque, perse, arabe..., d'une grande pauvreté et exclusivement dédiée à l'activité du commerce ; l'Empire romain ne connaissait qu'une langue internationale dédiée au monde des arts et des « sciences » : le grec, la langue d'une puissance déchue ! Le latin des clercs du M-Â n'avait rien à voir avec la langue de Cicéron et de César, car c'était là encore une langue co-construite par les intéressés à partir du latin tandis que, assez tôt, théologiens et savants (les deux choses se confondant souvent en ce temps) préférèrent le recours aux langues vernaculaires pour penser et écrire leurs savoirs, quitte à en faire la traduction en latin « des clercs » pour les échanges internationaux (cf. l'ouvrage collectif international « Sans le latin » paru en mars 2012 aux éd. Mille et une nuits) ; de toute façon, ni les oeuvres d'Averroès, ni celles d'Avicenne n'ont été écrites, ni traduites en latin et l'essentiel du savoir antique nous est revenu à l'époque de la Renaissance par sa traduction en perse, en arabe ou en hébreux, via l'Espagne des Almohades... Le français du XVIIIème n'avait d'international que son usage dans le monde très restreint des cours d'Europe et la diplomatie ; c'était une langue « rayonnante » de par le prestige de Versailles et de notre culture, mais en fort peu de choses une langue commune de l'Europe et encore moins du reste du monde. Quant à l'anglais

international du XX^{ème} siècle et d'aujourd'hui, son hégémonie procède d'une stratégie constante de domination linguistique venue d'un pays où la langue et la culture ont toujours été considérées comme des marchandises comme une autre et objet autant qu'instrument de stratégie économique et commerciale : c'est là sa spécificité, historiquement inédite; cette langue n'ayant jamais été co-construite malgré l'influence romane de son évolution sémantique et grammaticale, elle est la langue d'une culture bien déterminée et, à ce titre, une langue normative, porteuse des valeurs et des représentations du monde de la puissance qui n'a cessé de vouloir l'imposer au reste du monde depuis la fin du XIX^{ème} siècle (cf. les nombreux ouvrages à ce sujet du linguiste britannique Robert Phillipson, professeur au *Business school* de Copenhague).

- ❖ **Deuxième élément de la doxa** : Ces compétences linguistiques en langue dominante, c'est-à-dire aujourd'hui en anglais, pourvu qu'elles soient suffisantes, permettent non seulement **de se comprendre** par son intermédiaire quelle que soit la langue maternelle de ses usagers, mais aussi **de mettre ceux-ci à égalité** car, présuppose-t-on, **une langue serait un instrument neutre d'expression de la pensée que la traduction suffirait à transposer à l'identique dans une autre langue.**

- **Critique** :

- sur l'intercompréhension que permettrait une langue unique,

Les linguistes et les philologues nous enseignent que sa plénitude **est subordonnée à la connaissance réciproque de la culture de l'autre et de ses représentations du monde**, celles qui sont précisément portées par chaque langue, sauf dans certains domaines dont la connaissance serait construite et verbalisée ensemble, notamment des domaines techniques comme celui des procédures de sécurité dans l'aéronautique (l'anglais des procédures de sécurité est à ce titre une véritable *lingua franca*, car co-construite par tous ses usagers dans le cadre de l'OIAC).

C'est dire qu'une langue, quelle qu'elle soit, n'en vaut pas une autre et que la pleine compréhension mutuelle entre deux locuteurs de langues maternelles différentes n'intervient que par la confrontation de ces langues maternelles que seule la traduction peut réaliser (dans l'argument de présentation du séminaire euro-indien de Nantes de juin 2012 sur « le pouvoir normatif de la langue », Alain Supiot écrit ainsi : « *comme les trente-six vues du Mont Fuji peintes par Hokusei, les langues sont autant de points de vue différents sur un même objet et il n'est pas possible de décider que l'une est plus vraie que l'autre, car chacune d'elles nous donne du monde un aperçu unique. Les langues sont à la fois irréductibles l'une à l'autre et traduisibles de l'une vers l'autre, et c'est dans cette tension entre l'irréductibilité et la traductibilité des mots que prend place le travail de la pensée* »).

Les neurologues de leur côté, ont pu démontrer objectivement que, dans la communication orale, même les personnes disposant de très hautes compétences linguistiques en langue étrangère ne peuvent transmettre au récepteur étranger qu'une part infime de ce que l'usage de la langue maternelle leur permet de transmettre à des interlocuteurs de même langue. L'implicite de la langue maternelle, en effet, ne se transpose pas en langue étrangère, alors que l'implicite du langage est l'essentiel de ce qui est communiqué par le discours (source : Gassmann 1997, présentée par Hannélore Lee-Jahnke au colloque ISC/CNRS du 14/11/2012). Les vrais bilingues eux-mêmes ne transmettent pas la même chose selon la langue dans laquelle ils parlent.

- Sur la neutralité de l'anglais et sa fonction d'égalisation de ses locuteurs

Cette irréductibilité des langues l'une à l'autre et l'unicité de l'approche de toute chose que comporte chacune d'entre elles, reconnue par tous les philologues, fait donc de l'anglais dit « neutre » de l'entreprise un mythe. Celui-ci ne peut qu'être dans le meilleur des cas **ou bien une langue très appauvrie** ne permettant de partager la même information que sur une part plus ou moins restreinte de son contenu représentant sa part présumée universelle (comme le permet l'esperanto ou toute autre langue auxiliaire internationale), **ou bien une langue prescriptive** (voir en annexe l'exemple de l'anglais managérial), **c'est-à-dire tout le contraire d'une langue neutre**

et égalitaire. De fait, elle impose à ceux dont ce n'est pas la langue maternelle des représentations et des valeurs qui ne sont pas les leurs et qui sont susceptibles à ce titre de leur faire violence et de susciter de sérieuses incompréhensions.

Ce qui n'enlève rien à l'utilité de l'usage d'une langue dominante et communément connue dans le monde, pour une part ciblée de l'information à partager, **dès lors que l'on a pris conscience des grandes limites qu'il comporte** comme outil de partage de l'information et d'intercompréhension.

