Dix ans de compétences EMT

Bilan provisoire et évolutions possibles

Nicolas FROELIGER

Université Paris Diderot/Université de Paris
Laboratoire CLILLAC-ARP, EA 3967

https ://doi.org/10.17184/eac.8021

Résumé : Cette contribution s'inscrit dans le cadre d'un projet pédagogique et de recherche qui a trouvé son origine au sein du master ILTS (Industrie de la langue et traduction spécialisée, Université Paris Cité), qui s'est élargi entre-temps à l'échelle européenne. Les travaux en question ont déjà fait l'objet d'une publication (voir Froeliger, 2019), qui en retrace les premières années, et la présente intervention constitue un rapport d'étape. Il s'agit, depuis 2013, d'utiliser le référentiel de compétences défini dans le cadre du master européen en traduction (EMT) en 2009, puis modifié en 2017, pour évaluer les perceptions de ces compétences auprès des étudiants aux différentes étapes de leur master. Après un bref retour sur les travaux antérieurs relatifs aux compétences en traduction et sur les résultats obtenus jusqu'en 2017, nous entendons traiter plus directement des informations collectées depuis lors, à partir du référentiel de 2017, et sur les conditions d'élargissement de cette expérience à d'autres formations, voire à d'autres acteurs du marché des métiers de la traduction.

Mots-clés : traduction, compétences, formation, statistiques, master européen en traduction (EMT)

Abstract: This contribution is part of a pedagogical and research project initiated within the ILTS (Language Industry and Specialized Translation, Université Paris Cité) Master's program before taking a pan-European dimension. Previous work in this area has already been published (see Froeliger, 2019), documenting the project's first years; the present paper constitutes a progress report. Since 2013, the aim has been to use the competence framework defined by the European Master's in Translation network (EMT) in 2009, and revised in 2017, to evaluate students' perceptions of their own competences at various stages of their Master's program. After briefly revisiting earlier work on translation competences and the findings obtained up to 2017, this paper focuses more directly on the data collected since then, based on the 2017 framework, as well as on the conditions for broadening this initiative to other academic programs and to other actors of the translation sector.

Keywords: translation, competences, training, statistics, European Master's in Translation (EMT)

1 Introduction

Cette présentation continue une réflexion entamée en 2013. Ses premiers résultats ont été présentés en septembre 2017 (voir Froeliger 2019, pour la publication). Une

version mise à jour l'a été lors de la conférence EMT (master européen en traduction) d'octobre 2018 à Vienne. Celle-ci a enfin débouché sur la mise en place du projet de recherche européen CATO : *Competence Awareness in TranslatiOn,* mené sous l'égide de la Direction générale de la traduction (DGT) de la Commission européenne. Le présent article peut donc être considéré comme un rapport d'étape.

2 Cadre général

2.1 De l'importance de s'informer

En tant que formateurs aux métiers de la traduction, nous avons besoin d'ouvrir grand nos yeux et nos oreilles pour percevoir où va le marché, pour nous y adapter et pour peser sur ces évolutions. Avec différentes sources d'information, qui constituent notre biotope. Car nous devons, et c'est une des difficultés que nous rencontrons, essayer de parvenir à une vision synthétique, dans un univers évolutif, qui mette en outre en lien la formation professionnelle et la recherche. Ajoutons à cela qu'il nous faut maintenant penser et agir à l'échelle européenne et au-delà. Or, l'instance décisive dans ce domaine est, depuis 10 ans, le Master européen en traduction (EMT, selon le sigle anglais), qui est à la fois un label de qualité et un réseau permettant de fructueux échanges d'expérience). Nous avons la chance de participer à ses réunions depuis 2009, d'avoir été choisi parmi les examinateurs des phases d'admission 2014 et 2019 et d'avoir collaboré à la refonte de son référentiel de compétences en 2017 et 2022. Autant dire que nous y croyons…

2.2 Des enseignements tirés de l'observation

De ce fait, à l'heure du renouvellement du label EMT, Nous sommes tenté de commencer par une brève synthèse, très subjective, de ce que nous avons pu observer quant aux évolutions de ce marché de la traduction et de ses acteurs : institutions, donneurs d'ordre, agences, traducteurs, et bien sûr formations.

