

**POLYVALENCE DU TRADUCTEUR-INTERPRÈTE SALARIÉ : VALEUR AJOUTÉE OU SPÉCIALISATION DISSIPÉE ? (TÉMOIGNAGES PROFESSIONNELS ET PERSPECTIVES ACADÉMIQUES)**

**MULTI-SKILLS IN THE EXPERIENCE OF THE SALARIED TRANSLATOR-INTERPRETER: A VALUE-ADDED OR A DISSOLUTED SPECIALIZATION? (PROFESSIONAL STATEMENT FOR ACADEMIC PROSPECTS)**

**Leila BOUKHEMIS**

Université Badji Mokhtar Annaba, Faculté des Lettres et des Langues, Laboratoire TRADIL (Traduction et Didactique des Langues), Algérie

[leila.boukhemis@univ-annaba.dz](mailto:leila.boukhemis@univ-annaba.dz)

### Résumé

La présente étude met en exergue un fait professionnel inhérent au statut du traducteur-interprète salarié, il s'agit de la *polyvalence* des activités exécutées en dehors de la prestation linguistique. Notre problématique gravite autour de la nature même de la polyvalence, est-elle une valeur ajoutée pour le professionnel salarié ou bien menace-t-elle sa spécialisation linguistique et thématique ? Ainsi, comment pourrait-on préparer l'étudiant à la polyvalence des tâches pour un futur emploi ? Cela nécessite-il des outils et des objectifs d'apprentissage précis ? Pour répondre à ces questions, nous avons collecté les types de tâches supplémentaires exécutées par l'employé salarié, sur la base d'une expérience personnelle dans une entreprise économique. Après recensement et analyse descriptive des données au cas par cas, nous avons pu conclure que la polyvalence est surtout constructive, car elle permet d'acquérir de multiples compétences. Aussi, les institutions académiques ne sauraient rester en marge de ces réalités professionnelles et pourraient/devraient contribuer à la formation de traducteurs-interprètes polyvalents, notamment sur le plan ergonomique et psychopédagogique. Pour ce faire, l'actualisation des contenus des unités transversales et des unités de découvertes, récemment intégrée dans le programme de formation des traducteurs-interprètes sur la base des besoins du marché (local et international) est très à propos. L'intégration des exercices de simulation dans les salles de classe est à ce propos, très avantageuse car elle met l'étudiant dans un contexte professionnel virtuel, dont l'objectif ultime est de réduire l'écart traditionnellement connu entre le milieu académique et le marché du travail.

**Mots-clés :** polyvalence, traducteur-interprète, valeur ajoutée, salarié, psychopédagogie

### Abstract

This study highlights a professional fact inherent to the salaried translator-interpreter; it is the *multi-skills* activity assigned to him beyond the language services. Our main issue focuses on the very nature of *multi-skills*, are they a value added to the employee or rather a core threat to his linguistic and thematic specializations? How could the student be prepared to execute

multi-skills tasks for a future job? Does it require specific learning tools and learning outcomes? To answer these questions, we have made a data collection of several types of tasks performed by the salaried translator-interpreter. The data collection is based on a personal experience in a steel industry company, the descriptive analysis of the data highlighted the significance of multi-skills performed in a professional context; it revealed to be more productive than destructive, because it makes it possible to acquire many innovative aptitudes and develop new talents. Therefore, academic institutions cannot remain on the sideline of those professional facts, and could/should provide a multi-skills training to the translators-interpreters, mainly on ergonomic and psycho-educational schema. Accordingly, the curriculum of the translators-interpreters is being recently updated on the Cross units and the Discovery units, as per the current requirements of the local and the international market. The incorporation of simulation practical training in the classroom is very useful in this regard, because it brings the student in a virtual professional context whose ultimate goal is to reduce the gap usually branded between both the academic environment and the labor market.

**Keywords:** multi-skills, translator-interpreter, value-added, salaried employee, psycho-educational

Cette étude tend à mettre en exergue la *polyvalence* des traducteurs-interprètes salariés suite à une expérience personnelle dans une entreprise économique algérienne<sup>1</sup> en partenariat avec une entreprise étrangère. Par *polyvalence* nous entendons d'une part, les tâches supplémentaires qui s'ajoutent aux prestations linguistiques et d'autre part, la diversification fortuite de traductions/interprétations qui n'entrent pas dans la spécialité ordinaire de l'employeur. Ces tâches supplémentaires remplissent le volume horaire du traducteur-interprète et font partie intégrante de son activité quotidienne, car la traduction-interprétation proprement dite n'absorbe pas les huit heures de travail. Ce qui a suscité notre intérêt pour ce sujet c'est l'incontournable polyvalence du statut d'employé salarié (qui pourrait être en entreprise économique ou ailleurs : ministère, agences de prestations, etc.). En effet, le traducteur-interprète ne la choisit pas, il l'a subit. C'est aussi parce que la polyvalence semble de prime abord, contrariante pour la spécialisation linguistique (traduction-interprétation) et thématique (domaine de l'employeur).

Peut-on donc considérer la polyvalence du traducteur-interprète salarié comme un élément *constructif* qui participe à sa professionnalisation ou bien au contraire, elle risque de dissiper sa spécialisation linguistique et thématique (Domaine de l'employeur)? S'agit-il d'une subordination professionnelle inhérente au statut de salarié ou bien une valeur ajoutée qui développe ses compétences? Ceci dit, d'un point de vue éducatif, l'interprète-traducteur est-il censé acquérir des connaissances encyclopédiques pour faire face aux diverses situations professionnelles, ou bien doit-il se spécialiser dans un domaine particulier depuis le cursus universitaire? La polyvalence nécessite-elle des qualités personnelles chez le traducteur-interprète salarié en particulier? Si c'est le cas, est-ce que la formation académique pourrait contribuer à l'acquisition de ces compétences? Et comment?

Notre première hypothèse préconise qu'il est évident que des compétences linguistiques et des qualités personnelles soient recommandées pour tout interprète-traducteur quel que soit son

---

<sup>1</sup>- Il s'agit d'*Arcelor Mittal Annaba*, ex *ALFASID* en partenariat de 2001 à 2007.

statut, or, il ne s'agit pas uniquement de *devoir* mais surtout de *pouvoir* acquérir ces compétences. Si on exige au traducteur-interprète une maîtrise de la spécialisation de l'employeur, on ne peut lui exiger des compétences multiples dans d'autres domaines, et encore moins de s'acquitter de tâches qui incombent initialement à d'autres collègues de travail tels qu'une secrétaire ou un technicien. En effet, l'objectif de la formation académique a toujours été d'initier les étudiants à la traduction-interprétation spécialisée et non pas de former des professionnels chevronnés. Ainsi, conscients qu'ils ne doivent pas rester en marge du secteur de l'emploi, les formateurs travaillent sur des textes/discours spécialisés et des textes/discours généraux. Le curriculum prévoit également des modules complémentaires tels que l'initiation aux technologies de l'information, les pratiques communicationnelles, etc. « [...] la traduction tente de toucher à toutes les disciplines, c'est-à-dire, c'est la traduction des thèmes aussi variés que possible qui donne la compétence nécessaire au traducteur (Aissani, 2000 : 488). Actuellement (2022/2023), la formation en traduction/interprétation s'est dotée d'un nouveau canevas aussi riche que varié, prévoyant des spécialisations conformes à la demande du marché de la traduction en Algérie et à l'échelle internationale. Et il va sans dire que ces prérogatives contribuent à la polyvalence des étudiants futurs traducteurs-interprètes professionnels.

Toutefois, malgré les efforts déployés par les formateurs, la pratique sur le terrain témoigne preuve à l'appui, qu'il reste difficile de prédire ou de cerner les situations inopinées inhérentes au métier d'employé-salarié. C'est un état de fait car dans la pratique, la spécialisation du traducteur-interprète a indubitablement tendance à s'ouvrir sur d'autres domaines/activités plus ou moins difficiles, ou carrément différents de son contexte de travail<sup>1</sup>. Ces *add-on*<sup>2</sup> sont tant convoités par les employeurs qui tentent d'aller au-delà des objectifs minimums, d'initier des actions créatives à impact sur le rendement de l'entreprise et finalement, de remplacer les pratiques existantes par d'autres meilleures en mobilisant leur personnel. Nous estimons donc que la polyvalence est une valeur ajoutée dont on perçoit l'apport ne serait-ce qu'à long terme, l'expérience des interprètes-traducteurs salariés en témoigne. A travers le développement qui suit, nous essayerons de confirmer ou d'infirmer l'une de ces hypothèses.