- ❖ **Troisième élément de la doxa** : **L'emploi bien maîtrisé de cette langue commune**, dit-on encore, **permet la rapidité et le moindre coût humain et financier de l'échange international et de l'accès aux informations et savoirs les plus avancés** (que la logique économique conduit à construire dans une langue dominante). Il est donc une des **conditions impératives et universelles de la compétitivité du travail et du bien-être au travail.**

- Critique :

La commodité d'une langue commune en termes de coûts et de rapidité d'accès à l'information et d'échanges ne fait aucun doute et n'est contestée par personne.

Toutefois, cette commodité, selon les économistes de la langue, diverses institutions étrangères et d'autres savoirs scientifiques, **doit être rapportée** :

- ✓ aux transferts de revenus et aux distorsions de concurrence qu'elle engendre au profit des pays anglophones compte tenu de l'important investissement en formation linguistique que doivent supporter les pays non anglophones et que ne supportent pas les pays anglophones (voir conclusions 1 à 4 du Rapport GRIN en annexe)
 - ✓ aux limites de l'utilité et de l'efficacité de cet investissement (la généralisation d'un haut niveau d'anglais est une utopie et l'enquête ELAN désigne un bien meilleur retour sur investissement d'autres outils de gestion linguistique en termes de compétitivité commerciale),
 - ✓ au coût d'une moindre efficacité de la recherche qui ne se réaliserait qu'en anglais et de la RD qui s'adosse à elle, comme le déduisent de divers travaux le British Council et la Résolution de novembre 2011 des présidents des universités allemandes (voir les termes de cette Résolution en annexe).
 - ✓ au coût humain et social de la « violence linguistique » dont elle est porteuse par elle-même sans le vouloir ou qu'elle donne l'occasion de développer à des méthodes managériales fondées sur l'organisation du stress (cf. baromètre stress et entretiens vidéo). L'étude menée par l'université de Harvard sous la direction de Tsedal NEELEY démontre ainsi une baisse plus ou moins temporaire de la productivité des salariés concernés lors de l'instauration d'une langue étrangère (en particulier de l'anglais) comme langue de l'entreprise, baisse largement liée aux effets de stress qui en dérivent.
 - ✓ au coût des mesures d'accompagnement du passage au tout anglais que préconise la même université d'Harvard (cf la tribune de Mme Julie Battilana, parue dans Le Monde de l'économie du 24.01.2012)
 - ✓ et enfin au coût des fractures linguistiques auxquelles elle conduit inévitablement.
- ❖ **Enfin, quatrième élément essentiel de la doxa** : les bienfaits et la nécessité de ces compétences approfondies en « lingua franca » et de leur extension au plus grand nombre possible d'acteurs économiques et sociaux, doit conduire à une **formation à l'anglais des jeunes français qui soit précoce, intense et généralisée.** Jusqu'à l'affirmation par certains tenants de cette doxa que « l'anglais ne doit plus être langue étrangère en France » (Claude Allegre) et que pour cela, « l'anglais doit être enseigné en France sur le sein de la mère » (M. de Seillères). **Plus récemment**, suite à la mise en évidence récente des effets négatifs du « tout anglais », ses partisans recommandent de surcroît diverses **mesures d'accompagnement** du passage au tout

anglais **qui suffiraient, disent-ils, à neutraliser** ces effets et à rétablir le bien-être au travail et la productivité des travailleurs concernés.

- Critique :

Ces deux citations expriment en creux la reconnaissance implicite des coûts de tous ordres et des limites de l'efficacité du recours au tout anglais dans un pays non anglophone, puisque l'ultime aboutissement de la logique qui tendrait à les éliminer complètement est celui de l'abandon de la langue nationale pour lui substituer l'anglais comme langue maternelle.

L'hypothèse du changement de langue nationale n'est du reste pas aussi absurde que l'on pourrait le croire : plusieurs pays l'ont déjà fait (les précédents historiques sont nombreux) ou failli le faire comme les Pays-Bas qui n'ont échappé il y a un peu plus de dix ans à une loi instituant l'anglais comme langue nationale du Royaume qu'à une voix de majorité au Parlement...

Néanmoins, hors cette hypothèse navrante que l'on veut croire irréaliste pour la France, ce sont encore les linguistes, les pédagogues et les économistes de la langue qui démontrent le **caractère vain et même contre-productif de l'apprentissage précoce, généralisé et exclusif d'un anglais détaché de ses racines culturelles** : sans doute est-il crucial d'initier assez tôt les enfants aux langues étrangères pour développer leurs capacités de captation des sons de langues étrangères et leur faciliter ainsi l'apprentissage ultérieur de langues étrangères. Claude Hagège nous rappelle néanmoins que ce n'est pas à l'anglais « neutre » international qu'il faut les initier prioritairement, mais aux langues enracinées dans leur culture spécifique, dont certes l'anglais, mais plus encore d'autres langues dont la connaissance leur donnera à l'âge adulte une compétence linguistique non banalisée et de plus grande valeur sur le marché du travail. Même ainsi cependant, il est admis par les linguistes et les pédagogues que cet apprentissage ne peut être efficace que s'il est assorti d'une bonne maîtrise préalable de la langue maternelle.

Quant à l'efficacité présumée des mesures d'accompagnement du passage au tout anglais, aucune étude (à ma connaissance) n'est venue confirmer jusqu'à présent qu'elles suffiraient à éliminer les effets sociaux négatifs enregistrés. Tout, à l'inverse, laisse présumer le contraire, en particulier les nombreux témoignages **de salariés à hautes compétences en langue étrangère qui ne sont pas moins atteints par le mal-être au travail** du fait de l'emploi abusif d'une langue étrangère que ceux dont les compétences sont insuffisantes, même s'ils ne sont pas atteints de la même manière : pour ceux-ci, en effet, la souffrance au travail, née de l'exil linguistique et conséquemment culturel, ne procède pas de la difficulté à trouver leurs mots dans une langue qu'ils maîtrisent bien, mais du pouvoir normatif de cette langue que l'entreprise exerce contre eux comme un argument d'autorité touchant à l'intime du rapport qu'ils ont à leur travail et aux autres. Cela parce que, justement, ils sont privés de tout l'implicite de la langue maternelle et des valeurs et représentations qu'elle porte.