- Nous observons tout d'abord que le diplôme a de plus en plus d'importance : signe évident de professionnalisation. Les traducteurs de notre génération, formés bien avant la fin du siècle dernier, n'étaient pas taraudés, il faut le dire, par l'importance du diplôme. Ils étaient certes sensibles à la qualité de la formation, mais ces deux choses sont fort différentes. Et nous connaissons personnellement un diplôme qui est resté dans les archives de l'école qui l'avait établi, de 1987 à 2017, sans que cela ne dérange personne, et surtout pas son titulaire. Il en va aujourd'hui tout à fait autrement.

- Cette consolidation vaut aussi sur le plan des entreprises : il existe, depuis quelques années, une tendance des agences de traduction au regroupement, avec des politiques de rachat massives, et une raréfaction des petites entités.

- Nous constatons également que les évolutions techniques sont de plus en plus rapides, mais que les indépendants, les agences, les services de traduction des entreprises ou des institutions ne s'en saisissent pas tous au même rythme, signe de différenciation croissante des pratiques.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

- Parallèlement se développe un double phénomène : différentiation et réticulation du secteur. D'une part, les compétences et les spécialisations sont toujours plus pointues, d'autre part, les différents acteurs de cet univers se parlent, échangent et réfléchissent de plus en plus en commun.

- Nous avons la confirmation régulière, enfin, qu'il est toujours aussi difficile, voire de plus en plus difficile, de nous mettre d'accord sur une définition du mot traduction (d'où, en passant, les difficultés de vouloir en réglementer l'accès, ce qui tient notamment à l'éclatement de la profession en une multitude de métiers (Gouadec, 2002).

En même temps, persiste, à l'égard de la fonction de traduction, une méconnaissance dont témoigne par exemple le dernier et excellent livre de Geneviève Tréguer-Felten (2018), et à l'égard des traducteurs, le soupçon d'amateurisme : la professionnalisation n'est pas achevée. Il faut donc travailler sur les perceptions, dans la profession, auprès des étudiants, comme auprès du monde extérieur, afin de se dégager de la croyance que tout le monde peut traduire professionnellement. Cette idée a sans doute été en partie juste par le passé ; elle ne l'est plus aujourd'hui. Et ce qui fait la différence, c'est la notion de compétences. Et ce sera le cœur de notre propos.

3 Les compétences EMT

3.1 Généralités

Comment définir ce terme, tout d'abord ? Selon le Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC, 2008 : 11), on entend par compétences « la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel. »

Autrement dit, cette capacité doit être vérifiable (« capacité avérée »). Elle peut provenir de différentes sources (« savoirs, […] aptitudes et […] dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques »). Elle peut se déployer dans différents domaines de l'existence, mais ceux qui nous intéressent ici sont « les situations de travail » et « le développement professionnel » (étant entendu que le développement personnel y contribue).

Deux distinctions sont ensuite nécessaires. Il y a d'abord une différence de nature : une compétence n'est pas une qualité, mais une condition censée mener à la qualité (ce que cherchent à obtenir, par exemples des documents tels que la norme de certification ISO 17100). Il y a ensuite une différence historique : l'approche par les compétences se substitue à une autre, plus ancienne : celle par le talent, symbolisée par exemple par ce jugement à peine paradoxal de ce grand formateur de traducteurs que fût Nida (1981 : 401-405, en anglais) : « *On naît traducteur : on ne le devient pas* ». On ne peut pas former au talent ; on peut former à l'acquisition de compétences. Et c'est le rôle, précisément, des formations.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

3.2 Paradoxale recherche

Et puisque nous en sommes à parler d'histoire, il faut tout de suite préciser que le sujet de compétences n'a rien de nouveaux en traductologie. De nombreux auteurs, seuls ou collectivement, ont en effet proposé des modèles de compétences affinés au fil des années dans notre domaine. On peut ainsi citer le groupe PACTE (2000), avec à sa tête Amparo Hurtado-Albir (en particulier 2008 et 2015), Albrecht Neubert (2000), Janet Fraser (2000), Dorothy Kelly (2007), Daniel Gouadec (2002), Anthony Pym (2003), Christina Schäffner (2012), Suzanne Göpferisch (2011), et bien d'autres.