Compte tenu de la problématique et des hypothèses, notre objectif ultime est d'essayer de faire un rapprochement entre le marché de l'emploi et la formation universitaire en mettant les deux parties conjointement à profit. En effet, dans une démarche rétrospective et prospective à la fois, l'université tente de diagnostiquer régulièrement ses insuffisances en développant une didactique utilitaire et une pédagogie influente, basées sur les exigences du marché de

---

<sup>1</sup>- Dans l'entreprise, à l'arrivée des étrangers nouveaux partenaires, on a recruté en urgence des traducteurs-interprètes diplômés généralistes, pour exercer à l'oral et à l'écrit dans la technique industrielle.

<sup>2</sup>- **Add-on**: "It is something that is added to something else in order to improve it or complete it. This word is used in various contexts, including publishing and nutrition, etc [...], ex. They plan to publish an add-on in the second edition of the dictionary". Disponible sur :

[ <https://dictionary.cambridge.org/thesaurus/articles/something-that-is-added> ], (consulté le 15/03/2023).

**Notre traduction** : « Le *Add-on* est un élément ajouté à un autre pour l'améliorer ou le compléter. Ce terme est utilisé dans plusieurs contextes tels que l'édition, la nutrition, etc. [...], ex. Ils prévoient de publier une annexe à la deuxième édition du dictionnaire ».

l'emploi. Ainsi, à long terme l'importance de cette étude se concrétiserait souhaitons-le, dans le recrutement de traducteurs-interprètes déjà polyvalents, les employeurs n'en seront que satisfaits et accepteront les diplômes avec plus d'assurance. En ce qui concerne les limites de cette étude, elle aborde le phénomène de la polyvalence dans l'expérience du traducteur-interprète salarié à l'exclusion du *Freelancer* et du traducteur officiel certifié. Or, nous ferons à ce que nos résultats soient généralisables aux autres statuts à quelques dissemblances près.

D'un point de vue méthodologique et pour concrétiser nos objectifs, nous avons collecté des cas de polyvalence dans le vécu de l'interprète-traducteur salarié, et avant de procéder à leur description, nous avons vérifié sur site s'ils sont toujours d'actualité pour pouvoir en profiter à bon escient. Cette approche descriptive est basée sur l'observation et l'interprétation des faits. Chaque cas sera d'abord exposé tel qu'il est vécu dans la situation professionnelle, par la suite, nous en mettrons en exergue les avantages et les inconvénients au vu et au su des traducteurs-interprètes salariés eux-mêmes. Nous en donnerons finalement notre propre point de vue en tenant compte des exigences professionnelles dans leur relation avec la formation académique, et nous terminerons par une discussion des résultats et une conclusion.

## 1. REVUE DE LA LITTÉRATURE

Maintes études se sont intéressées au métier de traducteur-interprète en se concentrant beaucoup plus sur les divergences des statuts du point de vue réglementaire que sur les conditions d'exercice de la profession. Nous exposons ci-dessous le peu de recherches effectuées sur le thème pour pouvoir différencier l'étude actuelle et en faire sortir l'originalité.

Dans un article intitulé « *Translators work requirements and graduates' preparedness : multi-perspective data from Australia and Vietnam* », Quy Do (2020) a effectué une recherche empirique sur les exigences du métier en matière de compétences, via des interviews et des sondages d'opinion en ligne auprès de traducteurs *freelancers*/traducteurs internes en Australie et au Vietnam. Les résultats ont démontré la nécessité d'impliquer la formation académique dans le développement des compétences traductionnelles qui répondent aux besoins sans cesse croissants, du marché local et international (Ceci pourrait être dans le cadre de gestion de projets). Ces compétences sont qualitatives (traduction spécialisée, utilisation des outils de traduction, etc.) et qualificatives, entre autres un esprit relationnel permettant de collaborer avec autrui. Cette recherche converge avec la nôtre quant à la multitude des fonctions du traducteur professionnel, ce que l'auteur appelle les *add-on* qui équivaut à la polyvalence. Toutefois, l'auteur a évoqué le traducteur sans parler de l'interprète, contrairement à notre étude qui considère les deux activités et qui évoque les *add-on* comme un état de fait.

Dans une thèse de doctorat intitulée « *Le professionnalisme des traducteurs et interprètes judiciaires 'natifs' et 'professionnels': étude exploratoire et contrastive en France et en Espagne* », Lomeña Galiano (2018) a mis en relief le concept de *Professionnalisme* comme instrument de professionnalisation en procédant à une étude comparative entre le vécu des traducteurs-interprètes natifs (ceux qui n'ont pas reçu une formation académique), et les traducteurs-interprètes professionnels diplômés en traduction. L'objectif de l'auteur est de démontrer l'apport de la formation académique en matière de professionnalisation et les facteurs qui favorisent le professionnalisme dans le but de généraliser les résultats à d'autres

domaines/statuts. L'auteur a conclu que les traducteurs-interprètes natifs ne sont nullement moins professionnels que les diplômés, et qu'il y a d'autres facteurs à considérer dans la conception du professionnalisme, entre autres, *la socialisation para-académique* (adhésion aux associations professionnelles, formation continue, expérience dans la traduction/interprétation judiciaire), ainsi que l'implication, l'attitude et l'engagement du traducteur-interprète qui jouent un rôle décisif dans sa professionnalisation. Nous remarquons que cette étude diffère de l'étude actuelle du fait qu'elle insiste sur l'aspect personnel et sur l'expérience comme facteurs principaux de la professionnalisation, sans évoquer les multiples tâches attribuées au traducteur-interprète en dehors de sa vocation initiale, lesquelles selon notre perspective, participent grandement à sa professionnalisation.

« *Translating and translators before the professional Project* » est un article de Paloposki (2016) qui a pour objectif de préciser le sens exact du terme *Traducteur* dans une perspective historique comparative, compte tenu des type/situations de traduction jusqu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle. L'auteur est arrivé à conclure que du point de vue administratif, *traducteur* indique une position/post de travail, alors que les *Fiction translators* traduisant des bibliographies et faisant la révision, etc., ne se considèrent pas traducteurs puisqu'ils ont souvent d'autres occupations telles que l'enseignement, l'écriture et divers projets. L'auteur précise aussi que jusqu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, les traducteurs n'avaient pas reçu une formation académique et par conséquent, leur activité n'était pas institutionnalisée. Il conclut qu'il va falloir reconsidérer le concept de *Traducteur/traduction*, est-il quelqu'un qui s'adonne à de multiples tâches ou bien c'est quelqu'un qui s'affirme traducteur par la traduction d'ouvrages et d'autres documents ? Cette étude considère donc l'aspect quantitatif des tâches qui font l'identité et la professionnalisation du traducteur sans évoquer l'aspect qualitatif qui participe à cette professionnalisation.

« *Translator or language services provider : the standard profile of the translator in Cameroon and its impact on translator training* » est un article de Mbotake (2015), à travers lequel il fait un sondage d'opinions auprès de traducteurs salariés et de freelancers au Cameroun. Il a pu constater que le marché actuel n'a pas besoin de traducteurs mais plutôt de fournisseurs de prestations linguistiques qui pratiquent la communication interlinguale dans laquelle la traduction n'est qu'une option. Ce type de communication inclut évidemment d'autres tâches (*add-on*) et pourra contribuer à la réforme, sinon à l'amélioration de la formation académique en matière de contenu et de méthodologie pour pouvoir répondre aux exigences du marché en vigueur. Cette étude rejoint la nôtre quant à la nécessité de concevoir les programmes sur la base des besoins du marché en prestations linguistiques. Le point de divergence par contre, réside dans le fait que l'auteur n'a fait qu'évoquer les *add-on* sans indiquer clairement qu'ils contribuent qualitativement à la formation du traducteur-interprète.

Par ailleurs, dans un article intitulé « *What does it take to work in the translation profession in Canada in the 21<sup>st</sup> century? Exploring a database of job advertisements* », Lynne Bowkers (2004) s'interroge sur la profession de traducteur au Canada à l'air de la mondialisation, en analysant des offres d'emploi qui exigent des qualités/qualifications précises (Key skills). L'auteur a conclu que les employeurs en général exigent un esprit d'organisation, des compétences rédactionnelles sans faille, ainsi que des compétences en recherche documentaire. Nous adhérons à ce point de vue quant aux critères d'emploi des traducteurs,

mais nous considérons également ceux relatifs à l'interprète. D'autre part, l'auteur a mis en relief la contribution des experts collègues de travail dans la formation des traducteurs en matière de localisation multilingue, ce qui est aussi un point commun avec notre raisonnement. La dissemblance réside dans le fait qu'il n'a pas insisté sur la polyvalence qualitative et n'a parlé que d'éventuelle diversité des tâches.

