

VARIA

L'impact de la politique de gestion de l'entreprise dans le discours organisationnel

The impact of corporate management policy in organizational discourse

Amelia Manceau

Université Adam Mickiewicz, Poznań

ameszi@amu.edu.pl

Abstract

Global internationalization of companies is a new challenge in the area of management and brings about changes in communication. Organizational discourse in corporations remains a still unexplored research domain. The multilingual population working within the same corporation organization is creating its own language that becomes a kind of jargon giving rise to misunderstandings outside of the workplace. We want to emphasize mutation of the corporate language in the synchronic approach. We analyse emails, oral conversations, as well as instantaneous written conversations, etc. Special attention is paid to anglicisms, *tutoiement* and imperative structures.

Keywords: organizational discourse, internationalization, corporate communication, corporate management policy

1. INTRODUCTION

L'internationalisation des entreprises entraîne, d'un côté, de nouveaux défis dans le domaine de la gestion et de l'autre, elle fait dégager des changements au niveau de la communication. Dans cet article, nous voulons mettre l'accent sur la mutation du langage corporatif, en prenant en considération la *communication dans les organisations* et faisant abstraction de la *communication organisationnelle externe*¹.

¹ M. Maj, en s'appuyant sur les définitions de Paulré (1993, p. 525), explique que l'on fait la distinction entre la *communication dans les organisations* et la *communication organisationnelle*. La deuxième

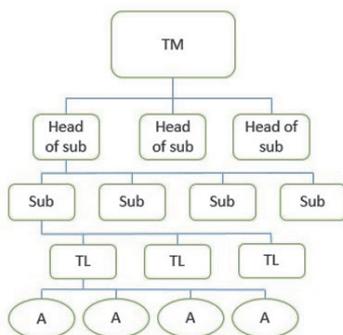
Il paraît qu'au défaut de l'accès libre aux documents authentiques, ce domaine reste toujours peu exploré dans la littérature linguistique.

Dans nos analyses, nous nous basons sur un corpus de courriels, de conversations orales et de conversations écrites instantanées, réalisées lors des réunions et des vidéoconférences² dans deux entreprises multinationales. La première est une société de services en ingénierie informatique (SSII), la deuxième est une société de commerce. Nous portons une attention particulière à trois phénomènes caractéristiques, observés dans le corpus analysé, à savoir : l'utilisation massive des anglicismes, le tutoiement et l'impératif.

2. LA STRUCTURE HIERARCHIQUE DE L'ENTREPRISE ET LA COMMUNICATION

2.1. Les entreprises hier et aujourd'hui

En premier lieu, nous présentons ci-dessous le schéma illustrant l'organisation structurelle de l'entreprise où nous pouvons distinguer à la fois le statut et les fonctions des employés (ressource humaine, service desk, finances, service commercial, service client, service technique, etc.). Ce schéma nous servira de point de référence dans l'analyse.



Légende :

- TM – Tower Manager, patron global du service
- Head of Sub – Head of Subtower managers, patron du département
- Sub – Subtower Manager, responsable des chefs d'équipes
- TL – Team Leader, chef d'équipe
- A – Agent, membre de l'équipe

est comprise comme communication externe, c.-à-d. celle qui est : « prise en charge par des services spécialisés [...] et destinée explicitement à développer l'image de l'entreprise et à diffuser les messages appropriés » (Maj, 2012, p. 45).

² Les documents dont nous disposons n'ont pas de caractère confidentiel.

Malgré la forte hiérarchisation de l'entreprise il convient de constater qu'aujourd'hui la communication entre les employés diffère de celle qui était l'objet de l'étude de James G. March et Herbert A. Simon. En décrivant le modèle organisationnel classique, les auteurs soulevaient que l'individu était perçu comme agent passif, incapable de prendre l'initiative dans le processus de communication : « Employé en tant que simple instrument passif, capable de remplir une fonction et de suivre les directives, mais sans jamais user d'initiative ou d'influence d'une façon significative, selon l'optique des « classiques de l'organisation scientifique du travail » (Lucier, 1959, p. 154). Nous pouvons en déduire que dans ce modèle classique, les relations entre les employés avaient un caractère impersonnel et se réduisaient plutôt à des relations définies par leurs fonctions.