Dans un monde idéal, ces multiples travaux auraient dû aboutir à une réforme complète des maquettes de formation. Il semble que nous ne vivions pas dans un monde idéal, mais dans un monde absurde. En effet, même s'il y a probablement eu capillarité et proximité, nous n'avons jamais entendu dire que l'un ou l'autre de ces travaux ait eu un effet direct sur la création ou la modification de maquettes de formation en traduction. Très longtemps, donc, ces questions sont restées cantonnées à la recherche.

Cela a été le cas jusqu'à l'EMT (master européen en traduction), en 2009. Et l'on peut dire que, pour les formations professionnalisantes, cette initiative a tout changé.

3.3 Les compétences EMT

Nous n'allons pas revenir en détail sur cette question, dans la mesure ou Mojca Schlamberger-Brezar (2016) l'a déjà traité lors du précédent colloque du PLIDAM sur la traduction, dans un volume de cette série. Nous dirons simplement qu'un élément essentiel de ce changement est dû au référentiel de compétences qui a été mis en œuvre à cette époque. Le titre exact de ce référentiel n'était pas anodin : *Compétences pour les traducteurs professionnels, experts en communication multilingue et multimédia*. En d'autres termes, nous avons ici affaire aux métiers de la traduction dans leur ensemble : il ne s'agit pas d'avoir une vision étriquée et passéiste de cette profession. Et pour revenir à la recherche, ce référentiel a déjà servi de support à au moins une thèse : celle de Luz Martinez Villermosa, soutenue à Grenoble en octobre 2018, en traduction médicale, sous la direction d'Élisabeth Lavault-Olléon et Laurie-Anne Laget.

Cette fois, la percolation s'effectue bel et bien. Et ce n'est peut-être qu'un début…

Dans la version 2009, les compétences EMT se déclinent en six catégories (huit, en réalité, si l'on compte les sous-groupes) :

- Compétence en matière de prestation du service de traduction, dimension interpersonnelle (13 compétences)
- Compétence en matière de prestation du service de traduction, dimension de production (7 compétences)
- Compétence linguistique (3 compétences)
- Compétence interculturelle, dimension sociolinguistique (3 compétences)
- Compétence interculturelle, dimension textuelle (8 compétences)

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

- Compétence en matière d'extraction de l'information (6 compétences)
- Compétence thématique (3 compétences)
- Compétence technologique (5 compétences)

Soit 48 unités, présentées stratégiquement, c'est-à-dire mettant au cœur de l'ensemble la prestation de service, selon un schéma que ses inventeurs ont appelé « la roue des compétences » :

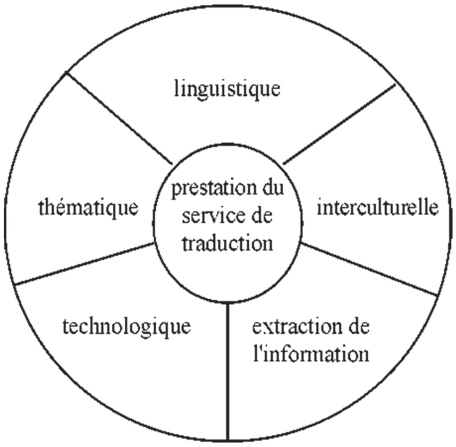


Fig. 1 : La roue des compétences de l'EMT, 2009.

Comme l'EMT en général, ce référentiel a eu une grande influence. Pourquoi ? Parce que, pour obtenir le label EMT (2009, 2011, 2013, 2018, 2023…), toute formation doit attester qu'elle forme à ces compétences et préciser la manière dont elle s'y prend. Du coup, nous disposons d'un cadre unique à l'échelle de l'EEE (espace européen élargi) et bientôt au-delà, en même temps que d'un espace collaboratif : le réseau EMT, donc, avec, dans notre cas, une déclinaison française : l'AFFUMT (Association française des formations universitaires aux métiers de la traduction : https://affumt.wordpress.com/

3.4 Prendre la mesure de cet outil

En tant que le responsable de formation nous avons personnellement vu deux intérêts dans ce référentiel. Les compétences EMT, avons-nous pensé, sont d'abord une occasion rêvée pour mesurer l'efficacité de cette formation (et éventuellement rassurer leur responsable sur ce point). Elles présentaient également un intérêt pédagogique : il s'agit d'un excellent outil pour sensibiliser les étudiants à la notion, précisément, de compétences professionnelles (et à la diversité de celles-ci). Il était donc tentant de mesurer leur niveau de compétence perçu en début et en fin de master 2.