Finalement, dans un article intitulé « *Traducteurs dans la société de l'information : évolutions et interdépendances* », Lebtahi et Ibert (2004) avaient étudié l'évolution du métier de traduction dans l'audiovisuel/multimédia qui nécessitent un façonnage dicté par le développement technologique. En effet, traduire implique la maîtrise des technologies de communication/information qui exigent des aptitudes personnelles bien déterminées, il n'est plus question de traduction linguistique seulement. Ainsi, les deux chercheurs diligentent un apprentissage spécialisé se basant sur une gestion des ressources et une maîtrise des nouvelles technologies, tout en généralisant les résultats à d'autres types d'entreprises, ce qui est aussi l'un de nos objectifs.

Compte tenu de cette littérature, nous remarquons qu'elle s'accorde avec l'étude actuelle sur le fait que le statut du traducteur-interprète tend à s'ouvrir sur d'autres activités non linguistiques, ce qui donne à réfléchir sur une formation académique appropriée qui considère les évolutions du marché. Toutefois, ces études n'ont pas insisté sur l'aspect qualitatif et quantitatif des tâches supplémentaires, d'autres ont pris en compte la traduction sans évoquer l'interprétation. En plus, ces recherches se sont concentrées sur le traducteur tous statuts confondus, l'étude actuelle par contre, mets le point sur le traducteur-interprète salarié parce qu'il est le plus exposé à la polyvalence des tâches. Et le plus important est que nous essayons à travers le développement qui suit, d'analyser les *add-on* comme un concept qui a une influence décisive sur l'état psychologique du traducteur-interprète, et qui contribue à confirmer ou à infirmer ses qualités personnelles et ses qualifications académiques. Effectivement, préparer le traducteur-interprète à la diversité des tâches par une formation prospective est une chose, et le préparer psychiquement à les exécuter dans une situation de communication réelle en est une autre. Autrement dit, ce qui est proposé dans les recherches précédentes est réalisable, mais il faudra aussi savoir-faire à ce qu'il soit réalisé.

## **2. DÉFINITION DES CONCEPTS**

Nous présentons ci-dessous de brèves définitions des termes clefs de la recherche autour desquels gravite notre problématique et hypothèses, ainsi que l'analyse des données. Nous avons pris ces définitions dans des dictionnaires spécialisés ainsi que d'associations de professeurs experts en didactique et en pédagogie<sup>1</sup>.

### **2.1. Polyvalence**

*En gestion, aptitude, pour le personnel d'un même service par exemple, d'accomplir d'autres travaux que ceux qu'il doit accomplir normalement [...]. Caractéristique de certaines fonctions qui permettent qu'un individu puisse en assumer plusieurs de façon*

---

<sup>1</sup>- Les définitions des concepts clefs sont en majorité prises dans GDT : *Grand dictionnaire terminologique*. Disponible sur [http://www.granddictionnaire.com], (consulté le 18/02/2023). Il s'agit d'un site web qui héberge une banque de donnée terminologique dans divers domaines : sciences humaines, sociales, technologies, information, communication, etc., édité en ligne par l'Office de la langue française au Québec, Canada.

*satisfaisante [...] Déspécialisation des fonctions, capacité d'un groupe de s'occuper individuellement plusieurs postes distincts exigeant des qualifications différentes.*

## **2.2. Spécialisation**

*Pour le membre d'une profession, action d'acquérir une expertise affirmée dans un champ particulier de sa discipline ; résultat de cette action [...]. Partie d'un programme d'études composée de cours conduisant à des études plus poussées dans une ou plusieurs disciplines ou à l'exercice d'une activité professionnelle.*

## **2.3. Salarié**

*Appellation de personne qui exerce une activité plutôt d'ordre intellectuel que manuel [...]. Personne qui, moyennant une rémunération, remplit une fonction ou un travail pour le compte d'un employeur.*

## **2.4. Entreprise**

*Organisation qui, indépendamment de sa forme juridique, exerce une activité économique organisée, généralement à caractère commercial, en mettant en œuvre des ressources humaines, intellectuelles, matérielles et financières conformément à des objectifs préalablement définis [...]. Unité économique autonome qui, en combinant divers facteurs de production, produit pour la vente ou distribue des biens et des services conformément à des objectifs définis par une direction personnelle ou collégiale.*

**2.5. Valeur ajoutée:** *valeur augmentée d'un bien ou d'un service découlant de sa transformation. Valeur nouvelle créée au cours du processus de production.*

## **2.6. Didactique et pédagogie**

*La didactique, c'est l'étude systématique des méthodes et des pratiques de l'enseignement en général, ou de l'enseignement d'une discipline ou d'une matière particulière. [...]. La pédagogie, c'est l'art d'enseigner ou les méthodes d'enseignement propres à une discipline, à une matière, à un ordre d'enseignement, à un établissement d'enseignement ou à une philosophie de l'éducation. La didactique se différencie de la pédagogie par le rôle central des contenus disciplinaires et par sa dimension épistémologique [...] tandis que la pédagogie porte sur l'éducation ou l'action éducative.<sup>1</sup>*

**2.7. Didactique générale :** *élaboration de modèles d'intelligibilité de l'apprentissage adossés aux apports de la psychologie cognitive, porteurs implicitement ou explicitement de valeurs, ouverts à une opérationnalisation possible permettant d'intégrer des spécificités disciplinaires.<sup>2</sup>*

## **2.8. Professionnalisme**

*Par professionnalisme, nous entendons les valeurs et les croyances attribuées à un métier par les personnes qui l'exercent, l'intérêt qu'elles accordent à la défense et à la protection de leur domaine professionnel ou l'intérêt public de leur mission. Nous comprenons aussi par professionnalisme les raisons qui motivent une personne à acquérir de nouvelles connaissances afin de mieux réaliser son travail et de fournir un service de qualité (Galiano, 2018 : 29).*

---

<sup>1</sup>- **APPAC** : *Association professionnelle des professeurs et professeures d'administration au collégial* qui fonde ses actions sur l'entraide et le partage des connaissances, de même que sur la formation continue portant sur la pédagogie (l'art d'enseigner) et la didactique (les méthodes et les pratiques d'enseignement). Disponible sur : [<http://www.appac.qc.ca/didactique.php>], (consulté le 18/02/2023).

<sup>2</sup>- *Lexique de termes pédagogiques couramment utilisés dans le monde éducatif et de l'enseignement/Arts plastiques/Académie de Lille*. Disponible sur : [<http://artsplastiques.discipline.ac-lille.fr/documents/lexique-peda.pdf>] - [<http://artsplastiques.discipline.ac-lille.fr/glossaire>], (consulté le 18/02/2023)

### 3. PRÉSENTATION ET ANALYSE DES DONNÉES

Notre corpus est constitué de neuf cas d'activités polyvalentes qui varient entre des prestations linguistiques supplémentaires, et des traductions en dehors de la spécialité ordinaire de l'employeur : supervision des *stages* pédagogiques des étudiants universitaires, *enseignement* des langues étrangères au profit du personnel, contribution au *recyclage* du personnel de l'entreprise, *rédaction* administrative, *réception* téléphonique en langue étrangère, traduction *synthétique* ou *sélective* d'articles de presse, traduction absolue des documents de *recyclage* et de la *brochure/slogan* et *devise* de l'entreprise. En plus des tâches régulières telles que les commissions et le suivi administratif appuyés par les nouvelles technologies de l'information. La plus part de ces activités s'ajoutent régulièrement aux fonctions du traducteur-interprète, d'autres occasionnellement.

Pour les mettre en relief, nous allons citer d'abord celles qui lui incombent initialement et qui constituent sa raison d'être dans l'entreprise. Telles que la traduction intégrale d'ouvrages de référence destinés à l'archivage (règlement intérieur, contrats de vente, rapports d'audit, contrats de prestations, etc.), et des correspondances régulières entre les dirigeants et le reste du personnel (rapports de tournées dans les ateliers, procès-verbaux des réunions, lettres d'invitation), ainsi que les notes administratives dont on fait une *traduction à vue*<sup>1</sup>. En ce qui concerne l'interprétation, elle est plus sollicitée que la traduction puisque les employeurs recrutent les interprètes-traducteurs principalement pour régler un problème de communication. Le type le plus fréquent est *l'interprétation de liaison* qui consiste à traduire pour un nombre limité de personnes, durant les réunions/négociations, dans les ateliers, ou lors d'une simple discussion de couloir<sup>2</sup>. La liaison bilingue est également assurée à distance via les *Conference calls*<sup>3</sup> internes ou externes.<sup>4</sup>

#### 3.1. Traduction d'articles de presse

Dans la plupart des entreprises le département de communication abonné à la presse locale, reçoit régulièrement plusieurs titres soumis à la revue de presse, notamment ceux liés de près ou de loin à l'activité de l'employeur. On confie alors aux interprètes-traducteurs la traduction des articles à caractère informationnel pour permettre aux collaborateurs/partenaires étrangers d'être informés à pied d'égalité. Pour ce genre de textes on demande habituellement une

<sup>1</sup>- **Traduction à vue** : « La traduction à vue transforme un message écrit en un message parlé. Il s'agit de lire un texte en silence dans la langue source et de le reproduire ensuite oralement dans la langue cible. (Gouvernement de l'Ontario, 2023 : p. Glossaire). Disponible sur : [<https://www.ontario.ca/fr/document/manuel-de-preparation-lepreuve-bilingue-dinterpretation-judiciaire>], (consulté le 14/03/2023).