Le fait que les premiers signes de la contestation sociale et syndicale de certaines pratiques linguistiques dites du « tout anglais » soient apparus dans les entreprises et les secteurs où les compétences linguistiques en anglais sont globalement les plus élevées et ne font généralement pas défaut aux salariés concernés (banques, assurances, aviation civile, en particulier) en est la probable illustration. Il faut en effet être presque bilingue et biculturel pour mesurer tout le décalage de sens et de valeurs que l'on subit à utiliser la langue de l'autre, ce qui est rarement le cas des décideurs publics et privés qui déterminent l'orientation des politiques et stratégies linguistiques. A moins que, le mesurant fort bien, ils n'érigent ce décalage en projet d'entreprise ou de société.

Cf. en annexe la citation d'Alain Supiot tirée d'un de ses articles sur le mirage de la langue de travail unique, paru dans la rubrique « Forum REFLEXIONS » de la Semaine sociale LAMY.

*

* *

3) Le droit positif du travail français (étatique et conventionnel) en matière de régulation des pratiques linguistiques des entreprises : son inspiration, ses limites et sa fragilité

Deux questions méritent d'être ici posées :

- ✓ en quoi le droit positif du travail en matière linguistique procède-t-il de la doxa ou au contraire s'en écarte-t-il et, le cas échéant, pour réaliser quels compromis et avec quelles conséquences?
- ✓ quel est son niveau d'adéquation à l'indispensable équilibre entre efficacité économique et sécurité et qualité de vie au travail et quelles sont ses éventuelles faiblesses, notamment par rapport au droit européen et à d'autres branches du droit français ?

1°) L'orientation générale du droit positif du travail en matière linguistique :

Elle est déterminée par deux facteurs principaux :

- ❖ **la réalité institutionnelle française** qui partage l'initiative de l'élaboration de ce droit et la responsabilité de sa mise en œuvre entre plusieurs ministères
- ❖ **et la confrontation** de divers principes issus de finalités diverses : un principe strictement linguistique selon lequel **le français est la langue de la République et celle du travail** en France (l'art. 2 de la Constitution et l'article 1 de la loi du 4 août 1994), les principes **dérivés de l'application du droit du travail** et parfois **d'autres droits** visant d'autres finalités que celles de la protection de la langue française et de la protection des intérêts des salariés (droit économique, droit de l'immigration...)

- 1) **La réalité institutionnelle est la diversité des ministères** à l'origine du droit linguistique du travail de nature législative et réglementaire. Plusieurs ministères s'en partagent l'initiative et l'élaboration :

- le **ministère de la culture (DGLFLF)** chargé de la défense des intérêts linguistiques supérieurs de la France dont la langue, notamment celle du travail et de l'enseignement, est le français en vertu de l'article 2 de la Constitution de la République précisé par la Loi du 4 août 1944

- **le(s) ministère(s) chargé(s) du travail et de l'emploi**, normalement en charge des droits sociaux linguistiques des travailleurs

- et **exceptionnellement, d'autres ministères** appelés à réguler les droits et obligations linguistiques des entreprises et des personnes au regard des objectifs propres dont ils ont la charge (par exemple en matière de politiques migratoires),

Cette pluralité des responsabilités institutionnelles se traduit par :

- ✓ celle des **finalités du droit linguistique** du travail : partagée entre protection patrimoniale de la langue nationale ou défense des intérêts supérieurs de la nation (au regard desquelles la finalité sociale est davantage une justification et un moyen d'instrumentation des objectifs prioritaires réels) voire d'autres finalités spécifiques, d'un côté, et finalité strictement sociale qui détermine la langue à utiliser (nationale ou maternelle), de l'autre
- ✓ celle de son **mode d'élaboration** : d'initiative ministérielle sans demande sociale exprimée au préalable dans un cas, en réponse à une demande sociale dans l'autre cas.
- ✓ celle du **mode de formulation** du droit à la langue maternelle ou nationale : toujours **explicite** du côté des règles issues principalement de considérations autres que sociales, davantage **implicite et indirecte pour les droits linguistiques dérivés de l'application de règles visant la protection d'autres droits sociaux** (*santé/sécurité, bon fonctionnement du dialogue social, sécurité juridique des relations contractuelles de travail, non discrimination, respect par l'entreprise des libertés publiques et des droits humains fondamentaux*) ;

- ✓ l'idée communément admise que le droit linguistique, dans la mesure où il vise prioritairement la défense patrimoniale de la langue, est un droit régalien qui laisse peu de place au droit conventionnel en la matière
- ✓ la contestation patronale récurrente d'un droit dont la finalité de protection de la langue française paraît à beaucoup d'entreprises comme étant en dehors de leur mission et constituant une contrainte contraire à l'efficacité économique et technique, tandis que les syndicats sont peu portés à défendre un droit qui n'est pas issu de la demande sociale
- ✓ une faible appropriation par le ministère du travail et ses services des composantes de ce droit dont ils n'ont pas eu l'initiative.

- 2) L'arbitrage entre plusieurs principes issus de finalités diverses

L'arbitrage en faveur de la protection des intérêts des salariés conduit le plus souvent à l'application de la **règle du « *lingua loci***, c'est-à-dire le français en France. Tel est le cas dans les domaines suivants où cette règle est prescrite explicitement par les textes :

- ✓ La publication des offres d'emploi (art. L. 1221-3 CT)
- ✓ La rédaction du contrat de travail (L. 1221-3 CT), des CC (L. 2331-4 CT) et du RI (L. 1321-6 CT)
- ✓ Documents nécessaires au salarié pour l'exécution de son travail (art. L. 1321-6 CT)
- ✓ La délivrance des cartes de travail pour les étrangers souhaitant s'installer durablement en France (art. L. 5221-3 CT) [*« connaissance suffisante du français sanctionnée par une validation des acquis ou l'engagement à l'acquérir »*]
- ✓ La lutte contre l'illettrisme et l'apprentissage de la langue française qui sont des objectifs de la formation prof. (art. L. 6111-2 CT)
- ✓ La présentation d'une version en français des documents communiqués aux représentants des salariés de France du comité européen (art. L. 2343-17 CT) et l'obligation d'interprétariat (art. L. 2343-14 CT) comme moyen de son fonctionnement

- Par ailleurs, **tous les droits linguistiques du travail implicites qui sont dérivés de dispositions plus générales d'ordre public interne**, comme les obligations de sécurité ou d'information préalable des IRP précitées à la charge de l'employeur, induisent généralement l'obligation de l'emploi de **la langue compréhensible** par les intéressés comme condition d'exécution de ces dispositions. Cela signifie l'obligation de l'emploi du français dans la plupart des cas (dans la mesure où le français est la langue maternelle de l'immense majorité des personnes travaillant en France), mais peut entraîner parfois l'obligation d'une langue étrangère **pour certains salariés étrangers** au nom de la protection de leurs intérêts, en l'occurrence leur sécurité au travail. Ces dérogations à l'emploi du français au titre de son statut constitutionnel de « langue de la République et du travail » sont parfois expressément prévues par le législateur ou déduites par le juge du contrat des principes du droit du travail susmentionnés, mais seulement dans la mesure proportionnée à leurs buts.

