

Université de Montréal

Des compétences en traduction et en interprétation

par

Stéphanie Abi Abboud

Département de linguistique et de traduction
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès arts (M.A.)
en traduction

Novembre, 2010

© Stéphanie Abi Abboud, 2010

Université de Montréal
Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

Des compétences en traduction et en interprétation

Présenté par :

Stéphanie Abi Abboud

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Alvaro Echeverri, président-rapporteur
Georges L. Bastin, directeur de recherche
Hélène Buzelin, membre du jury

Résumé

Ce mémoire porte sur les compétences et les sous-compétences en traduction et en interprétation et vise à dégager les convergences et les divergences entre les compétences requises dans les deux professions. L'étude pose comme hypothèse que la traduction et l'interprétation demandent des compétences et des sous-compétences spécifiques à chacune de ces activités. Sur le plan théorique, l'accent est mis sur la comparaison des éléments suivants : les définitions de traduction et interprétation, les codes d'éthique des associations, les programmes universitaires, les outils utilisés par les traducteurs et les interprètes et le métalangage des deux professions. Sur le plan expérimental, une enquête par questionnaire en ligne a été menée auprès des traducteurs et des interprètes professionnels dans le but de déterminer, dans la pratique, les points communs et les différences entre les deux professions. Les résultats montrent que les différences sont minimales et sont liées à l'aspect pratique de chacune des professions.

Mots-clés : traduction, interprétation, compétences, sous-compétences, aptitudes, outils.

Abstract

This research describes competences and sub-competences in translation and interpretation and demonstrates the convergences and divergences between the competences that are required for both professions. The study is based on the hypothesis that translation and interpretation require specific competences and sub-competences for each activity. At the theoretical level, the emphasis is placed on the comparison of the following elements: definitions of translation and interpretation, codes of Ethics of the corresponding professional associations, academic programs, tools used by translators and interpreters, and metalanguage of the two professions. At the experimental level, an online questionnaire survey is applied to selected professional translators and interpreters in order to identify differences and common points in the practice of the professions. Results show that differences are few and they are related to the practice of both professions.

Keywords : translation, interpretation, competences, sub-competences, aptitudes, tools.

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	ii
Table des matières.....	iii
Liste des tableaux.....	v
Liste des figures.....	vi
Remerciements.....	viii
Introduction.....	1
Chapitre I.....	3
Profession traducteur : une profession <i>sui generis</i>	3
1.1 Définition de la profession.....	3
1.2 Définition de la profession selon les cabinets et les associations.....	9
1.3 Conception de la profession selon les programmes universitaires.....	14
1.4 Le profil professionnel du traducteur.....	21
1.4.1 Les compétences et les sous-compétences en traduction.....	24
1.4.2 La formation en traduction.....	38
1.4.3 Les outils du traducteur.....	44
Chapitre II.....	48
Profession interprète : une profession <i>sui generis</i>	48
2.1 Confusion terminologique : interprétation et interprétariat.....	48
2.2 Définition de la profession.....	51
2.3 Définition de la profession selon les associations.....	58
2.4 Conception de la profession selon les programmes universitaires.....	61
2.5 Le profil professionnel de l'interprète.....	65
2.5.1 Les compétences et sous-compétences en interprétation.....	67
2.5.2 La formation en interprétation.....	80
2.5.3 Les outils de l'interprète.....	84

Chapitre III.....	89
Traduction et interprétation : étude empirique.....	89
3.1 Différence en termes de pratique et de processus.....	89
3.2 Comparaison des compétences.....	91
3.3 Méthodologie et échantillon.....	98
3.4 Analyse des résultats.....	103
3.4.1 Les répondants traducteurs.....	104
3.4.2 Les répondants interprètes.....	112
3.4.3 Les répondants traducteurs et interprètes.....	118
3.5 Les conclusions de l'analyse comparative.....	124
Conclusions.....	127
Bibliographie.....	130
Annexes.....	i
Annexe I - Questionnaire.....	ii

Liste des tableaux

Tableau I : Sous-compétences en traduction.....	29
Tableau II : Composantes psychophysiologiques.....	30
Tableau III : Connaissances et compétences mentionnés par les traducteurs et leurs clients (dans le cadre du projet POSI)	34
Tableau IV: Résumé des compétences et des sous-compétences en traduction (1).....	36
Tableau IV: Résumé des compétences et des sous-compétences en traduction (2).....	37
Tableau V : Compétences spécifiques dans la formation des traducteurs	43
Tableau VI : Résumé des compétences et des sous-compétences en interprétation (1)	76
Tableau VI : Résumé des compétences et des sous-compétences en interprétation (2)	77
Tableau VII : Habiletés cognitives de l'interprète	78
Tableau VIII : Compétences spécifiques dans la formation des interprètes	83
Tableau IX : Résultats de la question n° 2 (répondants traducteurs)	105
Tableau X : Résultats de la question n° 4.3 (répondants traducteurs).....	108
Tableau XI : Résultats de la question n° 5 (répondants traducteurs)	109
Tableau XII : Résultats de la question n° 8 (répondants traducteurs)	111
Tableau XIII : Résultats de la question n° 2 (répondants interprètes).....	113
Tableau XIV : Résultats de la question n° 4.1 (répondants interprètes)	115
Tableau XV : Résultats de la question n° 4.3 (répondants interprètes).....	116
Tableau XVI : Résultats de la question n° 5 (répondants interprètes)	117
Tableau XVII : Résultats des questions n° 4.2 et 4.3 (répondants traducteurs et interprètes)	121
Tableau XVIII : Résultats de la question n° 5 (répondants traducteurs et interprètes).....	122

Liste des figures

Figure 1 : Modèle d'efforts de la simultanée	69
Figure 2 : Modèle d'efforts de la phase d'écoute en consécutive	70
Figure 3 : Modèle d'efforts de la phase de reformulation en consécutive	70

À mes parents et à mon frère
À Marwan

Remerciements

J'aimerais remercier les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire :

- Georges Bastin, mon directeur de recherche, qui m'a soutenue tout au long de ce parcours et qui s'est toujours montré à l'écoute.
- Les interprètes et les traducteurs qui ont ajusté leurs horaires, souvent chargés, pour remplir le questionnaire.
- Mes parents, mon frère et Marwan pour leur soutien et leur encouragement durant cette période.

Introduction

La présente recherche porte sur les compétences et les sous-compétences en traduction et en interprétation. Plus spécifiquement, notre travail vise à dégager les convergences et les divergences entre les compétences requises dans les deux professions.

Nous avons choisi la même structure pour les deux premiers chapitres. Ainsi, pour mieux cerner la profession de traducteur et d'interprète, nous allons tout d'abord les définir en nous basant sur les ouvrages lexicographiques et sur les exigences des cabinets de traduction et d'interprétation. Ensuite, nous définissons les professions selon les associations telles l'OTTIAQ, l'ATIO, l'ATIA et l'AIIC. Nous examinons également les cursus des grandes écoles de traduction. En outre, nous nous penchons sur les profils professionnels du traducteur et de l'interprète. Plus précisément, nous décrivons et étudions les compétences et les sous-compétences, d'abord sur la base des travaux pionniers d'Amparo Hurtado Albir et le groupe PACTE (pour la traduction) et, ensuite, sur les travaux de Seleskovitch et de Gile, notamment le modèle d'efforts que ce dernier a proposé (pour l'interprétation). Nous étudions également la formation où nous précisons les compétences spécifiques enseignées. Le dernier volet des deux premiers chapitres est enfin consacré à l'étude des outils du traducteur et de l'interprète.

Le chapitre III présente l'analyse des deux premiers chapitres; nous faisons une analyse comparative des compétences requises en traduction et celles requises en interprétation afin de mettre en lumière les convergences et les divergences. Cette

comparaison tient en compte les compétences acquises au cours des deux formations, les outils du traducteur et de l'interprète et les compétences requises dans les deux professions.

Le dernier chapitre présente la méthode suivie dans l'enquête réalisée auprès des traducteurs, des interprètes et des traducteurs et interprètes à la fois. Sur la base des résultats obtenus dans l'enquête, nous faisons l'analyse des compétences des traducteurs et des interprètes professionnels en nous basant sur les données des deux premiers chapitres. À la fin de l'étude, nous présentons nos conclusions et nous ouvrons quelques pistes pour des recherches postérieures.

Chapitre I

Profession traducteur : une profession *sui generis*

La traduction est une profession *sui generis*; le traducteur se distingue par ses compétences, ses habiletés et ses connaissances. Il doit notamment consentir des efforts pour se libérer du texte original et ainsi éviter les interférences linguistiques (Gile, 1995a). Afin de bien délimiter les compétences du traducteur, nous définirons la profession tout d'abord d'une façon générale, c'est-à-dire d'après les ouvrages lexicographiques tels que les dictionnaires unilingues français et anglais. Ensuite, nous la définirons d'après les exigences des cabinets de traduction et des associations notamment l'OTTIAQ, l'ATIA et l'ATIO, et d'après les cursus de traduction des principales écoles. Nous nous pencherons également sur le profil professionnel du traducteur en mettant en lumière les compétences et les sous-compétences requises pour l'exercice de la profession. Finalement, nous examinerons les outils du traducteur et nous aborderons également la formation et la méthodologie tout en soulignant les compétences acquises au cours de la formation.

1.1 Définition de la profession

Parmi les nombreuses définitions de « traducteur », nous en relevons six en français et en anglais.

a- Le Petit Robert de la langue française (2010)

- Traducteur : n.m.
 - Auteur d'une traduction.
 - Traducteur-interprète : professionnel chargé de traduire des textes oralement et par écrit.
 - N. m. et n. f. Appareil électronique fournissant des éléments de traduction (mots, phrases simples). Traducteur, traductrice de poche.

b- **Le Trésor de la langue française informatisé (TLFI)** (page consultée le 17 février 2010)

- Traducteur : n.m.
 - Personne effectuant des traductions, transposant des textes d'une langue dans une autre.
 - Programme d'ordinateur qui traduit d'un langage vers un autre.

c- **Le Petit Larousse**

- Traducteur : n.m.
 - Personne qui traduit, transpose un texte, un discours d'une langue dans une autre.
 - Programme informatique traduisant un programme écrit dans un langage en un programme écrit dans un autre langage.

d- **Oxford English Dictionary Online** (en ligne, page consultée le 17 février 2010)

- Translator : noun.
 - One who translates or renders from one language into another; the author of a translation.

e- **Merriam-Webster Dictionary** (2005)

- Translate : verb.
 - To turn into one's own or another language.
 - To express in different terms and especially different words : paraphrase.
 - To express in more comprehensible terms : explain, interpret.

f- **Cambridge Dictionaries Online** (en ligne, page consultée le 3 mars 2010)

- Translator : noun.
 - A person whose job is changing words, especially written words, into a different language.

Nous remarquons que les définitions fournies par les dictionnaires sont laconiques. En effet, d'après ces définitions, le travail du traducteur se limite soit à une simple transposition d'un texte d'une langue dans une autre (b), soit à une explication soit à une paraphrase (e). Seuls les dictionnaires français offrent une définition dans le domaine de l'informatique, à savoir le traducteur signifie une machine qui traduit (a) et (b) et un programme informatique traduisant les programmes écrits d'un langage dans un autre (c).

Nous remarquons également que les dictionnaires confondent les professions du traducteur et de l'interprète (a) et (d); le Petit Robert par exemple, réunit les deux professions en un seul terme (traducteur-interprète). Enfin, on s'étonnera de l'absence de l'entrée *translator* (d), mais on trouvera le verbe *translate* comme entrée principale qui associe la traduction à une paraphrase et à une explication. En conclusion, les dictionnaires donnent des définitions brèves voire vagues du mot traducteur. En effet, ils limitent la profession à une « simple » tâche de transposition et ne mentionnent aucune compétence requise de cette profession.

Il est important d'examiner également la définition du traducteur selon les experts, c'est-à-dire d'après la bibliographie traductologique. Nous nous sommes basés sur Delisle (1999 et 2005) et Horguelin (1981) pour la définition et nous avons repris des citations de traductologues en rapport avec le métier de traducteur et avec la traduction.

Le traducteur est un « spécialiste de la communication qui transpose d'une langue en une autre des documents écrits » (Delisle et. al, 1999, p.83), c'est « un technicien du langage, un spécialiste de la communication écrite relayée [...] il manie le langage à la frontière de deux langues, de deux cultures [...] [et reproduit] fidèlement l'articulation d'une pensée dans un discours, tout en tenant compte de la fonction des textes et des destinataires. » (Delisle, 2005, p.27). Ce dernier doit entendre parfaitement le sens et la matière de l'auteur qu'il traduit et il doit avoir une connaissance parfaite de la langue de

l'auteur et pareillement une excellente connaissance de la langue cible. Ainsi, il ne violera ni amoindrira la majesté de l'une, ou de l'autre langue (Horguelin, 1981, p.53).

Voici quelques citations évoquées par les traductologues :

« Le traducteur, détective à sa manière, développe un sens aigu de l'observation, scrute le texte à la loupe, tâte diverses hypothèses, mûrit ses décisions. En enquêteur minutieux, il prend le sens en filature, interroge chaque mot, chaque structure de phrase, ne laisse aucun indice au hasard. Avec une logique implacable, il reconstitue la scène en rassemblant toutes les pièces jusqu'à ce qu'il finisse par résoudre l'énigme du sens que cache le texte original. » (Delisle, 1999, p.269)

« Traduire c'est substituer du textuel à du textuel, c'est aller du langage au langage en passant par un réel déjà interprété, déjà formé en langage, déjà constitué en œuvre. C'est se trouver devant un objet d'art verbal qu'on se donne pour tâche de reproduire. [...] tâche qui a sa noblesse et qui présente bien des difficultés. En particulier, celle de ne pas trahir la vision émue du créateur [...]. » (Tatilon, 2003, p.114)

Dans le but de mieux définir les compétences et la profession de traducteur, nous évoquerons brièvement l'historique de la traduction pour voir comment était perçue la traduction à différentes époques, avant d'aborder la perception de la profession aujourd'hui par le public et selon les cabinets de traduction.

Selon Berman, dans son article : « De la translation à la traduction », cette activité était, au XVI^e siècle, l'origine et l'horizon de l'écriture en langue maternelle : « [...] écrire n'est jamais bien loin de traduire. Non seulement l'écriture vient de la traduction, mais elle ne cesse d'y retourner. » (Berman, 1988, p.24). Aucun terme n'existait pour désigner cette activité, avant que le terme traduction ne naisse à Rome il désignait alors le transfert ou le

transport mais soulignait également l'énergie qui préside à ce transport. Puis, les traductions sont venues se ranger dans la catégorie des textes considérés comme seconds par rapport aux originaux; elles nécessitaient donc un agent qui n'est autre que le traducteur. Puisque la traduction était considérée seconde et se classifiait dans la catégorie de dérivés, l'agent était lui aussi considéré second.

Ainsi, la perception du traducteur comme une personne seconde, inférieure à l'auteur de l'original ou comme une personne exerçant une profession facile qui n'exige qu'une simple mémorisation du vocabulaire est toujours ancrée dans la mémoire de la plupart gens. De ce fait, quand une personne affirme qu'elle est traductrice, on lui demande souvent de traduire des mots isolés, hors contexte, dans une langue quelconque, parce que la traduction dans l'esprit du public est avant tout un simple travail de transfert et le traducteur n'est qu'un dictionnaire vivant. Or, la traduction en tant qu'acte est en réalité un processus assez complexe qui demande, comme nous le verrons, des compétences et des sous-compétences. Il exige également une méthodologie de travail comprenant différentes étapes qui garantissent un résultat final acceptable. Comme nous le verrons aussi, la traduction : est une profession qui s'apprend. Nous examinerons maintenant la perception de la profession ainsi que de son agent par les professionnels soit les cabinets de traduction et les associations.

1.2 Définition de la profession selon les cabinets et les associations

Nous allons définir, dans un premier temps, la profession selon les cabinets de traduction et, dans un deuxième temps, selon les associations de langagiers.

Parmi les cabinets de traduction les plus importants au Québec, Versacom (www.versacom.ca), exige d'une part un baccalauréat en traduction et d'autre part des qualités indispensables telles que : une soif de savoir énorme et une volonté enthousiaste d'auto-perfectionnement, un ardent intérêt pour la recherche documentaire et terminologique, l'esprit d'équipe, l'orientation client indéfectible et l'ouverture à la critique constructive, un solide sens de l'organisation, de l'initiative, des responsabilités et de la gestion des priorités, le souci d'un équilibre judicieux entre structure et souplesse, tant dans l'exécution du travail que dans les rapports avec clients ou collègues et du cœur à l'ouvrage.

