

Frontières linguistiques et communautés de travail

Jean-Yves Trépos, Sabine Ehrhart, Grégory Hamez, Hélène Langinier, Claudia Polzin-Haumann, Christina Reissner

▶ **To cite this version:**

Jean-Yves Trépos, Sabine Ehrhart, Grégory Hamez, Hélène Langinier, Claudia Polzin-Haumann, et al.. Frontières linguistiques et communautés de travail. Questions de communication, 2016, 29, pp.351-374. 10.4000/questionsdecommunication.10508 . hal-02979294

HAL Id: hal-02979294

https://hal.univ-lorraine.fr/hal-02979294

Submitted on 27 Oct 2020

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 - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

questions de communication, 2016, 29, 351-374

> NOTES DE RECHERCHE

JEAN-YVES TRÉPOS
Laboratoire lorrain de sciences sociales
Université de Lorraine
F-57000
jean-yves.trepos@univ-lorraine.fr

SABINE EHRHART
Éducation, cognition, culture and society
Université du Luxembourg
L-4366
sabine.ehrhart@uni.lu

GRÉGORY HAMEZ
Laboratoire d'observation des territoires
Université de Lorraine
F-57000
gregory.hamez@univ-lorraine.fr

HÉLÈNE LANGINIER
Centre européen de recherche en économie financière et gestion des entreprises
École de management Strasbourg
F-54000
helene.langinier@em-strasbourg.eu

CLAUDIA POLZIN-HAUMANN
Université de la Sarre
F-66000
polzin-haumann@mx.uni-saarland.de

CHRISTINA REISSNER
Université de la Sarre
F-66000
c.reissner@mx.uni-saarland.de

FRONTIÈRES LINGUISTIQUES ET COMMUNAUTÉS DE TRAVAIL
UN BILINGUISME À L'ÉPREUVE DU CHANGEMENT INDUSTRIEL

Résumé. — L'analyse concerne différents types de limites et frontières au sein d'une grande entreprise automobile située près de la frontière franco-allemande en Moselle (France). Filiale d'un grand groupe allemand, dirigée par un Allemand, mais employant une majorité de Français et une minorité d'Allemands, cette entreprise est un lieu original de brouillage des frontières. Les distinctions liées aux groupes sociaux, à l'organisation du travail et à des cultures d'entreprises, tendent à se superposer de manière subtile et à moduler les effets de frontières nationales et linguistiques. Toutefois, les évolutions de la production, du recrutement des salariés et la mise en place de nouveaux partenariats industriels sont susceptibles d'activer ces frontières apparemment routinisées et fonctionnelles. L'article présente les questionnements théoriques, la méthodologie et les premiers enseignements de la pré-enquête.

Mots clés. — frontière, entreprise, pluridisciplinarité, France, Allemagne

La plupart du temps, les études scientifiques sur les frontières demeurent cloisonnées entre disciplines différentes, voire entre pays distincts. Le manque de communication entre les disciplines se traduit par des approches paradoxalement parcellaires : alors qu'il s'agit presque toujours du rôle des frontières dans les représentations et pratiques des individus, les travaux disponibles tendent à ne les présenter que sous leur angle (par exemple) linguistique ou spatial ou politique ou sociologique. Si ce cloisonnement disciplinaire est plutôt étonnant, dans la mesure où l'intérêt et la nécessité de croiser les approches semble aujourd'hui faire consensus dans les derniers ouvrages de référence traitant des *border studies* (Wastl-Walter, 2011 ; Wilson, Donnan, 2012), il n'est pourtant pas le seul problème qui se pose au chercheur : la variation des représentations de la frontière et de leur vécu selon les pays (Foucher, 2007) se présente comme une difficulté un peu plus consistante. L'objectif de notre étude est de contourner ces deux types d'obstacles en contribuant à une approche pluridisciplinaire et plurinationale des frontières. Pour cela, issus de quatre disciplines différentes (géographie, linguistique, sciences de gestion et sociologie) et de trois pays frontaliers (Allemagne, France, Luxembourg), les auteurs ont eu recours à une méthodologie d'enquête qualitative pour analyser les différents types de limites et de frontières à l'œuvre dans une même organisation.

C'est l'usine automobile Smart[1] (filiale du groupe allemand Daimler AG) qui a été retenue, principalement parce que les effets éventuels des frontières linguistiques constituaient une préoccupation pour la direction : le questionnement des chercheurs n'a donc dans ce cas rien d'artificiel[2]. Située près de la frontière franco-allemande à Hambach (Moselle), l'usine Smart y emploie 1 500 salariés, principalement français : les Allemands ne représentent que 5 % de l'effectif (et sont pour l'essentiel présents dans les emplois administratifs[3]), mais Smart-France est dirigée par un Allemand[4].

---

[1] Daimler AG a choisi « *smart* » comme nom de marque pour cette entreprise. Cependant, pour rester conformes aux usages typographiques et pour éviter des confusions avec le qualificatif anglais, nous l'écrirons ici « Smart ».

[2] Cette recherche a bénéficié d'un appui financier des universités de Lorraine, de la Sarre et du Luxembourg, par le biais de l'université de la Grande Région et la pré-opération de recherche « Smartborder » de la Maison des sciences de l'homme Lorraine. Le protocole de recherche a été présenté lors du colloque *Fronts et frontières des sciences du territoire*, du Collège international des sciences du territoire à Paris les 27 et 28 mars 2014 et a bénéficié des retours du comité scientifique du colloque. Nous remercions la direction de Smart-France de nous avoir permis d'enquêter, dans de très bonnes conditions, au sein de l'usine d'Hambach. Nous remercions aussi les experts anonymes de *Questions de communication* pour leurs remarques.

[3] Toutefois, il faut noter que des salariés allemands, issus de l'usine de Böblingen, participent ponctuellement mais très régulièrement au processus de production à Hambach. C'est l'une des circonstances principales de rencontre du français et de l'allemand dans le secteur productif. Son caractère récurrent et circonstanciel en fait un témoin intéressant de la question linguistique dans l'usine.

[4] L'usine principale de Daimler AG, dont Smart est la filiale, est située à Böblingen, près de Stuttgart en Allemagne.

Faut-il en déduire que cette entreprise est un lieu où pourraient exister des situations de travail qui seraient sources de tensions liées à des dimensions linguistiques, voire nationales ? Cette présupposition serait-elle fondée et, si oui, comment est-elle vécue et agie dans les collectifs de travail ? Il n'est pas aisé de répondre à cette question apparemment simple. En premier lieu, parce que de nombreux travaux, depuis Alain Touraine (1958) jusqu'à Christophe Midler (2013) – et aussi Yannick Lung (2013), Bernard Jullien (2013), Bruno Faivre d'Arcier et Yveline Lecler (2013) – en passant par Philippe d'Iribarne (1989), ont établi que d'autres frontières (sociales, culturelles, organisationnelles) jouent un rôle majeur dans les usines et singulièrement dans celles qui produisent des automobiles : leur articulation ou leur superposition pose de délicats problèmes de hiérarchisation des causalités et d'établissement de médiations. Ce qui engage – et c'est notre seconde difficulté – des questions concernant la définition de ce que pourrait être une frontière ou une limite. Mais, pour déterminer leur pertinence, il faudrait en spécifier plusieurs aspects, les construire comme variables ou comme paramètres, ce qui dépasse largement le cadre de cet article.

C'est cette construction théorique de l'objet « frontière » qui nous est apparue comme le point de départ incontournable de la présentation de notre enquête : nous ne pouvions exposer les résultats de notre recueil de données sans préciser une notion qui est à la fois une catégorie analytique de chercheurs et un marqueur de pratiques d'identification. Cette mise au point faite, nous présenterons la problématisation et la méthodologie propres à cette enquête, pour en venir enfin aux premiers enseignements qu'elle a produits.

Questions de frontières

Sans préjuger du caractère complètement opératoire de la notion de frontière pour notre objet d'étude (qui, trivialement présenté, pose la question des frontières à franchir, notamment linguistiques, dans l'acte de travail), il paraît nécessaire de préciser cet outil et de le mettre en rapport avec ce que l'on sait aujourd'hui des situations de travail, et singulièrement dans l'automobile.

La frontière, entre catégorie savante et marqueur ordinaire

Les sens différents donnés au terme *frontière* sont une bonne illustration des difficultés du dialogue interdisciplinaire. Pour les disciplines telles la géographie, la science politique ou le droit, la frontière nationale est un objet d'étude en tant que tel ; pour la sociologie, la linguistique et l'anthropologie, c'est plutôt une catégorie analytique (Jeanpierre, 2012), quoique avec de grandes différences[5]. Dans le

[5] La linguistique de contact et l'écolinguistique (Fill, Mühlhäusler, 2001) n'étudient pas la construction de frontières, mais plutôt la manière suivant laquelle les personnes réussissent à les franchir, voire parviennent à se comprendre. Cette compréhension fonctionne par la mobilisation de stratégies

premier cas, l'intérêt se porte sur la force de cloisonnement et de discontinuité des frontières nationales, leur rôle pour freiner ou accélérer les flux, voire la façon dont les populations produisent et reproduisent les frontières à travers leurs actions et pratiques ; dans le second cas, le terme de *frontière* recouvre toute forme de contact, d'échange, de conflit entre des groupes et leurs cultures, identités et symboles – et il s'agit de rechercher comment les groupes sociaux maintiennent leurs limites.