C'est le cas notamment :

- ✓ Des **actions de formation** à la sécurité dont l'article R. 4141-5 du CT dit qu'elles doivent tenir compte de la langue parlée ou lue par les salariés concernés
- ✓ Du **droit du salarié étranger** de demander une traduction dans sa langue de son contrat de travail, seule cette version lui étant opposable en cas de discordance entre les deux textes (art. L. 1221-3 CT)
- ✓ De la légitimité admise par le juge de **l'emploi de la langue maternelle du salarié étranger pour les entretiens préalables au licenciement ou les entretiens d'évaluation** pour lesquels le juge estime que la sécurité juridique du salarié prime sur tout le reste. C'est du reste l'occasion de souligner qu' *a contrario* le juge serait certainement conduit à considérer comme sans valeur les entretiens de cette nature qui seraient imposés en langue étrangère à des salariés de langue maternelle française, comme cela se passe parfois de plus en plus en France dans certaines entreprises multinationales, y compris françaises....

A l'inverse, quand ces obligations ou droits sociaux ne sont pas en cause, le législateur et le juge du contrat peuvent faire prévaloir sur le principe constitutionnel et législatif du « français, langue de la République et du travail » le principe de la liberté de l'employeur d'imposer l'emploi d'une langue étrangère pourvu également que l'exercice de cette liberté individuelle soit proportionné au but légitime recherché, c'est-à-dire celui de l'efficacité économique ou de réponse appropriée aux contraintes de production.

C'est la cas **de l'exception prévue par le deuxième alinéa de l'article L. 1321-6** aux dispositions de son premier alinéa sur l'obligation de l'emploi du français « *pour tout document de travail comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail* » et qui stipule que les documents de travail « *reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers* » peuvent ne pas être en français. La doctrine dominante s'accorde néanmoins à considérer que cette exception ne s'entend pas comme visant l'origine géographique du document, ou la destination du produit, mais comme visant les personnes en contact avec l'étranger pour recevoir ou adresser les produits, c'est-à-dire travaillant de par leur contrat « à l'international », même si le jurisprudence est encore quelque peu incertaine à ce sujet. Les limites de cette exception à la règle de l'emploi du français comme langue de travail signifient donc que la liberté de l'employeur d'imposer un régime linguistique à ses salariés s'arrête là où elle porterait atteinte aux libertés individuelles des salariés eux-mêmes en excédant ce qui est nécessaire et proportionnel à l'objectif d'efficacité économique (art. L. 1121-1 CT « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché* »).

De ce qui précède, on peut donc conclure qu'aussi bien le législateur français que le juge national s'en tiennent en général en matière de droits linguistiques au travail à une **position pragmatique et non dogmatique**, même si elle est parfois un peu hésitante et imprécise. On constate en effet que, dans les arbitrages rendus, la défense des intérêts supérieurs de la langue de la République, la protection des intérêts et des libertés publiques des salariés et la prise en compte des besoins linguistiques des entreprises s'y équilibrent plutôt bien et raisonnablement. Avec **néanmoins** une tentation de plus en plus grande du législateur français de céder à la demande de certains secteurs particulièrement internationalisés de pouvoir déroger totalement et sans restrictions au principe général du « *lingua loci* » (transports aériens et marine marchande, en particulier...).

2°) Adéquation et fragilités du droit positif français du travail en matière linguistique

Si donc on peut considérer que notre droit positif linguistique du travail est un droit globalement souple permettant un arbitrage équitable entre les divers intérêts en confrontation sur la question linguistique et qui ne doit rien aux idées reçues, il demeure néanmoins en adéquation insuffisante avec la régulation qu'appellent les conséquences néfastes de certaines pratiques linguistiques sur le bien-être au travail et l'efficacité productive des salariés concernés.

Il ne s'agit pas là de remettre en cause l'économie générale de ce droit positif, de notre point de vue tout à fait satisfaisante, mais de déplorer **quelques défaillances de son contenu et, plus encore, celles des moyens déployés pour en assurer la mise en œuvre**, et notamment :

- ❖ L'absence de transposition dans le droit national du travail des dispositions de **l'article 21 de la Charte Européenne des droits fondamentaux sur l'interdiction des discriminations fondées sur la langue**, la longue liste des critères interdits de discrimination de l'article L 1132-1 du code du travail ne comportant pas celui de la langue. Etant bien entendu, néanmoins, que si ce critère était introduit, la discrimination devrait être écartée chaque fois que l'exigence de compétence linguistique répond à un besoin réel de l'entreprise et qu'elle est proportionnée au but poursuivi. Une telle disposition, en tout état de cause, permettrait au moins de prévenir les offres d'emploi

requérant l'exigence de compétences en anglais (voire de « native english ») sans rapport avec le contenu du poste à pourvoir ou de faire censurer des pratiques de « tout anglais » manifestement excessives et inspirées par des visées purement idéologiques.