Quant au cabinet de traduction Serge Bélaire (TRSB) (www.trsb.ca), il exige que le traducteur soit un fin connaisseur du langage propre aux activités du client, qu'il possède de nombreuses années d'expérience. Il exige également une maîtrise de la langue maternelle, l'appartenance à une association reconnue (OTTIAQ) et la capacité de traduire dans des domaines de spécialité (économie, biologie, etc.). Finalement, le Bureau de la Traduction, dans son site Web, définit le traducteur comme suit :

« le traducteur transpose d'une langue à une autre un texte écrit, tout en respectant le sens et le style du message. C'est un professionnel de la communication écrite, bilingue ou polyglotte, autonome et créatif. Il possède : d'excellentes connaissances linguistiques, le souci du détail, un grand pouvoir de concentration, des compétences reconnues en rédaction, une grande curiosité intellectuelle, une rigueur professionnelle exemplaire. »

Nous constatons que la définition de la profession selon les cabinets de traduction décrit en détail la réalité du travail du traducteur et mentionne les compétences requises pour la profession.

Pour résumer, le traducteur est non seulement un spécialiste de la langue, notamment de la communication écrite, mais aussi un être qui a des compétences et des dispositions, « il possède un profil propre, une psyché propre qui ne se confond avec nulle autre [...] » (Berman, 1988, p.38). Son travail consiste en une forme de communication et non pas en une simple transposition de mots d'une langue à une autre; c'est un travail qui brise les barrières culturelles entre les peuples. Plusieurs exigences sont demandées de cet être « multitâche » : une maîtrise de la langue supérieure à la moyenne, qui se traduit par la facilité à comprendre et à utiliser les mots, les idées et les concepts complexes ou abstraits ainsi que l'habileté à apprendre, c'est-à-dire à raisonner, à comprendre des domaines divers. Le traducteur doit être méthodique et minutieux et doit également faire preuve d'une grande curiosité intellectuelle. Les associations, pour leur part, « imposent » des codes d'éthique et de déontologie qui doivent être respectés par les traducteurs. En effet, ces codes définissent précisément la profession selon un point de vue éthique et distinguent les

professionnels des bilingues qui pensent à tort que la tâche du traducteur est simple et que tout le monde peut faire passer un texte d'une langue à une autre.

Pour ce qui est de la définition de la profession selon les associations de langagiers, nous avons choisi trois associations au Canada :

- OTTIAQ : Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec.
- ATIO : Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario.
- ATIA : Association des traducteurs et interprètes de l'Alberta.

Toutes ces associations définissent la profession dans leur code de déontologie. L'OTTIAQ définit le traducteur de la façon suivante : le traducteur fournit des services de transposition de textes d'une langue à l'autre, en transmettant le plus fidèlement possible le message qu'il contient. Il traduit généralement d'une deuxième langue vers sa langue maternelle. Ses aptitudes : le traducteur est de nature curieuse, possède des habiletés de transfert d'une langue à l'autre, a une grande rigueur professionnelle et une vaste culture. Il doit avoir de l'entregent et une grande souplesse d'esprit, en plus de posséder des aptitudes en rédaction. Quant à l'ATIO, elle affirme que le traducteur est un professionnel de la communication écrite entre les gens et les cultures. Grâce à ses connaissances linguistiques approfondies, à sa formation étendue et à ses ressources spécialisées, il transpose le contenu d'un message d'une langue à une autre en restant fidèle à ce qui compte pour le lecteur. L'ATIA pour sa part ne définit pas vraiment la profession de traducteur mais décrit ce qu'est la traduction : « translation is the transfer of the written word from one language to

another in such a way as to render faithfully in the target language the message of the source language. »

Il est intéressant de noter que l'ATIO souligne également la nécessité d'une connaissance culturelle : « le traducteur est un professionnel de la communication écrite entre les gens et les cultures », il doit ainsi être fidèle non seulement à l'auteur mais au lecteur de la culture cible. Comme l'affirment Bastin et Cormier : « le traducteur apprend à naviguer d'un rivage culturel à l'autre [...] il devra se laisser séduire par le génie de la langue et bien étudier les mœurs des peuples qui les parlent » (Bastin et Cormier, 2007, p.17).

Après avoir examiné les exigences des cabinets et les codes de déontologie de trois associations, nous avons remarqué leurs nombreux points communs, pour ces associations comme pour les cabinets de traduction, le traducteur doit développer plusieurs qualités telles que la rigueur, le goût du travail et la prudence (op. cit., p.15). En fait, tous font référence à un « savoir-vivre » propre à la profession, d'un comportement idéal des traducteurs vis-à-vis du public, des autres membres de la profession et bien sûr vis-à-vis des clients. Par ailleurs, ces règles de conduite ont plusieurs buts : le premier est d'assurer la responsabilisation professionnelle et la qualité du service, le deuxième de protéger le public et la clientèle des membres des associations et le troisième de promouvoir la profession et de favoriser un esprit de solidarité et de collaboration entre les membres.

Afin de mieux cerner le volet éthique de la profession et sa définition selon les codes de déontologie des associations d'une part et afin de définir les compétences « de nature éthique » d'autre part, nous avons regroupé les aspects les plus importants d'après les codes éthiques des associations canadiennes.

- Relation professionnelle entre les membres : les membres doivent se traiter avec respect, courtoisie, équité et bonne foi. Le membre doit aider au développement de sa profession par l'échange des connaissances et de l'expérience, il doit également encourager et aider les étudiants et les débutants.
- Devoir envers le client : le membre doit connaître les aptitudes et les connaissances dont il dispose avant d'entreprendre un travail. La conduite du membre avec le client doit être objective, modérée et doit être empreinte de dignité.
- Intégrité et confidentialité : le membre doit exercer son travail avec intégrité, il doit informer le client des erreurs qui surviennent lors de l'exécution du mandat. Toute référence indiscrete concernant le client ou le service offert à celui-ci doit être évitée.
- Fidélité et responsabilité : le membre assume l'entière responsabilité de la qualité des travaux accomplis. Les traductions doivent être écrites fidèlement et précisément dans la langue d'arrivée.
- Secret professionnel : le membre ne doit pas communiquer un renseignement protégé par le secret professionnel et doit respecter la vie privée du client. Il doit également respecter les droits d'auteur et les propriétés intellectuelles.

- Rémunération : le membre doit informer le client du coût approximatif et prévisible de ses services. Les honoraires doivent être justes et raisonnables, c'est-à-dire, ils doivent dépendre de plusieurs facteurs tels : l'expérience, le temps consacré au mandat, la difficulté et l'importance du mandat ainsi que la responsabilité assumée et tout autre service inhabituel et exceptionnel.

En conclusion, le métier de traducteur n'exige pas uniquement des compétences et des sous-compétences mais aussi un comportement, un « savoir-agir » avec les clients et les membres de la profession, et un « savoir-vivre » au sein de l'association. Les traducteurs doivent donc s'entraider et avoir un esprit de coopération pour le bien de la profession et de l'association. En ce qui concerne les compétences, les traducteurs ne doivent pas se surestimer, et leur prestation devra respecter les plus hautes normes de qualité. En outre, ils doivent avoir un comportement honnête et assumer la responsabilité des travaux. Ainsi, ils seront tenus de donner en langue d'arrivée l'équivalent le plus proche du message dans la langue de départ sans omission ni ajout.

1.3 Conception de la profession selon les programmes universitaires

Afin de mettre en lumière les compétences développées au cours de la formation des traducteurs et la conception de la profession selon les programmes universitaires, nous avons choisi trois grandes écoles de traduction et d'interprétation européennes. Dans un

premier temps, nous allons décrire brièvement la formation dans chacune des écoles et, dans un deuxième temps, nous étudierons les programmes d'études dans le but de souligner ce qui nous éclairera sur les compétences.

- ETI : école de traduction et d'interprétation (Université de Genève)
- ISTI : institut supérieur de traduction et d'interprétation (Haute École de Bruxelles)
- ESIT : école supérieure d'interprètes et de traducteurs (Université Sorbonne Nouvelle Paris)

Nous avons choisi des écoles de traduction et d'interprétation européennes parce qu'il n'y a pas d'école à la fois de traduction et d'interprétation au Canada, celle de l'Université d'Ottawa qui travaille avec uniquement deux langues (non pas comme les écoles européennes qui travaillent avec au moins trois langues) et qui offre une formation courte répondant aux besoins immédiats du parlement canadien. Par ailleurs, il est important de mentionner qu'au cours des dernières années toutes les universités sont en train de modifier leurs programmes en vertu des accords de Bologne.

L'ETI (www.unige.ch/eti/index.html) dans son site web affirme : « les études de traduction vous permettront de développer vos qualités et vos compétences » autrement dit, les candidat-traducteurs ont déjà un profil ou une prédisposition pour recevoir cette formation; le profil comprend en effet des qualités et des compétences préalables qui, par cette formation, seront développées pour devenir des compétences finales et professionnelles. Les qualités ainsi que les compétences ne diffèrent pas de ce qui a été

évoqué dans les premières sections de ce chapitre. La manière d'être, caractéristique du traducteur, telle que la mobilité d'esprit, la flexibilité et la curiosité intellectuelle, ainsi que les compétences linguistiques et la capacité de réflexion et d'analyse seront toutes développées au cours de la formation.

L'ETI offre un baccalauréat en communication multilingue après les trois premières années; ce diplôme correspond au premier cursus de la formation de base, il a pour objectif de préparer aux études de traduction en offrant un cours d'introduction à la traduction et à la traductologie, en renforçant la maîtrise de la langue active et des langues passives, en donnant la formation de base en droit et en économie pour la traduction de textes dans ces domaines et en enseignant à utiliser les outils informatiques pertinents. Cette appellation ne reflète toutefois pas la réalité du diplôme qui devrait inclure la mention traduction, parce que ce diplôme prépare finalement à des études en traduction (ou en interprétation). Ce baccalauréat donne directement accès soit à la maîtrise en traduction soit à la maîtrise spécialisée en interprétation de conférence.

En ce qui concerne l'ESIT (www.univ-paris3.fr/esit), elle offre des études de 2^e et 3^e cycles en traduction et en interprétation. Toutefois elle n'exige pas la détention d'un baccalauréat (au sens nord-américain) spécial mais uniquement un baccalauréat qu'elle qu'en soit la spécialité. Le but du cursus est de former des spécialistes de la traduction capables de s'adapter à tous les contextes et de garantir la fiabilité et la qualité de

l'information écrite, afin d'apporter une réelle valeur ajoutée aux entreprises et organisations dans le cadre de leurs échanges internationaux.

À l'ISTI (www.isti.be), les trois premières années sont destinées à l'approfondissement de deux langues étrangères. Le programme de traduction et d'interprétation permettra à l'étudiant de consolider ses connaissances et d'acquérir d'autres connaissances relatives à divers domaines pour étendre sa culture générale, indispensable à la formation du traducteur. Des cours d'initiation à la traduction seront offerts pour familiariser l'étudiant avec la technique de traduction; il sera initié à la traduction générale, à la traduction spécialisée ainsi qu'à la traductique et aux outils informatiques du traducteur.

Les programmes de cours des trois universités révèlent une grande ressemblance. En fait, ces universités offrent des cours dont l'objectif est l'acquisition de compétences spécifiques du profil professionnel. Au cours du premier cycle, les cours offerts sont généralement en rapport avec l'initiation de l'étudiant à la traduction et à l'informatique, l'introduction aux notions de droit et d'économie. Ce genre d'initiation et d'introduction consolide d'une part les compétences préalables et commence à les développer afin qu'elles soient des compétences finales à la fin de la formation. Au cours de la formation, les universités offrent des cours d'actualité qui ont pour but de faire de l'étudiant un professionnel curieux, à jour et cultivé; ainsi, il pourra acquérir des connaissances relatives à divers domaines pour étendre sa culture générale. Par ailleurs, les cours de traduction

générale et spécialisée permettent à l'étudiant d'acquérir le savoir-faire de la traduction dans le but de l'appliquer à différents genres de texte. Les cours de langues, d'expression écrite et de rédaction développent la compétence en rapport avec la capacité de rédaction, la qualité de la langue maternelle et l'amélioration de la langue B. Les cours traitant de l'informatique et de la traductique permettent à l'étudiant de se familiariser avec les outils informatiques utilisables par des traducteurs. Finalement, les cours de terminologie et de documentation permettent à l'étudiant d'acquérir la compétence en rapport de la recherche documentaire.

Les formations offertes ont chacune un caractère original; l'ISTI par exemple, se distingue des autres écoles par l'«immersion multiculturelle» qui se concrétise essentiellement lors d'un séjour d'études dans une université étrangère. L'originalité de cette option est de permettre à l'étudiant d'améliorer ses compétences linguistiques (connaissance active et passive de la langue de l'immersion) et culturelles (histoire, géographie, etc.), et de faire «l'épreuve de l'étranger». Elle lui permet également d'acquérir «une admiration et souvent un grand amour à l'égard de la culture [étrangère].» (Bastin et Cormier, 2007, p.17). De plus, le stage imposé par les universités permettra à l'étudiant de se familiariser avec le milieu professionnel, parce que la réalité professionnelle diffère beaucoup de la vie à l'université. En outre, les cours qui insistent sur la méthodologie de la traduction seront utiles à l'apprentissage du savoir-faire traductionnel qui évidemment développera la compétence de transfert.

En conclusion, la formation développe les dispositions préalables chez les candidats et approfondit les connaissances linguistiques et extra-linguistiques. La variété des spécialités ainsi que la diversité des cours permettront aux étudiants d'acquérir des compétences professionnelles en traduction. Nous avons étudié le profil du traducteur « débutant » qui dispose d'aptitudes lui permettant d'apprendre la technique de la traduction. Par ailleurs, ces pré-compétences en traduction seront restructurées et développées afin de devenir une connaissance experte (la compétence en traduction).

Cependant, nous remarquons l'absence de cours qui traitent de la déontologie dans les programmes universitaires étudiés plus haut, pourtant le côté éthique joue un rôle très important dans la vie professionnelle du traducteur et le fait de pouvoir respecter une éthique est lui-même une compétence. En effet, comme nous l'avons constaté dans la deuxième section de ce premier chapitre, le traducteur n'est pas uniquement une personne qui dispose de compétences mais aussi un humain qui dispose d'un savoir-vivre et d'un comportement conforme à l'éthique professionnelle que ce soit dans l'association à laquelle il appartient ou dans la vie de tous les jours avec ses clients.

Nous ferons maintenant une brève comparaison avec les programmes canadiens. D'après Egan Valentine (1996) qui a étudié la formation en traduction au Canada, nous remarquons que les programmes européens et canadiens partagent plusieurs points communs. En effet, à l'instar des programmes européens, les programmes canadiens mettent en évidence l'aspect interdisciplinaire de la traduction, en effet, la formation comporte trois volets : une

formation culturelle, une formation technique et une formation pratique (instauration d'un cours de stage pratique). Que ce soit l'Université de Montréal (www.ling.umontreal.ca), l'Université McGill (www.mcgill.ca/conted/acad/translation) ou l'Université d'Ottawa (www.traduction.uottawa.ca) toutes les trois offrent des cours visant :

- le renforcement de la langue (cours de langue générale, cours de stylistique)
- la comparaison des langues (cours de grammaire différentielle ou de stylistique comparée)
- le renforcement de la culture générale (questions d'actualité)
- le renforcement de la compréhension de la production écrite (analyse de textes, rédaction)
- le renforcement de la capacité traductionnelle (cours de terminologie économique, juridique, cours de révision)
- les savoirs connexes (les cours théoriques (histoire de la traduction, théorie de la traduction)
- les savoirs externes à la traduction (cours touchant à des domaines diversifiés : économie, droit, médical...)

Cependant, parmi les divergences entre les deux formations, nous trouvons dans la formation canadienne des cours de linguistique et de langues spécialisées (langues techniques, juridiques et administratives) servant de renforcement à la traduction. Nous trouvons également un cours de lecture dirigée et rédaction générale dont le but est de

renforcer la culture générale et la capacité de rédaction chez l'étudiant tout en lui permettant d'autonomiser son apprentissage. Finalement, nous remarquons que la formation canadienne insiste sur le côté théorique de la discipline. En effet, les cours de théorie de la traduction :

« [...] sont l'occasion de prendre du recul par rapport à l'acte de traduire et d'entreprendre une réflexion sur ce savoir faire, [ils] constitue[nt] [...] le reflet de la vie d'une discipline naissante et croissante, nourrie [...] par les intérêts et les efforts de recherche menés par des théoriciens et des professeurs-formateurs. (Valentine, 1996, p.144)

1.4 Le profil professionnel du traducteur

Le traducteur doit maîtriser « l'art d'écrire dans sa langue au même degré que l'auteur le maîtrise dans la sienne. » (Le Féal, 1993, p.158), et posséder des capacités développées d'analyse et de synthèse pour pouvoir dégager le message du texte. Il doit également être familiarisé avec les sujets des textes spécialisés et bien sûr connaître la langue de départ et la culture qui la sous-tend.