À cet égard, les recherches sur les frontières demeurent généralement cloisonnées entre ces deux groupes de disciplines.

D'une analyse bibliométrique menée en 2011 par Grégory Hamez, il ressort que le domaine de recherche principal concerne les frontières nationales considérées dans leur dimension sécuritaire et géopolitique ; un domaine secondaire concerne les frontières sociales, culturelles et les relations interpersonnelles (Hamez, 2015). Mais il existe très peu de connexion entre ces deux domaines de recherche. Notre article se situe délibérément dans cet interstice et l'aspect novateur de notre démarche pour y apporter contribution réside dans le parti pris pluridisciplinaire. La formulation d'une problématique au croisement de quatre disciplines et sa traduction méthodologique sont un défi en soi. En choisissant d'emblée de porter ce croisement sur le cas concret d'une entreprise frontalière, nous entendons éviter le piège de discours trop généraux sur les échanges disciplinaires au bénéfice d'une mise en application intégrative de ces échanges. Là où une coexistence pacifique de contributions complémentaires mais juxtaposées ferait collectif à moindre coût, l'équipe a choisi une démarche plus exigeante : demander à chaque discipline d'explorer un aspect du problème sous le regard des autres afin de saisir l'intrication des dimensions linguistiques, géographiques, sociologiques et managériales sans risquer de les mettre artificiellement à plat. Les jeux de miroir entre frontières physique et symbolique, entre usages littéral et métaphorique de la notion de frontière sont nombreux et nous pouvons prétendre trouver dans ces ressources disciplinaires et culturelles de quoi y faire face.

Pourtant, cette première piste de travail ne clôt pas l'investigation théorique : à ces catégorisations savantes font écho des manières de faire et de voir moins nettement définies, mais néanmoins tout aussi présentes dans les collectifs lorsqu'il s'agit d'installer des limites et de dresser des frontières entre participants à des interactions, voire entre *insiders* et *outsiders*, selon différents rituels d'institution (Bourdieu, 1982). En d'autres termes, pendant que les chercheurs « pluridisciplinés » s'efforcent de repérer les différentes frontières qui leur semblent être à l'œuvre dans l'espace qu'ils interrogent, les actants (ces êtres dont ils parlent et qu'ils font parler) essaient eux aussi de déceler des marques différentielles, de rapporter des particularités comportementales à des entités qui leur paraissent identifiables (à

et du savoir concernant des structures linguistiques en commun comme le montre l'approche de l'intercompréhension. Cela ne recoupe que partiellement le projet socio-anthropologique : on pourrait ajouter que cette approche analytique ne se laisse pas freiner par des frontières qui existent soit dans les représentations des observateurs, soit dans celles des personnes avec qui nous avons parlé.

des « natures ») : ils ont eux aussi leur vision des frontières, ils veulent eux aussi définir des limites (*regere fines*). Les représentations des frontières ne peuvent donc pas être tenues hors de l'analyse. Et l'une des conséquences importantes de cette deuxième dimension nous oblige à interroger l'éventuel caractère artificiel de notre enquête elle-même : les frontières sur lesquelles nous portons l'attention en sont-elles pour ceux qui nous semblent les utiliser et, si oui, en quel sens ?

Forgée par Susan L. Star et James Griesemer (1989), la notion d'« objet-frontière » apporte un élément de théorisation utile pour cet aspect. Ces auteurs entendaient rendre compte d'un phénomène social assez banal : la coordination entre différents acteurs attachés à constituer un nouveau terrain de connaissance (ou, comme ici, un mode de coopération inédit) tolère et même favorise des zones de flou et de malentendu fonctionnels. La notion d'objet-frontière (« *both adaptable to different viewpoints and robust enough to maintain identity across them* »)[6] permet d'envisager une activité de recherche distribuée entre divers intervenants poursuivant des stratégies et démarches diverses. Nous proposons d'utiliser ce point de vue et les nombreux aménagements qu'il a connus depuis (notamment en raison d'utilisations assez relâchées dues aux bonnes fortunes du concept – Trompette, Vinck, 2009) pour travailler sur la notion de frontière, considérée cette fois comme objet d'un travail multiforme au sein de différents collectifs (c'est-à-dire, pour parler couramment : de la société).

En définitive, porter la recherche sur le cas d'une grande entreprise automobile dans une région frontalière confronte, d'une manière dont il faudra établir la spécificité, à tous ces problèmes que nous pouvons identifier à partir d'une série de questions. À travers la politique linguistique de l'entreprise, à travers les relations entre les groupes, y a-t-il une reconstitution symbolique de la frontière nationale dans l'enceinte de l'entreprise ? Est-il possible d'établir une correspondance entre ce qui fait frontière dans l'entreprise et ce qui fait frontière dans l'origine géographique des salariés ? Ou bien cette frontière en termes d'appartenance nationale devient-elle secondaire par rapport à celles qui séparent des pratiques linguistiques ou des catégories sociales (cadres *versus* ouvriers) ? Dans quelle mesure la notion de frontière convient-elle pour rendre compte de la complexité observée ? Tous les « *bonding and bridging* » (Geys, Murdoch, 2008 – attachements et pontages) sont-ils interprétables de cette manière ?

Les frontières linguistiques et leurs usages

S'il y a, comme le pensait Pierre Bourdieu, un marché des biens linguistiques, c'est bien parce que les valeurs qui s'y échangent peuvent se convertir d'une manière que les protagonistes doivent anticiper avec plus ou moins de bonheur. Comme nous l'avons déjà souligné, le défi posé par la question linguistique pour notre objet

[6] « Les deux [termes] à la fois adaptables à différents points de vue, et suffisamment robustes pour maintenir leur identité » (nous traduisons).

tient largement à son imbrication dans le management des processus de travail. Comment essayer de saisir les principaux enjeux de cette traduction généralisée de la langue et de l'organisation du travail, lorsque les frontières linguistiques sont par ailleurs une donnée pertinente de la situation ? Quelles sont les ressources offertes par certaines de nos disciplines de référence pour avancer sur cette question ?

Nous rejoignons Maddy Janssens et Chris Steyaert (2014) lorsqu'ils remarquent que la majeure partie de la littérature traitant la question de la langue en sciences de gestion cherche soit à vanter les mérites d'une *lingua franca* qui surmonte les frontières linguistiques (Luo, Shenkar, 2006 ; Harzing, Köster, Magner, 2011), soit à identifier les effets hégémoniques et impérialistes de l'utilisation de cette *lingua franca* qui se trouve souvent être l'anglais (Piekkari, Vaara, Tienari, Säntti, 2005 ; Tietze, 2008). Or, le phénomène de globalisation et d'utilisation de la langue est bien plus complexe. En effet, chaque processus d'internationalisation convoque simultanément un souci de localisation et de contextualisation (Appadurai, 1996 ; Bauman, 1998). Dans cette perspective, Maddy Janssens et Chris Steyaert proposent le concept de « *multilingual franca* » fondée sur l'idée que global et local s'enchevêtrent, ce qui invite à mettre l'accent sur l'utilisation et la mobilisation de multiples ressources linguistiques plutôt que sur une approche de la langue comme entité distincte. L'orientation de l'écologie linguistique (Fill, Mühlhäusler, 2001) permet également de regarder l'ensemble des langues présentes dans une situation sans donner de préférence à une langue en particulier.

Les sciences de gestion ont elles aussi reconnu le rôle crucial de l'analyse des pratiques discursives : après le « *linguistic turn* » (Tietze, 2008), développé à partir d'une approche constructiviste, on admet que lorsque les managers communiquent, ils n'échangent pas simplement des informations, mais ils contribuent activement à créer l'environnement organisationnel. En prenant appui sur certains acquis de la linguistique, il est alors possible d'enrichir l'étude de cette situation en analysant finement ces pratiques langagières et, dans notre cas, les pratiques multilingues. Ainsi, pour Maddy Janssens, José Lambert et Chris Steyaert (2004), combiner linguistique et management international offre la complémentarité nécessaire pour comprendre les combinaisons multilingues au sein des firmes multinationales. Ce dialogue entre linguistique et sciences de gestion, et plus spécifiquement management international, permet de dépasser la conception du langage comme donnée et de se concentrer sur la conception du langage lui-même.

Les concepts de *multilanguaging* (Pennycook, 2007) et de *translanguaging* (Garcia, 2009) offrent des bases à partir desquelles on peut comprendre la façon dont des locuteurs – dans notre cas, les employés – recourent à différent répertoires linguistiques simultanément. Georges Lüdi, Katharina Höchle et Patchareerat Yanaprasart (2013) montrent, par exemple, comment ces pratiques favorisent le dialogue interculturel dans plusieurs entreprises du Haut-Rhin. Ainsi faire dialoguer l'analyse linguistique avec les apports du management concernant la dynamique des équipes multiculturelles au sein de l'entreprise Smart permet de comprendre les différentes formes de passages de frontières linguistiques et ce qu'ils entraînent en termes d'inclusion ou d'exclusion des équipes et de communication interculturelle. Sur ce point, notre analyse doit donc être simultanément attentive à deux dimensions de l'échange. D'une part, à l'utilisation ciblée de répertoires linguistiques différents, par exemple : de l'allemand, pour un

échange avec un Allemand venu du siège de Böblingen, à propos d'une modification de la chaîne de production ; puis du français pour la transmission de cette modification à d'autres collègues de l'usine ; puis de nouveau de l'allemand à la cafétéria. D'autre part, à des alternances codiques (*code switching* : Gumperz, 1982), c'est-à-dire des passages de langues au sein d'une de ces situations : par exemple, pour nommer une pièce, contourner une difficulté ou bien tout simplement maintenir le cours d'une conversation entre personnes d'origine linguistique différente. Superficiellement semblables, ces phénomènes requièrent des approches différentes (Nicolaï, 2007) : dans le premier cas, le passage paraît appelé par la situation de travail (il pourrait être prévu dans un manuel de procédure) tandis que, dans le second, il surgit d'une routine ou d'une urgence et il est moins facile à réguler (voir aussi Trépos, 2007).