Mais d'abord, il nous faut présenter quelques-unes des caractéristiques de ce master. Le master pro ILTS (Industrie de la langue et traduction spécialisée) était jusqu'à récemment, législation oblige, concentré sur le M2. Il comporte en moyenne 35 à 40

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

étudiants chaque année, provenant de notre master 1, d'autres formations ou de la vie professionnelle. Il est organisé sous le régime juridique de l'alternance. Il donne une grande importance aux outils (corpus, TAO, traduction automatique, terminologie, etc.). Nombre d'heures oblige, il prépare à l'ensemble des métiers de la traduction.

Les questions posées à l'occasion de ce sondage étaient très simples : où estimez-vous vous situer, sur une échelle de 1 (aucune compétence) à 5 (compétence maîtrisée), au regard des 48 compétences EMT (du référentiel de 2009). Nous avons procédé à ce sondage, en début et en fin d'année, sur quatre promotions successives, de septembre 2013 à juin 2017. Ayant déjà consacré un article à cette question, nous résumerons à grands traits les premiers résultats, sans rentrer dans le détail des chiffres. Les conclusions qu'on peut en tirer sont d'abord que les étudiants se sentent très divers, en fonction de leurs origines, à l'entrée en M2, et que ces différences ont disparu à la sortie. Comme il faut s'y attendre, ils estiment avoir, à l'entrée, un bon niveau en ce qui concerne les langues, et les progrès les plus importants interviennent, là aussi c'est parfaitement logique, sur les aspects véritablement professionnels. La progression est néanmoins générale sur l'ensemble des groupes de compétences et des aptitudes individuelles du référentiel. En moyenne, elle atteint 0,81 point sur 5 (de 3,11 à 3,92).

Sur le plan des aptitudes individuelles, les meilleurs résultats s'obtiennent *in fine* sur trois aspects :

- Connaître les possibilités et les limites de la traduction automatique (4,37) ;
- Respect de la déontologie (4,31) ;
- Développer des critères d'évaluation vis-à-vis des documents accessibles sur Internet ou sur tout autre support (4,31).

Il n'est pas interdit d'en déduire que ces trois points sont au cœur de notre spécificité en tant que master. Bref, en tant que responsable pédagogique, Nous sommes tenté d'en conclure, comme un personnage de Philip Roth dans des circonstances différentes, "*Life won't have been for nothing*," (Philip Roth, *Sabbath's Theater*, 1995, p. 179)

4 2017 : nouveau cadre ; nouveau référentiel EMT

Ce que nous avons écrit jusqu'à retranscrit l'état des choses jusqu'en juin 2017. Depuis lors, deux nouveautés sont intervenues :

- dans la législation française, un changement qui nous permet désormais de sélectionner à l'entrée du M1 et non plus du M2, et donc d'envisager la formation véritablement sur deux ans pour la grande majorité de nos étudiants. Ainsi, pour l'année 2018-19, 32 de nos inscrits en M2 sur 40 venaient de notre M1, contre moins de la moitié (42,75 %) auparavant ;
- nous disposons depuis 2017 d'un nouveau référentiel de compétences, plus resserré et moins redondant.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

Il y a donc modification des flux d'étudiants et des maquettes, avec extension possible du sondage au master 1, en utilisant bien sûr le référentiel mis à jour en 2017 (et entretemps, mais de façon plus mineure, en 2022). Quelques mots sur ce dernier. Celui-ci comporte 35 compétences, réparties en cinq ensembles :

- Langue et culture (prérequis, qui doivent néanmoins être attestés)
- Traduction (14 compétences)
- Technologie (6 compétences)
- Personnel et interpersonnel (6 compétences)
- Prestation de services (9 compétences)

Muni de ce nouveau viatique, nous avons donc entrepris, en septembre 2018, de soumettre le même sondage à nos étudiants entrant en M2 et, cette fois, en M1 (en élargissant, pour ces derniers, le public aux autres étudiants de notre département, afin d'avoir un point de référence pour distinguer les futurs traducteurs des autres). Pour ne pas assommer nos lecteurs de chiffres, nous resterons ici dans la généralité, en établissant des comparaisons lorsque c'est possible, avec les précédents sondages.