Comme nous le verrons, la traduction nécessite des aptitudes et des compétences; nous allons étudier ci-dessous tout d'abord, les compétences professionnelles qui constituent le profil (professionnel) de tout professionnel. Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur la compétence en traduction (CT) et ses constituants : les sous-compétences spécifiques et les composantes psychophysiologiques.

Nous avons choisi la définition de Tatilon pour mieux comprendre ce qu'est une bonne traduction.

« Traduire [...] c'est avant tout se mettre au service des ses futurs lecteurs et fabriquer à leur intention un *équivalent* du texte de départ : soit, d'abord, un texte qui livre, avec le moins de distorsion possible, toute l'information contenue dans celui d'origine. Mais traduire, c'est aussi produire un texte duquel il convient d'exiger trois autres qualités : qu'il soit rendu « naturellement » en langue d'arrivée (qu'il « ne sente pas la traduction », dit-on couramment), qu'il soit parfaitement intégré à la culture d'arrivée et qu'il parvienne, par une adroite manipulation de l'écriture, à donner l'idée la plus juste de l'originalité et des inventions stylistiques de l'auteur traduit » (Tatilon, 1986, p.150).

Généralement, la traduction a la même fonction que l'original et s'adresse à la même catégorie de lecteurs que celle visée initialement par l'auteur, elle doit donc produire le même effet sur les lecteurs de la langue d'arrivée. Enfin, pour transmettre le message elle doit tenir compte de la qualité formelle du texte ainsi que de son fond; elle doit être lisible et d'une qualité rédactionnelle au moins égale à celle du texte original.

Il est utile de décrire ici la notion de « compétences professionnelles » pour développer ensuite, au cours de ce chapitre, le profil professionnel du traducteur. On trouve plusieurs définitions de la notion de compétence professionnelle, mais nous partirons d'une définition générale. Notons tout d'abord que l'adjectif « professionnelle » ne doit pas être interprété en tant que synonyme « d'expertise » mais en tant que « propre à un entourage et une situation de travail ». D'après Dirube cité dans Hurtado (2008, p.19), la compétence professionnelle se définit par :

« Les caractéristiques que possèdent certaines personnes qui font que leur comportement soit spécialement satisfaisant dans l'entreprise ou l'organisation à laquelle elles appartiennent. Les compétences concernent le comportement et se manifestent à travers la conduite, elles sont donc un ensemble de connaissances, d'habiletés, de valeurs, d'habitudes et de motivations. »

La compétence selon Parry est définie comme suit :

« A cluster of related knowledge, skills and attitudes, that affects a major part of one's job (a role or responsibility), that correlates with performance on the job, that can be measured against well-accepted standards and that can be improved via training and development. » (Parry, 1996, p. 59)

D'après les définitions ci-dessus, nous pouvons affirmer que les compétences sont liées au comportement des personnes qui cherchent à ce que leur comportement soit « satisfaisant dans l'entreprise ou l'organisation à laquelle elles appartiennent. ». Les « compétences professionnelles » sont donc considérées « comme un savoir-faire complexe qui pourra garantir l'efficacité de l'exercice professionnel » (Hurtado, 2008, p.20). Ainsi, cette notion réunit à la fois les compétences qui englobent plusieurs composantes telles que : les connaissances, les habiletés, les attitudes... et le comportement dans le milieu de travail. Quant au profil professionnel, il est alors défini à partir des connaissances et des habiletés spécifiques de la pratique professionnelle acquises au cours de la formation universitaire; et il garantit également l'adéquation à la réalité professionnelle. D'ailleurs, Hurtado affirme : « le profil professionnel explique les fonctions principales d'une profession et les tâches dans lesquelles ces fonctions se concrétisent [...]. » (op. cit., p.21).

1.4.1 Les compétences et les sous-compétences en traduction

Pour étudier les compétences et les sous-compétences en traduction, il faut définir ces notions et ce qu'elles englobent. Qui dit compétence, dit savoir, pouvoir et vouloir. La compétence n'est pas uniquement un savoir-faire parce qu'elle ne se réduit pas à des connaissances opérationnelles et ne s'acquiert pas uniquement par la pratique. La compétence est en effet, une intégration de différentes sortes de capacités, d'habiletés et de connaissances (Hurtado 2008); elle intègre un savoir (connaissances opérationnelles spécifiques à un domaine), un savoir-faire (habiletés) et un savoir-être (attitudes et habiletés sociales et cognitives).

La formation par compétences (FPC) est « une suite logique » de la formation par objectifs d'apprentissage » (Lasnier, 2000, p. 22). Cette dernière est définie comme la conséquence logique de la mise en lumière des limites de la formation par objectifs d'apprentissage (Hurtado, 2008). La FPC est donc une méthode de formation qui repose sur le développement de compétences et décrit un modèle intégré d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation. La FPC distingue deux types de compétences : les compétences générales et les compétences spécifiques. Les compétences générales, comme leur nom l'indique, sont générales et s'appliquent à toutes les disciplines. Il existe trois types de compétences générales : les compétences instrumentales qui sont fondamentales et essentielles pour exercer un travail. Au 21^e siècle, par exemple : les habiletés informatiques de base, la communication orale et écrite en langue maternelle, la capacité d'organisation et

de planification etc. Le deuxième type est celui des compétences interpersonnelles; il faut savoir gérer les habiletés de type social et affectif, c'est-à-dire l'interaction avec autrui dans le milieu de travail, la communication etc. Par exemple : le travail en équipe, la capacité de communiquer avec des experts d'autres disciplines, le comportement éthique... Le troisième type est celui des compétences systémiques; elles sont utilisées au cours de l'exercice du métier et « [...] permettent à l'individu de comprendre comment les parties d'un tout sont reliées entre elles » (Hurtado, 2008, p.24). Les compétences spécifiques sont propres à chaque discipline, donc relatives à chaque domaine, et définissent le profil professionnel et les pratiques professionnelles; par exemple la compétence en traduction qui est une compétence spécifique au profil du traducteur.

Après avoir présenté les compétences générales et spécifiques, nous développerons la compétence spécifique qui caractérise le profil du traducteur professionnel : la compétence en traduction (CT). Nous nous référerons à plusieurs auteurs qui ont travaillé la notion de compétence et en particulier au groupe PACTE qui en a fait son objectif de recherche. Le groupe PACTE (Proceso de Adquisición de la Competencia Traductora y Evaluación) de l'université autonome de Barcelone, dirigé par Amparo Hurtado, a pour objectif principal de recherche l'étude des compétences en traduction. PACTE a conduit une recherche empirique-expérimentale sur la compétence traductionnelle et il l'a définie de la façon suivante :

« La CT est le système sous-jacent de connaissances déclaratives et essentiellement opérationnelles, nécessaire pour traduire. La CT possède en

outre quatre particularités : (1) c'est une connaissance experte que ne possèdent pas tous les bilingues; (2) c'est une connaissance essentiellement opérationnelle et non pas déclarative; (3) elle est constituée de plusieurs sous-compétences interconnectées; (4) la composante stratégique, comme pour toute connaissance opérationnelle, joue un rôle déterminant. » (op. cit., p.27).

Ainsi, la CT distingue les traducteurs des bilingues, elle est une connaissance opérationnelle (un *savoir comment*, difficile à verbaliser, qui s'acquiert par la pratique et qui est mis en œuvre essentiellement de manière automatique) plutôt qu'une connaissance déclarative (un *savoir quoi*, facile à verbaliser, qui s'acquiert par exposition et dont la mise en œuvre est essentiellement contrôlée) et elle s'acquiert donc par la pratique. Le groupe PACTE affirme que : « l'acquisition de la CT est un processus de reconstruction et de développement des sous-compétences de la CT et des composantes psychophysiologiques. » (op. cit., p.30). Le groupe de recherche n'a pas vraiment nommé en détails les compétences en traduction, mais a plutôt développé les sous-compétences que les compétences. Il a regroupé les sous-compétences en cinq types que nous examinerons plus tard. D'autres auteurs ont développé en détail les compétences. À titre d'exemple, Roda Roberts (1984) a évoqué cinq compétences particulières que doivent acquérir les traducteurs professionnels. Ces cinq compétences sont les suivantes :

1. La compétence linguistique
2. La compétence de transfert
3. La compétence méthodologique
4. La compétence disciplinaire

5. La compétence technique

Ces compétences forment le type de compétences spécifiques à la profession, elles sont développées par les sous-compétences en traduction que nous développerons au cours de ce chapitre.

La compétence linguistique fait appel à la capacité de comprendre la langue de départ et à la capacité de savoir s'exprimer en langue d'arrivée. La compétence de transfert, est l'art de traduire, soit la capacité de saisir le sens du texte et de le rendre sans déformations. La compétence méthodologique vise la capacité de se documenter sur un sujet et d'assimiler la terminologie propre au domaine. Quant à la compétence disciplinaire, elle cible la capacité de traduire des textes spécialisés tels que les textes économiques, juridiques, techniques... Finalement, la compétence technique concerne la capacité d'utiliser les outils du traducteur (outils informatiques, logiciels d'aide à la traduction...)

Daniel Gouadec (2000) cite treize compétences :

1. La maîtrise de la langue de rédaction des matériaux à traduire (compétence en analyse et compréhension)
2. La maîtrise totale de l'expression dans la langue de traduction (compétence rédactionnelle)
3. La maîtrise des techniques et stratégies de la traduction (transfert)
4. La maîtrise de la terminographie traductive (solution aux problèmes terminologiques)

5. La maîtrise de la phraséologie traductive (solution aux problèmes phraséologiques)
6. La maîtrise de la relecture et de la révision
7. La maîtrise des différents types de recherches et de documentation
8. Une maîtrise des connaissances techniques générales
9. La maîtrise des outils du traducteur (toute la bureautique [...] les logiciels graphiques, un logiciel de publication assistée...)
10. Une maîtrise générale de l'informatique
11. La maîtrise des techniques de planification et de gestion de projets
12. Une maîtrise minimale des techniques de gestion
13. La maîtrise des comportements optimisés du traducteur appelé à faire face à une diversité de situations de négociation

En somme, le traducteur doit savoir traduire, rédiger, se relire, trouver l'information, et savoir se documenter. Il doit également trouver et gérer les informations, connaître les domaines techniques généraux et manipuler tous les outils, matériels et logiciels propres à cette profession. Le traducteur professionnel doit en outre savoir comment se comporter avec ses clients ou avec ses collègues et doit être capable d'assumer la coordination d'une équipe et de gérer son travail.

Jean Delisle, à son tour, cite deux compétences : la compétence de compréhension et la compétence de réexpression du sens du texte de départ auxquelles il ajoute quatre aptitudes : aptitude à dissocier les langues, aptitude à appliquer les procédés de traduction,

aptitude à intégrer des connaissances non linguistiques à des énoncés linguistiques, aptitude à maîtriser les techniques de rédaction. (Delisle, 2003, p.20)

Par ailleurs, Hurtado (2008) affirme que la compétence traductionnelle est constituée de cinq sous-compétences et composantes psychophysiologiques. En d'autres termes, c'est les sous-compétences qui sont regroupées dans la compétence traductionnelle. Ces sous-compétences s'imbriquent les unes dans les autres durant l'opération traduisante. Nous avons réuni les sous-compétences selon les connaissances auxquelles elles font appel. Les deux tableaux ci-dessous schématisent les sous-compétences en traduction :

Connaissances opérationnelles	s-c bilingue	connaissances pragmatiques et sociolinguistiques.
	s-c instrumentale	connaissances concernant l'utilisation des sources de documentation et les technologies de l'information.
	s-c stratégique	connaissances concernant l'efficacité du processus de traduction et la résolution des problèmes rencontrés.
Connaissances déclaratives, implicites et explicites	s-c de connaissances en traduction	principes qui régissent la traduction et les aspects professionnels.
	s-c extralinguistique	connaissances biculturelles, encyclopédiques, thématiques...

Tableau I : Sous-compétences en traduction

Pour ce qui est des composantes psychophysiologiques, elles comprennent les composantes cognitives, les aspects comportementaux de toute sorte et les mécanismes psychomoteurs.

	composantes cognitives	aspects comportementaux	mécanismes psychomoteurs
Composantes psychophysiologiques	la mémoire, la perception, l'attention et l'émotion.	la curiosité intellectuelle, la persévérance, la rigueur, l'esprit critique, la connaissance et la confiance en soi	la créativité, le raisonnement logique, l'analyse, la synthèse

Tableau II : Composantes psychophysiologiques

En somme, nous remarquons que les compétences évoquées par Roberts sont précisées voire développées par les sous-compétences évoquées par Hurtado. En effet, quand le traducteur dispose d'une capacité à utiliser les diverses aides à la traduction (c technique) il l'investit dans l'utilisation des sources de documentation (s-c instrumentale). Quand il est bilingue c'est-à-dire capable de comprendre la langue de départ et de s'exprimer dans la langue d'arrivée (c linguistique), il est par conséquent capable de communiquer en deux langues (s-c bilingue). Quand il est capable de dégager le sens du texte (le message) et de le rendre correctement dans la langue d'arrivée (c de transfert), donc il est capable de maîtriser les principes qui régissent la traduction (s-c de connaissances en traduction). Par ailleurs, quand le traducteur est capable de traduire

différents genres de textes (c disciplinaire), il possède des connaissances encyclopédiques, biculturelles...(s-c extralinguistique). Finalement, la bonne méthodologie dans le travail (c méthodologique) qui consiste en la bonne documentation sur le sujet traité dans le texte est responsable de l'efficacité du processus de la traduction et de la résolution des problèmes rencontrés (s-c stratégique).

Nous constatons qu'il est possible de regrouper les compétences de Gouadec de la manière suivante :

- 1-2 : compétences linguistiques bilingues
- 3-4-5 : compétences de transfert
- 7-8-9 : compétences techniques et instrumentales
- 10-11-12 : compétences de base en gestion
- 13 : compétences comportementales

Nous remarquons l'absence de la compétence extralinguistique dans les compétences de Roberts. Gouadec, d'une part, mentionne une compétence en rapport avec la gestion qu'aucun autre auteur ne cite mais n'indique pas explicitement une compétence très importante, la compétence extralinguistique qui réunit les connaissances biculturelles et encyclopédiques. D'autre part, la 9^e compétence comporte la maîtrise de plusieurs outils assez avancés et souvent ne peut être développée jusqu'au bout à cause du coût élevé des logiciels qui ne peuvent pas être fournis par les universités et à cause du temps consacré à ce genre de cours durant la formation. Delisle, n'en cite que deux, mais indique quatre

aptitudes qui sont de nature linguistique et de transfert. Finalement, Hurtado, outre la compétence en traduction et ses sous-compétences, mentionne les composantes psychophysiologiques qui distinguent les traducteurs de tout autre bilingue. En revanche, la sous-compétence « de connaissances en traduction » est un peu laconique parce qu'elle ne donne pas de détails relatifs aux aspects professionnels.

Il est évident que toutes les compétences citées plus haut sont cruciales pour le traducteur, en fait c'est ce qui le distingue d'un bilingue ou même des autres professions langagières. Finalement, nous partageons l'opinion de Vienne qui critique la définition de la compétence de transfert de Roberts et la considère fortement « linguistique ». En effet, la compétence de transfert se trouve réduite à des phases de déverbalisation, reverbération et transfert (Vienne, 1998). Vienne apporte d'autres éléments intéressants; il considère que le traducteur doit faire appel à d'autres éléments fondamentaux outre les compétences citées plus haut. Par exemple, « la capacité d'analyser diverses situations de traduction » (op cit., p.2) c'est-à-dire le traducteur doit analyser la situation, il doit même avant de lire le texte original consulter le donneur d'ouvrage pour obtenir un maximum d'information, c'est, selon Vienne, l'une des garanties d'une traduction « réussie », dans le sens que le donneur d'ouvrage doit répondre à une série de questions telles que : à quel public s'adresse la traduction, sous quelle forme, dans quel contexte d'utilisation, etc. (op cit., p.3). En outre, le deuxième élément selon Vienne est « la capacité de gérer et de traiter l'information », cette compétence correspond à la capacité méthodologique de Roberts, sauf que Vienne ne parle pas uniquement de « la capacité de se documenter sur un sujet et d'assimiler la

terminologie propre au domaine » mais celle « d'organiser sa propre documentation [...] sa propre « textothèque » en fonction des besoins du marché de la traduction dans les langues avec lesquelles le traducteur opère et à l'aide d'opérations systématiques visant à puiser dans la masse des textes disponibles [...] et exploiter, aux niveaux terminologique et phraséologique, les textes en question» (ibid., p.3). Vienne évoque également « la capacité d'argumenter » c'est-à-dire la justification des choix. Finalement, la dernière capacité est « la capacité de coopérer » qui est indispensable pour le traducteur. Étant donné qu'il travaille sur des textes spécialisés et qu'il doit faire appel à des experts, « il se verra obligé de se rapprocher d'eux [les experts], de leurs interlocuteurs, de leur domaine, de leur documentation, voire de leur bureau ou de leur usine. » (Bastin et Cormier, 2007, p.28).