A l'heure actuelle, les entreprises présentent une nouvelle forme de structure, considérée plus démocratique. Suzy Canivenc prête une attention particulière à la disparition de la politique radicale de la société qui régnait autrefois. On croit que l'employé n'est plus une machine mais est devenu une entité libre et indépendante. Ce concept présuppose la capacité de communiquer à tous les niveaux, de même que la coopération et l'adaptation des employés à des situations changeantes. Le personnel est perçu comme qualifié, responsable de ses actes et plus intégré (Canivenc, 2010, p. 4). Dans le cadre organisationnel, l'individu doit se distinguer par l'indépendance, la volonté de prendre des initiatives, la maintenance de bonnes relations avec l'entourage et le savoir de coopérer. Ainsi, la perspective démocratique résultant de la politique générale des entreprises se lie à la communication qui est mise en valeur.

Puisque l'efficacité de la communication dépend de la politique de la gestion, de même que des possibilités adaptatives des employés, on cherche à équilibrer les relations interpersonnelles et la dignité humaine car on est persuadé que : « une nouvelle génération d'ouvriers intelligents, en opposition à ceux auxquels Taylor demandait de ne pas penser » (De Beer, 1995, p. 109) sera plus efficace. La nouvelle politique des entreprises a généré une sorte de révolution au niveau des rapports hiérarchiques. Plus bas, en analysant certains échanges entre les employés de différents échelons, nous nous interrogeons sur les répercussions de cette révolution dans le discours corporatif.

2.2. La communication dans les entreprises

Il est facile d'observer que les conditions spatiales et temporelles du fonctionnement des entreprises ont considérablement changé au cours des dernières années. Les corporations présentent non seulement une image plus démocratique, mais dans une partie, elles sont privées de bureaucratie (Goffman, 1974, p. 28).

Le travail a cessé d'occuper une surface spécifique et a évolué vers un **réseau de contacts**. Rajoutons aussi que les institutions d'aujourd'hui, dans leurs recrutements, font appel à des employés de nombreux pays et par conséquent ont le caractère de corporations multinationales. Les conditions dont nous parlons, c.-à-d. le changement de la politique de gestion de l'entreprise, de même que la mondialisation, imposent aux individus des comportements sociaux et discursifs très spécifiques.

2.2.1. L'utilisation massive de l'anglais

A observer les échanges langagiers au sein des entreprises, on peut dire que le vocabulaire qui y est employé est spécifique au point qu'il devient incompréhensible dans d'autres situations de communication. En premier lieu, il faut souligner que la communication dans les entreprises se distingue par l'emploi abondant des anglicismes et leur nombre ne cesse d'augmenter. Bien que la littérature sur les emprunts anglais en français soit très riche (cf. Deroy, 2013 ; Loubier, 2011) à cause d'une longue histoire de contacts entre les deux langues³, ainsi que l'omniprésence de l'anglais dans tous les secteurs de la vie contemporaine, nous y revenons une fois de plus car nous voulons accentuer la massivité des éléments anglais dans le discours corporatif. Nous partageons ici l'avis de Christiane Loubier qui dit que : « le terme *emprunt massif* fait référence à un transfert important d'unités lexicales d'une langue à une autre, souvent dans certains domaines particuliers » (Loubier, 2011, p. 8). Les anglicismes se laissent apercevoir à tous les niveaux de l'échelle organisationnelle de l'entreprise. Dans la suite, nous analysons leur représentation dans les échanges entre les employés qui restent dans différents rapports hiérarchiques.

1. Le même niveau de la hiérarchie. Un exemple d'échange de mails entre des managers des groupes techniques (TL à TL) :

A. Salut,

*Je te laisse un **laptop** DELL pour ton agent XXX (Posé sur le bureau dans notre **meeting room**) + Téléphone mobile N° xxxxxx.*

*J'ai envoyé un **mail** aux RH pour lancer le **process** concernant le nouveau **soft**, tu es en copie de l'**email**. J'ai expliqué la manip à XX pour passer d'un serveur à un autre.*

³ On voit une grande influence de l'anglais sur la langue française déjà au XVIII-ème siècle. A cette époque, l'Angleterre était perçue comme un exemple du développement à la fois économique, scientifique et politique. Il n'est pas étonnant que dans ces conditions entrent en français de nombreux anglicismes (p.ex. : *bifeck, brick, budget, cabine, club, coke, grog, humour, importer, meeting, punch, spleen*).