<sup>2</sup>- *Témoignage* : on assurait quotidiennement la communication entre le personnel local et les collaborateurs/partenaires étrangers, à tel point qu'on le faisait même lors des visites de médecins, de pharmaciens et dans tout autre situation qui nécessite un guide-interprète. Ainsi, *l'interprétation de liaison* pour le professionnel salarié est elle-même polyvalente.

<sup>3</sup>- **Conference-call**: “It is a phone call involving multiple participants; people invited to the meeting can join by dialing a number which will connect them to a conference bridge. These conference bridges act as virtual rooms that allow several people to host or join meetings. Today, it's more common to host conference calls online. But if you don't have internet access, it is also possible to do it through a landline”. Disponible sur : [<https://www.ringcentral.com/what-is-a-conference-call-meeting.html>], (consulté le 12/03/2023).

<sup>4</sup>- En ce qui concerne *l'interprétation de conférence* en présentiel, elle est rarement pratiquée dans une entreprise, en effet, il arriva que le PDG donne un discours aux travailleurs en guise de sensibilisation. Dans les ministères par contre, elle est la raison d'être de l'interprète salarié.



traduction synthétique ou analytique, ce qui exige comme pré-requis des compétences à l'écrit ainsi que des capacités argumentatives pour persuader le lectorat cible. La traduction d'articles de presse constitue une évasion salubre pour le traducteur qui dépense son volume horaire des années durant, à traduire dans la spécialité de l'employeur et endure ainsi une monotonie abrutissante.

### 3.2. Documents de Recyclage

Dès qu'il y a un projet de recyclage délivré par des collaborateurs étrangers au profit du personnel local, on confie la traduction des documents de la formation aux traducteurs internes, ces derniers peuvent être d'une complexité technique incommode notamment lorsqu'il s'agit d'une nouvelle technologie importée. Dans ce genre de situations fortuites, le traducteur ne peut pas compter exclusivement sur ses connaissances linguistiques, il se mobilise donc en recourant au savoir-faire des collègues techniciens, à la recherche documentaire et à la recherche terminologique. Ses efforts convergent vers un seul objectif : délivrer une traduction correcte qui sera éditée et distribuée au personnel, et qui servira de document de référence à relire jusqu'à ce que les objectifs de la formation soient atteints.<sup>1</sup> Les traducteurs profitent souvent de ce genre de formation pour constituer des glossaires de termes techniques après chaque session. C'est une tâche qui nécessite de la persévérance, beaucoup d'attention et de l'exactitude, le traducteur s'en acquitte volontiers et à sa propre initiative car il sait qu'il est le seul habilité à faire ce travail et le premier à en bénéficier.

### 3.3. Brochures/Slogan et Devise d'entreprise

La brochure de l'entreprise est distribuée aux sociétés collaboratrices en guise de publicité. Éditée généralement en deux langues, elle doit être la plus parfaite possible sur le plan rédactionnel et traductionnel, d'autant plus que l'édition de ce genre de document est onéreuse. La traduction est confiée au traducteur interne qui s'en acquitte aisément lorsqu'il a une certaine expérience, sinon les collègues experts l'assistent avec une terminologie exacte. Grâce à ce genre de traduction, il se sent plus rentable et plus responsable puisque la brochure est lue par l'ensemble du personnel et par les clients externes.

Par ailleurs, lorsque l'employeur développe un nouveau slogan/devise lors d'une fusion/nouveau partenariat, etc., il en confie la traduction aux traducteurs internes, la langue source est celle de l'actionnaire en pourcentage dominant. Tout autant que la brochure, la traduction du slogan exige un sens de responsabilité aigu car il représente l'image de marque de l'employeur à long terme, ex.

Texte source en anglais:	<i>Shaping the future of steel</i>	
Traduction littérale vers le français :	<i>Former l'avenir de l'acier</i>	= faux sens
Traduction littérale vers l'arabe :	<i>Tafkil mostakbal elssolb</i>	= non -sens

---

<sup>1</sup>- *Témoignage* : nous avons eu à traduire durant un mois de formation, des textes à phrases nominales courtes, irréductibles, agrammaticales et des termes liés aux machines et aux installations, ex., *Optimisation de la filtration d'émulsion, Choix de traction enrouleuse appropriée, Ajustement des coussinets en règle*, etc. Il est évident que seul un expert en la matière peut comprendre ces termes monosémiques, exhaustifs et normalisés. Traduire une telle terminologie constituait une descente virtuelle dans les ateliers de fabrication, qui nous faisait prendre conscience de l'envergure et des perspectives de l'entreprise.

Comme nous pouvons le remarquer, le transfert littéral aboutit à un faux sens en français et à un non-sens<sup>1</sup> en arabe, car le sens propre de *to 'shape'* en anglais est 'former', 'donner une forme à quelque chose', dans le texte source le verbe étant employé au sens figuré de 'concevoir', 'façonner', 'confectionner', on choisit comme équivalent 'façonner' qui rend et la dénotation et la connotation de *'to shape'*. Et puisque *shaping* est un participe présent avec un auxiliaire elliptique '*we are shaping*', on obtient ceci : 'Façonnons l'avenir de l'acier'. C'est une modulation grammaticale du participe présent vers l'impératif de la première personne du pluriel. En voici un autre exemple sur la *devise* de l'entreprise, le texte source est en français : *'Nous faisons ce que nous disons'* - *'Nous respectons nos promesses'*  
*'Nous sommes persévérants, tenaces et déterminés'*

L'emploi du mode indicatif des verbes est intentionnel, car il indique que le personnel adopte déjà ces qualités, ce qui incite les clients à acheter les produits/prestations de l'employeur. Ceci au lieu de dire 'soyons persévérants, respectons nos délais, faisons ce que nous disons'. Le traducteur préfère donc traduire littéralement '*we do..., we say..., we respect..., we are*'

### 3.4. Supervision des stages pédagogiques

On recourt également aux services du traducteurs-interprète pour assister les formateurs et les stagiaires ou encore pour enseigner. Les universités collaborent avec les entreprises locales pour assurer l'encadrement des étudiants, en contrepartie les institutions professionnelles les initient à la vie active en vue d'un éventuel recrutement. Les stagiaires de différentes spécialités académiques partagent des connaissances techniques avec les communicants étrangers, mais non pas leur code de communication. Aussi, lorsque le traducteur les reçoit dans son bureau il leur traduit d'abord le programme de stage établi par le responsable étranger, incluant les connaissances de base sur la fabrication des produits consultations/offres/ventes/achats/contrats et les visites des ateliers de fabrication. Il assure également l'interprétation durant les interviews entre le stagiaire et les communicants étrangers. Quant aux stagiaires traducteurs, ils sont assistés par le traducteur professionnel qui leur facilite l'accès à la documentation.<sup>2</sup>

### 3.5. Interprètes enseignants de langues étrangères

Les employeurs estiment que les cours de langue étrangère au profit du personnel local ne sont jamais inutiles, car il arrive que les interprètes ne soient pas sur place notamment après les heures de travail, pour lire un email entrant ou pour prendre une conversation

---

<sup>1</sup>- **Faux sens** : « Faute de traduction qui consiste à attribuer à un mot ou à une expression du texte de départ une acception erronée qui altère le sens du texte, sans pour autant conduire à un contresens. Le faux sens résulte habituellement de l'appréciation erronée de la signification pertinente d'un mot. Ce glissement de sens dû à une interprétation fautive conduit généralement à une impropriété ».

**Non-sens** : « Faute de traduction qui consiste à attribuer à un segment du texte de départ un sens erroné qui a pour effet d'introduire dans le texte d'arrivée une formulation absurde. Le non-sens est considéré comme la faute la plus grave que l'on puisse commettre en traduction. Il résulte d'une erreur d'interprétation ou d'un défaut de méthode et dénote un manque de réflexion ou de jugement de la part du traducteur » (Delisle, 2013 : p. 660- 672).