Après avoir examiné les compétences d'un point de vue théorique, nous les examinerons maintenant d'un point de vue plus pratique, voire professionnel. Pour cela, nous étudierons les compétences et les connaissances nécessaires mentionnées par les traducteurs et leurs clients. Comme exemple, nous nous servirons d'une étude par enquête effectuée dans le cadre du projet POSI en Finlande (Mackenzie 2000). Le tableau ci-dessous présente les connaissances et les compétences nécessaires, mentionnées par les traducteurs et leurs clients (nous avons choisi les compétences qui nous aideront à faire progresser l'étude) :

- profound knowledge of one's own and foreign cultures;
- ability to communicate and negotiate with various specialists in order to solve problems relating to content, terminology or communication;
- ability to search and research information from literature and others sources;
- ability to use modern computer hardware and software and modern data communication technology;
- willingness to take responsibility, leadership;
- communication skills, social skills, ability to cooperate (teamwork);
- profound knowledge of the sector concerned;
- journal skills, *i.e* the ability to write texts directly in a foreign language rather than translating them;
- knowledge of technical terminology and basic understanding of technology;
- knowledge of how to tackle a new subject;
- skill to read and write between the lines;
- accuracy and attention to detail;
- ability to make decisions rapidly and to justify decisions;
- logical thinking and analytical skills;
- ability to edit and revise texts;
- management skills;
- knowledge of business routines, taxation, bookkeeping, invoicing, pricing

Tableau III : Connaissances et compétences mentionnés par les traducteurs et leurs clients (dans le cadre du projet POSI)

Nous remarquons qu'il y a plusieurs points communs entre les compétences citées plus haut et celles mentionnées par les traducteurs et leurs clients (dans le cadre du projet POSI en Finlande (Mackenzie 2000)). Cependant, celles mentionnées par les traducteurs et les clients sont plus précises et décrivent les demandes du milieu professionnel, puisqu'elles relèvent de la pratique.

Après avoir analysé toutes les compétences citées plus haut, que ce soit du point de vue universitaire ou du point de vue professionnel et pratique, nous remarquons que la plupart sont communes bien qu'elles ne portent pas le même nom.

En conclusion, à partir des compétences citées plus haut, nous proposons le tableau suivant qui les résume toutes :

Compétences (Roberts)	linguistique	de transfert	disciplinaire
Sous-compétences (Hurtado)	bilingue	de connaissances en traduction	extralinguistique
Compétences et connaissances (dans le milieu professionnel)	compétences journalistiques; capacité de lire entre les lignes	capacité de prendre des décisions rapidement et de les justifier; pensée logique et compétences analytiques; capacité d'éditer et de réviser un texte.	connaissance profonde de sa culture et des cultures étrangères; capacité de chercher des informations et de les extraire des sources littéraires; connaissance du domaine en question

Tableau IV: Résumé des compétences et des sous-compétences en traduction (1)

Compétences (Roberts)	technique	méthodologique
Sous-compétences (Hurtado)	instrumentale	stratégique
Compétences et connaissances (dans le milieu professionnel)	capacité d'utiliser les logiciels modernes et les technologies de la communication des données	connaissance de la terminologie technique
Compétences (Roberts)	de base en gestion	comportementale
Détails des compétences	capacité de gérer et de traiter l'information; capacité d'organiser et de gérer sa propre textothèque	capacité d'analyser diverses situations de traduction; capacité d'argumenter; capacité de coopérer
Compétences et connaissances (dans le milieu professionnel)	compétence en gestion connaissance des affaires de gestion (taxation facturation, etc.)	capacité de communiquer et de négocier avec une variété de spécialistes dans le but de résoudre les problèmes liés au contenu et à la terminologie; la bonne volonté de prendre une responsabilité; le leadership; compétences de communication, compétences sociales et capacité de coopérer (travail en équipe); minutie.

Tableau IV: Résumé des compétences et des sous-compétences en traduction (2)

1.4.2 La formation en traduction

Comme nous l'avons vu auparavant, la profession de traducteur requiert une formation spécifique. Pendant très longtemps, la traduction a été utilisée et traitée d'une manière empirique. Ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale que l'enseignement de la traduction professionnelle a acquis une autonomie et que des écoles spécifiques pour la formation ont été créées. Plusieurs facteurs ont joué en faveur de « l'évolution » de la traduction, notamment le développement des relations internationales, les échanges économiques internationaux et l'évolution de la technologie. Ainsi, la traduction est apparue sous différentes formes : l'interprétation consécutive, la simultanée, la traduction automatique... Par conséquent, le marché de la traduction s'est amplifié et le nombre de traductions a augmenté dans tous les domaines du savoir notamment : juridique, scientifique, médical, économique...

L'objectif premier de la formation est de former de véritables professionnels de la traduction et de développer des compétences identifiables chez l'étudiant. Afin de mieux cerner la formation des traducteurs, nous étudierons ci-dessous tout d'abord les trois principes clé de la formation des traducteurs proposés par Hurtado (2008), ensuite l'élaboration d'un modèle de formation en traduction et enfin les compétences spécifiques à développer dans la formation des traducteurs.

Du point de vue des professeurs, la formation des traducteurs doit prendre en considération trois principes essentiels (Hurtado, 2008) :

- Enseigner en faisant : c'est le principe-clé de la pédagogie moderne, d'ailleurs l'étudiant retient mieux ce qu'il fait et apprend mieux lorsqu'il suit un apprentissage actif.
- Enseigner à parcourir des processus : faire comprendre à l'étudiant le processus de l'activité traduisante. (Delisle, 1980)
- Enseigner d'une manière holistique : les formateurs forment des individus avant de former des professionnels. L'aspect « humain » joue un rôle capital. Outre les aspects professionnels, il faut aussi enseigner l'étudiant à acquérir des capacités affectives, relationnelles et comportementales.

Nous avons choisi également de nous pencher sur la formation en traduction afin de cerner les compétences spécifiques à la formation.

La pédagogie de la traduction doit se fonder sur un cadre théorique double (op. cit., 2008) : un cadre théorique traductologique et un autre de type pédagogique. Le premier cadre doit prendre en compte plusieurs aspects tels que :

- La profession de traducteur considérée comme une activité textuelle, communicative et cognitive.
- La ou (les) compétence (s) requise (s) pour la profession de traducteur; par exemple la compétence en traduction (CT) et les sous-compétences imbriquées.

- Les tâches que le diplômé doit être amené à réaliser; le traducteur doit savoir conjuguer les données du fonctionnement cognitif de la CT et du fonctionnement comportemental.
- La ou (les) compétence (s) requise (s), soit tout le processus qui explique le passage de la connaissance novice une connaissance experte.

Pour ce qui est du deuxième cadre, celui de type pédagogique, il prend en compte deux éléments : la conception de l'apprentissage, c'est-à-dire les différentes théories pédagogiques et les modèles d'enseignement. En traduction, notamment les théories constructivistes de l'apprentissage qui placent l'individu au centre du processus d'apprentissage, dans le sens où l'étudiant participe activement à l'apprentissage en construisant ses connaissances. Le deuxième élément est la conception de l'enseignement c'est-à-dire le fait de préconiser une approche ouverte et intégratrice de l'enseignement de la traduction afin d'impliquer les professeurs et les étudiants dans la prise de décision.

Nous remarquons que la formation des traducteurs en tant que telle développe des compétences qui lui sont propres; les six catégories de compétences suivantes sont propres aux matières centrales, c'est-à-dire les matières directement impliquées dans la formation des traducteurs (par exemple, les cours d'initiation à la traduction, les cours de traduction générale et spécialisée). En outre, les compétences citées ci-dessous développent les sous-compétences de la CT.

Plusieurs traductologues ont examiné la compétence traductionnelle comme Andrew Chesterman et Wolfram Wilss. Chesterman a étudié le sujet en profondeur dans son ouvrage *Memes of translation* (1997) et a eu recours à un modèle psychologique dans la définition et la classification de la compétence traductionnelle. En fait, le modèle élaboré distingue cinq niveaux de développement (de manière progressive) qui correspondent au développement de l'apprenti-traducteur. Il nomme les cinq niveaux comme suit : « novice, advanced beginner, competence, proficiency, expertise » (Chesterman, 1997, p.147). Ce modèle tient compte de la traduction en tant qu'activité professionnelle; il s'intéresse plus au degré de la compétence qu'à sa définition et se base sur un processus automatisé et graduel d'acquisition de la compétence traductionnelle qui lui-même correspond à l'acquisition de chacun des cinq niveaux. Ce processus est expliqué de la façon suivante :

« This view of the overall process of skill acquisition is thus one gradual automatization: it goes from atomistic to holistic recognition, from conscious to unconscious responses, from analytical to intuitive decision-making, from calculative to deliberative rationality, from detached to involved commitment ». (op. cit., p.150)

Quant à Wilss dans *The Science of Translation : Problems and Methods* (1982), il développe un autre modèle assez connu en traductologie. Il définit la compétence traductionnelle comme suit : « an interlingual supercompetence [...] based on a comprehensive knowledge of the respective SL and TL, including the textpragmatic dimension, and consists of the ability to integrate the two monolingual competencies on a higher level » (Wilss, 1982, p.58). Il décrit alors, la compétence traductionnelle comme l'union de (a) la compétence de réception dans la langue de départ (SL text-analytical competence) et (b) de la compétence de production dans la langue d'arrivée (TL text-

reproductive competence) dans (c) une supercompétence qui reflète la capacité de transposer des messages d'un système linguistique à un autre. Wilss ajoute : « both competences must cover, in order to guarantee an optimal transfer result, all text-constitutive elements » (op. cit., p.118).

Après avoir examiné la compétence traductionnelle élaborée par Chesterman et Wilss, nous allons étudier le modèle d'Hurtado et de son groupe de recherche PACTE qui ont consacré plusieurs années de recherche pour approfondir la compréhension de la compétence traductionnelle. Nous nous sommes basés sur ce modèle parce qu'il a décrit d'une façon complète la compétence traductionnelle et ses composantes.

Le tableau ci-dessous présente les six catégories de compétences spécifiques dans la formation des traducteurs (op. cit., 2008).

<p>Compétences méthodologiques et stratégiques</p> <p>Compétences en rapport avec les principes et les stratégies qu'il faut appliquer pour parcourir correctement le processus de traduction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles servent à développer des habiletés liées à la pratique de la traduction. • Elles développent les s-c stratégiques et de connaissances de traduction de la CT.
<p>Compétences contrastives</p> <p>Compétences en rapport avec la connaissance des différences entre les deux langues et le contrôle d'interférences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles sont importantes pour l'initiation à la traduction • Elles développent la s-c bilingue de la CT
<p>Compétences extralinguistiques</p> <p>Compétences en rapport avec la mobilisation de connaissances encyclopédiques, biculturelles et thématiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles sont importantes en traduction spécialisée. • Elles développent la s-c extralinguistique de la CT.
<p>Compétences professionnelles</p> <p>Compétences en rapport avec la connaissance du marché et du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles développent la s-c de connaissances de la traduction.
<p>Compétences instrumentales</p> <p>Compétences en rapport avec l'utilisation de sources de documentation et d'outils du traducteur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles développent la s-c instrumentale de la CT.
<p>Compétences textuelles</p> <p>Compétences en rapport avec la résolution des différents problèmes de traduction.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles développent toutes les sous-compétences et les composantes psychophysiologiques de la CT.

Tableau V : Compétences spécifiques dans la formation des traducteurs

Les compétences spécifiques dans la formation des traducteurs ci-dessus peuvent être considérées comme des sous-sous-compétences de la CT parce qu'elles développent

les sous-compétences de la CT. Nous constatons alors qu'une fois acquises les compétences spécifiques dans la formation, les sous-compétences de la CT seront développées et finalement la CT sera elle-même acquise.

1.4.3 Les outils du traducteur

De nos jours, l'informatique prend une part prépondérante dans tous les secteurs d'activités et dans tous les métiers. C'est aussi le cas du traducteur qui doit acquérir les connaissances nécessaires à la manipulation des nouvelles technologies. Par ailleurs, le traducteur doit être capable d'utiliser la majorité des logiciels les plus répandus, c'est-à-dire, en connaître les principes fondamentaux et non le fonctionnement détaillé. En effet, L'Homme affirme : « il est plus profitable pour l'étudiant de connaître les principes fondamentaux [...] que de devenir spécialiste d'un logiciel commercial. » (L'Homme, 2003, p. 182). D'ailleurs, le moment venu, le traducteur pourra appliquer ces principes à d'autres logiciels.

Comme nous l'avons vu, le traducteur doit disposer de la compétence instrumentale ou technique en rapport avec les outils du traducteur. Nous examinerons ci-dessous les outils du traducteur pour mieux cerner la compétence instrumentale et ses constituants.

Parmi les outils du traducteur se trouvent les dictionnaires unilingues généraux ou spécialisés et les dictionnaires bilingues ou multilingues. Le traducteur consulte également

les encyclopédies générales et spécialisées, les dictionnaires des cooccurrents, les thésaurus, les glossaires, les dictionnaires des anglicismes...

Outre les ouvrages lexicographiques, le traducteur doit se familiariser avec les logiciels et les outils du traducteur. En effet, la formation prépare les étudiants à l'utilisation des logiciels avec lesquels ils seront appelés à travailler plus tard. Le traducteur doit donc posséder des compétences de base dans trois grands champs : le domaine de la traductique, les technologies et les applications utilisables par le traducteur. (op. cit., 2003)

Pour ce qui est de la traductique, l'étudiant doit avoir des connaissances de base dans : la traduction automatique (TA), la traduction assistée par ordinateur (TAO) et le poste du travail du traducteur (PTT). En ce qui concerne les technologies, citons les connaissances en micro-informatique (système d'exploitation, gestion des fichiers...) et en télécommunications (réseaux, internet). Finalement, pour ce qui est des applications utilisables par les traducteurs, mentionnons les ressources documentaires, le traitement de texte, les outils terminologiques, les logiciels de rappel automatique, de dépouillement assisté par ordinateur, les logiciels de traduction automatique et les aides à la correction. Nous allons décrire brièvement quelques disciplines citées plus haut dans le but de montrer les constituants ou les sous-sous-compétences de la compétence instrumentale.

Tout d'abord, pour ce qui est du traitement de texte l'étudiant doit apprendre comment accélérer et systématiser les tâches de traduction; pour ce faire, il doit être familiarisé avec les fonctions suivantes : la conversion de fichiers, l'affichage simultané de

documents, les annotations, la fonction de correction... Ensuite, en ce qui concerne les outils terminologiques l'étudiant doit apprendre à créer des structures de données adaptées aux problèmes de traduction. Quant à la traduction automatique, elle permet à l'étudiant de comprendre de quelle manière l'ordinateur aborde un texte pour le traduire et cela dans le but de montrer les limites de la technologie.

Pour résumer, après avoir suivi une formation aux outils informatiques, l'étudiant devrait acquérir les constituants ou ce que nous avons appelé les sous-sous-compétences de la compétence instrumentale évoqués ci-dessus.

En conclusion, il ne suffit pas de connaître les fonctions et les logiciels ci-dessus, car le traducteur en entreprise peut être amené à travailler sur bien d'autres logiciels qui ont des manipulations totalement différentes et parfois plus complexes que les logiciels utilisés à l'université. Par conséquent, la formation universitaire ne garantit pas la maîtrise de tous les outils du traducteur, puisqu'elle est différente de la réalité professionnelle. Seuls la pratique et le milieu professionnel pourront garantir la maîtrise des outils du traducteur. Finalement, la maîtrise des outils est cruciale mais il ne faut jamais perdre de vue qu'elle ne reste qu'un outil; les compétences du traducteur restent malgré tout, pour ainsi dire, l'outil principal.