J'ai **buildé** un ancien laptop, il est dans l'armoire pour du **spare**. C'est le dernier qui nous reste, l'avant dernier a son clavier et son **touchpad** qui déconne.

Cordialement

B. Salut,

Concernant **le soft**, peux-tu ouvrir **un incident** de catégorie « Hardware » via Global Service Desk stp ?

Pour l'avant dernier **laptop** je crée **une request** pour qu'il soit enfin réparé.

Pour mon agent **XXX** n'oublie pas **la docking station** stp.

Cordialement

Les mails constituent une forme de correspondance officielle dans la corporation. En guise de commentaire nous pouvons constater que dans la correspondance ci-dessus, on observe d'abord l'emploi des emprunts anglais directs, c'est-à-dire des formes utilisées sans modifications telles que, *laptop*, *spare*, *meeting room*, *touchpad*, *docking station*, *email*, *process*. Ce sont des emprunts dénotatifs : « lorsqu'ils renvoient à des objets nouveaux, à des inventions technologiques – l'informatique et la cybernétique » (Gaviard Dunand, 2015, p. 26). Malgré le fait qu'il existe des équivalents de ces formes dans le système français (cf. *un ordinateur portable*, *de rechange*, *la salle de réunion*, *un pavé tactile*, *la station d'accueil*, *un courriel*, *la procédure*), les employés de l'entreprise n'en utilisent pas. Remarquons aussi la présence d'un anglicisme naturalisé morphologiquement, notamment *le soft*, au lieu de *software*, de même qu'une unité qui n'existe ni dans la langue anglaise ni dans le français standard et qui n'est employé que dans le discours organisationnel (en français), à savoir le verbe *builder* provenant de *to build* et ayant le sens de 'réinstaller'.

Il faut souligner aussi que certaines formes acquièrent des sens nouveaux. Par exemple, l'élément *incident*, dans l'environnement de la corporation, n'a plus le même sens qu'en français standard ; il signifie : 'demande pour dépannage' ou 'ticket'. *Request*, à son tour, signifie 'requête' et se réfère à 'demande'. Contrairement à *incident*, *request* ne renvoie pas à une demande à caractère d'urgence, au contraire : le temps d'attente de la résolution du problème peut être plus long (il s'agit aussi d'autres questions techniques). Dans la communication entre un *TL* et *TL*, la présence des emprunts anglais est devenue une norme.

2. Les rapports inégaux : supérieurs vers subalternes (communiqué envoyé par un *TM* à tous les employés de l'entreprise (*Head of Sub*, *Sub*, *TL*, *A*)) :

Bonjour,

Nous accueillions notre client ce mardi et mercredi

Par conséquent, je vous demande de respecter les points suivants :

- *Ordre sur le lieu de travail*
- *Présence de tous les TLs (ou suppléants désignés) dans leurs équipes*

- *respecter le dress code de l'entreprise,*
- *Maintien d'un calme relatif dans notre open space.*
- *Affichage des calendriers actuels, des tableaux de problèmes et des résultats de SLA / KPI*
- *Affichage des tableaux de bord actuels, de l'état de CCPulse et de Proview sur des moniteurs*
- *Ne prenez pas de repas aux bureaux*

Si vous avez des questions, merci de me contacter.

Cordialement

TM

Parmi les anglicismes employés dans le discours corporatif il y a beaucoup d'abréviations. Fréquents sont p.ex. des sigles⁴ qui, à cause de leur contexte d'emploi (domaine spécifique), de même que leur fréquence dans l'usage ne posent aucun problème de compréhension. Ici, nous observons p.ex. la forme : *TLs* qui signifie *Team Leaders* et qui n'est reconnue qu'au sein de la corporation. Cela veut dire qu'elle ne fonctionne pas dans le système de la langue française au quotidien. En principe, les abréviations créées pour les besoins de l'entreprise ne nécessitent pas l'explication car elles sont comprises par tous les employés. En ce qui concerne l'emploi des anglicismes dans les rapports analysés (supérieurs vers subalternes), on observe d'habitude plus d'abréviations que d'unités entières. Prenons encore en considération les exemples de : *SLA* et *KPI*. *SLA* se développe en *Service Level Agreement* et possède son correspondant français : *Entente de niveau de Service* ; *KPI*, à son tour, est une abréviation de *Key Performance Indicator* et se traduit en français en : *Indicateur de performance*. Comment expliquer la dominance des sigles anglais ? (besoins ? jargon professionnel ? mode ? originalité ? fréquence d'emploi ?).