- ❖ L'absence, une fois encore, d'enquêtes et travaux suffisamment fiables scientifiquement qui puissent inspirer d'éventuelles circulaires ministérielles d'application des principales dispositions du droit linguistique du travail et, surtout, des accords d'entreprise ou de branche en matière linguistique qui seraient adaptés à leurs contextes respectifs.
- ❖ Et, précisément et enfin, l'absence de toute circulaire du ministère du travail à l'adresse des inspecteurs du travail sur le sujet et de toute politique de sa part sur un thème dont il est pourtant déjà démontré qu'il devrait être une composante importante des objectifs sur la qualité de vie au travail et des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Au-delà de ces défaillances, le **droit positif linguistique du travail est également fragilisé par :**

- ❖ **Une insuffisance manifeste du droit conventionnel linguistique du travail**, à peine balbutiant dans les grandes entreprises, inexistant aux niveaux des branches et national. Cette défaillance donne ainsi un quasi-monopole à l'initiative étatique où s'affrontent de plus en plus inégalement les préoccupations de défense de la langue française et les préoccupations économiques soutenant le « tout anglais », ces dernières prévalant le plus souvent sur les premières dans les arbitrages interministériels. L'ensemble de l'édifice juridique définissant les droits linguistiques des salariés et prescrivant l'emploi du français s'en trouve ainsi fragilisé et affaibli.
- ❖ **L'intimidation croissante du juge par l'argument des contraintes techniques et économiques** invoquées par l'entreprise et l'absence de doctrine de référence sur les solutions alternatives pour fixer les limites de la légitimité du recours à l'anglais qui, pour demeurer légitime, doit être proportionné à ces contraintes
- ❖ **Les risques d'extension au domaine du droit linguistique du travail de la jurisprudence CJUE 12 septembre 2000 sur l'étiquetage des produits alimentaires** en application de la Directive 79-112 CEE du 18 décembre 1978 (art. 14), qui reconnaît à l'anglais commercial la qualité de « langue aisément compréhensible par tous », **et de la jurisprudence Viking et Laval qui écarte l'application du droit de grève national** quand il y a atteinte jugée « excessive » aux libertés économiques, notamment au principe de la libre prestation de services au sein de l'espace économique européen : cette jurisprudence tend en effet à faire prévaloir systématiquement la protection des libertés économiques inscrites dans les traités sur les droits nationaux ne relevant pas des compétences communautaires, comme le droit du travail (en l'occurrence le droit de grève) et le droit linguistique.
- ❖ **D'une manière plus générale l'évolution rapide vers un quasi monopole de l'anglais dans les institutions de l'UE, notamment dans les pratiques linguistiques du dialogue social européen**, apparemment accepté par la CES (!), qui a une incidence majeure sur les concepts sociaux utilisés et l'orientation des politiques sociales (l'auteur de ces lignes en fut un témoin de première ligne à l'occasion des travaux préparatoires de la Directive « Services » - dite Bolkestein - et des discussions relatives à son incidence sur la Directive « détachement », auxquels il a participé de façon active dans les interministériels français et dans le groupe d'experts de la Commission sur l'application de la Directive « détachement »).

Cette inégalité excessive entre les langues européennes au sein des institutions communautaires est d'autant plus inadmissible qu'elle contrevient à la fois aux dispositions précitées de la Charte européenne des droits fondamentaux sur l'interdiction des discriminations à raison de la langue, et au Règlement européen n°1 du 15 avril 1958 sur l'égalité des langues dont les dispositions dérogatoires à ce principe sont abusivement interprétées et appliquées par la Commission. On le comprend d'autant moins que la Commission a précisément pour mission de protéger et promouvoir la diversité linguistique et culturelle au sein de l'Union. Un récent arrêt de la CJUE du

27 novembre 2012 vient du reste de condamner la Commission sur recours de la République d'Italie pour n'avoir publié un avis de concours généraux qu'en trois langues, en se prévalant indûment des dérogations de l'article 1 du Règlement de 1958.

*
* *

4) En guise de conclusion : les conditions à réunir pour identifier et faire prospérer un encadrement conventionnel des pratiques linguistiques en milieu de travail qui réponde le mieux et en même temps au besoin d'efficacité économique et d'équité sociale.

- ❖ **Première condition : se débarrasser une bonne fois pour toutes des idées reçues** dont on a vu qu'elles sont pour la plupart largement infondées.

Pour cela, il importe d'**amplifier rapidement les enquêtes qualitatives** (avec l'objectif de construire une typologie complète des pratiques linguistiques en milieu de travail qui prennent en compte les données de contexte et les critères de distinction pertinents) **et les enquêtes quantitatives permanentes**, susceptibles de mesurer l'évolution des choses, de dégager des tendances structurelles et d'anticiper l'identification des besoins et de construire des stratégies linguistiques intelligentes.

Pour cela, il faut aussi **mieux mobiliser et diffuser les savoirs scientifiques fondamentaux** relatifs à la question linguistique. Ceux-ci, en effet, peuvent souvent donner un éclairage déterminant (en termes d'identification des divers enjeux de la question linguistique et des moyens d'action les plus pertinents) aussi bien aux responsables des stratégies linguistiques des entreprises et à leurs partenaires sociaux qu'aux responsables des politiques publiques qui doivent favoriser les meilleures d'entre elles au regard du juste équilibre à atteindre entre efficacité économique et équité sociale.

Simultanément, il faut souhaiter un **développement de la recherche concernant les nouvelles techniques d'intercompréhension** entre locuteurs de langues maternelles différentes et leur apprentissage (ainsi que celui de leur bonne utilisation...) : nouvelles méthodes d'intercompréhension linguistique entre locuteurs de langues apparentées (en particulier les langues romanes), traduction automatique, méthodes d'intercompréhension culturelle...etc

- ❖ **Deuxième condition : réajuster le partage des responsabilités pour faire évoluer le droit positif et les politiques publiques portant sur le développement des droits linguistiques des travailleurs salariés**

Cela concerne aussi bien le partage des responsabilités **entre les diverses institutions publiques** concernées que le partage **entre droit étatique et droit conventionnel** : à une véritable interministérialité impliquant un plus grand engagement du ministère du travail dans la construction et la mise en œuvre d'un droit linguistique du travail, doit s'ajouter la prévalence souhaitable du droit conventionnel sur le droit étatique. La meilleure façon d'appréhender la complexité considérable de la question linguistique en milieu de travail, en effet, est de partir des réalités « du terrain », de l'expérimentation des nouveaux outils d'intercompréhension et des « échanges de bonnes pratiques », à l'instar de celles qui s'élaborent progressivement et conventionnellement à AXA Assistance sur la définition des niveaux requis en compétences linguistiques par catégorie de fonctions.