Dans ce chapitre, nous avons défini le métier de traducteur ainsi que la traduction en tant que tels. Nous avons établi également le profil professionnel du traducteur, les compétences acquises au cours de sa formation, celles requises dans l'exercice de la

profession et nous avons mentionné également les outils du traducteur. Dans le chapitre suivant, nous procéderons de la même façon, mais cette fois-ci dans le but de définir le métier d'interprète, l'interprétation, les compétences acquises et requises, et les outils de l'interprète.

Chapitre II

Profession interprète : une profession *sui generis*

Ce deuxième chapitre se divise en trois parties. La première, porte sur la définition de la profession d'interprète selon les dictionnaires, les cabinets d'interprétation et les différentes associations telles que l'OTTIAQ, l'ATIA, l'ATIO et l'AIC. La deuxième, a pour but de clarifier la confusion terminologique entre « interprétation » et « interprétariat ». La troisième, étudie le profil professionnel de l'interprète en soulignant d'une part, les compétences et les sous-compétences requises pour l'exercice de la profession et celles acquises au cours de la formation, et d'autre part, les outils utilisés par l'interprète dans l'exercice de sa profession.

2.1 Confusion terminologique : interprétation et interprétariat

Afin de mieux cerner le métier de l'interprétation, il convient de dissiper la confusion terminologique entre les termes « interprétation » et « interprétariat ». En effet, le choix entre ces deux termes est très important, parce que derrière ce choix se profilent des attitudes fort différentes. (Seleskovitch, 1985)

La première apparition du terme « interprétation » remonte à 1160 (Seleskovitch, 1985); sa signification était le fait de donner à un discours obscur en langue inconnue, une

signification plus claire en restituant le discours dans une langue connue. Pour leur part, les interprètes qui ont fondé l'AIC en 1953 n'acceptèrent de désigner leur profession que par le terme « interprétation ». Toutefois, le terme « interprétariat » est employé, il existe même dans les dictionnaires bien que son existence n'est justifiable que par l'analogie avec « notaire » qui a donné « notariat » et « secrétaire » qui a donné « secrétariat ». (Seleskovitch, 1985).

Comme l'affirme Seleskovitch dans « Interprétation ou interprétariat » (1985), les deux termes ont des acceptions différentes; celle du terme interprétariat, se fonde sur le fait que pour traduire il suffit de connaître les deux langues en présence et de substituer l'une à l'autre. Cette affirmation admet implicitement que les écoles d'interprètes sont des écoles de langues et que l'interprétation est absente de ces écoles. De plus, l'interprétariat, implique une personne qui transmet le sémantisme et la syntaxe de la langue originale et non pas la parole transformée en pensée et reçue par l'interprète qui est responsable de la transmettre. En outre, l'interprétariat repose sur le transcodage qui à son tour se fonde sur une double compétence linguistique et ne fait appel à aucun bagage cognitif. Le transcodage est exécuté sans aucune prise de conscience du sens des paroles échangées, des mobiles de ceux qui parlent ou de la situation où ils se trouvent. Or, en réalité, les langues sont interfécondes, elles se croisent, renferment beaucoup d'emprunts et sont convertibles parce que nous avons un seul héritage linguistique, même s'il y a des milliers de langues (Audet, 1970). À cet effet, faire appel à un transcodage est irréalisable, parce que, d'une

part, il est contraire au fonctionnement du langage, et d'autre part, parce qu'il ne pourra pas résoudre toute la complexité qui existe dans les langues.

Pour ce qui est de l'acception d'interprétation, nous l'empruntons aussi à Seleskovitch : « l'interprétation est pratiquée par les bons interprètes non comme une opération sur les langues, mais comme une opération sur ce qui se dit à travers les langues; pour eux, il s'agit de comprendre et d'expliquer, il ne s'agit pas de convertir une langue en une autre. » (Seleskovitch, 1985, p. 20). En outre, l'interprétation donne un caractère de normalité à la langue, elle la fait sortir de l'artificialité et lui restitue les discours et les textes.

En conclusion, l'interprétariat ne fait appel qu'à la connaissance des langues et ne se soucie pas de ce que les mots signifient; en d'autres termes, « [il] compliqu[e] les discours [...] en les réduisant à des alignements de concepts.» (Seleskovitch, 1985, p.24). De plus, l'interprétariat ne révèle pas le vrai sens d'un phénomène assez compliqué qui « [...] rend compte de chaque manifestation de sens de la langue originale, de chaque intonation, de chaque hésitation, de chaque souffle du discours. » (op.cit., p.20), et qui n'est autre que l'interprétation. Finalement, retenir le terme interprétation « c'est poser correctement le phénomène de l'interprétation, c'est donner des fondements solides à son exercice, à son enseignement et à sa théorisation.» (op.cit., p.24)

2.2 Définition de la profession

Parmi les nombreuses définitions du terme « interprète », nous en relevons six en français et en anglais dans les dictionnaires unilingues.

a- Le Petit Robert de la langue française (2010)

- Interprète : n.
 - Personne qui explique, éclaire le sens d'un texte : commentateur, exégète.
 - Personne qui donne oralement, dans une langue, l'équivalent de ce qui a été dit dans une autre, servant d'intermédiaire entre personnes parlant des langues différentes : interprète polyglotte, interprète d'une conférence internationale.
 - Personne qui est chargée de faire connaître les sentiments, les volontés d'une autre : intermédiaire, porte-parole.

b- Le Trésor de la langue française informatisé (TLFI) (page consultée le 17 mars 2010)

- Interprète : subst.
 - Personne qui traduit un texte d'une langue dans une autre. Synon. Traducteur.
 - Personne qui traduit les paroles d'un orateur, ou le dialogue de deux ou plusieurs ne parlant pas la même langue et qui leur sert ainsi d'intermédiaire.
 - Personne chargée de faire connaître de faire connaître les intentions et les désirs d'une autre. Synon. commentateur.

c- **Le Petit Larousse**

- Interprète : n.
 - Personne qui transpose oralement une langue dans une autre ou qui sert d'intermédiaire, dans une conversation, entre des personnes parlant des langues différentes.
 - Personne qui rend intelligible un texte par des explications.

d- **Oxford English Dictionary Online** (en ligne, page consultée le 17 mars 2010)

- Interpreter : noun.
 - One who interprets or explains : a- an official or professional expounder of laws, texts, mysteries, etc.; a commentator; b- one who interprets a particular thing, or interprets something in a particular way.
 - One who translates languages : a translator of books or writings; one who translates the communications of persons speaking different languages.
 - A machine that prints on a punched card fed into it the alphabetic or numerical equivalent of the pattern of holes.

e- **Merriam-Webster Dictionary** (2005)

- Interpreter : noun.
 - One who translates orally for parties conversing in different languages.

- One who explains or expounds.

A machine that prints on punch cards the symbols recorded in them by perforations.

f- **Cambridge Dictionaries Online** (en ligne, page consultée le 17 mars 2010)

- Interpreter : noun
 - Someone whose job is to change what someone else is saying into another language.
 - A computer program that changes the instructions in another program into a form that can be easily understood by a computer.

Nous remarquons que les définitions du mot « interprète » sont imprécises et ne décrivent pas la réalité du travail de l'interprète. En effet, l'interprète est associé à une personne qui explique, à un exégète et à un commentateur (a), (b), (c), (d) et (e). Nous remarquons également que le volet de la traduction est négligé dans la plupart des définitions; par exemple, dans (e) le travail de l'interprète est de « changer » ce qui a été dit. De plus, l'interprète est parfois confondu avec le traducteur (b) et (d) « a translator of books or writings. » En outre, les définitions ci-dessus sont laconiques; elles n'expliquent ni les compétences ni le processus de l'interprétation. En effet, elles limitent le travail de l'interprète à une simple explication ou à un transfert oral des paroles d'un orateur d'une langue à une autre.

Afin d'avoir une définition moins « laconique », nous allons nous baser sur les définitions du mot « interprète » et de l'interprétation, prononcées par les experts.

Dans le glossaire *Terminologie de la traduction*, l'interprète est défini comme suit : « spécialiste de la communication orale ou gestuelle qui sert d'intermédiaire entre deux ou plusieurs interlocuteurs ne parlant pas la même langue » (Delisle et. al, 1999, p. 46). Seleskovitch, de son côté, définit l'interprétation tel que « le saut que l'on effectue après s'être arraché à la langue » (Seleskovitch, 1975, p.164). Elle ajoute « interpréter c'est d'abord comprendre (Seleskovitch, 1968, p.41). Par ailleurs,

« l'interprétation relève de la peinture plutôt que de la photographie. Celle-ci n'omet aucun détail; elle reproduit avec une fidélité parfaite tout ce qui est entré dans le champ de vision de l'appareil. La peinture, elle, dégage un sens, un message, qui correspond, bien sûr, à l'objet représenté, mais expliqué par la vision du peintre ». (op. cit., p.41)

L'interprète n'est pas considéré comme second et son travail est apprécié. D'une façon générale, l'interprétation est conçue comme une sorte de décalcomanie verbale, une suite d'opérations de codage et de décodage dans lesquelles seule la forme extérieure du message change, son sens n'entrant pas en ligne de compte. (Seleskovitch, 1968)

D'où vient le mot interprète? Les mots « dragoman » ou « drogman » étaient les premiers mots pour désigner l'interprète. Puis, avec le mot turc « turdjuman » qui signifie en arabe traduction, le mot « trucheman » est apparu et a été orthographié « truchement » par Molière au 17^e siècle (introduction de Seleskovitch, 1968, p.9). Ensuite, celui-ci a

utilisé le mot « interprète » quelques lignes plus loin dans sa pièce le Bourgeois gentilhomme, et depuis, ce terme a fini par prévaloir.

L'interprétation est l'un des métiers les plus vieux du monde; elle aurait commencé avec la tour de Babel. En revanche, ce métier ne s'est défini et n'a pris l'ampleur que nous lui connaissons aujourd'hui que durant la deuxième moitié du XX^e siècle. Sans entrer dans les détails de l'histoire, après la tour de Babel, on a appris les langues pour jouer le rôle de l'intermédiaire oral et pour communiquer avec les hommes de nations et de langues différentes. Ainsi, l'interprétation tout comme la traduction a dépassé le domaine propre de la langue et est venue se placer dans le domaine de la parole et par la suite dans le domaine de la communication. (Seleskovitch, 1968)

Le bref historique plus haut nous a informés sur les origines du métier de l'interprétation ainsi que sur l'évolution du mot. Dans le but d'élaborer une définition plus précise que celles des dictionnaires et pour cerner les compétences de l'interprète selon le marché du travail, nous étudierons ci-dessous la définition de la profession selon les cabinets d'interprétation.

Puisque la plupart des cabinets de traduction offrent des services de terminologie et de rédaction et non pas d'interprétation, le choix des cabinets d'interprétation était restreint. Nous avons retenu deux cabinets. Le premier « Conference Interpreters of Canada » est un cabinet qui fournit des services linguistiques notamment l'interprétation au Canada. Les interprètes faisant partie de ce cabinet sont aussi des membres de l'ATIO, ATIA, ATA...

Le cabinet fournit également des services de traduction. Sur son site web, « Conference Interpreters of Canada » explique les deux modes d'interprétation, il définit la simultanée et la consécutive comme suit :

« Simultaneous interpretation : the interpreter interprets what is being said. The interpreter usually sits in a soundproof booth and the participants follow the proceedings in his/her own language through radio headphones. These interpreters are typically called conference interpreters. Consecutive interpretation : no equipment is necessary and the speaker pauses for the interpreter to translate what has just been said ».

Pour ce qui est des compétences des interprètes, le site se limite au fait que les interprètes doivent posséder des compétences linguistiques et interpersonnelles exceptionnelles.

Le deuxième cabinet est le « Bureau des Interprètes Professionnels » (B.I.P) qui est un cabinet d'interprétation de conférence établi à Montréal et à Ottawa; il offre des services d'interprétation dans les principales langues de conférence. Les informations que son site web fournit sont plus complètes que celles fournies par le premier. En fait, il met à la disposition des internautes un glossaire pour les familiariser avec les termes utilisés dans les contrats d'interprétation simultanée et consécutive. Ainsi, il définit l'interprétation en général et mentionne les trois modes d'interprétation, les équipements techniques et les coûts des services. Sur son site Web, le B.I.P définit l'interprétation comme : la traduction orale d'un énoncé d'une langue dans une autre qui transmet le contenu sémantique, stylistique et culturel du message. En outre, les critères d'embauche du B.I.P sont :

- un diplôme en interprétation de conférence d'une université reconnue par l'AIC (l'Association internationale des interprètes de conférence),
- accrédités par le Bureau de la traduction du gouvernement fédéral du Canada,
- membre agréé de l'OTTIAQ (l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes du Québec),
- membre agréé de l'ATIO (l'Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario).

Contrairement aux cabinets de traduction qui détaillent les compétences du traducteur et donnent une définition du métier, les deux cabinets d'interprétation ne donnent que peu d'informations sur les compétences et la réalité du travail de l'interprète. Par conséquent, nous avons consulté le site web du Bureau de la Traduction pour avoir des informations complémentaires. Nous n'y avons pas trouvé une définition satisfaisante de la profession, par conséquent, nous avons élaboré la définition suivante à partir de plusieurs éléments fournis par le Bureau de la Traduction : l'interprète est un professionnel de la communication orale, bilingue ou polyglotte, autonome et discipliné qui démonte, rapidement, le discours de l'orateur et le reconstruit. En ce qui concerne les compétences requises pour devenir interprète, elles sont nombreuses; le Bureau de la Traduction en mentionne quelques-unes, outre la connaissance des langues, condition sine qua non, l'interprète doit posséder un excellent sens de l'écoute, une facilité à communiquer des idées, le souci du détail, une vaste culture, une grande rigueur professionnelle et de l'entregent.

Afin de définir la profession de l'interprète selon un point de vue éthique et de mettre en lumière les compétences des interprètes, nous examinerons maintenant les codes d'éthique des associations.

2.3 Définition de la profession selon les associations

Nous avons choisi quatre associations de langagiers : trois canadiennes et une association internationale l'AIIC.

- OTTIAQ : Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec.
- ATIO : Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario.
- ATIA : Association des traducteurs et interprètes de l'Alberta
- AIIC : Association internationale des interprètes de conférence.

Les trois associations canadiennes ont un seul code d'éthique pour deux professions. L'AIIC présente un code d'éthique professionnel particulier aux interprètes, qui définit les conditions d'honneur, de probité et de réserve que tous les membres de l'association s'engagent à respecter dans l'exercice de leur profession. Puisque nous avons déjà étudié les codes d'éthique des associations canadiennes (voir chap 1, 1.2), nous nous contenterons de définir la profession selon celles-ci.

Tout d'abord, l'OTTIAQ décrit la profession ainsi que les aptitudes de l'interprète; elle définit l'interprète de conférence comme :

« [une personne qui] reformule oralement d'une langue à une autre un message lors de discours, de réunions, de conférences et de débats, tout en accordant une attention particulière au contenu. En toutes circonstances, l'interprète a besoin, en plus de ses connaissances générales, d'une préparation propre à la conférence, qui varie selon le domaine ».

Quant aux aptitudes de l'interprète, celui-ci doit posséder une grande capacité de concentration, une excellente mémoire, une voix agréable, une élocution irréprochable ainsi qu'une bonne résistance physique et mentale. Il doit aussi faire preuve de tact et de souplesse. L'interprétation nécessite également le sens du détail et de la nuance, une grande culture et de solides connaissances générales. L'interprète de conférence doit être disposé à voyager, car son travail l'amène souvent à se déplacer hors du pays.

L'ATIO et l'ATIA, quant à elles, se limitent à la définition du métier sans entrer dans les détails des compétences; la première définit l'interprète de conférence comme « un spécialiste de la communication entre les gens et les cultures. Son rôle consiste à transmettre le contenu d'un message oral d'une langue à une autre ». Pour sa part, l'ATIA définit l'interprétation telle que : « the transfer of the spoken word from one language to another in such a way as to render faithfully in the target language the message of the source language ». Quant à l'AICC, elle fait une distinction entre le traducteur et l'interprète et évoque l'interprétation simultanée et consécutive. Elle affirme :

« [...] La prestation de l'interprète de conférence est toujours orale; elle consiste à traduire oralement des propos prononcés par un orateur, dans les domaines les plus variés, et peut être simultanée ou consécutive ».

Après avoir défini la profession selon les associations, nous nous pencherons sur le code d'éthique professionnel de l'AIIIC. Celui-ci est divisé en trois parties. Tout d'abord, les interprètes membres, tout comme les traducteurs, sont tenus au secret professionnel total et absolu. Puis, ils s'interdisent d'accepter un emploi pour lequel ils ne seraient pas qualifiés d'une part et s'interdisent d'accepter un emploi qui pourrait porter atteinte à la dignité de la profession d'autre part. Ensuite, les interprètes doivent collaborer et avoir une ouverture d'esprit, ils se doivent donc de respecter envers leurs collègues les devoirs d'assistance morale.