<sup>2</sup>- *Témoignage* : il m'est arrivé de faire l'intermédiaire entre une stagiaire qui préparait un diplôme de technicien supérieur en commerce international et un collaborateur anglophone. L'étudiante connaissait l'arabe, le français et l'allemand, mais pas l'anglais. Cette expérience m'a introduite à la concurrence du marché '*Market competition*' et les procédures douanières '*Customs procedures*'. Actuellement, j'oriente moi-même mes étudiants de fin de cycle pour faire des stages dans des entreprises tout en assurant leur supervision académique.

téléphonique. Nous aimerions signaler toutefois, que l'enseignement confié aux traducteurs-interprètes a pour objectif de réduire le problème de communication en langue commune dominante, et non pas en langue de spécialité. Faire l'enseignant développe un esprit méthodique chez le traducteur-interprète et cultive en lui le savoir-être<sup>1</sup>, c'est aussi une opportunité pour mettre à profit le prérequis académique. Sur ce, il prépare son programme de formation sur la base des objectifs d'apprentissage à effet le plus prompt possible : permettre au personnel cadre de comprendre la langue étrangère dans des situations de communication quotidiennes, communiquer un message succinct au téléphone ou encore savoir envoyer/répondre aux emails des collègues partenaires.

### 3.6. Contribution au recyclage du personnel

Les grandes entreprises suivant l'évolution technologique, intègrent régulièrement des programmes de perfectionnement car ils en mesurent le rendement à court et à long termes. Le recyclage du personnel est assuré par des experts et le rôle de l'interprète est de traduire oralement dans la langue des apprenants.<sup>2</sup> C'est une opportunité pour apprendre la terminologie d'une nouvelle technologie, mais c'est aussi une barrière psychologique à briser devant des enseignants étrangers et des apprenants locaux novices en la matière. Le sens de responsabilité devient ainsi colossal, car il ne s'agit plus de traduire une conversation mais de transmettre une information, et il va sans dire que dans ce genre de situations on n'a pas droit à l'erreur qui pourrait porter préjudice à la formation. D'autant plus que le traducteur-interprète ne peut pas refuser le détachement, alléguant qu'il s'agit d'un nouveau projet dont la terminologie est encore en cours de normalisation et dont l'accessibilité est limitée. La polyvalence devient donc une valeur obligatoirement et non délibérément ajoutée.

Certes, les débuts sont difficiles : appréhension, pression du temps, tension, qui par la suite laissent place à un sentiment de triomphe et de défi relevé : « *L'implication de tous est une voie incontournable afin de garantir la pérennité de l'entreprise, de rentabiliser ses ressources, d'augmenter sa croissance et de stimuler son capital humain garant n°1 de sa réussite* » (Maizi, 2000 : 11). Il est donc important que dans un contexte académique, l'enseignant cultive chez l'étudiant-traducteur le sens de responsabilité notamment en ce qui concerne l'assiduité et la ponctualité, car lorsqu'on s'habitue à venir en classe en retard, on le fera probablement dans la vie professionnelle dont la sanction varie entre une mise à pied<sup>3</sup> et un retrait sur salaire, et peut même aller jusqu'au licenciement en cas de récidive.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>- *Témoignage* : un collègue diplômé en psychologie industrielle me disait souvent que la pratique quel qu'elle soit efficace, n'assure pas un esprit de suite, si bien que souvent on sent le besoin d'être guidé par quelqu'un dans une démarche structurée.

<sup>2</sup>- *Témoignage* : l'entreprise avait initié un projet important qui consistait à combiner les activités dans un système d'information centralisé, ce qui nécessitait en urgence une formation du personnel. Et puisque les cours étaient délivrés oralement par des collaborateurs étrangers et les documents de la formation étaient rédigés en anglais, les interprètes-traducteurs étaient mobilisés pour assurer la communication écrite et orale. Le projet en question avait une terminologie spécifique, à titre d'exemple ce qu'on connaissait au département de 'Marketing comme 'Sales administration' devient 'Order to cash', 'Customer' devient 'Sold to order' etc., on apprenait donc une nouvelle terminologie grâce au détachement.

<sup>3</sup>- **Mise à pied** : « *Mesure consistant à interdire à un salarié coupable (ou présumé coupable) d'une faute de se présenter à son travail. La mise à pied peut intervenir, soit de manière préventive, lorsque le salarié fautif est dans l'attente des suites de la procédure et d'une sanction définitive, on parle alors de mise à pied* »

D'autre part, le secrétariat se rajoute aux tâches quotidiennes du professionnel salarié parce que les prestations linguistiques ne remplissent pas le volume horaire requis, d'autant plus que les secrétaires recrutées connaissent généralement la langue de l'employeur mais pas celle des collaborateurs étrangers, à moins que l'on n'exige dès le départ des secrétaires polyglottes. Parmi les activités de secrétariat dont s'acquitte le traducteur salarié à un rythme presque quotidien, nous en citons la rédaction technique, les commissions, l'archivage et la réception téléphonique unilingue. Rappelons-le, il s'agit là d'une 'production' de textes originaux et non pas de traduction :

### 3.7. Rédaction administrative

Le traducteur prend en charge la rédaction des correspondances internes/externes directement dans la langue de l'émetteur/récepteur local, entre autres des demandes de prestations telles que le rétablissement de connexion internet/téléphone, de réparation de matériel informatique et des demandes d'accès à l'entreprise<sup>2</sup>, en plus des réponses aux demandes d'achat de produits envoyées par les clients. D'aucuns peuvent arguer que ceci incombe aux secrétaires puisque la rédaction se fait dans la langue de travail, certes, mais à cause du problème de communication orale entre les partenaires/collaborateurs étrangers et les secrétaires, on préfère confier la rédaction administratives directement au traducteur-interprète.<sup>3</sup>

Par ailleurs, l'interprète-traducteur rédige les procès-verbaux des réunions dans lesquelles il assiste, on les lui confie à bon escient puisqu'il est le seul membre de la réunion qui en cerne le contenu (thème, objectifs et conclusion) dans les deux langues. Le procès-verbal des réunions ayant des caractéristiques rédactionnelles précises, constitue une valeur ajoutée pour l'interprète qui durant la réunion, prend des notes et les développe par la suite dans la langue locale tout en faisant une traduction à vue pour les partenaires étrangers :

*Exemple d'une demande de réparation d'un véhicule de service.*

*Émetteur : x directeur du Département Export (collaborateur étranger).*

*Récepteur : y chef du parc automobile - objet : demande de réparation de véhicule de service - importance : haute*

*Pour des raisons de service au niveau de notre département, nous vous prions de bien vouloir procéder à une réparation générale de la suspension du véhicule Partner Immatriculé...*

*Merci de répondre promptement à notre demande.*

---

*conservatoire, soit constituer la sanction décidée par l'employeur, on parle alors de mise à pied disciplinaire. La durée de la mise à pied s'exprime en jours ». Lexique du droit du travail, TISSOT Éditions. Disponible sur [https://www.editions-tissot.fr/guide/definition/mise-a-pied], (consulté le 18/02/2023).*

<sup>1</sup>- *Témoignage* : Il est arrivé qu'une séance de formation ait été retardée de 30 minutes à cause d'une collègue interprète irresponsable qui prenait plus d'une heure de temps à déjeuner, elle fût alors sanctionnée par une mise à pied de deux jours. En effet, la disponibilité est exigée par le Règlement intérieur pour l'ensemble du personnel et notamment pour les interprètes, car la communication est un facteur délicat qui pourrait paralyser toute une réunion si elle fait défaut, surtout dans le cadre d'une formation.

<sup>2</sup>- *Témoignage* : nous rédigeons de notre propre initiative les demandes de renouvellement d'accès à l'entreprise sur la base d'un fichier électronique conçu à cet effet. Dès que la date butoir vient à échéance, nous faisons la mise à jour et nous remettons le document au responsable pour signature.

<sup>3</sup>- *Témoignage* : au début, certains collègues considéraient cette tâche supplémentaire comme un abus d'exploitation des compétences, mais à la longue ils ont compris qu'il n'en était rien, c'était simplement pour accélérer le travail et éviter une explication/traduction de consignes pour la secrétaire.

*Salutations*                      *signature*

Le traducteur rédige cette lettre sur la base d'une seule phrase prononcée par le responsable : « Please ask for the Partner repair ! » (Demandez une réparation du Partner s'il vous plait !), en effet, il sait préalablement (compléments cognitifs)<sup>1</sup> qu'il doit se renseigner sur le type de réparation requise (générale ou partielle) et de l'immatriculation. Ces circonstances fortuites exigent une terminologie spécialisée qui ne s'acquiert que par la pratique, telle que 'Révision de moteur' (*Engine overhaul*), 'Boite de vitesse' (*Gear box*) ou encore 'Suspension'.