D'une manière plus générale, les stratégies linguistiques des entreprises devraient faire l'objet d'une **information et d'une consultation préalables des IRP** (chacune pour ce qui la concerne) en ce qui concerne leur incidence estimée sur la sécurité et la qualité de vie au travail, la compétitivité et l'emploi, ainsi que d'une **évaluation systématique de leurs résultats**, ce qui est loin d'être le cas général aujourd'hui.

- ❖ **Troisième condition** : il faut assurer une cohérence d'ensemble de l'orientation de l'encadrement juridique des stratégies linguistiques des entreprises françaises en terme de compétitivité et de qualité de vie au travail et des politiques publiques et conventionnelles linguistiques en matière de formation scolaire, universitaire et professionnelle.

Cette cohérence, qui existe déjà plus ou moins sur la base de la doctrine qui privilégie l'apprentissage de la langue anglaise, doit dorénavant être fondée sur une doctrine qui prend en compte tous les savoirs académiques, empiriques et statistiques permettant d'identifier rationnellement les stratégies linguistiques les plus appropriées en termes d'efficacité économique et d'équité sociale.

- ❖ **Quatrième condition** : Il faut également que la cohérence susmentionnée s'étende à la politique linguistique européenne :

l'anglais doit cesser de devenir la langue unique des institutions européennes, celle dans laquelle elle oblige tous ses membres à préparer ses règles et ses politiques communes, dans laquelle elle négocie, communique, se pense et formate son avenir et celui de ses citoyens, en particulier dans le domaine social.

Sa mission de promouvoir le plurilinguisme et sa diversité culturelle ne peut plus être un simple discours de façade, ni se limiter à protéger les langues minoritaires pour mieux favoriser la marginalisation des langues nationales.

Liste des annexes

- 1) **Baromètre stress CFE-CGC : vague 17 de décembre 2011**
- 2) **Extrait du résumé du Rapport GRIN de septembre 2005 (Université de Genève)**
- 3) **Témoignage paru dans Rue 89 sur la langue managériale**
- 4) **Citation d'Allain SUPIOT, extraite de l'article « le mirage de la langue de travail unique », paru dans la rubrique « Forum REFLEXIONS » de la Semaine sociale LAMY , 10 septembre 2007**
- 5) **Résumé (version anglaise) de la Résolution de décembre 2011 des Présidents des Universités d'Allemagne**

Q : L'utilisation d'une langue non maternelle ...