Ainsi posée, la question des frontières linguistiques pourrait être appliquée à n'importe quelle entreprise employant des salariés de langues différentes : elle est en quelque sorte relativement indépendante de l'espace géographique et politique, puisqu'elle semble avant tout portée par des personnes. Or, ce n'est pas tout à fait notre situation : dans cette région frontalière, non seulement des frontières linguistiques qui semblent séparer des personnes peuvent être reliées à des nationalités (française, allemande, autres), mais elles peuvent encore l'être à des espaces linguistiques, de statut minoritaire certes (les dialectes franciques), qui ont au moins laissé une trace dans les mémoires et peut-être sont encore assez actifs sur le marché des biens linguistiques. Nous avons l'obligation de prendre au sérieux cette dimension supplémentaire, sans la surestimer. Pour cela, nous pouvons prendre appui sur l'écologie linguistique (Fill, Mühlhäusler, 2001) comme sur le travail tout en nuances de Colette Méchin (1999) qui invite à ne pas appliquer d'une manière mécanique la notion de frontière linguistique dans l'espace géographique de l'Est mosellan. À propos des pratiques alimentaires, mais nous pouvons largement transposer, elle montre que frontières linguistiques et frontières des usages ne coïncident pas (ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas de frontières spatiales) et invite à éviter « la reconduction d'une pensée fétichiste, campant sur des positions historiquement datées autour de la limite linguistique » (*ibid.* : 96). Nous aurons donc à essayer de prendre la mesure de ce que signifient, *hic et nunc* pour les personnes observées, la présence d'un accent, d'une variante dialectale, comment elles sont engagées dans l'interaction de travail (ou hors travail), en d'autres termes, comment elles font frontière plutôt qu'elles n'émanent d'une frontière. La question s'est posée très concrètement lorsque nous avons eu à traiter de la cartographie des lieux de résidence des salariés de l'entreprise : était-il pertinent de faire figurer sur la carte les trois grandes limites dialectales connues, au risque de donner pour pérennes des pratiques langagières qui se sont sans doute déplacées depuis les dernières études sociolinguistiques[7] ? Au risque donc d'oublier la subtile géographie des usages par sympathie pour les discours militants ? Comme on le verra, nous avons préféré ne pas préjuger de la pertinence de ces frontières enchantées.

[7] Plus ou moins visible, cette évolution est bien présente à l'esprit de la direction de l'entreprise. Au cours d'un entretien, le directeur de la communication nous faisait remarquer que, au sein d'une même zone dialectophone (celle du francique rhénan), la partie orientale a conservé une pratique régulière plus forte que la partie occidentale, ce qui se traduit selon lui dans les recrutements eux-mêmes.

Les frontières au travail

Même si l'objectif central de notre étude est bien l'impact des questions de frontières sur l'organisation et les relations du travail dans une entreprise spécifique, il est difficile d'isoler complètement ce phénomène et de ne pas tenir compte de l'évolution du système productif – et singulièrement dans la construction automobile – qui est de toute évidence susceptible d'orienter les principaux enjeux des interactions dans l'entreprise concernée. On peut même supposer que c'est l'évolution du système de production automobile, et notamment celle de son management qui impose fortement aux encadrants de définir de nouvelles limites et de chercher à contrôler le sens qu'elles revêtent pour ceux qui s'en trouvent affectés (Midler, 2013).

Pour autant, dans l'automobile comme ailleurs, une partie non négligeable de l'énergie déployée par les personnes et les collectifs dans les interactions de travail est consacrée à déplacer ou à moduler, voire à réinterroger, les frontières qui leur semblent assignées. En d'autres termes, à côté ou derrière les frontières et limites directement observables ou figurant dans les organigrammes, peuvent se trouver d'autres frontières que l'on pourrait dire d'usages[8].

Ce sont ces deux aspects que nous allons garder comme horizon pour contrôler notre outil d'enquête, l'ajuster aux contraintes du terrain et mieux situer notre approche théorique pluridisciplinaire. Il se trouve que sur deux des dimensions majeures de notre objet qu'il nous faudrait renseigner (les nouvelles frontières de l'organisation du travail et les frontières linguistiques), existent quelques précieux travaux.

On peut s'appuyer sur ceux qui concernent Renault (Rot, 2006) ou Peugeot (Beaud, Pialoux, 2012). Certes, Renault (nouveau partenaire de Smart) est une entreprise atypique en raison de l'engagement fort de l'État, comme l'indique d'ailleurs d'emblée Gwenaële Rot (2006 : 13), mais elle n'en demeure pas moins emblématique de l'industrie automobile en France. Gwenaële Rot met l'accent sur trois éléments majeurs, qui valent bien au-delà de Renault :

– le processus de rationalisation de la production issu de l'organisation toyotiste et que l'on voit volontiers comme complètement généralisé ne met pourtant pas fin au modèle taylorien, mais « laisse voir un mouvement profondément hybride et souvent contradictoire » (*ibid.* : 209) ;

– concernant l'engagement dans le travail, il est « illusoire d'opposer ou de chercher à choisir entre une sociologie de la contrainte et une sociologie du consentement puisqu'il s'agit bien de deux faces intimement imbriquées de tout fonctionnement organisationnel » (*ibid.* : 210)[9] ;

[8] L'un des effets de l'intensification du travail dans le secteur automobile conduit à redéfinir, sur un plan pratique autant que dans le « Bureau des Méthodes », les frontières temporelles et spatiales usuelles (Hatzfeld, 2004).

[9] Dans un autre vocabulaire et dans une perspective plus large, c'est aussi l'enseignement que l'on peut tirer des travaux de S. Beaud et M. Pialoux (2012) sur les ouvriers de Peugeot à Sochaux.

– dans ce secteur, la « vulnérabilité organisationnelle » dépend du rapport entre la fluidité technique du *process* et la fluidité sociale.

Un autre phénomène est susceptible d'avoir un impact sur notre objet : la formation initiale des salariés. On sait (Gorgeu, Mathieu, 2009) que les entreprises de la filière automobile ont des pratiques spécifiques de gestion de l'emploi et de la main-d'œuvre, avec notamment un recours très important à l'intérim, ce qui tend à réduire le rôle « protecteur » du diplôme contre la déqualification ; et cela d'autant plus que les certifications ne sont pas reconnues dans les conventions collectives en France, contrairement à l'Allemagne, où les certifications permettent l'accès à une qualification clairement identifiée. L'évolution au sein de l'entreprise au regard du niveau de formation est ralentie par le raccourcissement de la ligne hiérarchique, la réduction des emplois d'assistance à la production, la compression des budgets de formation et la gestion par les compétences. Nous verrons plus loin la singularité de Smart sur cet aspect.

Pour notre étude, l'une des dimensions pertinentes (et évidemment peu documentée pour l'industrie automobile, généralement monolingue) est la formation en langues, qu'il s'agisse de la formation initiale ou continue. Elle a été décisive dans le choix du site et dans les premiers recrutements. Le demeure-t-elle ? C'est une question centrale à laquelle la direction donne, pour l'instant, une réponse positive (c'est donc une politique) et les salariés également par leur fierté d'appartenance (indirectement confirmée par un très faible taux de *turn-over*)[10].

De précédentes études en géographie économique sur l'usine Smart dans cet espace frontalier ont soulevé la question de son intégration régionale (Dörrenbächer, Schulz, 2002, 2005, 2008). Cette intégration se situe au croisement de deux échelles, l'échelle macro-régionale des réseaux de clients, de fournisseurs et de sous-traitants et l'échelle locale du recrutement de la main-d'œuvre. À l'échelle macro-régionale, en termes d'ouverture économique à des marchés situés partout dans le monde, le défi est de répondre aux enjeux de la flexibilité et du juste-à-temps, alors qu'on dépend d'un grand nombre de lieux de productions à l'international. Cela rejoint le questionnement posé ci-dessus, sur l'intérêt que représente la situation géographique particulière de l'entreprise dans un espace d'entre-deux, pour répondre à ces défis. Quant à la main-d'œuvre, elle peut provenir des deux côtés de la frontière et être confrontée à une forte culture d'entreprise susceptible de prendre le pas sur les particularismes transfrontaliers.