5 Quels résultats à ce jour ?

Ce qui est frustrant, avec les données statistiques, c'est que les résultats sont souvent banals : on est rarement surpris. Eh bien cette fois, nous obtenons certes du banal, mais aussi matière à étonnement, voire à perplexité :

- tout d'abord, le niveau moyen à l'entrée du M2 est nettement plus faible avec le référentiel 2017 (2,83) qu'avec l'ancien (3,12), preuve que nos critères de professionnalisation se sont affinés. Rien d'étonnant à cela : c'est même plutôt rassurant. Et l'omission, dans le nouveau référentiel, des aspects directement linguistiques joue très peu dans cette réduction : si on supprime les rubriques III (compétences linguistiques) et III et IV (compétences linguistiques et sociolinguistiques) des résultats globaux 2013-2017, la moyenne passe seulement de 3,12 à 3,07 et 3,05 respectivement, ce qui reste très supérieur aux 2,83 obtenus en 2017 ;
- ensuite, la différence entre M1 et M2 est faible : de 2,70 (M1) à 2,83 (M2), soit 0,13 point, globalement. Comment interpréter ce résultat qu'en tant que responsable, on peut trouver décevant ? Est-ce que tous les efforts déployés dans les 432 heures de cours que compte notre master 1 l'ont été à bon escient ? Nous le saurons en fin d'année, et bien sûr les années suivantes. Pour nous rassurer, nous pourrons toujours nous souvenir que la grande majorité des éléments vraiment professionnalisants interviennent en M2 ;
- mais encore plus étonnant, et même presque scandaleux, les résultats à l'entrée du M1 se révèlent moins bons (même si la différence est mineure : 2,71 contre

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

2,65) pour les étudiants en traduction que pour les autres… Comment expliquer cette bizarrerie ?

Par l'absence de séries statistiques, qui peut renforcer le risque de s'éloigner ponctuellement de la moyenne ? Ce problème se réglerait avec le temps. Par l'incompétence de notre part et de la part des intervenants de notre master 1 ? Là aussi, le temps y pourvoira, mais espérons à plus long terme. Ou peut-être par l'existence de perceptions plutôt que de compétences réelles de la part des étudiants ?

Or, ce dernier point, on peut le vérifier. Comment ? Tout simplement en croisant les résultats du sondage avec les notes obtenues à certains examens.

C'est donc l'exercice auquel nous nous sommes livré, à l'occasion de l'examen terminal de notre cours de *Culture générale de la traduction*, en master 1, fin décembre 2018. Ce cours regroupait 97 étudiants, dont 21 inscrits dans le master ILTS et se destinant donc aux métiers de la traduction. L'examen comportait cinq questions : traduction, justification de choix de traduction, analyse de traduction, structuration d'un passage en français, prise de recul sur le domaine. Compte tenu de la nature de ce cours et de la diversité du public, qu'était-il raisonnable d'attendre d'une telle épreuve, en termes de notes ? Des différences, certes, mais raisonnables : des différences, parce qu'il s'agit du cœur de cible des futurs traducteurs, alors que c'est une préoccupation mineure pour les étudiants d'autres filières. Raisonnables, parce que sinon, nous ne ferions pas correctement notre travail d'enseignant (ce qui reste une hypothèse, après tout), en ne nous adressant véritablement qu'à une partie des inscrits.