...vous valorise



61%

...vous met en position de faiblesse

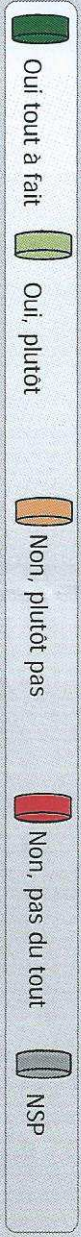


45%

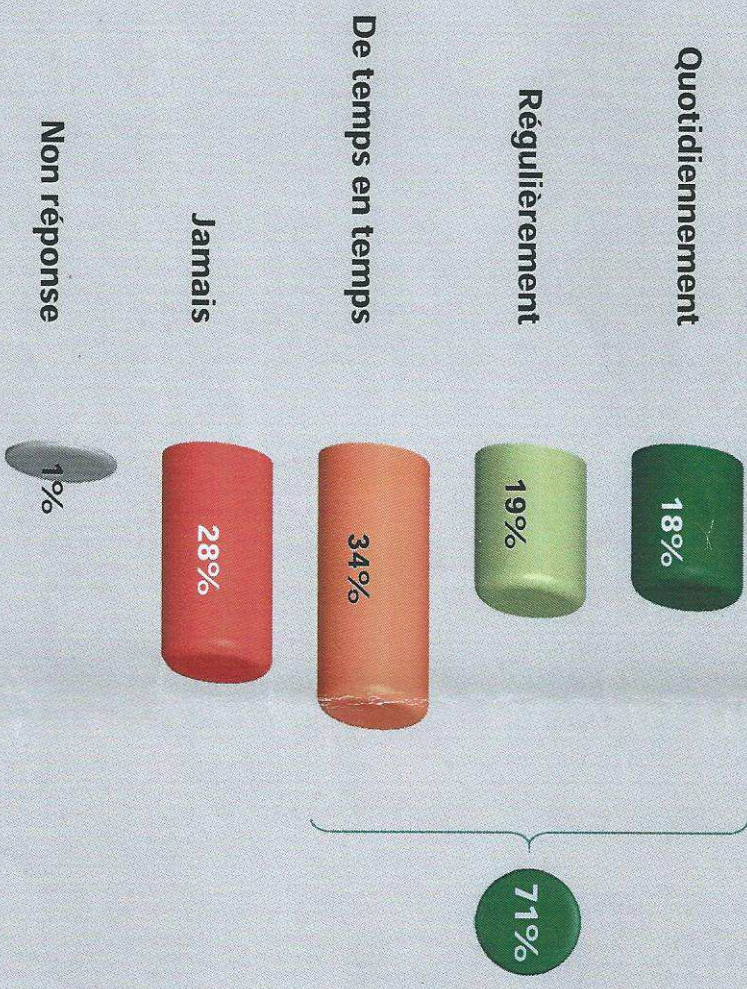
...gène du stress



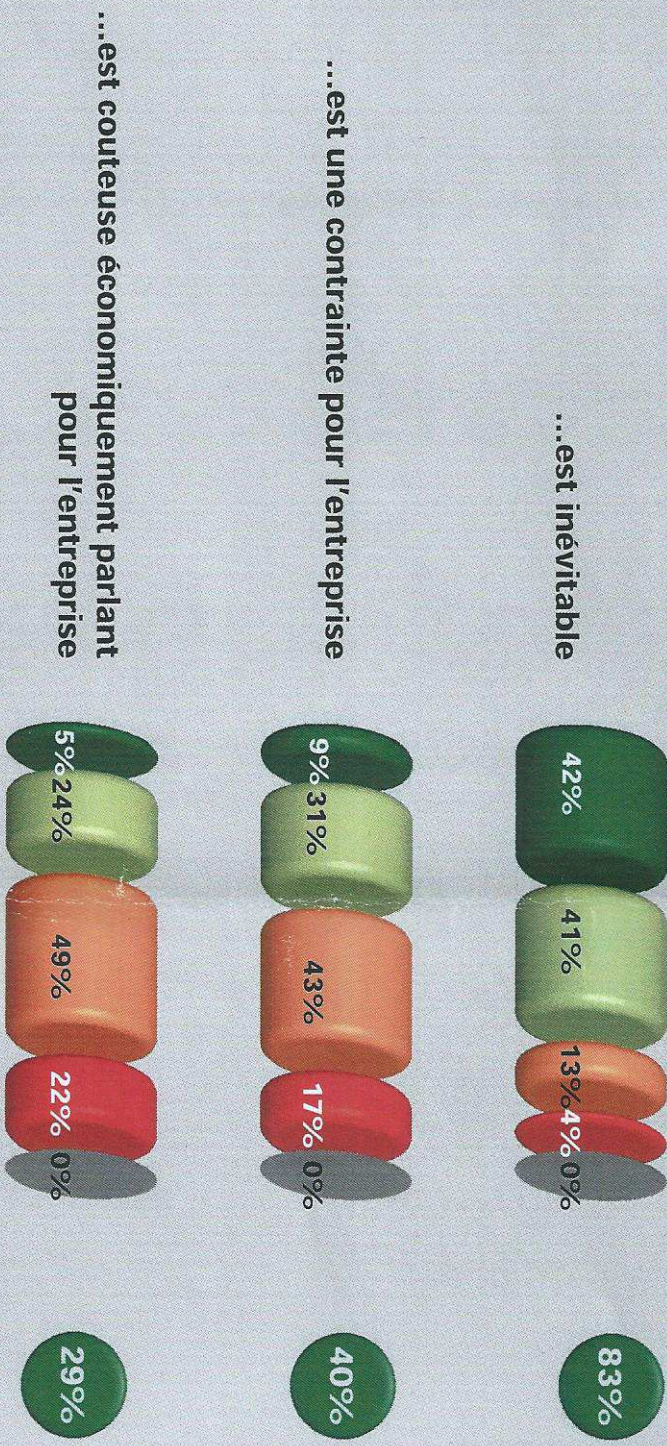
45%



Q : Dans le cadre de vos fonctions, avez-vous l'usage d'une langue qui n'est pas votre langue maternelle ?



Q : Selon vous, l'utilisation d'une langue non maternelle au sein de votre entreprise...



Le scénario du « tout anglais » conduit aux résultats suivants :

«

- 1) Le Royaume-Uni gagne, à titre net, au minimum 10 milliards d'Euros par an du fait de la dominance actuelle de l'anglais
- 2) Si l'on tient compte de l'effet multiplicateur de certaines composantes de cette somme, ainsi que du rendement des fonds que les pays anglophones peuvent, du fait de la position privilégiée de leur langue, investir ailleurs, ce total est de 17 à 18 milliards d'Euros par an ;
- 3) 3) ce chiffre serait certainement plus élevé si l'hégémonie de cette langue venait à être renforcée par une priorité que lui concèderaient d'autres Etats, notamment dans le cadre de leurs politiques éducatives respectives ;
- 4) Ce chiffre ne tient pas compte de différents effets symboliques (comme l'avantage dont jouissent les locuteurs natifs de la langue hégémonique dans toute situation de négociation ou de conflit se déroulant dans leur langue) ; cependant, ces effets symboliques ont sans doute aussi des répercussions matérielles et financières ;

..... »

TEMOIGNAGE 19/05/2012 à 15h55

BusinessStudent | Etudiant

Imaginez l'étonnement d'un étudiant qui, après deux ou trois ans d'études axées sur la pratique typiquement française de la dissertation, assiste pour la première fois à un cours dans l'enceinte d'HEC.

Tandis que des concepts et des mots étrangers valsent rapidement sur un Power Point squelettique, vaguement assorti de schémas aussi complexes qu'inutiles, il craint de ne pas tout comprendre. Mais la voix rassurante de son professeur résonne aussitôt :

« Vous avez tous un login ? Je vous forward les slides à la fin de l'heure. »

On croirait à une blague si l'emphase et le sérieux n'accompagnaient pas doctoralement ces mots.

Dire qu'une entreprise se « rationalise over-time » est-ce plus convaincant ou plus consistant qu'une entreprise qui se rationaliserait au cours du temps ? Vaut-il mieux « targeter » que cibler ? Pourquoi faut-il « implementer » une stratégie, plutôt que de la mettre en œuvre ? Est-ce plus efficace d'« incentiver » des employés que de les stimuler ou de les motiver ? L'externalisation s'avère-t-elle plus coûteuse que l'« outsourcing » ? La « willingness to pay » du consommateur a-t-elle plus à nous dire que sa propension à dépenser ?

En somme, ces signifiants sont-ils plus simples, plus courts, plus percutants ? Quelle est la plus-value sémantique ou fonctionnelle de ce patois managérial qu'HEC semble avoir pour mission de répandre ?

Camoufler un discours vide

Voici ce que dira un professeur de stratégie, par ailleurs consultant chez McKinsey, au sujet d'une chaîne de cinéma :

« Cette entreprise a tout intérêt à se rationaliser over-time en targetant de nouveaux prospects. »

Cette phrase est vide de sens dans la mesure où elle peut s'appliquer à n'importe quel contexte.

Bien plus qu'une prosternation ridicule et puérole devant la langue originelle du management, cet abandon systématique du français manifeste donc la volonté de saupoudrer un discours superficiel d'une couche de modernité et de précision. Mais ce n'est pas tout.

Assommer d'un argument d'autorité

Les écoles de commerce n'ont pas vocation à garantir le respect scrupuleux des usages linguistiques, et rien n'est plus normal que de familiariser les futurs managers aux tournures langagières de l'entreprise. Néanmoins, plus qu'une langue vouée aux échanges commerciaux, ce jargon dissimule des enjeux de puissance où l'anglicisme inutile fuse comme un argument d'autorité qui donne nécessairement raison à celui qui l'emploie.