A part les formes mentionnées, se laissent repérer aussi des emprunts intégraux que l'on définit comme : « emprunt(s) de la forme et du sens, sans adaptation ou avec une adaptation graphique ou phonologique minimale » (Loubier, 2011, p. 14). Parmi ce type d'unités, dans la correspondance en-haut, sont utilisés, p.ex. : *dress code*, *open space*. On dirait que l'on privilégie ici l'anglais car il existe aussi les équivalents français de ces unités. D'autres formes anglaises utilisées dans la correspondance présentée plus haut sont des noms des applications (*CCPulse* et *Proview*) que tout le monde connaît ; on ne les traduit jamais. Il semble aussi important de remarquer que les mails envoyés à toute la communauté de l'entreprise

⁴ Notons que la siglaison (« formation d'un sigle à partir d'un mot ou d'un groupe de mots » : *Dictionnaire de linguistique et des sciences du langage*, Dubois et al., 1994, p. 429) n'est pas spécifique au discours corporatif. C'est un phénomène courant en français moderne. Nous voulons souligner seulement qu'au sein des entreprises fonctionnent des sigles qui leur sont propres.

sont essentiels pour les TMs. Cela veut dire qu'ils les écrivent de la manière la plus claire possible pour s'assurer que chaque membre de l'entreprise ait bien compris le sens de l'énoncé. Cela veut dire que les anglicismes ne constituent pas un obstacle dans la communication.

3. Les rapports inégaux : subalternes vers supérieurs (exemple de correspondance envoyée par un agent *A* à son manager *TL*) :

Bonjour,

*Tu as abordé hier le sujet du **Home Office** lors de notre **meeting**.*

*Je voudrais avoir une journée supplémentaire de **télétravail** (actuellement, je bénéficie d'une seule journée).*

*Peux-tu m'envoyer le formulaire à remplir ou peut-être avons-nous un fichier sur notre **SharePoint** ?*

Merci

Bien cordialement

Dans l'exemple ci-dessus, nous pouvons observer la forme française *télétravail*, étant un calque morphologique de *telework* en anglais. Bien qu'à côté de *telework* il existe une autre forme anglaise, parallèle, ayant le même sens, notamment *Home Office* (signifiant 'travail effectué depuis le domicile de l'employé') qui est une forme concurrentielle à *telework*, le discours corporatif a créé *télétravail* qui est utilisé. Ainsi, nous nous inclinons à considérer que l'anglais joue un rôle encore plus grand dans la communication d'aujourd'hui que l'on ne pouvait s'attendre. Il contribue notamment à la création de nouvelles formes françaises par des procédés grammaticaux. D'autres formes anglaises à haute fréquence d'emploi dans chaque entreprise et observées visibles dans le mail présenté plus haut sont : *meeting*, *SharePoint*. Etant tout à fait compréhensibles pour tous les employés, elles n'exigent aucune traduction.

En prenant en considération toutes les remarques concernant l'emploi des anglicismes dans le discours organisationnel, nous devons constater que l'anglais est présent à tous les niveaux de la hiérarchie de la corporation. Parfois, les éléments étrangers sont modifiés, mais cela ne signifie pas qu'il est difficile de reconnaître leur origine. Aussi, fonctionnant dans les contextes spécifiques, ils acquièrent souvent de nouveaux sens. Eu égard au fait que les corporations d'aujourd'hui sont des institutions multinationales et que par ailleurs l'anglais est devenu une langue internationale (une sorte de *lingua franca*) dans beaucoup de domaines, il n'est pas étonnant d'observer dans le discours corporatifs des emprunts à cette langue à tous les niveaux de la communication. En ce qui concerne le système français en général, l'utilisation massive de l'anglais entraîne sans doute son évolution.