Parmi les autres tâches de secrétariat confiées au traducteur-interprète salarié, est la rédaction de 'Demande de lettre d'invitation' et 'Demande de visa' pour le déplacement des responsables de/vers l'étranger. Pour ce faire, et en collaboration avec le Service Missions il cherche des prototypes sur Internet et les remplit, sinon il les rédige lui-même dans la langue du récepteur, quant aux billets d'avion, ils sont également traduits à vue pour la personne concernée. Ainsi, et de dire d'experts traductologues, la rédaction administrative facilite le transfert car la qualité d'une *traduction* de/vers une langue, dépend de la qualité de rédaction dans cette même langue :

*De manière idéale, la traduction ne devrait se différencier de la rédaction 'directe' que par le fait que le rédacteur rédige sans support préalable (directement), alors que le traducteur rédige en s'appuyant sur les contenus d'un document existant qu'il "naturalise" de manière à l'intégrer totalement à la langue et à la culture d'un autre public (Gouadec, 1990 : 79).*

### **3.8. Réception téléphonique**

Si l'interprétation téléphonique lors des *Conference calls* est une tâche qui incombe d'office à l'interprète, la *réception téléphonique* incombe en principe au secrétaire. Or, l'interprète-traducteur la prend en charge tout de même parce que certains communicants sont des étrangers. Lorsque le responsable est absent, l'interprète prend des notes dans la langue de l'appelant et les traduit à vue ultérieurement, s'il est présent, il traduit la communication en direct.<sup>2</sup> Cette activité développe l'audition de l'interprète et cultive son oreille, surtout que les locutions des communicants varient entre soutenues et dialectales.

### **3.9. Commissions et archivage**

Pour des raisons de confidentialité, on confie au traducteur-interprète la commission de certains documents importants qui doivent être remis de main en main, tels qu'un barème

---

<sup>1</sup>- **Compléments cognitifs** : « L'affectif et le cognitif étant physiologiquement inséparables et ayant tous deux leur origine dans le cerveau, je les englobe sous le seul terme de compléments cognitifs. Et dans ceux-ci je distingue pour un découpage d'un autre ordre, le **bagage cognitif**, connaissances linguistiques et extralinguistiques emmagasinées à plus ou moins long terme dans la mémoire, et le **contexte cognitif** constitué par les connaissances acquises à la lecture du texte, conservées en mémoire à court terme et servant à l'interprétation des segments de texte suivants » (Lederer, 1994 : 37).

<sup>2</sup>- *Témoignage* : dans le Département Marketing nous recevions quotidiennement les appels des clients qui s'intéressaient à la gamme de produits, aux prix de vente et aux quantités disponibles. Les communications internes étaient également fréquentes, ex le Service mission qui appelle pour confirmation d'un billet d'avion, ou l'administration générale qui demande de plus amples informations sur l'identité d'un visiteur étranger. Toutes les communications étaient traduites de/vers la langue étrangère.

des prix ou un permis de séjour non encore validés.<sup>1</sup> Ils collaborent aussi avec les secrétaires en traduisant le texte des annuaires téléphoniques, ex. les listes des clients principaux, des cadres dirigeants et d'autres services administratifs.<sup>2</sup> Aussi, étant entouré de plusieurs personnes et divers papiers qui nécessitent régulièrement suivi, classement et archivage<sup>3</sup>, le traducteur-interprète salarié devrait jouir de certaines aptitudes personnelles sine qua none :

- *Esprit d'organisation dans l'espace et dans le temps.*
- *Ponctualité et disponibilité irréprochables (notamment pour l'interprète).*
- *Capacité d'adaptation aux nouvelles situations telles qu'un détachement interne ou un déplacement externe.*
- *Culture générale pour pouvoir identifier les spécificités socioculturelles des communicants.*
- *Esprit créatif témoignant d'une volonté à faire mieux, et non seulement d'exécuter machinalement des directives contre une rémunération. Ceci nécessite également du jugement, une motivation et un esprit critique.*
- *Esprit d'analyse et de synthèse pour mieux traduire/interpréter, ces deux stratégies contradictoires constituent les principes fondamentaux de la Théorie interprétative<sup>4</sup> de la traduction, prérequis académique utilement approfondi par la pratique.*
- *Capacité à la recherche pour concevoir des banques de données terminologiques.*

#### 4. RÉSULTATS ET DISCUSSION

Sur la base des exemples de polyvalence suscités, nous pouvons dire que l'employeur bénéficie de la présence des interprètes-traducteurs en leur attribuant diverses tâches sous prétexte communicationnel, en contrepartie, eux tirent profit de la multiplicité des tâches qui inclut un avantage et un inconvénient. L'inconvénient réside dans le fait qu'à chaque fois que l'interprète-traducteur se croit spécialisé (dans le domaine de l'employeur), des sous-spécialités tiroirs s'ouvrent devant lui, ce qui l'oblige à faire incessamment des efforts supplémentaires pour acquérir une nouvelle terminologie/phraséologie. L'avantage est qu'à la longue, les inconvénients qui accompagnent les tâches supplémentaires se transforment en atouts qu'on ne pourrait acquérir ailleurs : rédaction technique, secrétariat, supervision des

---

<sup>1</sup>- *Témoignage* : une fois, mon responsable m'avait confiée une enveloppe que je devais remettre au directeur de l'*Administration générale* de main en main, me précisant que si je ne le trouve pas je ne devrais la remettre à personne d'autre : *Give it to Mr x himself not to anyone else, if he is not there, bring it back we will send it later!*

<sup>2</sup>- *Témoignage* : le *Département des Utilités* se chargeait entre autres de la confection et de l'édition de l'annuaire de l'entreprise sous forme d'un livret, l'interprète-traductrice qui y travaillait avait acquis beaucoup de savoir-faire en technique de communication, si bien qu'à chaque fois qu'on avait un problème technique, on demandait son assistance. Une telle performance est sans doute une valeur ajoutée pour elle.

<sup>3</sup>- *Témoignage* : les responsables accordaient beaucoup d'importance à l'archivage et insistaient à ce qu'on le fasse régulièrement dans des boîtes d'archives, ceci pour pouvoir trouver facilement ce qu'on chercherait ultérieurement. Il s'agissait surtout de télécopies envoyées par des clients, des business plan, et des procès-verbaux de réunions.

<sup>4</sup>- « *La Théorie interprétative, ou Théorie du sens, que l'on appelle aussi parfois Théorie de l'École de Paris, repose sur un principe essentiel : la traduction n'est pas un travail sur la langue, sur les mots, c'est un travail sur le message, sur le sens. Qu'il s'agisse de traduction orale ou écrite, littéraire ou technique, l'opération traduisante comporte toujours deux volets : COMPRENDRE et DIRE* » (Herbulot, 2004 : p. 307). Disponible sur : [<https://id.erudit.org/iderudit/009353ar>], (consulté le 14/03/2023).

stages, enseignement, diversité des textes traduits, qui de surcroît, cultivent chez le traducteur-interprète une certaine autonomie, un esprit d'initiative et de structure. En effet, s'il n'exerce pas le secrétariat, il rate l'opportunité d'apprendre à faire le suivi administratif et à améliorer ses performances rédactionnelles et communicationnelles, quant à l'enseignement au sein de l'entreprise et la supervision des stages, ce sont des compétences indubitablement très édifiantes. Nonobstant, quelques contraintes s'imposent souvent au professionnel salarié auxquelles il doit faire face :

- *Tout d'abord il sait que sa présence dans le milieu professionnel est un mal nécessaire pour régler un problème de communication, sinon on ne l'aurait pas recruté, pour ne pas engendrer des coûts supplémentaires.*
- *Son accès à certaines informations confidentielles qui sont restées jusqu'à son arrivée ignorées par le reste du personnel, est une lourde responsabilité dictée par la déontologie du métier<sup>1</sup> et menacée par la curiosité de certains collègues de travail autres que les traducteurs-interprètes.*
- *L'employeur lui impose sa combinaison linguistique même si elle n'inclut que des langues étrangères, alors que la formation académique exige habituellement la langue maternelle comme langue de base<sup>2</sup>.*
- *Il subit un test d'évaluation des compétences dans la spécialité de l'employeur, alors qu'il détient un diplôme de généraliste<sup>3</sup>, ce qui l'oblige à apprendre la langue de spécialité du domaine de travail aussi complexe soit-elle. D'ailleurs il sentira lui-même la nécessité de se spécialiser sitôt qu'il commence à travailler.*