Puisqu'il faut comparer des éléments comparables, il fallait en outre se demander quelles sont les aptitudes visées par ce cours. Celles figurant dans le dossier envoyé fin décembre 2018 pour le renouvellement du label EMT sont au nombre de cinq (avec leurs numéros dans le référentiel) :

- 4. Acquérir, développer et exploiter les savoirs thématiques et spécialisés qui sont pertinents pour les besoins de la traduction […]
- 10. Analyser et justifier [ses] solutions et choix de traduction, en utilisant le métalangage approprié et en mettant en œuvre des approches théoriques adéquates
- 24. Utiliser les médias sociaux de manière responsable à des fins professionnelles
- 34. Respecter les codes et normes déontologiques […] et établir des relations en réseau avec d'autres traducteurs et prestataires linguistiques à travers les médias sociaux et les associations professionnelles
- 35. Analyser et examiner d'un regard critique les services et politiques linguistiques et suggérer des stratégies d'amélioration

Que donne la comparaison ? Au vu du sondage effectué en début d'année, sur les aptitudes auxquelles prépare théoriquement ce cours, les futurs traducteurs affichent

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

un résultat de 2,62, tandis que les autres étudiants obtiennent 2,67, c'est-à-dire un résultat, en termes de perception, rappelons-le, légèrement supérieur. À l'issue de l'examen, dont les copies ont évidemment été évaluées de manière anonyme, la différence atteint exactement 2 points sur 20 en faveur des futurs traducteurs (12,68 pour les futurs ILTS, contre 10,68 pour les autres étudiants). Nous voilà rassuré : c'est une question de perception de soi-même et de ses propres compétences qui est en cause. Ce qui se cache derrière cette discordance, c'est peut-être bien le début d'une prise de conscience : ce n'est pas que les étudiants en traduction sont moins compétents que les autres en traduction, mais qu'ils ont compris que l'acquisition de ces compétences demande du temps et des efforts. Ce phénomène est bien connu des statisticiens et psychologues, sous le nom d'effet Dunning-Kruger (voir Kruger et Dunning, 1999). Nous pourrions donc avoir, ici, la différence entre une vision de futurs professionnels et une vision d'amateurs. Et même si, là encore, nous manquons de recul temporel, nous verrons rapidement si cela se confirme. Faute de séries temporelles, nous nous abstiendrons, ici, de descendre jusqu'au niveau des compétences individuelles. Voilà ce que l'on peut faire avec les chiffres…

6 Quel avenir ?

Que faire désormais ? Et bien d'abord, poursuivre ces sondages, afin de mesurer les progrès entre début et fin d'année et d'une année sur l'autre. C'est très facile à faire. Ensuite, et surtout, il s'agit d'étendre ce projet à d'autres formations. Pourquoi ? Parce qu'il nous faut certes avoir une vision large des métiers de la traduction, mais aussi une vision étendue : étendue à l'Europe, étendue au monde entier… Bien sûr, il ne s'agit pas de comparer pour le plaisir de la comparaison, et encore moins de la concurrence, mais au contraire de réfléchir ensemble à une amélioration globale de l'information, qui conduira à une meilleure reconnaissance de la profession de traducteur. Ce qui suppose de convaincre chacun qu'il n'y a rien à cacher et qu'il n'y a pas lieu d'avoir de concurrence entre formations de qualité.

Nous pourrons ensuite déterminer quel est l'avantage comparatif de chacun. D'autres travaux, nous l'avons vu, commencent à aller dans ce sens. Mais il pourrait être utile de coordonner ces efforts. Cela pourrait être une des missions de la prochaine équipe dirigeante du Master européen en traduction.

Cela été l'objet d'un atelier *Traduire l'Europe* organisé sous les auspices de la Direction générale de la traduction/Commission européenne au sein de l'Université Paris Diderot (aujourd'hui Université Paris Cité) en mai 2019. Les questions posées à cette occasion étaient les suivantes :

- De quoi souhaitons-nous nous assurer ?
- Choix de l'échelle
- Pondération éventuelle des compétences
- Choix du moment dans l'année
- Questionnaires nominatifs ou pas

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

- Avec quelles informations croiser ces sondages ?
- Quels sont les biais possibles et comment les réduire ?
- …

De cet atelier est né le projet de recherche européen CATO : *Competence Awareness in TranslatiOn,* mené sous l'égide de la Direction générale de la traduction (DGT) de la Commission européenne, qui a, à l'heure où nous écrivons ces lignes, centralisé le processus de sondage à l'Université de Turku (Finlande), avec comme formations partenaires outre Paris Diderot/Université Paris Cité, les masters de traduction de Lille, Mulhouse, Grenoble, Gand, Swansea, Ljubljana, Newcastle, Zurich/Winterthur et Leeds.