2.2.2. Le tutoiement

Le locuteur français a deux choix pour désigner ses allocutaires : le *tu* et le *vous*, mais – comme dans beaucoup de systèmes – la question de tutoiement et du vouvoiement est très délicate. En général, l’emploi d’une forme ou de l’autre dépend des facteurs tels que l’âge, le statut social du partenaire de la conversation, la situation de communication, le registre de la langue, etc. (Xiaomin, 2012, p. 162⁵ ; Schoch, 1978, p. 56). Rappelons encore ce que dit à propos du *terme d’adresse* C. Kerbrat-Orecchioni, 1992, p. 15) : « Par terme d’adresse on entend l’ensemble des expressions dont dispose le locuteur pour désigner son (ou ses) allocutaire(s) ». En général, dans le français standard : « le tutoiement est considéré comme la forme familière qui est associée à l’intimité ou à la non-formalité. Par contre, le vouvoiement est perçu comme la forme polie, servant à indiquer la neutralité, la distance ou la formalité. Bien que le tutoiement soit beaucoup plus fréquent qu’autrefois, dans la majorité des cas il est plus correct d’employer *vous* » (Gardner-Chloros, 1991, p. 142).

La citation évoquée est peu conforme à ce qu’on observe à ce sujet dans le discours corporatif parce que dans la communication dans l’entreprise le tutoiement est imposé. Cette manière commune de s’adresser les uns aux autres, indépendamment du statut et de la fonction des employés, résulte de la politique générale de gestion des organisations dont nous avons parlé au début de cet article : les dirigeants veulent que les corporations aient une image des institutions démocratiques. En bas, nous présentons quelques exemples de ces comportements :

1. Le tutoiement au même niveau de la hiérarchie

A1 – Salut, tu vas bien ?

A2 – Salut ouai, pas trop mal.

A1 – Cool, tu peux me filer l’instruction pour l’installation de notre soft de téléphone.

TL m’a appelé, elle me saoule.

A2 – Pas de souci, je te donne ça toute de suite. T’as raison, elle est chiante.

A1 – T’as vu le match hier soir ? C’était à chier !

A2 – Oui je l’ai vu, laisse tomber... C’était nul.

C’est un exemple de conversation spontanée entre des collègues de travail du même âge. Le tutoiement y est adapté aux circonstances. Les agents travaillent dans le même groupe, ils remplissent les mêmes fonctions et appartiennent à la même classe sociale. Il est évident que le tutoiement ne leur pose aucun problème, d’autant plus

⁵ On peut consulter ce document à l’adresse suivante : https://gerflint.fr/Base/Chine7/meng_xiaomin.pdf ; l’accès le 15.02.2019.

qu'ils utilisent le registre familial (le registre s'y reconnaît facilement, ne serait-ce que par l'emploi des expressions caractéristiques pour ce niveau de langue, à savoir : *elle est chiante, filer, c'était à chier, laisse tomber, c'était nul*). Ici, le discours est approprié à la situation de communication.

2. Le tutoiement au niveau de la hiérarchie inégale

Malgré la différence dans le positionnement professionnel le tutoiement est employé par tous les membres de l'entreprise. Il est maintenu même si le registre est plus soutenu. Nous pouvons l'observer en analysant les exemples de conversation présentés en bas :

Conversation orale entre A et TL

A – *Bonjour, comment vas-tu ?*

TL – *Bonjour, merci bien et toi ?*

A – *Très bien, merci. J'ai récupéré la procédure pour l'installation du soft que tu m'as demandée. Je l'ai installé il y a 15 minutes et ça fonctionne bien.*

TL – *Parfait, merci de ta réactivité et d'être venu me voir.*

A – *C'est normal.*

TL – *Tu as vu le match hier ?*

A – *Oui, il était pénible.*

TL – *Tu as raison, un très mauvais match.*

Conversation orale entre Sub et TL

Sub – *Bonjour, comment vas-tu ?*

TL – *Bonjour Stéphane, je vais bien, merci et toi ?*

Sub – *Bien, merci. J'ai besoin que tu planifie à ton budget une dépense supplémentaire pour des laptops. En effet, il me faut environ 20 laptops de plus sur mon site.*