Peter Dörrenbächer et Christian Schulz (2002 : 14) terminent l'un de leurs articles sur l'usine Smart en exprimant le besoin de recherches qualitatives : « *Especially the question concerning the evolution of specific (inter-)regional corporate cultures has to be differentiated on the basis of qualitative interviews with a larger number of individuals*

[10] Comme le montrerait le contre-exemple de Toyota en Grande-Bretagne (un échec, selon T. Pardi, 2005), le sentiment d'appartenance et l'adhésion à des normes éventuellement nouvelles sont favorisés par l'impression d'un respect d'une identité culturelle ou du moins le sentiment d'une relative proximité entre les salariés et les managers.

and institutions involved »[11]. Notre recherche se situe dans le prolongement de leur article, d'une part en sondant comment les frontières linguistiques, sociales et nationales se donnent à voir dans les pratiques des employés, d'autre part en sortant de la géographie économique pour privilégier une approche pluridisciplinaire.

Hypothèses, données : perspective théorique et conséquences méthodologiques

Nous ne nous dissimulons pas le fait que ces multiples avancées sur les questions de frontières peuvent être autant des contraintes que des ressources, notamment parce qu'elles engagent (et parfois confrontent) des univers méta-théoriques différents et partiellement incompatibles. Nous assumons cette difficulté qui nous conduit à fréquenter surtout les zones de compatibilité de ces différents modèles – sachant que nous discutons ailleurs les caractéristiques des compromis acceptables en la matière – et espérons simplement, en mettant en œuvre ces acquis comme autant de principes de contrôle, montrer que les questions de frontières peuvent éviter la connaissance approximative et revendiquer, comme l'aurait dit Gaston Bachelard, une connaissance approchée. En quelques mots, qu'allons-nous viser ? Nous nous préoccuperons de saisir comment des différences et des distinctions peuvent se consolider en frontières et agir comme telles, qu'elles soient invisibles ou visibles, acceptées ou mises à distances par diverses formes de réflexivité. Dès lors, nous serons attentifs à ce que ces processus doivent aux transformations des situations de travail (par exemple, l'alternance de situations cadrées ou « froides » et non cadrées ou « chaudes » – pour reprendre les termes de Michel Callon, 1998). Autrement dit, tout en ayant à l'esprit les avancées et les mises en garde que nous adressent les différents travaux évoqués en première partie, nous nous sentons autorisés à tracer notre propre chemin sans en porter toute la charge, ni exclure toute singularité. Précaution que pourraient nous aider à tenir, comme principe régulateur plus que comme principe constitutif, les enseignement de la théorie ancrée : certes, nous avons engagé cette recherche à l'aide d'hypothèses concernant le rôle des frontières, mais nous sommes attentifs à tout ce qui, émanant des données collectées, nous invite à les nuancer, les modifier, voire à les remplacer par d'autres, plus ajustées, suivant en cela grossièrement les enseignements de la « *Grounded Theory* » (Glaser, Strauss, 1967 ; Glaser, 1978, 1998). Nous ancrons donc nos perspectives théoriques concernant les frontières au sein de l'entreprise dans une démarche que l'on pourrait dire pragmatique – ce qui n'est pas une formule vague comme on le verra plus loin.

[11] « Tout spécialement, la question de l'évolution de cultures d'entreprises (inter-)régionales spécifiques doit être précisée, sur la base d'entretiens qualitatifs auprès d'un plus grand nombre d'individus et d'institutions » (nous traduisons).

Cette première phase de la construction d'objet appelle alors à préciser les outils théoriques et méthodologiques qui serviront à produire de premiers résultats. Des résultats limités, mais cependant nécessaires et qu'il faut prendre comme une mise en perspective concrète de ces discussions plutôt que comme une vérification des options de recherche qui s'en dégagent.

Une démarche pragmatique

Comme notre approche conduit à recourir aux catégories d'analyse de plusieurs disciplines, nous disposons d'une multiplicité d'angles de vue d'un même phénomène : les données à dominante sociolinguistique sont croisées avec celles à dominante géographique (par exemple, le lieu de résidence des employés permet de représenter l'ancrage de l'usine dans son environnement).

Dans quelles directions partons-nous ? Appuyés sur nos expériences de recherche précédentes, nos questionnements visent à croiser trois dimensions bien que, pour l'heure, il soit encore difficile de toutes les renseigner avec précision :

– celle de l'entreprise, quant à sa politique linguistique (quelle importance l'entreprise accorde-t-elle à la question linguistique ; y a-t-il une politique linguistique interne pour optimiser la communication ; quelles sont les langues concernées ?) ;

– celle des pratiques linguistiques des salariés (quelle(s) langue(s) utilisent-ils au cours de la journée et quelles sont les situations communicatives auxquelles s'associe une langue déterminée ; la langue au travail correspond-elle à leur langue forte, à la langue ou aux langues de leur famille ; s'il y a alternance codique, quelles sont ses fonctions ?) ;

– celle du territoire dans lequel se situe l'entreprise (quelle est l'aire de recrutement des employés et des cadres – pour ces derniers, l'aire de recrutement est-elle sensiblement plus étendue en Allemagne ; les employés ont-ils une représentation particulière de leur territoire, où l'ampleur des contacts franco-allemands qu'ils expérimentent dans l'enceinte de l'entreprise ferait écho à une orientation binationale de leur espace de vie ?).

Est-ce donc par coquetterie théorique, concession à l'air du temps, que nous devrions laisser toute leur place aux théorisations qui émanent des données de terrain ? En fait, dès les premiers pas dans l'entreprise, nous avons été frappés par la relative insuffisance de ces hypothèses qui viennent d'être formulées comme des questions – pourtant, *a priori*, très défendables – au regard des propos des enquêtés comme de leurs comportements observables. De nouvelles dimensions de la « réalité-Smart » nous sont apparues, exigeant le redimensionnement de notre problématique.

Notre approche n'est donc ni hypothético-déductive, ni purement inductive : elle se caractérise bien plutôt par un va-et-vient entre des états d'avancement de la connaissance des phénomènes. Cette démarche pragmatique (Barthe *et al*., 2013) peut alors faire toute sa place aux conceptualisations et aux discours qui émanent des personnes interrogées elles-mêmes (par exemple : à quelle région/territoire les employés disent-ils appartenir ?) et conduire à questionner les certitudes surplombantes des chercheurs (les êtres collectifs auxquels ils accordent de l'importance ne sont pas nécessairement ceux que mettent en avant les personnes interrogées). En d'autres termes, cette démarche pourrait se réclamer des approches pragmatiques en sciences sociales parce que ce qui est au centre de sa préoccupation, à travers la notion de frontières, c'est ce qui fait épreuve entre les personnes.

Une première approche du terrain par entretiens et observations

En conséquence, à quelle méthodologie pourrait-on avoir recours pour obtenir ces données qui permettraient à notre théorisation d'être ancrée (*grounded*) : comment observer la saillance de la « question linguistique » dans l'engagement au travail des salariés ? En soi, notre réponse n'a rien d'exceptionnel, puisque nous avons combiné entretiens et observations directes, si ce n'est que nous avons, en outre, eu recours aux cartes mentales, ce qui est moins fréquent. Ainsi est organisée l'observation des pratiques langagières ou translangagières des employés, de leur environnement professionnel, de leurs types de mobilité, de l'intensité de l'interaction au sein de l'entreprise entre les différents groupes nationaux (enregistrements audio ou vidéo). Nous réalisons des interviews non seulement avec les employés, mais aussi avec les dirigeants à différents niveaux de responsabilité. Entretiens d'approfondissement et biographies linguistiques (obtenues par un questionnaire en fin d'entretien) visent à travailler les points de basculement entre routines de travail et accrocs, avec pour vecteurs, lors d'observations plus approfondies à venir, les objets, saisis comme : obstacles (bloquants), intermédiaires (filtrants) ou médiateurs (passeurs).

L'ancrage territorial est également évalué à l'aide de la méthodologie dite des cartes mentales. Originellement développée par des urbanistes et planificateurs dans la perspective des représentations que les citadins se font de leur environnement urbain et des points les plus saillants de l'espace qu'ils gardent en mémoire (Lynch, 1960), cette méthodologie a été ensuite plus largement utilisée pour saisir la façon dont les repères d'ordre géographique s'inscrivent dans l'esprit des individus (Gould, White, 1986). La cartographie cognitive se réfère aux aptitudes mentales qui permettent de collecter, d'organiser, de stocker, de nous rappeler et de manipuler l'information sur notre environnement spatial (Downs, Stea, 1977). L'objectif sera ici de déterminer quels sont les lieux emblématiques pour les salariés interviewés, avec quelle langue ils les décrivent et le degré d'appartenance au territoire qu'ils manifestent[12].

[12] Dans cet article, les résultats des cartes mentales ne seront qu'effleurés et feront l'objet d'une publication complémentaire.

Dès lors, deux stratégies étaient possibles pour bâtir notre échantillon : le construire sur la compétence linguistique et ensuite tâcher d'équilibrer avec les autres dimensions (services, occupation, sexe) ; ou bien le construire sur la profession (au sens français du terme) et équilibrer avec le reste. Comme souvent, le résultat final est un compromis entre le souhaitable et le possible, mais qui s'inspire plutôt de la deuxième partie de l'alternative : sur la trentaine d'entretiens prévue, notre pré-enquête (15 entretiens de 50 minutes environ chacun, auxquels s'ajoutent plusieurs entretiens avec le directeur, le directeur des ressources humaines et le directeur de la communication) a privilégié deux secteurs (production et logistique) et, en termes hiérarchiques, les agents d'exécution et les agents de maîtrise – comme le montre le tableau 1.