Par quoi se distingue le code d'éthique de l'AIIIC des codes d'éthique relatifs aux traducteurs? L'AIIIC évoque les conditions de travail de l'interprète ainsi que les normes techniques élaborées par celle-ci. Une liste de normes dites professionnelles doit être respectée par les interprètes membres qui doivent refuser l'engagement si les conditions de travail sont contraires aux conditions suivantes : conditions satisfaisantes d'audition, de visibilité et de confort; ils ne travaillent pas, en principe, seuls dans une cabine d'interprétation. Ils n'acceptent pas d'interpréter en simultanée sans cabine et exigent la vision directe sur l'orateur et la salle; ils exigent également l'envoi à l'avance des documents de travail et des textes qui seront lus et demandent l'organisation d'une réunion préparatoire.

En somme, les codes d'éthique des interprètes sont identiques à ceux des traducteurs si ce n'est par la présence des normes professionnelles et techniques chez les interprètes. Le

code d'éthique des interprètes comme celui des traducteurs exige ainsi un esprit de coopération, la garantie morale de la prestation des interprètes, le secret professionnel, etc. Cependant, les codes d'éthique ci-dessus incluent des normes professionnelles qui doivent être respectées par les membres et cela, dans le but de garantir la qualité de la prestation et par conséquent de promouvoir la profession.

Voyons maintenant la conception de la profession selon les programmes universitaires.

2.4 Conception de la profession selon les programmes universitaires

Nous avons choisi les trois mêmes écoles européennes que celles étudiées dans la partie 1.3. Les écoles sont les suivantes :

- ETI : école de traduction et d'interprétation (Université de Genève)
- ISTI : institut supérieur de traduction et d'interprétation (Haute École de Bruxelles)
- ESIT : école supérieure d'interprètes et de traducteurs (Université Sorbonne Nouvelle Paris)

Tout d'abord, l'ETI n'évoque pas, comme dans le cas de la traduction, les compétences développées au cours de la formation; elle se limite à une description des cours offerts à la maîtrise en interprétation (puisque l'école offre un Baccalauréat universitaire en communication multilingue commun à la formation de base des études de

traduction et d'interprétation). Par conséquent, nous avons consulté les programmes d'études pour mettre en lumière les compétences requises. Au cours de la maîtrise en interprétation, l'ETI offre quatre grandes catégories de cours :

- lectures en théorie de l'interprétation,
- organisations internationales, procédures parlementaires et terminologie de conférence,
- interprétation consécutive,
- interprétation simultanée.

La formation à l'ETI permet à l'étudiant de se familiariser avec les théories de l'interprétation et les différents modes d'interprétation; de cette façon, il développera des compétences cognitives et communicatives. Puisque la connaissance des organisations internationales, des règles qui régissent le déroulement d'une grande conférence et de la terminologie utilisée dans ce cadre est essentielle pour tout interprète de conférence dès son entrée dans la profession, le cours des organisations internationales permet à l'étudiant d'avoir une connaissance de base des principales organisations internationales, de maîtriser activement les règles relatives au déroulement d'une conférence internationale, ainsi que le « jargon » propre à ce type de réunion. L'étudiant acquerra donc d'une part des connaissances générales, c'est-à-dire, il développera la compétence extralinguistique et d'autre part, il développera une compétence en rapport avec les outils et la méthode de la recherche documentaire qui lui permettront par la suite de trouver rapidement les informations nécessaires pour préparer une conférence. En outre, l'étudiant doit acquérir un

outil graphique personnalisé, la prise de notes, servant d'appui à la mémoire en vue de la rétention de tranches de discours relativement longues. L'étudiant développera ainsi la compétence de la technique en consécutive (découpage, hiérarchisation des constituants, disposition sur la feuille, techniques d'abréviation rationnelle et symbolisation). La pratique de la consécutive au cours de la formation, qui évidemment portera sur des sujets divers, développera également la compétence extralinguistique (culture générale, sujets d'actualité) ainsi que la capacité de mémorisation, de prise de notes et de reproduction dans la langue d'arrivée. Pour ce qui est de la simultanée, les cours offrent une mise en condition, une démonstration du dispositif technique et des règles de comportement en cabine ainsi qu'une explication du processus mental, de ses phases, des modes de traitement et des types de mémoire. De cette façon, l'étudiant développera la technique de la simultanée qui réunit plusieurs éléments tels que : l'écoute active, la compréhension, la concentration, la préparation documentaire et mentale, la mobilisation des capacités lexicales, l'apprentissage des stratégies de transposition rapide, mais naturelle et idiomatique, l'auto-contrôle, et l'apprentissage à l'auto-entraînement. (www.unige.ch/eti/index.html)

En ce qui concerne l'ISTI, les cours d'interprétation ont pour objectif de former des interprètes de conférence susceptibles de travailler dans les principales institutions internationales. Outre les cours de techniques de la simultanée et de la consécutive, l'ISTI offre des cours d'approfondissement de deux langues modernes, des cours qui traitent des outils d'aide à la traduction et à l'interprétation, des cours de technique de prise de notes et des cours d'actualité. L'étudiant développera ainsi les compétences linguistiques,

instrumentales et extralinguistiques. De plus, l'ISTI insiste sur les stages; à cet effet, de nombreux stages sont organisés au cours de l'année (ONU, Commission européenne...) afin de familiariser les étudiants avec le milieu professionnel. (www.isti.be)

Pour ce qui est de l'ESIT, son objectif premier est de former des interprètes de haut niveau, capables d'assurer une communication précise, fidèle et fluide entre les participants aux grands colloques scientifiques, aux conférences internationales et lors de rencontres bilatérales. La formation à l'ESIT ne vise pas à enseigner ni même à perfectionner des langues, mais à transmettre un savoir-faire, les langues étant considérées uniquement comme un outil de travail de l'interprète de conférence. La formation proposée se fonde sur la théorie interprétative, qui considère la traduction non pas comme un exercice de transposition linguistique, mais comme un acte de communication portant sur le sens. La formation se divise en deux parties. La première, intitulée « acquisition d'une méthode », offre d'une part, des cours magistraux tels que : la théorie de l'interprétation, l'économie et la vie des affaires, le droit et la sociolinguistique; et d'autre part, elle offre des ateliers comprenant des cours d'interprétation scientifique, de méthodologie de l'interprétation, du perfectionnement linguistique, de la pratique de l'interprétation consécutive et de la traduction à vue. La deuxième partie de la formation, intitulée « professionnalisation de l'interprète », offre des cours magistraux tels que : l'interprétation professionnelle – préparation aux conférences, la vie internationale et l'interprétation diplomatique. Elle offre également des ateliers, donc des cours pratiques tels que : la pratique de l'interprétation consécutive et la pratique de l'interprétation simultanée. (www.univ-paros3.fr/esit/)

Finalement, outre leurs compétences linguistiques et lexicales, les étudiants acquièrent et perfectionnent les compétences indispensables à l'exercice du métier. Tout d'abord, ils doivent développer les compétences cognitives et communicatives qui se réfèrent au fonctionnement de la mémoire, à la mémorisation, à la familiarisation avec les recherches bibliographiques, documentaires et lexicologiques... Puis, d'une part, ils doivent maîtriser les techniques de la simultanée et de la consécutive, et d'autre part, ils doivent développer la compétence extralinguistique parce qu'ils traitent le plus souvent de sujets d'actualité et de sujets dans les domaines les plus divers. Ensuite, ils doivent acquérir les compétences documentaires et instrumentales qui sont aussi très importantes. En effet, la première permet à l'étudiant de préparer les conférences, et de faire des recherches lexicales ou thématiques. Pour ce qui est de la deuxième, la compétence instrumentale, l'étudiant doit se familiariser, par le biais des cours, avec les outils d'aide à l'interprétation ainsi qu'avec le matériel en cabine. L'interprète doit également acquérir et perfectionner les aptitudes indispensables à l'exercice du métier telles que : la grande ouverture d'esprit, la capacité d'adaptation et d'assimilation, qui permettent d'acquérir rapidement des connaissances dans les domaines les plus divers.

2.5 Le profil professionnel de l'interprète

Afin de cerner le profil professionnel de l'interprète, nous examinerons l'interprétation en tant qu'opération et ses deux modes essentiels. Interpréter c'est comprendre et analyser le sens des interventions parvenues sous une forme linguistique afin

de restituer le contenu sémantique du message. Aujourd'hui, l'interprétation connaît deux modes essentiels : la consécutive et la simultanée. En consécutive « où s'apprend l'art de l'analyse » (Seleskovitch, 1968, p.73) l'interprète a l'avantage de connaître le déroulement de l'argumentation avant d'interpréter, il dispose du recul pour analyser les interventions et interprète après l'orateur, soit une partie qui ne dépasse pas les dix minutes soit la totalité de l'intervention; il s'appuie sur la prise de notes et note ce qu'il va dire et non ce qu'il entend. La note devient ainsi l'aide mémoire qui fait renaître le souvenir de ce qui a été compris à l'audition. En outre, il existe en consécutive plus d'interaction entre l'interprète et le public qu'en simultanée (contact visuel, communication non verbale) et on ne dispose pas d'installations ni d'équipement technique. D'un autre côté, la simultanée est utilisée dans les réunions et les congrès, l'interprète s'installe dans une cabine insonorisée, il parle dans un microphone et transmet le message dans l'autre langue pratiquement en même temps qu'il est prononcé dans la langue originale. En effet, « faire de la simultanée c'est entendre la pensée d'autrui au lieu de la sienne propre, et c'est en même temps parler spontanément [...]; faire de la simultanée c'est substituer une étape à une autre dans la série de processus mentaux que nous connaissons tous lorsque nous parlons spontanément » (ibid.).

Après avoir défini la profession et décrit les deux principaux modes d'interprétation, nous nous pencherons ci-dessous sur les aptitudes, les compétences et les sous-compétences en interprétation.

2.5.1 Les compétences et sous-compétences en interprétation

Nous n'avons pas trouvé d'études portant spécifiquement sur les compétences en interprétation. À notre connaissance, personne n'a pris les compétences et les sous-compétences en interprétation comme objet d'étude. Hurtado envisage les compétences en interprétation dans le modèle qu'elle élabore, mais elle ne les évoque pas explicitement ni en détails comme elle le fait pour la traduction. D'autres auteurs font allusion aux compétences que l'interprète doit posséder mais n'approfondissent pas le sujet. Pour les identifier, le lecteur doit les inférer du contexte.

Nous avons choisi d'expliquer les modèles d'efforts qui font partie, (selon Gile 1995), des compétences en interprétation. L'interprète doit déployer des efforts pour pouvoir surmonter les obstacles rencontrés au cours de ce processus assez complexe. Pour cerner encore mieux les compétences en interprétation, nous allons maintenant étudier les modèles d'efforts proposés par Gile (1995).

Gile affirme que la difficulté de l'interprétation réside dans les défaillances de forme et de fond. Les défaillances de forme se rapportent à la dégradation de la qualité linguistique (fautes et maladresses de langue) et prosodique (rythme, pauses...) de l'interprétation. Les défaillances de fond concernent les omissions non justifiées et la déformation du sens du discours. En proposant les modèles d'efforts fondés sur le concept de capacité de traitement, Gile explique que ces défaillances ne sont pas en rapport avec les conditions de travail et ne relèvent pas d'une maîtrise insuffisante de la technique

d'interprétation. Il définit la capacité de traitement telle que : le débit informationnel maximum d'un canal de transmission d'informations, qui ne peut pas être dépassé. Ainsi, l'auteur a proposé des modèles d'efforts pour la simultanée et pour la consécutive. Pour ce qui est des opérations cognitives de la simultanée, elles nécessitent trois efforts de la part de l'interprète (Gile, 1995) :

- L'effort d'écoute et d'analyse : il intervient entre la perception du discours par les organes auditifs et le moment où l'interprète attribue un sens à un segment du discours. Les compétences linguistiques et extralinguistiques sont responsables de cette compréhension du discours, celle-ci dépend de trois facteurs : le facteur temps, l'attention et la capacité limitée de la mémoire à court terme.
- L'effort de production : il inclut toutes les opérations s'étalant depuis la décision de transmettre l'idée jusqu'à la production vocale de l'énoncé. Plusieurs facteurs augmentent les besoins en effort de production tels que : la recherche d'équivalents, la nécessité de paraphraser et les anticipations erronées.
- L'effort de mémoire à court terme : il présente le stockage des segments de discours en mémoire jusqu'à leur restitution.

Gile schématise le modèle d'effort de la simultanée de la façon suivante (op.cit., p.99) :

$E + M + P + C = T$
E = Effort d'écoute
M = Effort de mémoire
P = Effort de production
C = Effort de coordination
T = Total des besoins

Figure 1 : Modèle d'efforts de la simultanée

Chaque effort traite un segment différent du discours et l'interprète doit disposer de la capacité nécessaire au traitement de chaque segment, sinon l'interprète sera obligé d'affecter davantage de la capacité de traitement à l'effort de production, au détriment de l'effort d'écoute. Il risquera donc de rater un segment ultérieur du discours. Pour cela, l'interprète doit exécuter sa tâche à condition que le total des besoins (T) ne dépasse pas la capacité totale disponible.

Gile propose un modèle d'efforts pour l'interprétation consécutive; il décompose chacune des phases de la consécutive (la phase d'écoute et d'analyse et la phase de reformulation) en plusieurs efforts (op. cit., p. 109).

$\text{Écoute} = E + M + \text{PN} + C$ <p>E = Effort d'écoute</p> <p>M = Effort de mémoire à court terme</p> <p>PN = Effort de prise de notes</p> <p>C = Coordination des trois efforts</p>
--

Figure 2 : Modèle d'efforts de la phase d'écoute en consécutive

$\text{Reformulation} = \text{MLT} + \text{Lect} + P$ <p>MLT = Mémoire à long terme</p> <p>Lect = Effort de lecture</p> <p>P = Effort de production</p>

Figure 3 : Modèle d'efforts de la phase de reformulation en consécutive

En conclusion, nous remarquons que le modèle d'efforts en simultanée nécessite plus d'efforts que celui de la consécutive, et cela, en raison de l'imbrication des opérations et de la coordination nécessaire au partage de l'attention et des ressources. De plus, nous constatons que l'interprète fait appel à des efforts relatifs à chacun des modes d'interprétation; tous ces efforts sont importants mais ils perdent de leur importance sans le dernier effort qui est l'effort de coordination. Cet effort de coordination est en lui-même une compétence requise en interprétation parce que l'interprète ne doit pas uniquement disposer des efforts d'écoute, de mémoire, de production et de prise de notes (dans le cas de

la consécutive) mais il doit obligatoirement faire une coordination de ces efforts afin de faire une interprétation réussie. Par ailleurs, chacun des efforts renvoient à une compétence, par exemple l'effort d'écoute renvoie à la compétence de l'écoute, l'effort de mémoire renvoie à la compétence de mémorisation, etc. Ainsi, nous les avons considérés comme des compétences parce qu'ils renvoient à des compétences et à l'instar des compétences, ils peuvent être enseignés et développés.

Pour ce qui est des compétences en interprétation (linguistique, méthodologique, de transfert, technique, disciplinaire, comportementale), nous les avons développées et subdivisées afin d'extraire les sous-compétences (habiletés linguistiques, analytique, instrumentale, extralinguistique).

La compétence linguistique est cruciale pour deux raisons : tout d'abord, parce que l'interprète est « un linguiste qui connaît avec une spontanéité et une intuition complètes les langues qu'il pratique dans l'exercice de son métier » (Seleskovitch, 1968, p.35), ensuite parce que les langues sont le moyen grâce auquel l'interprète fait comprendre à l'interlocuteur présent le message qui lui est adressé. Ainsi, pour l'interprète, la connaissance de plusieurs langues n'est pas un but en soi; c'est un préalable indispensable pour que l'interprétation puisse s'effectuer. À cet effet, il doit avoir au début de la formation une maîtrise parfaite des langues; cette compétence linguistique exige un nombre considérable de conditions telles que : la maîtrise de l'expression, la maîtrise du lexique approprié, l'étendue du vocabulaire, la connaissance de la langue étrangère et le sens aigu

de la communication. (Seleskovitch, 1968). En outre, la compétence linguistique est constituée d'habiletés linguistiques, que nous avons appelées les sous-compétences de la compétence linguistique telles que : la capacité de saisir le sens du discours oral (c'est-à-dire d'une part, reconnaître les traits phonologiques comme la compréhension des différents accents et les traits morphosyntaxiques de la langue étrangère, et d'autre part, reconnaître et distinguer les diverses fonctions communicatives...), et une éloquence drue dans la langue maternelle (c'est-à-dire la maîtrise de l'expression, la flexibilité syntaxique, la précision dans le vocabulaire utilisé, la clarté dans l'expression des idées, la connaissance de la communication verbale...) (op.cit., 1968).