TL – *Très bien Stéphane, je fais le nécessaire le plus rapidement possible.*

Sub – *Merci beaucoup. Passe une bonne journée.*

TL – *De rien, merci, à toi aussi.*

Cette conversation instantanée entre le Sub et le TL est un exemple de registre soutenu, diligent et officiel. Les deux parties montrent un grand respect mutuel (cf. *très bien Stéphane ; je fais le nécessaire le plus rapidement possible ; Merci beaucoup ; Passe une bonne journée*). En même temps, la règle de tutoiement y a été aussi appliquée. Bien qu'il s'agisse d'interlocuteurs qui occupent des postes importants et qui ne gardent pas de relations amicales, ils ont adopté le tutoiement imposé par la politique générale, tout en maintenant un registre linguistique plutôt normatif. Dans les deux cas nous pouvons observer le travail de figuration conformément, d'un côté, à la politique de l'entreprise, et de l'autre, à la théorie de politesse.

2.2.3. L'imperatif dans le discours organisationnel⁶

L'emploi de la forme impérative s'inscrit dans la co-locution ce qui veut dire que la présence du locuteur et de l'allocutaire y est toujours impliquée (on parle de l'interaction immédiate). Par contre, le locuteur : « n'y situe pas ses paroles par rapport à l'attitude et aux pensées de son allocutaire » (Opperman, 2002, p. 1). Ainsi, la liberté de l'initiative de l'allocutaire est effacée. Luce Petitjean indique qu'il ne faut pas se pencher sur les catégories grammaticales traditionnelles pour étudier les valeurs des énoncés impératifs, mais se concentrer sur l'intuition du locuteur. On distingue deux genres d'expressions de ce type, à savoir : *IN discours* (interne à l'énonciation qui consiste à demander à son allocutaire d'effectuer une tâche sous forme de suggestion ; il s'agit alors d'une forme indirecte de l'impératif) et *EX discours* (extérieure à l'énonciation qui est une forme impérative directe) (Petitjean, 1995, p. 23).

Dans la suite, nous allons analyser les facteurs qui contribuent à renforcer l'impérativité dans le discours organisationnel. Nos remarques résultent de l'analyse des énoncés impératifs observés lors des réunions face à face (au nombre de 80), de même que des vidéoconférences (également 80).

Les éléments du *discours IN*

Il faut constater que la majorité (86%) des énoncés, réalisés face à face avec les supérieurs lors des réunions appartiennent au type *discours IN*. Mais sans connaître la situation de l'énonciation, il est difficile de savoir de quel acte de langage il s'agit. Ceci est conforme à ce que nous savons de la pragmatique : les actes locutoires renvoient à l'énonciation elle-même. Analysons en bas une phrase qui formellement est une structure impérative :

*Rappelle-toi tes KPI du semestre précédent et compare-les avec ceux de cette année.
Il est évident qu'il te manque 5% pour atteindre ton objectif.*

Bien que l'ordre soit formulé ici de manière directe, en fait, ce n'est pas l'élément *rappelle-toi* qui est le plus important ici. Sans l'analyse du contexte de l'énonciation de cette phrase, il serait impossible de découvrir qu'il s'agissait d'un autre acte de langage, notamment d'une suggestion : 'améliorer les résultats la prochaine fois'.

Dans des situations où les interlocuteurs se connaissent bien et restent au même niveau de la hiérarchie de l'organisation, l'impérativité des énoncés reste moins marquée :

⁶ Les constructions impératives employées dans le discours corporatif ont un caractère spécifique. Nous envisageons une étude plus détaillée à ce sujet. Dans cet article, nous signalons seulement quelques problèmes qu'il faut encore approfondir.

N'oublie pas de mettre le commentaire dans mon ticket s'il te plait indiquant que l'utilisateur n'a pas répondu au téléphone.

Il semble intéressant de souligner l'emploi du pluriel dans les structures impératives. Lors des vidéoconférences de TL avec ses agents, on entend souvent *nous* qui du point de vue sémantique se rapproche de *vous* :

Soyons clairs, ne soyons pas en retard au travail, plus que 3 retards et la note semestrielle tombe.