Tableau 1. Caractéristiques des personnes interrogées

	Ouvriers	Cadres
Français	4	3
Allemands	0	4
Autres	3	1
Total	7	8

Quant aux observations des pratiques (notamment linguistiques), elles ont concerné une équipe du service production (une journée), une équipe du service support (une journée), de l'équipe du service des ressources humaines (une journée), une partie de réunion du comité de direction et des interactions dans la cantine.

Un bonheur fragile ?

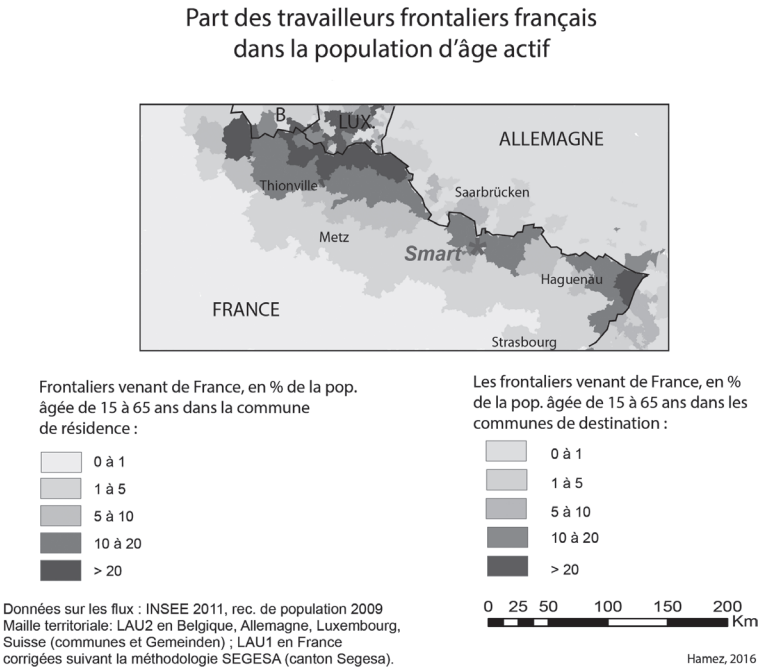
Nous présentons ici une esquisse de profil sociolinguistique de l'usine Smart à Hambach, issue de nos premiers résultats. Ce profil tient bien évidemment compte du contexte d'insertion de l'entreprise dans un environnement socio-spatial et restitue les traits les plus manifestes des usages des langues, mais il fait saillir aussi un certain nombre d'interrogations sur des points stratégiques à des niveaux méso et microsociaux. C'est cette pré-enquête qui fournit les principaux éléments du présent article.

Un recrutement principalement local

L'entreprise Smart se situe dans la zone traditionnellement dialectophone de Moselle et, au sein de celle-ci, dans la partie où l'usage du dialecte (que les spécialistes catégorisent comme « francique rhénan », mais que les habitants nomment du terme générique « *platt* ») est le plus courant, y compris dans les générations les plus jeunes. Les mouvements pendulaires de population vers l'Allemagne, pour le travail comme

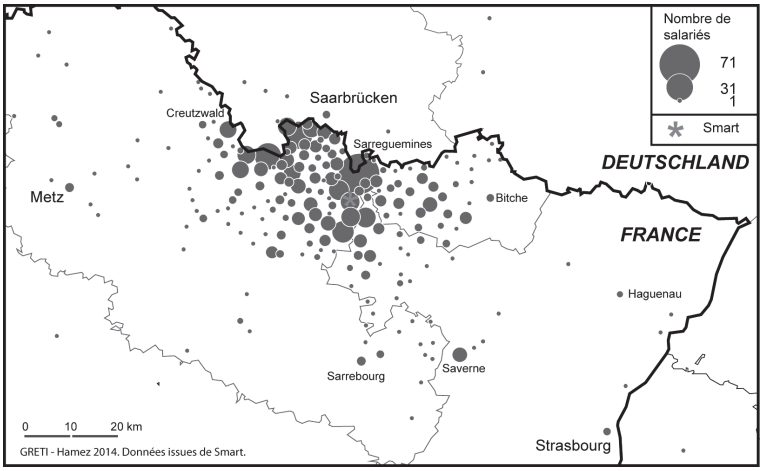
pour le loisir, y sont parmi les plus significatifs de la zone frontalière (hormis ceux qui concernent le secteur thionvillois vers le Luxembourg). Concernant le travail frontalier, , comme le montre la figure 1, ces mouvements portent sur plus de 10 % de la population âgée de 15 à 65 ans dans l'ourlet frontalier. Cela semble clair aux yeux de nos interviewés : « On habite tous à côté de la frontière, tous amenés à traverser la frontière à un moment ou à un autre » (entretien, G).

Figure 1. L'usine Smart (Hambach) dans un territoire marqué par d'amples relations de travail frontalier



Selon les données mises à notre disposition par l'entreprise, les employés de Smart habitent principalement dans un rayon de 30 km (figure 2). Mais l'aire de répartition est loin d'être homogène : elle est nettement tronquée dans sa partie nord, au-delà de la frontière franco-allemande. Seuls 12 employés résident en Allemagne, ce qui représente 1 % de l'ensemble – et c'est d'autant plus saisissant que l'ampleur des densités de population côté allemand et la présence dans le salariat sarrois de compétences et de qualifications dans l'industrie automobile ne laissaient pas présager une telle différence. La frontière nationale exerce un effet-barrière incontestable sur l'habitat, dans la mesure où sa présence est concomitante d'une forte atténuation des flux. Enfin, il convient de ne pas confondre nationalité et lieu de résidence : plusieurs employés allemands résident en France et au moins un employé français réside en Allemagne. Cette localisation préférentielle en France correspond, comme souvent, à des différences de niveau de vie et de pouvoir d'achat.

Figure 2. Lieux de résidence des employés de Smart



Mais les entretiens et surtout les cartes mentales montrent qu'il y a plusieurs manières d'habiter et de travailler dans cette zone géographique. Très schématiquement, trois « territorialités », qui sont autant de projections spatiales des différentes frontières, semblent se dégager. Largement majoritaire, la première est bipolaire : elle organise l'espace vécu autour des deux lieux essentiels que sont la zone du domicile (parfois le domicile seul) et le lieu de travail. Sous réserve d'une étude plus approfondie, il semble qu'elle soit surtout portée par les salariés issus de la région et qui manifestent ainsi un sentiment d'appartenance. La deuxième présente un univers nettement élargi, dont les éléments dessinés sont reliés, sans doute à l'image des trajectoires de ceux qui les tracent (qui ont connu plusieurs pays ou régions). La troisième, très minoritaire mais non moins significative, semble déconnectée des appartenances territoriales – ce qu'on peut rapprocher avec prudence des situations personnelles de salariés ayant vécu de part et d'autre de la frontière nationale franco-allemande. Toutefois, ces données ne permettent pas de traduire des cooccurrences en causalités : la taille de l'effectif ne l'autoriserait pas et, comme on l'a dit plus haut, ce n'est pas ce que nous cherchons. C'est d'autant moins possible qu'une étude des styles graphiques s'imposerait pour tirer parti des traitements plutôt indiciels (majoritaires) ou plutôt iconiques (voire symboliques au sens de Charles S. Peirce) de ces cartes mentales. Enfin, autre mesure de prudence face aux déterminismes des lieux d'habitation et des identités nationales, la question de la maîtrise des langues vient légèrement brouiller les pistes.

Un univers plurilingue ?

La première impression des enquêteurs, vérifiée par l'analyse des entretiens et aisément matérialisée par l'observation des conversations à la cafétéria, est celle d'un petit monde assez singulier – si on le compare à celui de la plupart des autres entreprises de la région. Cette singularité est celle d'un univers bilingue

dissymétrique, dans lequel le français est largement prépondérant, l'allemand fréquent, avec parfois une sorte de partage des tâches fonctionnels : « Dans l'équipe, on parle français mais on utilise des dénominations allemandes » (entretien, K). Mais cet univers pourrait plus adéquatement être caractérisé comme plurilingue[13] : l'anglais pourrait y être dit « émergent » et d'autres langues, notamment slaves, sont présentes (nous avons pu le vérifier pour le polonais), essentiellement liées aux livraisons de pièces ou de composants et aux expéditions. Ce plurilinguisme semble fonctionnel en l'état actuel de développement de l'entreprise : aucune tension à ce propos n'est décelable à travers nos entretiens, du moins pour ce qui est des situations courantes de travail. On verra plus loin qu'il n'en va pas tout à fait de même si l'on considère la perception des évolutions de carrière.