Restera ensuite à nous assurer que ces compétences reflètent véritablement ce qui se passe à l'intérieur de la profession. Et d'une profession qui évolue : c'est un des motifs de la mise à jour du référentiel, en 2017 et 2022. Ce qui nécessite de se coordonner avec les associations professionnelles (la Société française des traducteurs était représentée à la première réunion du projet CATO). Quelles sont nos intuitions, à ce stade, nourries par des observations individuelles, et donc relevant plus du qualitatif, que du quantitatif ? Eh bien, nous estimons que les compétences auxquelles forment aujourd'hui les masters en traduction véritablement professionnalisants sont en avance par rapport à celles dont disposent une bonne partie des traducteurs en exercice. Il y a ici un évident facteur de stratification : la pyramide des âges existe aussi dans cette profession. Il y a également le rôle de la spécialisation : avec le temps on aura tendance à se concentrer sur un des métiers de la vaste profession de traducteur, et donc à acquérir des compétences extrêmement solides autour de cette spécialisation, quitte à négliger les autres, ce qui est parfaitement normal et même souhaitable. Mais il n'en demeure pas moins que nous autres formations avons de plus en plus un rôle de prescripteurs : c'est souvent par notre entremise, ou par celle de nos étudiants que certaines nouveautés arrivent au sein des services de traduction. Mais là encore, il faut que ces compétences soient reconnues, ce qui peut à l'occasion entraîner quelques frictions avec certaines agences, ou avec les représentants de ces agences, dont le discours, contre toute évidence, revient parfois à dénier ces compétences à nos diplômés. Ayant nous-même dirigé une société de traducteurs, ce discours nous est familier. Nous pensons aussi qu'il est faux, et que ses promoteurs font fausse route. C'est aussi à le faire évoluer qu'il nous faut œuvrer.

***

Bien sûr, ces résultats, pour l'heure, ne peuvent pas être qualifies de révolutionnaires : nous sommes plus dans la confirmation que dans la stupéfaction, et nous ne songeons pas à nous en plaindre. Alors quel intérêt ? Nous sommes globalement d'accord sur le fait que l'avenir de la profession et de la fonction sociale de la traduction se jouera sur la capacité à allier les compétences purement humaines (la *biotraduction*) et la puissance des nouvelles technologies, à charge pour chaque traducteur et pour chaque

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

formation de se positionner dans le paysage déterminé par ces deux variables. C'est ce que l'on peut qualifier de *Noces de l'analogique et du numérique* (Froeliger, 2013).

La problématique est sensiblement la même pour les indicateurs de qualité de nos formations : il faut de l'humain, du flair, de la philosophie – et des chiffres. Conjuguer les deux constitue une excellente réponse à apporter à ceux qui pensent – et qui parfois professent – que la traduction n'est pas une profession légitime.

Il nous faut au contraire œuvrer ensemble à asseoir la légitimité de la traduction, de ceux qui l'exercent – et donc des formations qui y préparent. Et nous persistons et signons : nous avons, avec le travail de prise de conscience que représente le référentiel de compétences EMT, un outil de grande qualité pour y parvenir. Et la persuasion commence par nous-mêmes et par nos étudiants.

Références bibliographiques

CEC, Cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie, 2008, Commission européenne, DG Education et culture, Luxembourg. Disponible à l'adresse ? https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_fr.pdf (consultée le 27 août 2019).

Fraser, Janet (2000), "The broader view : How freelance translators define translation competence", dans Shäffner, Christina et Beverly Adab (éd.), *Developing Translation Competence,* p. 51-62, Amsterdam, John Benjamins Publishing Company. Disponible à l'adresse : http://doi.org/10.1075/btl.38.06fra (consultée le 27 août 2019).

Froeliger, Nicolas (2013), *Noces de l'analogique et du numérique – De la traduction pragmatique*, Paris, Les Belles lettres, collection « Traductologiques ».