Par conséquent, sachant que ces inconvénients tant soient peu sont un état de fait, le traducteur-interprète devrait en profiter pour apprendre sur le vif, non seulement la terminologie mais aussi le processus de travail grâce aux échanges avec les collègues techniciens experts, ce qui lui permettra d'asseoir sa spécialisation sur des bases solides. Effectivement, lorsqu'il choisit le type de traduction-interprétation qui répond à la fonctionnalité du texte/discours source/cible, et qu'il ne peut traduire/interpréter correctement que s'il connaît le processus de travail, il devient nécessairement un professionnel spécialisé. Autrement dit, c'est en interprétant dans un domaine particulier qu'on devient interprète spécialisé, et c'est en traduisant dans un domaine particulier qu'on devient traducteur spécialisé. On ne peut pas être omniscient pour pouvoir tout traduire, d'un point de vue neurophysiologique ce n'est pas réalisable, d'autant plus que les spécialisations sont légion. Preuve à l'appui, les meilleurs interprètes-traducteurs ont toujours été spécialisés dans un domaine particulier. Et puisqu'en cours de carrière cette spécialisation tend inévitablement à s'ouvrir sur d'autres, l'interprète-traducteur salarié a le droit de mettre fin à cette fuite en choisissant la tête haute, de se limiter à son domaine de travail, de dire d'experts, c'est un

---

<sup>1</sup>- La *déontologie du métier* est un prérequis universitaires encadré par un module autonome.

<sup>2</sup>- Les départements et instituts de traduction en Algérie avaient adopté un nouveau programme depuis 2021, qui inclut une nouvelle combinaison linguistique entre deux langues étrangères : Français/Anglais/Français, français/Allemand/Français, etc. Cette décision avait été prise justement selon les besoins du marché.

<sup>3</sup>- Le nouveau canevas de la formation des traducteurs-interprètes en Algérie prévoit des spécialisations pertinentes dans le cadre d'un Master intégré à la Licence. Il sera mis en application à partir de l'année académique 2023/2024. Parmi les spécialisations prévues nous citons : *Traduction institutionnelle, Interprétation consécutive, Traduction des Lettres et Arts*, etc.

indice de conscience professionnelle à saluer<sup>1</sup>. Nous pouvons donc déduire que la polyvalence est constructive pourvu qu'on sache en tirer profit :

- *Prendre positivement toute recommandation de l'employeur en dehors de la traduction/interprétation proprement dites, et considérer les tâches linguistiques supplémentaires comme un acquis et un avantage, car il s'agit d'un excellent bain de langue gratuit, surtout en ce qui concerne l'expression orale qui multiplie les rencontres avec des locuteurs de langues et de cultures différentes. En effet, des interprètes salariés témoignent que leurs performances orales se sont améliorées grâce aux interventions structurées entre le personnel local et les collaborateurs étrangers, un interprète-traducteur libre n'a pas cet avantage puisqu'il travaille seul ou avec un personnel réduit.*
- *Tâcher en même temps de développer des compétences dans la spécialisation thématique (domaine d'activité de l'employeur) pour pouvoir prétendre au titre d'interprète-traducteur spécialisé.*

Cela étant, les acquisitions tant prônées par le milieu professionnel sont donc automatiques et involontaires, c'est une deuxième école qui forme non pas pour former mais pour répondre aux besoins de la production, aussi, on devient obligatoirement polyvalent. En effet, les employeurs admettent qu'un travailleur par dévouement à son institution professionnelle, doit apporter une valeur ajoutée en s'acquittant d'autres activités, ce qui est corollaire de tension et de contraintes sur plusieurs plans: volume horaire, écart culturel, déplacement sur chantier et pression du temps. Ce dernier facteur est crucial car il n'est pas facilement contrôlable et il vaut mieux s'en entraîner durant la formation académique.

A l'université, la formation est une raison d'être en elle-même, ce qui signifie qu'on peut gérer plus ou moins le facteur temps en serrant les délais d'exécution d'une traduction en salle de classe et ne pas laisser les étudiants travailler à temps ouvert. Notamment pour ceux qui sont en fin de cycle, car dans la vie professionnelle les délais de livraison d'une traduction sont fixés par l'employeur et le traducteur pourrait être appelé à traduire à n'importe quel moment n'importe quel type et quantité de texte. Ainsi, en salle de classe un texte littéraire de dix lignes ne devrait pas prendre plus de trente minutes, ni une attestation de travail plus d'un quart d'heure : "There is no better aid to the translating process than time for maturation, although this is a student luxury, unlikely to be produced in a professional situation when work is done under great pressure." (Swell, 2013 : 03). Pour l'interprétation, gérer le temps se concrétise dans le débit du locuteur et l'élocution de l'interprète qui doit suivre le même rythme, ainsi qu'une ponctualité irréprochable. L'enseignant doit donc habituer les étudiants-interprètes à la célérité d'exécution, c'est l'une des qualités les plus requises.

En ce qui concerne la polyvalence thématique du professionnel salarié est un état de fait, l'université pourrait former des Traducteurs-interprètes spécialistes dans le cadre d'un Master thématique basé sur les besoins du marché local en priorité. Mais aussi des Traducteurs-interprètes généralistes dans le cadre d'un Master linguistique à combinaisons étudiées selon les besoins du marché national. Combinant un enseignement général et spécialisé, on aurait

---

<sup>1</sup>- Le *Freelancer* par contraire, travaille à son propre compte et loue ses services à la demande, il est alors supposé connaître la terminologie de divers domaines.



réussi une polyvalence au goût du jour en posant les fondements de la formation (cours), la tester (examens), la vérifier (rattrapage), la manipuler (travaux pratiques), en faire le suivi (travaux dirigés) avant de délivrer des diplômes.

Pour ce faire, inutile de rappeler que les ‘objectifs d’apprentissage’ sont le critère principal de toute formation académique, ce qui mène le formateur à actualiser régulièrement ses outils en fonction des besoins des étudiants et ceux du marché de la traduction. Parmi ces outils, nous recommandons vivement de recourir à la *simulation* de situations réelles aussi bien pour la traduction que pour l’interprétation. C’est un outil pédagogique qui s’est prouvé rentable dans beaucoup d’autres disciplines pratiques, telles que la médecine, le secourisme, l’aviation, etc. Son objectif principal est de briser la barrière psychologique chez les étudiants et de réduire les risques inhérents à la profession dans un milieu qui dès le départ, n’accepte pas des prestations médiocres :

*I think students would benefit a lot if they can have real-life working experience of not only translation skills but also other business skills through their internships. Business skills such as communicating with clients, submitting the work on time and invoicing should be taught to students. Otherwise, it would be helpful to create simulations where students can practice the skills required in the industry by taking on a variety of roles as project manager, translators, or proofreaders. (Thu Quy, 2020 : 27)*

Or, nous supposons que la contribution de l’université à la professionnalisation du traducteurs-interprète ne doit pas être aux dépens de sa vocation académique qui est d’initier l’étudiant aux *principes, stratégies, approches, difficultés et méthodologie* de la traduction-interprétation. Car ces prérequis théoriques ne peuvent être acquis en dehors du campus universitaire. D’autant plus qu’il est une réalité trop parlante qui indique que, si le milieu professionnel est vivement motivant et très formateur, c’est bien grâce à quatre facteurs qui sont absents à l’université, nous les citons ci-dessous par ordre d’importance :

- *Le traducteur-interprète professionnel est obligé d’apprendre sinon il perd son poste de travail. En effet, la rémunération est une motivation principale qui le pousse constamment à faire mieux, les études par contre sont sans rémunération, ce qui est plus ou moins démotivant pour l’apprentissage, et le rôle de l’enseignant pour combler cette lacune devient décisif.*
- *La pratique professionnelle est un terrain fertile pour faire des erreurs qui sont de dire d’experts pédagogues, un outil d’apprentissage très efficace puisqu’elles mettent en relief les lacunes de l’employé et l’oblige (je ne dirais pas le motive !) à redresser la barre.*
- *Le traducteur/interprète professionnel essaye constamment de faire des progrès pour bénéficier de promotions synonymes d’augmentation de salaire. Autrement dit, le succès de la pratique professionnelle n’est pas dû à une activité comme on a souvent tendance à le croire, mais plutôt à une motivation.<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup>- Nous admettons donc qu’il serait préjudiciable d’exiger une formation académique *hautement spécialisée*, car en aucun cas on ne peut transformer l’université en usine, tribunal ou un cabinet de traduction. Elle ne fait que préparer l’étudiant aux imprévus de l’expérience professionnelle sans se délier de sa vocation académique initiale qui se concrétise dans les acquisitions théoriques des différentes disciplines.