Cependant, la situation de l'anglais est intéressante : traditionnellement lié aux échanges administratifs, il devient progressivement un point sensible en raison du démarrage d'une nouvelle ligne de production dans laquelle la coopération avec Renault donne à cette langue le statut potentiel de médiatrice. En effet, l'absence de maîtrise de l'allemand par les techniciens de Renault a pu faire penser que l'anglais pourrait jouer le rôle du tiers facilitateur dans la communication. Mais il s'est avéré, aux dires de nos interlocuteurs, que cette solution n'en était pas une : dès que l'on plonge au sein de la dimension technique du travail, le « *globish* » (*global english* ou encore « anglais d'aéroport ») s'avère insuffisant et il semble provisoirement moins coûteux d'avoir recours à des interprètes improvisés[14]. Toutefois, cela ne règle pas le problème complètement : d'une part, c'est coûteux en temps de travail et, d'autre part, ces nouveaux partenariats avec des pays émergents, notamment la Chine, où la pratique de l'anglais est très approximative et curieusement accentuée, créent des difficultés et certaines personnes interrogées pensent que ce décalage a été sous-estimé par l'entreprise (« Daimler n'a pas été assez attentif à cela : "tu parles un peu, ça ira" » , entretien, D).

Mais ce remède transitoire n'est pas vu de la même façon dans toute l'entreprise, car le plurilinguisme est qualitativement différent selon les niveaux (hiérarchiques et de qualification) et selon les secteurs (production, approvisionnements, services administratifs). Si l'on s'en tient à l'indicateur de compétence, le plurilinguisme augmente, comme on pouvait s'y attendre, lorsque l'on passe de la production aux services : le bilinguisme (français, allemand) est présent dans la chaîne de production et aux approvisionnements (où l'on note aussi un peu d'anglais), tandis qu'un trilinguisme (allemand, français, anglais) caractérise presque systématiquement les services administratifs. Si l'on se penche sur la performance (la mise en œuvre et la

[13] L'usage a longtemps voulu qu'on utilise le terme *multilinguisme* pour qualifier des espaces où plusieurs langues sont parlées et *plurilinguisme* pour qualifier les compétences des personnes au sein de ces espaces. Depuis les travaux du Conseil de l'Europe (s. d.), est considérée comme « multilingue » une pratique qui établit des frontières entre les langues et comme « plurilingue » une pratique qui les abolit ou qui, au moins, ne se laisse pas freiner par celles-ci.

[14] Cette remarque ne va pas dans le sens d'une différence qui serait à faire entre langue générale et langue spécifique : ce qui s'observe c'est une « langue-action », finalisée dans des situations de communication précises (Springer, 1992).

fonctionnalité de ces plurilinguismes), elle est plus contrastée. Le bilinguisme (français-allemand) est bien mis en œuvre dans la chaîne de production, mais la routinisation des procédures limite les difficultés (« pour l'ouvrier c'est pas important. Il a un mode opératoire au centième de seconde », entretien, D) et les passages de langues (alternances codiques) sont surtout utiles lorsque des modifications techniques sont apportées, par exemple par le biais de salariés venant de Böblingen. C'est sensible lorsque ces modifications engagent des connotations différentes : « Lorsque l'on travaille avec les gens de Böblingen et de Paris sur un sujet on est d'accord mais on s'est rendu compte qu'on ne parlait pas de la même chose » (entretien, S). Ce bilinguisme est présent et fonctionnel aux approvisionnements et, dans ce service, seuls les salariés situés aux points de contact avec l'extérieur ont à se servir, en sus, de l'anglais ou des langues slaves. Les salariés des services administratifs, quant à eux, ont en permanence à utiliser les trois langues majeures de l'entreprise même si, là encore, une observation plus poussée révélerait sans doute des disparités. Ce premier bilan pourrait être enrichi si l'on prenait en compte le niveau hiérarchique et celui des qualifications, mais nos données ne le permettent pas pour l'instant.

Le plurilinguisme face aux évolutions de l'entreprise

Les évolutions du système productif et du management n'engagent pas seulement l'anglais comme source de nouvelles frontières : le français et l'allemand sont eux aussi concernés. D'abord en raison des évolutions du recrutement : pour l'instant, il y a un fort noyau de stabilité (« une grosse partie des ouvriers sont là depuis le début », entretien, G). Mais, à mesure que la zone de recrutement s'étend au-delà de la zone initiale, les bases du bilinguisme initial (des héritages dialectaux servant d'appui à la pratique de l'allemand) sont modifiées, ce qui affecte sans doute moins les communications techniques que le climat des unités de production (le dialecte étant notamment l'un des supports de la plaisanterie et l'un des moyens de pratiquer l'exclusion du tiers). À supposer que la langue allemande soit pratiquée par ces nouveaux entrants, elle le sera donc à partir d'acquis scolaires. Pour l'heure, cette évolution potentielle liée aux recrutements ne semble pas peser, notamment parce que, lorsque le besoin s'en fait sentir, les salariés de la production parviennent à trouver des « tactiques » adaptatives : parades gestuelles, interférences linguistiques (« Pas toujours parfait, on se parle, on se comprend, c'est drôle vous mélangez mais l'autre personne a compris », entretien, K) et médiations au sein de l'équipe (« Quand un collègue ne parle pas allemand, je traduis », entretien, G).

Il y a davantage de sources de tensions lorsque les conditions d'une aisance plurilingue ne sont pas réunies : le plurilinguisme évolutif de l'entreprise – caractérisé ci-dessus – peut être le sujet d'une crainte diffuse ou d'un sentiment d'injustice (ralentissement de la promotion) parfois explicitement formulé : « On voit clairement que ceux qui parlent allemand ont des possibilités de promotion. Il faut maîtriser l'allemand. Ici, les locaux vous passeront devant, même si leur CV est un peu moins long […]. Si je veux être bon, attractif par le CV, il faut que je parle anglais » (entretien, A).

Reste que la promotion la plus sûre, même pour ceux qui sont à l'aise dans cette situation de plurilinguisme, passe par une mobilité intersites : « Je peux faire quelque petites choses supplémentaires mais sinon, pour progresser, il faut aller en Allemagne » (entretien, H).

Au regard de ces évolutions possibles, comment les personnes interrogées jugent-elles la politique de l'entreprise quant aux langues ? Les initiatives de l'entreprise dans ce domaine sont reconnues, mais jugées insuffisantes, tant en quantité qu'en modalités pratiques. On réclame plutôt des cours de langues en continu que « des stages » (terme générique un peu flou), plutôt avec des « *native speakers* » tout en soulignant que « l'enseignement des langues en France est déficitaire » (entretien, D).

Une tendance à sous-estimer ses compétences

Conçus simplement pour apporter des éléments factuels aisément comparables, nos questionnaires de biographie linguistique ont pourtant produit des résultats plus amples. L'attention des chercheurs a très vite été attirée par certains décalages observables entre la langue pratiquée au cours de l'interview et celle qui faisait l'objet d'un jugement évaluatif dans le questionnaire de fin d'entretien : les réponses aux questionnaires sous-estiment souvent les compétences linguistiques. Telle personne, à laquelle, sur la base de nos échanges, nous aurions attribué un niveau « très bon », jugeait simplement ses capacités comme moyennes. Ainsi, la moitié des personnes interviewées pouvant être considérées comme initialement monolingues en français et ayant appris l'allemand comme première langue étrangère (vers l'âge de 10-11 ans), évalue-t-elle ses compétences seulement en termes de « compétences de base ». Mais il y a aussi, à l'inverse, des questionnaires qui témoignent d'un niveau de conscience assez développé, comme celui d'une personne née en Allemagne et ayant grandi comme monolingue (allemand), qui affirme que ses connaissances de français sont « bien » (dans les quatre compétences : écouter et parler, lire et écrire) pour la vie professionnelle, tandis que dans la vie privée, elle les qualifie de « connaissances de base » (également dans les quatre compétences).

Comment comprendre cette sous-estimation ? Sans doute le questionnaire a-t-il pu donner l'impression que ce qui est évalué est la compétence académique, mesurée éventuellement par des niveaux de certification[15]. Si le questionnaire avait demandé à aux salariés : êtes-vous capable d'assurer intégralement et sans difficulté une séquence de travail ou une relation de service dans la langue de l'autre, peut-être auraient-ils jugé leurs compétences en d'autres termes, encore que les travaux de Pierre Bourdieu (2001 : 37-98) incitent à ne pas oublier les effets des rapports de

[15] Au cours d'un entretien intermédiaire, des membres de la direction, tout en reconnaissant la spécificité de cette situation, ont insisté sur l'importance de posséder des certifications officielles de niveau de langue, aussi bien pour la carrière « à l'interne » qu'« à l'externe ». On peut donc penser que ce climat a une influence sur les représentations des autres salariés.

domination[16]. On retrouve aussi ici un aspect de ce qui a été évoqué plus haut à propos du rapport entre les lexiques techniques (voire plus : y aurait-il une langue de spécialité[17] ?) et les lexiques plus généraux de la langue. Nos interlocuteurs sont plus ou moins spontanément convaincus de cette séparation, alors que tout montre qu'une interprétation en termes de *continuum* (par exemple, Bertels, 2008) rend mieux compte des réalités observées. Le travail sur ce décalage est l'un des enjeux des formations en langues dans les entreprises (et sans doute au-delà) : dans notre cas, l'entreprise va-t-elle continuer sur la voie amorcée d'une politique linguistique non dite (un recrutement de bilingues, une latitude offerte aux employés pour communiquer sans pression) ou va-t-elle se doter d'une politique explicite ? Notre étude montre l'intérêt d'une valorisation des compétences linguistiques effectives[18] (activées en situation, y compris par la débrouille) et les travaux disponibles en apprentissage des langues (Venohr, à paraître) appellent à privilégier les stages et les apprentissages en situation et en tandem bilingues tutorés. Reste le cas de l'anglais : le recours à cette langue, rendu nécessaire par l'internationalisation croissante de l'entreprise, modifie progressivement les critères de recrutement et dessine, à côté des « locaux », de plus en plus de profils « internationaux ». Le dosage de ces deux profils est évidemment, y compris au regard des questions de frontières, l'un des défis pour Smart : les frontières linguistiques les plus visibles (mesurables en termes d'écart aux diplômes ou aux certifications) sont constamment redoublées ou perturbées par d'autres frontières, certaines considérées par ceux qui les signalent comme étant invisibles pour les décideurs et pénalisantes pour eux-mêmes et d'autres envisagées comme amovibles si elles pouvaient être posées comme telles.