Les éléments du *discours EX*

Il s'agit ici des actes locutoires qui : « projettent le destinataire vers sa propre action, au-delà de l'énonciation » (Petitjean, 1995, p. 23). En analysant ce type de structures, on peut noter la présence unique de la deuxième personne du pluriel qui, semble-t-il, montre l'attitude de l'autorité du locuteur. L'emploi de cet élément a pour but de renforcer le sentiment de la responsabilité chez les destinataires du message. En principe, il est utilisé dans des situations de crise. Analysons l'exemple suivant :

Regardez les résultats de la satisfaction du client, prenez en compte aussi le nombre de vos congés maladie. C'est très décevant.

Par l'emploi d'une forme impérative Le Sub veut montrer à ses employés qu'il est temps d'agir (le résultat de l'action dépend d'eux). Il faut dire que les formes *discours EX* sont les plus directes et dans le cadre de la politique démocratique de l'entreprise elles sont employées rarement.

3. CONCLUSION

La communauté de la corporation constitue un groupe international à la fois organisé et fermé. Un grand rôle dans la communication au sein de cette communauté joue la politique de gestion qui est imposée aux employés par les autorités. Ainsi, la culture organisationnelle de la corporation se répercute au niveau du discours qui, à cause de sa spécificité, est difficilement compréhensible en dehors du lieu de travail. Il est normal qu'à l'époque des corporations globales qui recrutent dans le monde entier, l'anglais fournisse des outils nécessaires pour la compréhension mutuelle. D'un autre côté, le discours corporatif reste en rapport avec la politique ayant pour objectif d'équilibrer les relations interpersonnelles. Instructives à cet égard sont les manifestations discursives.

BIBLIOGRAPHIE

- Brown, P., Levinson, S.C. (1978). *Politeness. Some universals in language use*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Canivenc, S. (2010). « La communication au cœur des nouvelles formes et modalités d'exercice du pouvoir en entreprise ». In : C. Beaudet, L. Mercier, J. Vincent (eds.), *Communication, lettres et sciences du langage*. Québec : Université de Sherbrooke, 4-16.
- De Beer, A. (1995). « L'informatique, prédatrice d'emplois ? ». In : *Le travail au XXIe siècle, mutation de l'économie et de la société à l'ère des autoroutes de l'information*. Paris : Dunod, 79-113.
- De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion, idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris : Éditions du Seuil.
- Deroy, L. (2013). *L'emprunt linguistique*. Liège : Presses Universitaires de Liège, Les Belles Lettres.
- Gardner-Chloropos, P. (1991). « Ni tu ni vous : principes et paradoxes dans l'emploi des pronoms d'allocation en français contemporain ». *Journal of French Language Studies*, 139-155.
- Gaviard Dunand, M.D. (2005). *Les emprunts linguistiques*. École Universitaire de Tourisme de Santander Université de Cantabrie, Encuentro.
- Goffman, E. (1974). *Les Cadres de l'expérience*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Kerbat-Orecchioni, C. (1994). *Les interactions verbales*. Paris : Armand Colin.
- Loubier, C. (2011). *De l'usage de l'emprunt linguistique*. Montréal, Québec.
- Maj, M. (2012). « Le cadre spatio-temporel de la communication organisationnelle ». In : T. Tomaszekiewicz, G. Vetulani (ed.), *L'apport linguistique et culturel français à l'Europe : du passé aux défis de l'avenir*. Łask : Oficyna Wydawnicza LEKSEM.
- March, J.G, Herbert, A.S. (1993). *Organizations*. Oxford : Blackwell Business.
- Miller, K.I. (2008). « Organizational Communication ». In : W. Donsbach (ed.), *The International Encyclopedia of Communication*. Malden : Blackwell Publishing, 3415-3426.
- Opperman, E. (2002). *Co-énonciation et expression du sujet de l'impératif en ancien français*. Paris : Presses Universitaires de Paris Nanterre.
- Petitjean, L. (1995). « L'impératif dans le discours politique ». In : C. Pinera, G. Peries (eds.), *Acte d'autorité, discours autoritaires*. Paris : Presses de Sciences PO, 19-32.
- Schoch, M. (1978). « Problème sociolinguistique des pronoms d'allocation : tu et vous enquête à Lausanne ». In : *La Linguistique : revue de la société internationale de linguistique fonctionnelle*. Presses Universitaires de France, 55-73.