Froeliger, Nicolas (2019), « Are We Getting It Right for our Translation Programs… A Tentative Method to Measure if we are », *in* Koletnik, Melita et Nicolas Froeliger, *Translation and Language Teaching – Continuing the Dialogue*, Cambridge, Cambridge Scholars Publishing, p. 215-237.

Gouadec, Daniel (2002), *Profession : traducteur,* Paris, La maison du dictionnaire.

Göpferisch, Suzanne (2011), « From Multidisciplinarity to Transdisciplinarity : the Investigation of Competence Development as a case in point. Disponible à l'adresse https://www.sktl.fi/@Bin/85366/Gopferich_MikaEL2011.pdf (consultée le 27 août 2019).

Groupe d'experts EMT (2017). *Référentiel des compétences EMT*. Bruxelles. Disponible à l'adresse : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emtcompetencefwk2017frWeb.pdf (consultée le 27 août 2019).

Hurtado Albir, Amparo (2008), « Compétences en traduction et formation par compétences », *TTR – Traduction, terminologie, rédaction*, vol. 21, n° 1, 2008, p. 17-64. Disponible à l'adresse https://www.erudit.org/fr/revues/ttr/2008-v21-n1-ttr2896/029686ar/ (consultée le 27 Novembre 2017).

Hurtado Albir, Amparo (2015), "The Acquisition of Translation Competence. Competences, Tasks, and Assessment in Translator Training", in *Meta, Le journal des traducteurs*, 60/2, Montréal, Presses de l'université de Montréal, p. 256–280.

ISO 17100 (2015) Services de traduction — Exigences relatives aux services de traduction, Comité technique ISO TC37/SC 5. Disponible à l'adresse : https://www.iso.org/fr/standard/59149.html (consultée le 27 août 2019).

Kelly, Dorothy (2007), "Translator competence contextualized. Translator training in the framework of higher education reform : In search of alignment in curricular design", dans *Across Boundaries : International Perspectives on Translation Studies* (p. 128-142), Newcastle, Cambridge Scholars Publishing.

Kruger, Justin et David Dunning (1999), « Unskilled and Unaware of It : How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessment », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 77, No. 6.] 121-1134. Disponible à l'adresse https://pdfs.semanticscholar.org/e320/9ca64cbed9a441e55568797cbd3683cf7f8c.pdf (consultée le 28 août 2019).

Martinez Villermosa, Luz (2018), *Contribution à la didactique de la traduction spécialisée : le cas de la traduction médicale en espagnol (pratiques, outils, méthodes)*, Thèse dirigée par Élisabeth Lavault-Olléon et co-encadrée par Laurie-Anne Laget, Université Grenoble-Alpes.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

Neubert, Albrecht (2000), Competence in language, in languages, and in translation, dans *Developing Translation Competence* (3-18), Amsterdam, John Benjamins.

Nida, Eugene A (1981), « Translators are Born not Made », *The Bible Translators*, vol. 32, n° 4, p. 401-405.

Pym, Anthony, 2003, "Redefining Translation Competence in an Electronic Age", *Meta : Journal des traducteurs*, vol.48, n°4, p. 481-497, Montréal, Presses de l'Université de Montréal. Disponible à l'adresse : http://doi.org/10.7202/008533ar (consultée le 27 août 2019).

Roth, Philip (1995), *Sabbath's Theater*, 1995/96, Boston, Houghton Mifflin.

Schäffner, Christina (2012), "Translation Competence : Training for the Real World" in Séverine Hubscher-Davidson and Michał Borodo (sous la direction de), *Global Trends in Translator and Interpreter Training. Mediation and Culture*, Londres, Continuum.

Schlamberger-Brezar, Mojca (2016), "Normes en langue – normes en traduction : quels enjeux pour la formation des traducteurs ?", in Medhat-Lecocq, Héba Delombera Negga, Thomas

Szende (dir.), *Traduction et apprentissage des langues : Entre médiation et remédiation*, Paris, Archives contemporaines, p. 117-124.

Tréguer-Felten, Geneviève (2018), *Langue commune, cultures distinctes. Les illusions du globish*, Québec, Presses de l'Université Laval.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281