Note complémentaire

Depuis la première version de cette note de recherche (septembre 2014), notre équipe n'a pas réussi à mettre en place une enquête complémentaire satisfaisante, mais les conditions probables de cet échec relatif semblent mériter quelques réflexions à l'aune de notre objectif d'analyse des frontières. Malgré trois rencontres avec la direction (la plus récente en juillet 2015), dont le climat fut toujours plutôt favorable à une poursuite de la recherche, nous n'avons pas pu interroger les salariés qui nous auraient apporté les informations complémentaires (15 salariés, dans deux services bien définis), ni procéder aux observations participantes prévues. Aucun interdit explicite

[16] Cette capacité réflexive est un enjeu social fort, à l'école (Lahire, 1994) comme dans l'espace culturel. O. Bouquet (2007) le montre pour l'histoire de l'espace culturel ottoman.

[17] On peut suivre J. Dubois *et al.* (1994 : 440) : « On appelle langue de spécialité un sous-système linguistique tel qu'il rassemble les spécificités linguistiques d'un domaine particulier. En fait, la terminologie, à l'origine de ce concept, se satisfait très généralement de relever les notions et les termes considérés comme propres à ce domaine. Sous cet angle, il y a donc abus à parler de langue de spécialité, et vocabulaire spécialisé convient mieux ».

[18] Valoriser des compétences linguistiques effectives est l'une des ambitions du projet européen LINCQ (Piccardo, Ortiz, 2013).

n'est à l'origine de cette panne, la direction ayant donné son accord sans réserve. Les impératifs de travail de chacun des membres de notre équipe et le changement de la direction des ressources humaines fin 2014 pourraient bien sûr expliquer notre difficulté à obtenir les rendez-vous pour les entretiens et les visites. Pourtant, les raisons nous semblent plus profondes et engager des questions de frontières.

La première – une frontière scientifique qui a mis du temps à se dessiner – tient incontestablement à la différence de perception des atouts de cette enquête pour l'entreprise : pour la direction (et notamment pour le directeur), notre travail devait apporter « *des solutions innovantes* » à des difficultés tenant à l'usage des langues dans l'entreprise ; pour nous, il s'agissait d'établir un état des lieux avant de dégager des pistes en termes d'apprentissage des langues. Les attentes de Smart concernant le couple français-allemand et l'anglais pourraient être formulées ainsi : comment peut-on réussir à motiver des gens qui travaillent depuis dix ans chez Smart à faire des efforts pour apprendre une langue ; comment peut-on convaincre les gens de l'importance de l'allemand dans une entreprise située en France ? On le voit, la direction n'était pas opposée à l'approfondissement de l'observation, mais elle n'en voyait pas la nécessité : sa préoccupation est la contribution de la formation en langues à l'employabilité. Ce décalage a fini par constituer une sorte de barrière invisible (puisqu'il n'y a aucune mauvaise volonté de part et d'autre) qui a retardé encore notre investigation.

La deuxième raison est la répercussion d'une évolution majeure de l'entreprise sur notre recherche : nous avons été freinés par la dégradation du climat social à la rentrée des congés d'été 2015 et nous avons jugé prudent de ne pas interférer dans un processus organisationnel. La mise en place des nouveaux accords d'entreprise a conduit à l'organisation d'un référendum concernant un retour aux 39 heures dans l'entreprise en contrepartie de garanties de pérennisation de l'activité de l'usine. Ce référendum a fait apparaître une fracture entre ouvriers et cadres[19]. Notre pré-enquête avait laissé voir des différences entre ces deux groupes, mais nous ne pouvions préjuger de leur incidence sur la question des langues. Or, la réactivation explicite de cette frontière que d'aucuns auraient pu juger obsolète rend délicate toute investigation sur la pratique des langues (même si elle est secondaire au regard de la marche de l'entreprise), surtout si elle engage des questions de formation.

Ainsi, deux frontières se sont-elles invitées dans notre investigation sur les frontières. Avec le recul, elles nous semblent justifier l'exposé d'un état même très incomplet de notre enquête de terrain : aussi complète et multidimensionnelle notre discussion de l'état de l'art aurait-elle pu être, elle n'aurait pas permis de préjuger des difficultés apparues. Et leur prise en compte concrète montre qu'elles sont loin d'être seulement des interférences mineures.

[19] « Les salariés de l'usine Smart à Hambach (Moselle), filiale du groupe Daimler, ont voté à 56 % pour un retour aux 39 heures, vendredi 11 septembre. Le oui a été majoritaire à 74 % chez les 385 cadres consultés, mais n'a rassemblé que 39 % des suffrages chez les 367 ouvriers votants. En tout, la participation s'est élevée à 93 % » (*Le Monde*, 11/09/15).

Conclusion

En première approche et de manière qui reste sommaire, notre analyse a privilégié les frontières linguistiques et leurs usages : les autres frontières n'apparaissent qu'avec une fréquentation plus longue des personnes et des lieux. Il en ressort assez clairement que le bilinguisme local (français-allemand), qui a permis l'implantation de l'entreprise, en demeure l'une des caractéristiques marquantes, même s'il n'est pas sollicité de manière aussi intense dans tous les secteurs de son activité industrielle. Cependant, l'apparition de l'anglais constitue une épreuve pour les salariés comme pour la direction à partir du moment où son usage pourrait être appelé dans des situations de travail nouvelles : utilisé traditionnellement comme un outil majeur dans les services pour les communications externes à l'entreprise, il pourrait devenir aussi un enjeu interne et singulièrement au niveau de la production dès lors que des changements liés à la mondialisation (de nouveaux partenariats et de nouveaux marchés) se profilent. Des recompositions et de nouvelles frontières pourraient en découler.

Quelle est toutefois la pertinence de la question des frontières pour les salariés de Smart ? Les frontières nationales sont des filtres d'habitat, mais ne sont pas un objet-frontière chez Smart (sauf peut-être dans le rapport entre direction et chercheurs). Les langues, oui. Certes, pour les salariés (et aussi pour la direction), le bain culturel local est bel et bien germanophone et on ne voit pas vraiment ce qui ferait problème entre par exemple un salarié venu du siège et un autre de l'usine. Mais l'analyse des compétences linguistiques effectives, le rôle des langues dans la carrière et les devoirs de l'entreprise à l'égard des salariés dans ce domaine sont trois dimensions qui semblent à la fois rallier un avis majoritaire et en même temps laisser plus ou moins informulées plusieurs insatisfactions : c'est en ce sens que la langue est un objet-frontière. La politique de l'entreprise quant à ces zones de flou sera intéressante à observer.

Pour autant, notre équipe ne se considère pas comme obsédée par la découverte de frontières cachées et, retenant les leçons de l'écologie linguistique (voir plus haut la note 5), elle accorde au moins autant d'attention aux processus qui tendent avec succès à les gommer, voire à les nier ou, au contraire, à se perdre dans ces « non-lieux » que sont certains espaces intersticiels (comme ceux que l'actualité migratoire nous donne à voir). Elle prend donc au sérieux le moment plus ou moins élastique, mais ontologiquement fort, du passage des frontières. D'autres textes l'illustreront.

Références

Appadurai A., 1996, *Modernity at large. Cultural dimensions of globalization*, Minneapolis, University of Minnesota Press.

Barthe Y., Blic D. de, Heurtin J.-P. *et al.*, 2013, « Sociologie pragmatique : mode d'emploi », *Politix*, 103, pp. 175-204.

Bauman Z., 1998, *Globalization. The human consequences*, Cambridge, Polity Press.

Beaud S., Pialoux M., 2012, *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Paris, Éd. La Découverte.

Bertels A., 2008, « Étude sémantique du vocabulaire spécifique dans quatre sous-corpus techniques », *Texte et corpus*, 3, août, pp. 187-196.

Bouquet O., 2007, « Ce que dire que l'on parle veut dire : réflexion sur les compétences linguistiques des derniers Ottomans », *European Journal of Turkish Studies*, 6. Accès : http://ejts.revues.org/1523. Consulté le 02/08/14.

Bourdieu P., 1982, « Les rites comme actes d'institution », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 43, pp. 58-63.

Bourdieu P., 2001, *Langage et pouvoir symbolique*, Paris, Éd. Le Seuil.

Callon M., 1998, « An essay on framing and overflowing : economic externalities revisited by sociology », pp. 244-269, *in* : Callon M., ed., *The Laws of the markets*, Oxford, Blackwell.