Par ailleurs, quoique le phénomène de la polyvalence soit inhérent au statut de l'employé salarié, il n'en demeure pas moins qu'il existe aussi à quelques différences près, dans la fonction du traducteur-interprète officiel certifié et du Freelancer, ce qui permettrait de généraliser les résultats pour mettre en relief les convergences et les divergences et de les reconceptualiser. Par ailleurs, nous aimerions signaler que la polyvalence professionnelle marque également l'expérience des travailleurs et fonctionnaires détenant des diplômes en langues étrangères appliquées, puisque les tâches qui leur incombent sont plus ou moins similaires à celles qui sont attribuées au traducteurs-interprètes. Il serait donc utile de réfléchir à la question au niveau didactique en tenant compte des objectifs d'apprentissage, notamment dans les modules de Langues de spécialités tels que le FOS (*Français sur objectifs spécifiques*) ou encore ESP (*English for Specific Purposes*), et il en va de même pour toute autre langue étrangère.

Enfin, nous aimerions signaler que le nouveau projet *Start-up*<sup>1</sup> initié récemment par le Ministère Algérien de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique, est propice à une formation polyvalente des nouveaux diplômés dans toutes les spécialités, les étudiants traducteurs-interprètes pourraient ainsi en profiter. En effet, le *Start-up* vise à développer le savoir-faire et le savoir-être des étudiants dans un contexte professionnel, afin de les préparer aux exigences du métier et aux besoins du marché. Dans cette perspective, le nouveau Master intégré des traducteurs-interprètes prévoit des modules intéressants et propices au marché de la traduction, notamment dans les *Unités d'Enseignement Transversales* et les *Unités d'Enseignement de Découverte*<sup>2</sup>, nous en citons les plus pertinents :

#### **Unités d'Enseignement Transversal**

- Géopolitique
- Entreprenariat
- Edition et numérisation
- Éthiques et déontologie
- Traduction assistée par ordinateur
- Entreprise numérique et gestion de projets
- Protocoles de l'interprétation de conférences
- Technologies de l'information et de la communication
- Évaluation de la qualité en interprétation de conférences

#### **Unités d'Enseignement de Découverte**

- Sciences cognitives
- Introduction au droit

---

<sup>1</sup>- « Le mot « Start-up » est d'origine anglo-américaine, ellipse de Startup Company qui signifie « société qui démarre ». C'est une entreprise innovante nouvellement créée, généralement à la recherche d'importants fonds d'investissement, avec un très fort potentiel éventuel de croissance économique et de spéculation financière sur sa valeur future. Sa phase de recherche et développement de produit innovant, de tests d'idée, de validation de technologie, ou de modèle économique est plus ou moins longue, avant sa phase commerciale » [...]. Disponible sur : [<https://fr.wikipedia.org/wiki/Start-up>], (consulté le 15/03/2023).

<sup>2</sup>- « Un enseignement transversal est un enseignement nécessaire et adapté à tout étudiant quel que soit le parcours et le domaine de formation. [...]. **L'Unité d'Enseignement transversal** est constituée des matières pour l'ouverture vers d'autres domaines et horizons, elle regroupe les matières d'enseignement telles que les langues vivantes, l'informatique, les technologies de l'information et de la communication, humanités...). **L'Unité d'Enseignement de Découverte** regroupe les matières d'enseignement qui permettent d'élargir l'horizon des connaissances de l'étudiant et de lui ouvrir d'autres perspectives en cas de réorientation. Elle est constituée des matières qui favorisent les passerelles.» (Glossaire du LMD, 2023 : p. 12-13).

Diplomatie et traducteur  
Introduction à l'économie  
Stylistique des textes juridiques  
Stylistique des textes politiques  
Introduction aux sciences politiques  
Exploitation des logiciels de traduction  
Les sciences politiques et relations internationales  
Organismes nationaux et organisations internationales

Compte tenu de ce nouveau canevas, la formation académique des traducteurs-interprètes à l'université algérienne saurait et pourrait contribuer avantageusement à la polyvalence des tâches dans la vie active de ses étudiants diplômés.

#### BIBLIOGRAPHIE

AISSANI, Aicha., « L'enseignement de la traduction en Algérie », *Meta: journal des traducteurs*, XLV(3), 2000, 480-490. Disponible sur [<http://id.eudit.org/iderudit>], (consulté le 17/01/2023).

BOWKER, Lynne, "What Does It Take to Work in the Translation Profession in Canada in the 21st Century? Exploring a Database of Job Advertisements", *Meta : journal des traducteurs*, 49(4), 2004, 960-972. Disponible sur [<http://id.erudit.org/iderudit/009804ar>] [doi : 10.7202/009804ar], (consulté le 15/01/2023).

DELISLE, Jean et MARCO A. Fiola., *La traduction raisonnée : Manuel d'initiation à la traduction professionnelle de l'anglais vers le français*, 3<sup>e</sup> édition, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2013.

GOUADEC, Daniel., *Le traducteur, la traduction et l'entreprise*, Éditions AFNOR, Paris, 1990. Disponible sur [<https://fr.scribd.com/doc/58899998/Le-Traducteur-La-Traduction-Et-l-Entreprise-Daniel-GOUADEC>], (consulté le 23/10/2022).

GOUADEC, Daniel., *Formation des traducteurs*, La Maison du dictionnaire, Paris, 2001. Disponible sur [<https://fr.scribd.com/document/363424043/formation-des-traducteurs-daniel-gouadec-pdf>], (consulté le 02/09/2023).

Gouvernement de l'Ontario, *Manuel de préparation à l'épreuve bilingue d'interprétation judiciaire*, Disponible sur : [<https://www.ontario.ca/fr/document/manuel-de-preparation-lepreuve-bilingue-dinterpretation-judiciaire>], (consulté le 14 mars 2023).

Herbulot, F., « La Théorie interprétative ou Théorie du sens : point de vue sur d'une praticienne », *Meta*, 49(2), 2004, 307–315. Disponible sur: [<https://id.erudit.org/iderudit/009353ar>] [<https://doi.org/10.7202/009353ar>], (Consulté le 22/02/2023).

LEBTAHI, Y., et Ibert, J., « Traducteurs dans la société de l'information : évolutions et interdépendances », *Meta : Journal des traducteurs*, 49 (2), 2004, 221-235. Disponible sur [<https://id.erudit.org/iderudit/009347ar>] [doi: <https://doi.org/10.7202/009347ar>], (consulté le 10/10/2022).

LEDERER, Marianne., *La traduction aujourd'hui. Le modèle interprétatif*, Hachette, Paris, 1994.

LOMEÑA GALIANO, María., *Le professionnalisme des traducteurs et Interprètes judiciaires 'natifs' et 'professionnels' : étude exploratoire et contrastive en France et en Espagne*,

- Université Paris Nanterre, 2018. Disponible sur [<https://www.tesisenred.net>], (consulté le 25/08/2022).
- MAIZI, A., « Un management de proximité », Feuille d'acier : Journal de l'entreprise Alfasid, 15(4), Annaba, Algérie, 2000, 03-05.
- MBOTAKE, Sakwe George., "Translator or language services provider: the standard profile of the translator in Cameroon and its impact on translator training ", Translation Journal, 18 (1), 2015, 01-26. Disponible sur [<https://translationjournal.net/April-2015/the-translator-or-language-services-provider-html>], (consulté le 14/10/2022).
- PALOPOSKI, Outi., "Translating and translators before the professional project", The Journal of Specialised Translation, (25), 2016, 15-32. Disponible sur [[https://www.jostrans.org/issue25/issue25\\_toc.php](https://www.jostrans.org/issue25/issue25_toc.php)], (consulté le 20/11/2022).
- SWELL, Penelope., "Hidden merits of the translation class: Guide to good practice", 2013. Disponible sur [<https://www.llas.ac.uk/resources/gpg/1433.html#toc1>], (consulté le 19/02/2023).
- THU, Thi and QUY, Do. "Translators' work requirements and graduates' preparedness: multi-perspective data from Australia and Vietnam", Asia Pacific Translation and Intercultural Studies, 7(144), 2020, 01-25. Disponible sur [<http://www.tandfonline.com/>] [doi: 10.1080/23306343.2020.1750815], (consulté le 11/06/2022).
- Université de Mostaganem Abdelhamid Ibn Badis, *Comprendre le LMD : Glossaire LMD bilingue*, 2023. p. 12-13. Disponible sur : [<https://www.univ-mosta.dz/comprendre-lmd/>] (consulté le 15/03/2023).