Par ailleurs, l'interprète doit posséder une compétence essentielle qui est la compétence de transfert et qui est relative à la technique interprétative. Celle-ci se base sur la maîtrise de la technique des différents modes d'interprétation.

L'interprète doit d'une part bien connaître la culture des pays où sont parlées ses langues de travail, s'intéresser à l'actualité, la comprendre, être d'une curiosité insatiable et d'autre part doit être ouvert au monde et avoir une vaste culture générale. À cet effet, il doit donc « élever ses connaissances dans le domaine abordé à un niveau qui, tout en n'étant pas celui du spécialiste, est néanmoins nettement supérieur à celui de la culture dite générale » (op.cit., 1968, p.113). Ainsi, il a besoin de faire appel à la compétence disciplinaire qui cible la capacité d'interpréter différents textes scientifiques. L'acquisition de ces connaissances se fait en deux temps, avant et pendant la conférence; avant la conférence

l'interprète assimile les notions fondamentales du sujet traité et se documente sur celui-ci. Chaque conférence devient une source d'information et de connaissances, pendant la conférence l'interprète enrichit ses connaissances par l'association d'un nouvel élément compris à un autre connu antérieurement ou même lors d'une évocation des connaissances acquises avant la conférence. Ainsi, au fil des années, l'interprète se familiarise avec plusieurs sujets et risque moins de se méprendre sur certains éléments d'information qui deviennent un savoir dans lequel l'interprète puise sans arrêt lorsqu'il aborde des sujets nouveaux. La sous-compétence de la compétence disciplinaire est la sous-compétence extralinguistique qui regroupe les connaissances biculturelles, encyclopédiques et thématiques relatives à différents domaines. « [Extra-linguistic knowledge] [...] is acquired through knowledge of social conventions, institutional practices, anthropologically and historically relevant elements of the cultures, and any sources from which speakers may draw inspiration for allusions and metaphoric constructions. » (Gentile, Ozolins et Vasilakakos, 1996, p.66). L'interprète doit donc être en mesure de distinguer et de transférer les mécanismes conversationnels propres à chacune des langues c'est-à-dire les éléments culturels, les styles idiomatiques (tournures de phrases, langage verbal et non verbal...) et les marqueurs discursifs.

Par ailleurs, l'interprétation nécessite une méthodologie de travail. L'interprète doit faire appel à une compétence méthodologique et à une sous-compétence analytique pour interpréter. En effet, la méthodologie de travail se manifeste dans un processus auquel

l'interprète fait appel; le processus est semblable pour tous les genres d'interprétation et il est décomposé en trois temps (Seleskovitch, 1968, p.35) :

- Audition d'un signifiant linguistique chargé de sens; appréhension et compréhension du message par analyse;
- Oubli immédiat et volontaire du signifiant pour ne retenir que l'image mentale du signifié;
- Production d'un nouveau signifiant dans l'autre langue, qui doit répondre à un double impératif : exprimer tout le message original, et être adapté au destinataire.

L'interprète fait appel à la sous-compétence analytique, sous-compétence de la compétence méthodologique, « [il] se dote d'un puissant moyen d'analyse de l'ensemble du message » (ibid., p.35), il saisit donc le message pour le comprendre et il fait porter tout son effort sur l'analyse du contenu de ce qu'il entend pour le comprendre intégralement.

En outre, l'interprète doit se familiariser avec l'utilisation des sources de documentation et les technologies de l'information. Pour cela, il doit faire appel à la compétence technique c'est-à-dire il doit être capable d'utiliser les outils de l'interprète. La compétence technique développe la sous-compétence instrumentale. En effet, l'interprète doit tout d'abord savoir se documenter pour préparer une conférence; ensuite, il doit être capable d'utiliser les systèmes de communication : la téléphonie, la vidéoconférence et l'internet. De plus, en simultanée, l'interprète doit connaître les installations en cabine telles que : le matériel de cabine, par exemple, le microphone (prendre en considération la

distance conseillée, la respiration...) les systèmes de mégaphone, les systèmes de communication, les logiciels installés sur l'ordinateur, etc. et doit savoir les manier. (Hurtado, 1999)

Puisque l'interprète ne travaille pas seul, il doit avoir de l'entregent; pour cela, il doit faire appel à la compétence comportementale. Il doit avoir également un comportement adéquat dans la salle de conférence, avec l'équipe ou le superviseur, il doit savoir manier les équipements en cabine et doit se familiariser avec le comportement en cabine : il se doit de collaborer avec l'équipe et respecter les normes d'hygiène et le savoir-vivre et doit connaître les codes de déontologie des associations professionnelles.

Le tableau suivant résume les compétences et les sous compétences en interprétation :

Compétences	linguistique	méthodologique	disciplinaire	
Sous-compétences	habiletés linguistiques : capacité de saisir le sens du discours et l'éloquence de la langue maternelle	analytique	extralinguistique (connaissances biculturelles, encyclopédiques et thématiques, maîtrise des mécanismes conversationnels et les marqueurs discursifs)	
Compétences	écoute	mémorisation	production	prise de notes
Détails des compétences	perception du discours par les organes auditifs et compréhension du discours	stockage des segments de discours en mémoire jusqu'à leur restitution	les opérations depuis la décision de transmettre l'idée jusqu'à la production vocale de l'énoncé	stratégies et tactiques et prise de notes

Tableau VI : Résumé des compétences et des sous-compétences en interprétation (1)

Compétences	technique	coordination des efforts
Sous-compétences	instrumentale (utilisation des systèmes de communication et des installations en cabine)	(pas de sous-compétences) savoir coordonner l'effort d'écoute, l'effort de mémoire et l'effort de production (dans le cas de la simultanée) savoir coordonner l'effort d'écoute, l'effort de mémoire à court terme et l'effort de prise de notes (dans le cas de la consécutive)
Compétences	de transfert	comportementale
Détails des compétences	(pas de sous-compétences) maîtrise des techniques des différents genres d'interprétation	(pas de sous-compétences) savoir se comporter en cabine et en équipe connaître les codes de déontologie des associations professionnelles savoir manier les équipements en cabine.

Tableau VI : Résumé des compétences et des sous-compétences en interprétation (2)

Outre les compétences citées plus haut, l'interprète doit développer et automatiser plusieurs habiletés cognitives. Le tableau ci-dessous regroupe les habiletés cognitives que doit avoir l'interprète (op. cit., 1999) :

Mécanismes neurolinguistiques	Mécanismes psychoaffectifs
la capacité d'attention	la capacité de résistance physique et mentale
la capacité de compréhension instantanée	la capacité de s'autocritiquer objectivement
la capacité de la mémoire	
la rapidité du réflexe	

Tableau VII : Habiletés cognitives de l'interprète

Afin que l'interprète acquière la capacité d'attention, il doit être en mesure de :

- se concentrer durant de longues périodes et sans pauses
- prêter son attention à la macrostructure du discours
- prêter son attention sélective sur les parties pertinentes du discours
- prêter son attention comparative (auditive et visuelle)

Pour la capacité de compréhension instantanée, l'interprète doit savoir développer :

- l'écoute sélective (la perception, l'analyse, la synthèse et la compréhension)
- la capacité de capter une grande quantité d'informations rapidement (écoute et compréhension pour reformuler)
- la capacité d'analyser l'information à partir de la synthèse (la synthèse permet d'extraire le sens global du discours)

Pour ce qui est de la capacité de la mémoire, elle est fondamentale et le processus d'interprétation se base sur elle. L'interprète doit avoir conscience de l'état de sa propre mémoire dans le but de faire des efforts afin de l'améliorer.

En ce qui concerne la rapidité du réflexe, l'interprète doit être capable de :

- sélectionner rapidement les structures syntaxiques pour transmettre correctement le discours
- rendre immédiatement l'enchaînement discursif en cas d'interruption

Afin de développer les mécanismes psychoaffectifs, l'interprète doit être conscient que l'interprétation entraîne la fatigue et le stress, et doit savoir contrôler adéquatement ces facteurs. Pour cela, il est nécessaire de savoir recourir aux méthodes d'appui telles que : les notes, les fiches..., et cela, afin de développer la capacité de résistance physique et mentale. En ce qui concerne l'autocritique, l'interprète doit savoir s'autocritiquer objectivement dans le but d'améliorer ses performances.

En conclusion, après avoir examiné les modèles d'efforts, les compétences, les sous-compétences et les habiletés cognitives de l'interprète, nous remarquons qu'il n'est pas question uniquement de compétences et de sous-compétences, mais aussi d'habiletés cognitives très importantes. En effet, à côté des compétences et des sous-compétences, les habiletés cognitives constituent une base fondamentale pour pouvoir entreprendre la carrière d'interprète. Finalement, l'interprétation est une activité assez complexe qui nécessite des compétences et des sous-compétences; cette profession est enseignée au cours

d'une formation qui à son tour permet de développer certaines compétences. Nous étudierons ci-dessous les compétences acquises dans la formation et qui sont la base des compétences et des sous-compétences citées plus haut.

2.5.2 La formation en interprétation

La formation en interprétation prépare des interprètes de conférence capables d'assurer au plus haut niveau l'interprétation simultanée ou consécutive pour des réunions et des conférences dans la combinaison linguistique choisie et de réfléchir sur les pratiques et les théories de l'interprétation. Afin de mieux cerner la formation des interprètes, nous étudierons ci-dessous les compétences spécifiques à développer dans la formation.

Rares sont les auteurs qui ont détaillé les compétences spécifiques acquises au cours de la formation en interprétation. Seule Hurtado et son groupe de recherche PACTE ont formulé les objectifs d'apprentissage. Cependant, ils ne citent pas les compétences spécifiques dans la formation des interprètes comme ils le font pour la traduction, mais, à partir des objectifs d'apprentissage, nous avons tenté d'extraire les compétences spécifiques acquises dans la formation des interprètes et nous avons choisi les titres. D'ailleurs, les objectifs d'apprentissage développent d'une façon ou d'une autre les compétences, car une fois atteints, ils développeront les compétences et celles-ci seront éventuellement acquises. Le tableau ci-dessous présente les six compétences spécifiques dans la formation des interprètes ainsi que l'explication de chacune (Hurtado, 1999).

Compétences professionnelles

Compétences en rapport avec la connaissance du marché de travail de l'interprétation

- l'étudiant doit connaître les techniques inhérentes à chaque mode d'interprétation : l'interprétation simultanée, l'interprétation consécutive, la traduction à vue...
- l'étudiant doit apprendre comment et où travaillent les interprètes : quelles sont les exigences de la profession, les combinaisons linguistiques les plus demandées...
- l'étudiant doit apprendre les règles de l'exercice : les associations professionnelles et leurs normes, les conditions de travail (les tarifs, horaires, etc.)

Compétences éthiques

Compétences en rapport avec les principes éthiques et protocolaires de la profession

- l'étudiant doit connaître les différents codes de déontologie des associations professionnelles (le secret professionnel, l'impartialité...)
- l'étudiant doit connaître les questions relatives au protocole et à l'étiquette (se vêtir adéquatement, savoir quand prendre l'initiative, savoir comment se comporter avec deux ou plusieurs interprètes...)

Compétences méthodologiques

Compétences en rapport avec les étapes du travail

- l'étudiant doit se familiariser avec les étapes du travail :
 - avant : se réunir avec un responsable de l'organisation de la conférence et obtenir l'information nécessaire. Cette information doit être la plus complète possible et doit comprendre : le thème, l'orateur, l'espace physique, la terminologie...

L'étudiant doit savoir se documenter en se basant sur l'information fournie et doit connaître le matériel de travail qui sera utilisé dans la conférence (appui informatique, glossaire...)

- après : se réunir ultérieurement avec l'orateur ou le client pour éclaircir certains points

Compétences stratégiques

Compétences en rapport avec la stratégie de documentation et d'archivage

- l'étudiant doit se familiariser avec la stratégie relative à la documentation et à l'archivage qui se divise en huit temps :
 - se réunir préalablement : se réunir avec le client afin de connaître le contexte de l'interprétation
 - réviser la documentation fournie par le client : réviser les dossiers, les grandes lignes, le thème de la conférence...
 - réviser sa propre documentation : les archives personnelles, les travaux antérieurs...
 - approfondir le thème et réviser le lexique : par le biais des encyclopédies, dictionnaires, banques terminologiques, logiciels de gestion terminologique, logiciels d'aide à l'interprétation...
 - préparer des schémas ou des glossaires : glossaires qui portent sur la terminologie spécialisée de la conférence
 - coordonner avec le reste de l'équipe : pour faire une mise en commun

<ul style="list-style-type: none"> – se réunir ultérieurement : se réunir avec le client ou l’orateur après l’interprétation pour faire le compte-rendu – élaborer un fichier personnel : archiver électroniquement des dossiers, la terminologie, les glossaires. Ce rapport est très important pour l’interprète, car il lui permet de voir son progrès et peut l’aider dans des situations futures qui traiteront du même sujet...
<p>Compétences extralinguistiques</p> <p>Compétences en rapport avec les connaissances encyclopédiques, biculturelles et thématiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’étudiant doit avoir une vaste culture générale, pour pouvoir assimiler la diversité des sujets traités
<p>Compétences instrumentales</p> <p>Compétences en rapport avec l’utilisation des sources de documentation et des outils de l’interprète</p> <ul style="list-style-type: none"> • l’étudiant doit se familiariser avec le matériel en cabine ainsi qu’avec les outils qui l’aideront à se documenter

Tableau VIII : Compétences spécifiques dans la formation des interprètes

En conclusion, nous remarquons que les compétences citées plus haut sont complémentaires aux compétences et aux sous-compétences citées dans 2.5.1. Tout d’abord, l’étudiant développe les compétences spécifiques dans la formation de l’interprète, qui à leur tour s’ajoutent aux sous-compétences en interprétation et qui à leur tour

complètent les compétences en interprétation. Ainsi, l'interprète développe au cours de la formation des compétences spécifiques, puis continue à développer les compétences en interprétation tout au long de sa vie professionnelle.

2.5.3 Les outils de l'interprète

Nous avons retenu le mémoire de maîtrise de Baris Bilgen, étudiant de l'Université d'Ottawa, qui a proposé un outil de gestion terminologique qui répond aux besoins des interprètes.

Malgré le développement des technologies relatives à la traduction, les interprètes de conférence ne tirent pas toujours parti de l'ordinateur parce que d'une part, vu leur faible nombre sur le marché du travail, les développeurs de logiciels n'ont pas encore conçu un logiciel qui répond à leurs besoins. D'autre part, parce que les interprètes préfèrent généralement les méthodes conventionnelles de gestion terminologique (par exemple : les glossaires, les bloc-notes...) aux différentes applications de l'ordinateur (Kalina, 2007).

De par la nature et les conditions de leur travail, les interprètes recherchent une méthode de préparation de leur travail rapide et utile. En effet, la préparation du travail est cruciale pour l'interprète. Sans cette étape, l'interprétation risque de se limiter à un simple transcodage dont le résultat sera médiocre. Pour cela, au cours de cette étape : « il faut découvrir dans chaque sujet traité les principes généraux (très généraux) qui le régissent et

permettent de comprendre la marche opératoire des choses [...] » (Seleskovitch et Lederer, 2001, p.241).

Dans un premier temps, nous nous pencherons sur deux programmes de gestion terminologique conçus pour les interprètes et ensuite un outil de gestion, non encore réalisé mais qui pourrait devenir un excellent outil de gestion terminologique étant donné qu'il a été conçu à partir d'une enquête relative aux besoins des interprètes professionnels.

Outre les outils traditionnels tels que les dictionnaires, les banques de données, etc., les glossaires et lexiques sont les sources les plus populaires pour la gestion terminologique. Cependant, ces répertoires n'offrent que des équivalents des termes recherchés sans informations pour des recherches avancées (par exemple, définitions, synonymes, acronymes / abréviations...). Cela est dû au fait que les glossaires sont généralement sur papier ou stockés dans des logiciels de traitement de texte ou des tableurs dont les fonctions de recherches sont limitées.