Conseil de l'Europe, s. d., « Éducation et langues, politiques linguistiques ». Accès : https://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Division_FR.asp. Consulté le le 08/04/16.

Dörrenbächer P., Schulz C., 2002, « Cross-border production systems and cross-border corporate cultures ? The case of the Saar-Lorraine automative industry », *The Erde*, 133, pp. 3-17.

Dörrenbächer P., Schulz C., 2005, « Economic integration in the Saar-Lorraine border region », p. 10-24. *in* : Vilsteren G. van, Wever E., eds, *Borders and economic behavior in Europe. A geographical approach*, Assen, Royal Van Gorcum.

Dörrenbächer P., Schulz C., 2008, « The organization of the production process : the case of Smartville », pp. 83-96. *in* : Pellenbarg P., Wever E., eds, *International Business Geography : case studies of corporate firms*, Londres, Routledge.

Downs R., Stea D., 1977, *Maps in mind reflection on cognitive mapping*, New York, Harper & Row.

Dubois J., Giacomo M., Guespin L. *et al.*, 1994, *Dictionnaire de linguistique et des sciences du langage*, Paris, Larousse.

Faivre d'Arcier B., Lecler Y., 2013, « New e-automotive based services : the Japanese smart communities and their experimentations », *in* : *The Search for competitiveness. Corporate strategies and public policies in the world automobile industry. 21st international colloquium of GERPISA*, Paris, École normale supérieure Cachan, 12 juin.

Fielding N., Fielding J., 1986, *Linking data : the articulation of qualitative and quantitative methods in social research*, Londres, Sage.

Fill A., Mühlhäusler P., 2001, *The Ecolinguistics Reader : language, ecology, and environment*, Londres, Continuum.

Flick U., 2008, *Triangulation : eine Einführung*, Wiesbaden, VS.

Foucher M., 2007, *L'Obsession des frontières*, Paris, Perrin.

García O., 2009, *Bilingual education in the 21st century : a global perspective*, Oxford, J. Wiley.

Geys B., Murdoch Z., 2008, « How to make head or tail of bridging and bonding ? Addressing the methodological ambiguity », *The British Journal of Sociology*, vol. 59, 3, pp. 435-454.

Glaser B. G., 1978, *Theoretical Sensitivity,* Mill Valley, Sociology Press.

Glaser B. G., 1998, *Doing grounded theory*, Mill Valley, Sociology Press.

Glaser B. G., Strauss A. L., 1967, *The Discovery of grounded theory : strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine.

Gorgeu A., Mathieu R., 2009, « La place des diplômes dans la carrière des ouvriers de la filière automobile », *Formation emploi*, 105, janv.-mars. Accès : http://formationemploi.revues.org/1819. Consulté le 10/07/14.

Gould P., White R., 1986, *Mental maps*, Boston, Allen & Unwin.

Gumperz J., 1982, Discourse strategies, Cambridge, Cambridge University Press.

Hamez G., 2015, *Pour une analyse géographique des espaces transfrontaliers. Contribution théorique et méthodologique*, mémoire d'habilitation à diriger des recherches en géographie, Université de Rouen. DOI : 10.13140/RG.2.1.5161.8646.

Hartmann Berschin B., 2006, *Sprach- und Sprachenpolitik. Eine sprachgeschichtliche Fallstudie (1789-1940) am Beispiel des Grenzlandes Lothringen (Moselle)*, Frankfort-sur-le-Main, P. Lang.

Harzing A. W., Köster K., Magner U., 2011, « Babel in business : the language barrier and its solutions in the HQ-subsidiary relationship », *Journal of World Business*, vol. 46, 3, pp. 279-287.

Hatzfeld N., 2004, « L'intensification du travail en débat : ethnographie et histoire aux chaînes de Peugeot-Sochaux », *Sociologie du travail*, vol. 46, 3, pp. 291-307.

Iribarne P. d', 1989, *La Logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Éd. Le Seuil.

Janssens M., Lambert J., Steyaert C., 2004, « Developing language strategies for international companies : the contribution of translation studies », *Journal of World Business*, vol. 39, 4, pp. 414-430.

Janssens M., Steyaert C., 2014. « Re-considering language within a cosmopolitan understanding : Toward a multilingual franca approach in international business studies », *Journal of International Business Studies*, vol. 45, 5, pp. 623-639.

Jeanpierre L., 2010, « Frontière », pp. 157-169, *in* : Christin O., dir., *Dictionnaire des concepts nomades en sciences humaines*, Paris, Métailié.

Jullien B., 2013, « The marketing and sales of Logan : the emergence of an alternative model », *in* : *The Search for competitiveness. Corporate strategies and public policies in the world automobile industry. 21st international colloquium of GERPISA*, Paris, École normale supérieure Cachan, 12 juin.

Lahire B., 1994, « L'inscription sociale des dispositions métalangagières », *Repères. Recherches en didactiques du français langue maternelle*, 9, p. 15-27.

Lüdi G., éd., 2010, *Le Plurilinguisme au travail entre la philosophie de l'entreprise, les représentations des acteurs et les pratiques quotidiennes*, Bâle, Universität Basel/Institut für Französische Sprach- und Literaturwissenschaft.

Lüdi G., Höchle K., Yanaprasart P., 2013, « Multilingualism and diversity management in companies in the Upper Rhine Region », pp. 59-82, *in* : Berthoud A.-C., Grin F., Lüdi G., eds, *Exploring the dynamics of multilingualism. The DYLAN project*, Amsterdam, J. Benjamins.

Lung Y., 2013, « Producing the Logan : the forced march of internationalization for Renault and its teams », *in* : *The search for competitiveness. Corporate strategies and public policies in the world automobile industry. 21st international colloquium of GERPISA*, Paris, École normale supérieure Cachan, 12 juin.

Luo Y., Shenkar O., 2006, « The multinational corporation as a multilingual community : language and organization in a global context », *Journal of International Business Studies*, vol. 37, 3, pp. 321-339.

Lynch K., 1960, *The Image of the city*, Cambridge, MIT Press.

Méchin C., 1999, *Frontière linguistique et frontière des usages en Lorraine*, Nancy, Presses universitaires de Nancy.

Meyer B., Apfelbaum B., eds, 2010, *Multilingualism at work. From policies to practices in public, medical and business settings*, Amsterdam, J. Benjamins.

Midler C., 2013, « From the conception of the Logan to the development of the entry line : the organizational conditions behind a successful disruptive innovation », *in : The search for competitiveness. Corporate strategies and public policies in the world automobile industry. 21st international colloquium of GERPISA*, Paris, École normale supérieure Cachan, 12 juin.

Nicolaï R., 2007, « Contacts des langues et contacts dans la langue : hétérogénéité, construction de l'homogène et émergence du "linguistique" », *Journal of Language Contact*, 1, pp. 199-222.

Pardi T., 2005, « Crise, effets de trajectoire et dynamiques sociales dans l'évolution de Toyota Motor Manufacturing UK », *Sociologie du travail*, vol. 47, 2, pp. 188-204.

Pennycook A., 2007, *Global Englishes and transcultural flows*, Londres, Routledge.

Piccardo E., Ortiz I., 2013, « Le plurilinguisme dans les entreprises : un atout caché. Le projet LINCQ du Centre européen pour les langues vivantes », *Repères DoRiF*, 3. Accès : http://www.dorif.it/ezine/ezine_articles.php?id=105. Consulté le 07/04/16.

Piekkari R., Vaara E., Tienari J., Säntti R., 2005, « Integration or disintegration ? Human resource implications of a common corporate language decision in a cross-border merger », *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 16, 3, pp. 330-344.

Rot G., 2006, *Sociologie de l'atelier. Renault, le travail ouvrier et le sociologue*, Paris, Octarès.

Springer C., 1992, « Langues et entreprises : la question de l'identification des besoins langagiers des organisations professionnelles », *Les Langues modernes*, 1. Accès : http://springcloogle.blogspot.fr/2013/01/langues-et-entreprises-la-langue-de.html. Consulté le 07/04/16.

Star S. L., Griesemer J. R., 1989, « Institutional ecology, "translations" and boundary objects : amateurs and professionals in Berkeley's Museum of vertebrate zoology, 1907-39 », *Social Studies of Science*, vol. 19, 3, pp. 387-420.

Tietze S., 2008, *International management and language*, Londres, Routledge.

Touraine A., 1958, *L'Évolution du travail ouvrier aux usines Renault*, Paris, Fayard, 1984.

Trépos J.-Y., 2007, « Passeurs de langues. Éléments pour une sociologie de la connaissance (2). Dia-glossies, patrimoine, événements. Passages heureux et malheureux entre le français, le francique et l'allemand », *Questions de communication*, 11, pp. 389-411.

Trompette P., Vinck D., 2009, « Retour sur la notion d'objet-frontière », *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 3, 1, pp. 5-27.

Venohr E., à paraître, « Mehrsprachigkeit in grenznahen Unternehmen im Saar-Lor-Lux-Raum », *in : 42. FADAF-Jahrestagung. (In) fremde Sprachwelten über-setzen*, Göttingen, Universitätsverlag Göttingen.

Wastl-Walter D., ed., 2011, *Ashgate research companion to border studies*, Farnham, Ashgate.

Wilson T. M., Donnan H., 2012, *A companion to border studies*, Oxford, J. Wiley.