Tel le « novlangue » inventé par Georges Orwell dans son roman « 1984 », il se compose de notions toutes faites, aboutissant à un appauvrissement de la pensée. Des expressions comme « business model », « dead

line », « stakeholders », « process », « short term », « value », « data », « focus », « checker », « suppliers », « business unit », « input », affluent par milliers de la bouche des consultants : autant de termes péremptores qui n'appellent aucun examen critique du signifié.

Sur le « marché linguistique », pour employer une expression propre à Bourdieu, certains ont le monopole d'un certain jargon investi d'un pouvoir magique qui assure leur domination. L'anglo-saxon donne l'illusion d'un surplus sémantique et culturel auquel seront sensibles le locuteur et son destinataire.

Celui qui parle se sentira valorisé par l'emploi de termes neufs et opaques ; celui qui l'écoute acquiescera pieusement.

Se rassurer par un discours d'appartenance

On fait finalement dire aujourd'hui dans un dialecte mystificateur ce qu'on pourrait tout aussi bien désigner dans un français correct. Si l'anglais est utilisé dans les échanges commerciaux, pourquoi ne pas utiliser simplement cette langue dans la majorité des enseignements, plutôt que d'employer un français maltraité ?

Peut-être parce que ce langage utilisé pour enseigner la finance, le contrôle de gestion, la comptabilité, la communication ou encore la stratégie a précisément pour objectif de donner aux futures élites économiques les moyens de se retrouver entre elles autour d'un même système de signes, qui définit leur appartenance à une identité commune.

Citation d'Alain Supiot tirée d'un de ses articles sur « le mirage de la langue de travail unique »,

paru dans la rubrique « **Forum REFLEXIONS** » de la **Semaine sociale LAMY** et qui reprend pour l'essentiel le contenu de son intervention aux **rencontres syndicales organisées le 1er juin 2007 par la CGT** à son siège de Montreuil sur le thème « **Le plurilinguisme dans l'entreprise** ».

« L'aspiration contemporaine à la langue unique répond à de puissants facteurs. Un facteur politique, qui résulte de ce que l'imposition de la langue a toujours été le premier des pouvoirs normatifs et a donc accompagné toutes (... ?) les entreprises impériales. Un facteur religieux qui consiste en la foi en des lois universelles exprimées dans une langue sacrée qui s'impose à tous. Un facteur économique, enfin, le recours à une langue unique permettant de s'épargner les tracasseries intellectuelles et les coûts financiers inhérents à la traduction. A ces trois facteurs traditionnels s'ajoute aujourd'hui un facteur technique : le modèle de la numérisation, comme langage universel capable de traiter les informations de toutes sortes et de convertir toute espèce de qualité singulière en une quantité mesurable, accrédite l'idée selon laquelle la diversité des systèmes linguistiques pourrait et devrait même disparaître. L'emprise de ce modèle cybernétique sur la gestion des entreprises en général et celle des « ressources humaines » en particulier est aujourd'hui considérable. Il ne s'agit plus, comme du temps de Taylor et Ford, de traiter les salariés comme des exécutants dociles, mais comme des machines intelligentes et programmables (donc interchangeables), capables de réaliser par elles-mêmes les objectifs quantifiables qu'on leur assigne. Comme sur les marchés de la théorie économique, ce sont moins des paroles que des signaux qui doivent circuler dans l'entreprise, c'est-à-dire des processus physiques entraînant mécaniquement des effets prévisibles et mesurables ».

Résumé de la Résolution du 11 novembre 2011 des présidents d'universités d'Allemagne (vers.eng)

Resolution of the 11th General Meeting of 22 November 2011

Summary

Scholarship is by its very nature international. This internationality inevitably goes hand in hand with multiculturalism as well as with multilingualism. Against this background, the growing use of English as a lingua franca in academic contexts has for some time been the subject of intensive discussion in Germany and elsewhere. Questions have been raised regarding, inter alia, the future of German as a language of science and scholarship.

Universities have responded to the challenge of internationalisation by intensifying the use of the English in teaching and research. This use of English has created favourable conditions for leading researchers from outside the German-speaking world to engage in research activity in Germany. Similarly, it has been possible to enhance the appeal of individual degree programmes for international students.

As a result of this development, new problems have arisen for universities:

- The increasingly common mandatory use of English in research can impede the work of researchers, causing them to work less effectively and efficiently. At the same time, insufficient consideration of non-English-language publications results in undesirable competitive distortion.
- Evidence from the field of teaching and learning has shown that not all international students meet the expected language prerequisites for studying on degree programmes taught in English. Furthermore, not all teachers necessarily possess the language skills required to guarantee excellent teaching delivered in English.
- Universities are often ill-equipped in terms of staff and administrative support to meet the demands that have arisen as a result of internationalisation.
- The conscious shift towards the exclusive use of English in research, teaching, and learning occurs at the expense of other languages and thus threatens linguistic diversity. This contradicts the efforts of German foreign cultural and educational policy to raise the status of the German language worldwide as well as the endeavours of the European Union in promoting multilingualism in Europe.
- Last but not least, an important aspect of international exchanges is that students and researchers from abroad get to know the culture and language of their host country.

In light of these circumstances, it is essential to anchor multilingualism firmly in academic discourse, both at a national and an international level. The aim is to raise awareness of language policy issues and thus promote the conscious use of different languages in everyday life at the university. Genuine multilingualism can only be achieved in the long term if there is a sensible balance between the national language, i.e. German, and the "international" language of English, as well as any further languages.

With this in mind, the recommendations presented below, while written from a German perspective, are intended to serve as a contribution to multilingualism in Europe.

Recommendations

- To promote multilingualism and to ensure that German remains a language of science and scholarship, there needs to be a reflective approach to decisions pertinent to language policy. In particular, **stakeholders at all levels** need to identify and act upon areas where there is scope for action, bearing in mind the goal of multilingualism in higher education. In this respect, language is but one dimension of the international culture of a university. Cultural diversity in universities demands above all the willingness to change, beginning with legislators and ministerial executive authorities through to matters concerning the universities' own self-governing processes.
- **Researchers** and **students** at German universities are urged to acquire, in addition to German, at least a working knowledge of a widely used foreign language – as a rule, English – to enable them to communicate internationally. The acquisition of further foreign languages may be essential for some disciplines, and is desirable in the spirit of multilingualism. By the same token, it is expected that international students and researchers will be willing to acquire an adequate knowledge of German.