Il existe peu d'outils de gestion terminologique conçus spécialement pour les interprètes. Parmi ces outils, nous trouvons Interplex et InterpretBank. Interplex, conçu par Peter Sand et programmé par Éric Hatner, permet à l'utilisateur de créer des glossaires multilingues ou bilingues (liste de termes bilingues ou multilingues), d'importer des données et de les exporter à un logiciel de traitement de texte, à des tableurs et à des documents. L'option recherche est neutralisée, c'est-à-dire qu'elle ne prend pas en compte les accents ni les majuscules. Finalement, le programme permet également à l'utilisateur de

fusionner des glossaires et de sélectionner la langue pour l'impression. Peter Sand (2003), dans son article publié dans le Webzine de l'AIIC, évalue le programme comme suit : « a very fast, easy-to-use tool which can help interpreters relegate to the past the heaps of paper on which they have scribbled their vocabulary lists.»

Pour ce qui est du deuxième outil, InterpretBank, développé par Claudio Fantinuoli, il est disponible gratuitement en ligne. Ses fonctions sont celles d'une interface qui a pour but de faciliter l'entrée et la sortie de données des glossaires bilingues en format Table. Au lieu que l'utilisateur travaille directement dans un format Table dans un logiciel de traitement de texte ou dans un tableur, le logiciel lui permet soit de chercher l'information dans des glossaires multilingues en utilisant l'interface de InterpretBank soit, d'importer des tables des logiciels de traitement de texte ou des tableurs dans InterpretBank. Le logiciel a deux modes de fonctionnement : Conference Mode et Enter Mode. Le premier est l'interface de recherche du programme, il affiche le glossaire bilingue et permet à l'utilisateur de faire soit une recherche dynamique soit une recherche statique. La recherche dynamique implique un clavier prédictif c'est-à-dire au moment où l'utilisateur saisit l'information dans le champ de recherche, le programme conduit la recherche tout en évaluant les possibilités de termes qui correspondent à chacune des lettres saisies. Quant à la recherche statique, comme son nom l'indique, elle permet à l'utilisateur d'effectuer sa recherche tout simplement en saisissant entièrement le terme dans le champ de recherche. Pour ce qui est de l'Enter Mode, il est utilisé pour entrer les équivalents dans les deux langues dans les glossaires bilingues. (Bilgen, 2009)

En conclusion, les outils de gestion terminologique qui existent sur le marché ne satisfont pas pleinement les interprètes surtout lorsqu'ils exigent un investissement de temps et d'argent. De plus, les outils actuels conçus pour les interprètes sont assez élémentaires et offrent uniquement une gestion des glossaires multilingues et bilingues plutôt qu'une gestion d'un dossier terminologique complet qui fournit des informations utiles pour la recherche et la préparation du travail de l'interprète.

Étant donné qu'il n'y a toujours pas un outil satisfaisant pour les interprètes, Baris Bilgen dans son mémoire de maîtrise, a mené une enquête basée sur les besoins des interprètes afin de concevoir un outil qui pourra être développé et qui répondra aux besoins des interprètes professionnels.

Le logiciel de gestion terminologique doit être conçu dans DBMS Microsoft Access (Database Management System ou Database Management Software), qui fait partie de Microsoft Professional Office Suite parce que DBMS est beaucoup plus accessible que les logiciels de gestion terminologique.

L'outil de gestion terminologique des interprètes doit (Bilgen, 2009)

- Accommoder la création et la gestion d'un dossier terminologique bilingue et multilingue;
- Permettre l'organisation des dossiers terminologiques dans deux ou plusieurs langues de façon que l'utilisateur puisse sélectionner la langue dans laquelle il désire travailler;

- Faciliter le stockage et le retrait d'un certain nombre de termes à partir de leur saisie (clavier prédictif) tels que : les titres officiels, les acronymes / abréviations;
- Fournir des formats d'entrée et de sortie de données relatifs aux choix des utilisateurs (dépendamment des variétés de contextes sur lesquels les interprètes travaillent);
- Avoir des fonctions de recherche très rapides;
- Être facile d'utilisation et d'apprentissage;
- Avoir un prix abordable.

En attendant un tel outil, les interprètes devraient bénéficier d'une formation aux outils terminologiques dans les cours de documentation et de terminologie, ou de séminaires de formation.

Pour conclure, l'interprète doit comprendre et analyser le sens des interventions parvenues sous une forme linguistique afin de restituer le contenu sémantique du message. Pour réussir à le faire, il doit acquérir des compétences au cours de sa formation et posséder les compétences requises dans l'exercice de la profession. Puisque nous avons dressé les deux profils, nous ferons dans le chapitre suivant, une comparaison entre les compétences en traduction et celles en interprétation et nous ouvrirons le volet expérimental de cette recherche, où l'analyse des réponses des répondants permettra d'observer les convergences et les divergences entre ces deux professions.

Chapitre III

Traduction et interprétation : étude empirique

Le chapitre III est divisé en trois parties. Dans un premier temps, nous soulignerons, d'une façon générale, les aspects qui distinguent la traduction de l'interprétation. Dans un deuxième temps, nous ferons une analyse comparative en utilisant les éléments recueillis dans les chapitres I et II. Dans un troisième temps, nous mettrons en lumière les convergences et les divergences entre les compétences et les sous-compétences du traducteur et de l'interprète.

3.1 Différence en termes de pratique et de processus

Avant de comparer les compétences en traduction et en interprétation, nous avons choisi de souligner les aspects qui distinguent l'interprétation de la traduction.

L'interprétation se distingue de la traduction écrite par plusieurs aspects importants :

- L'oralité

La différence la plus évidente entre l'interprétation et la traduction réside dans le caractère oral de l'interprétation, en effet, la traduction porte sur un texte écrit alors que l'interprétation, elle, porte sur un discours prononcé oralement. Or, « [le caractère oral de l'interprétation] implique des normes linguistiques différentes de celles de l'écrit, ainsi qu'une participation [...] d'éléments non verbaux que l'on ne trouve pas dans la traduction écrite ». (Gile, 1995, p.14).

- Les contraintes temporelles

Au cours de son travail, le traducteur dispose de plusieurs possibilités de documentation : par voie de documents écrits ou sonores ou par consultation de spécialistes. Quant à l'interprète, il est privé de ces possibilités à cause de la nature de l'interprétation qui se déroule soit en « temps réel » en simultanée, soit en temps « quasi réel » en consécutive. [Ces « conditions »] obligent donc l'interprète à une préparation maximale avant même de commencer l'interprétation. (ibid, p.14)

- La situation de communication

Contrairement à l'interprétation, où la communication est immédiate, avec tout ce que cela implique en termes d'interaction entre orateurs, délégués et interprètes, en traduction, la communication se déroule « en différé » par rapport à la production de l'auteur, et les réactions des lecteurs ne peuvent intervenir que bien plus tard ou quelques minutes plus tard (Internet).

- La nature

En traduction, la pensée analysée et reformulée dans l'autre langue se présente dans une formulation arrêtée : le texte original. La traduction, figée elle aussi par un texte, s'adresse à un public que le traducteur ne voit pas. En revanche, l'interprétation, plus instantanée que la traduction, se fait en présence des interlocuteurs. L'interprète participe au dialogue, sa parole vise l'auditeur auquel il s'adresse et dont il cherche à provoquer la réaction. (Seleskovitch, 1968). Et la parole, contrairement au texte, est évanescence.

3.2 Comparaison des compétences

Nous utiliserons les éléments recueillis dans les deux premiers chapitres pour établir une comparaison entre les compétences requises en traduction et celles requises en interprétation afin de mettre en lumière les convergences et les divergences entre les compétences. Dans un premier temps, nous analyserons les compétences acquises au cours de la formation, dans un deuxième temps, nous comparerons les outils des traducteurs et des interprètes afin d'analyser les différences et les ressemblances qui concernent la compétence instrumentale. Dans un dernier temps, nous comparerons les compétences requises dans l'exercice des deux professions.

Les deux tableaux IV et VI montrent qu'il y a beaucoup de ressemblances entre les compétences requises des traducteurs et des interprètes.

Commençons par la formation. Les deux formations développent sept compétences : professionnelles, éthiques (pour l'interprète), méthodologiques, stratégiques, extralinguistiques, textuelles (pour le traducteur) et instrumentale. Pour ce qui est des convergences, nous en relevons plusieurs. Tout d'abord, nous trouvons les compétences professionnelles communes aux deux formations, elles sont en rapport avec le marché du travail de l'interprétation et de la traduction; le traducteur et l'interprète doivent connaître la déontologie de la profession (les règles de l'exercice, les exigences de la profession, etc.). Ensuite, les compétences extralinguistiques sont elles aussi requises par les deux formations. En effet, le traducteur et l'interprète doivent avoir une vaste culture générale et

doivent être capables de mobiliser les connaissances encyclopédiques, biculturelles et thématiques afin d'assimiler la diversité des sujets traités. Puis, nous notons également la nécessité de la compétence instrumentale en interprétation et en traduction; le traducteur et l'interprète doivent être capables d'utiliser les sources de documentation. Enfin, nous remarquons que les compétences méthodologiques et stratégiques sont communes aux deux professions. Pour ce qui est des compétences méthodologiques, le traducteur et l'interprète doivent savoir comment parcourir correctement les étapes de travail. Quant aux compétences stratégiques, elles reposent sur un même principe (c'est d'adopter une stratégie de travail). Mais n'oublions pas que dans les convergences citées plus haut, nous trouvons quelques aspects qui distinguent les compétences acquises dans la formation. Par exemple, pour la compétence instrumentale, le traducteur et l'interprète doivent savoir utiliser les outils propres à chacune des professions. Pour la compétence méthodologique, chacune des professions a ses propres étapes de travail, le traducteur ainsi que l'interprète se doivent donc de parcourir correctement ces étapes. Quant aux compétences stratégiques, elles diffèrent dans l'application, car elles reposent sur l'adoption des stratégies de travail qui sont relatives à chacune des professions.

Les auteurs que nous avons étudiés dans les chapitres 1 et 2 et sur lesquels nous nous sommes basés pour élaborer les deux tableaux IV et VI, ont proposé la compétence éthique dans la formation en interprétation uniquement. D'autre part, ils ont proposé que les compétences contrastives sont indispensables à la formation en traduction uniquement. Or, les deux formations requièrent d'une part, les compétences contrastives qui sont en rapport

avec la connaissance des différences entre les deux langues et le contrôle d'interférence et d'autre part, la compétence éthique qui est en rapport avec les principes éthiques et protocolaires de la profession. Nous concluons donc que les futurs traducteurs et les futurs interprètes devraient posséder ces deux compétences parce qu'elles sont indispensables à l'exercice de la profession; la compétence éthique devrait exister dans la formation en traduction parce que le traducteur, à l'instar de l'interprète, se doit de connaître les codes de déontologie des associations professionnelles et doit connaître les questions relatives au protocole et à l'étiquette. De même, nous concluons également que la formation en interprétation devrait par conséquent exiger les compétences contrastives pour les futurs interprètes, car eux aussi travaillent avec les langues et doivent avoir des connaissances en rapport avec les interférences et les différences entre les deux langues.

En nous basant sur les deux tableaux, nous constatons qu'il y a une seule véritable divergence. Cette divergence a trait à la compétence textuelle, la compétence en rapport avec la résolution des différents problèmes de traduction et qui est acquise uniquement dans la formation en traduction. En effet, la compétence textuelle est absente de la formation en interprétation parce qu'elle traite du texte écrit.

Outre les compétences qui doivent être développées dans les formations, nous avons évoqué dans les deux chapitres précédents les composantes psychophysiologiques relatives aux traducteurs et les habiletés cognitives relatives aux interprètes. Nous constatons qu'il y a des convergences et des divergences entre celles-ci. Les convergences résident dans les composantes cognitives qui font partie des composantes psychophysiologiques et des

mécanismes neurolinguistiques. En effet, la mémoire, la capacité d'attention et la perception sont communes au traducteur et à l'interprète. Toutefois, il convient d'en distinguer certains aspects : le traducteur, par exemple, doit présenter des aspects comportementaux et des mécanismes psychomoteurs tels que l'esprit critique, la confiance en soi, la persévérance, la créativité, le raisonnement logique, la synthèse, etc. Quant à l'interprète, il se distingue par ses habiletés cognitives telles que les mécanismes psychomoteurs et psychoaffectifs, par exemple : la rapidité du réflexe, la capacité de compréhension instantanée, la capacité de résistance physique et mentale et la capacité de s'autocritiquer objectivement.

Pour ce qui est des outils, les traducteurs et les interprètes doivent maîtriser la compétence instrumentale, mais chacun à sa façon, parce que chacun d'eux utilise des outils utiles à sa profession. D'une part, le traducteur et l'interprète ne peuvent pas se passer des outils « traditionnels » tels que les ouvrages lexicographiques, les banques de données, Internet, etc. D'autre part, chacun d'eux a ses propres outils, par exemple, le traducteur utilise des outils et des logiciels propres à la traduction, et se sert d'applications telles que la traduction automatique, la traduction assistée par ordinateur. Pour ce qui est de la compétence instrumentale chez l'interprète, elle est basée sur la maîtrise des logiciels de gestion terminologique (Interplex et InterpretBank) et sur le maniement des équipements en cabine. Ainsi, la compétence instrumentale est cruciale dans les deux professions, le traducteur et l'interprète doivent la posséder, mais lors de l'exercice de la profession, chacun l'utilise en fonction de ses propres objectifs.

Nous allons établir maintenant une comparaison entre les compétences requises en traduction et celles requises en interprétation pour l'exercice de la profession afin de mettre en évidence les convergences et les divergences entre elles. Nous nous sommes basés sur les tableaux IV et VI pour établir la comparaison. Nous verrons que les appellations des compétences ci-dessous sont pareilles aux compétences requises au cours de la formation parce que comme nous l'avons mentionné auparavant les compétences au cours de la formation complètent celles requises dans les deux professions.

Nous remarquons que plusieurs compétences en traduction et en interprétation sont identiques. Par exemple, les compétences linguistique, méthodologique, disciplinaire, technique et comportementale. Puisque le traducteur et l'interprète travaillent avec les langues, la compétence linguistique est cruciale; ils maîtrisent tous les deux l'expression orale et ont des habiletés linguistiques. Pour ce qui est de la compétence méthodologique, elle aussi est commune aux deux professions; elle vise la capacité de se documenter sur un sujet et d'assimiler la terminologie propre au domaine. Ainsi, le traducteur et l'interprète, à partir de l'acquisition de cette compétence, suivent une certaine méthodologie dans leur travail et utilisent les sous-compétences stratégique et analytique afin de bien accomplir leur travail. La compétence disciplinaire est elle aussi commune et essentielle aux deux professions; elle cible la capacité de traduire ou d'interpréter des textes spécialisés. Afin de maîtriser cette compétence, le traducteur et l'interprète puisent dans la sous-compétence extralinguistique qui consiste en la connaissance biculturelle, encyclopédique et thématique. La compétence instrumentale, étudiée plus haut, est elle aussi indispensable

aux deux professions. Elle concerne la capacité d'utiliser les outils du traducteur et de l'interprète. Quant à la compétence comportementale, elle aussi est commune aux deux professions; elle consiste en la capacité de coopérer et d'argumenter, et concerne évidemment le comportement du traducteur. Pour ce qui est de l'interprète, il doit avoir un comportement adéquat dans la salle de conférence, avec l'équipe ou le superviseur, et doit se familiariser avec le comportement en cabine.

En ce qui concerne les divergences c'est-à-dire les compétences propres à l'exercice de chacune des professions, elles ne sont que quatre. L'interprète possède deux compétences que le traducteur ne possède pas : la compétence interprétative et la compétence de coordination des efforts. La première, comme son nom l'indique, est relative à l'interprétation et consiste en la maîtrise des techniques des différents modes d'interprétation. La deuxième, la coordination des efforts tels que l'effort d'écoute, l'effort de mémoire, l'effort de production (Gile, 1995). Toutefois, chacun des modes d'interprétation exige une certaine combinaison de ces efforts.

Le traducteur lui aussi possède des compétences qui le distinguent de l'interprète. En effet, il possède deux compétences différentes : la compétence de transfert et la compétence de base en gestion. La première, spécificité du traducteur, est l'art de traduire, soit la capacité de saisir le sens du texte et de le rendre à l'écrit sans déformations, par conséquent, le traducteur fera appel aux connaissances en traduction (cette compétence existe également dans l'interprétation, mais diffère par l'aspect oral). La première distingue le traducteur de l'interprète parce qu'elle vise le texte écrit et donc toutes les tactiques de la

rédaction écrite. La deuxième, la compétence de base en gestion, touche à la compétence technique et vise la capacité de gérer et de traiter l'information ainsi que la capacité d'organiser et de gérer sa propre textothèque. Cette compétence réside en l'application des tâches qui demandent beaucoup de temps et ne peuvent pas se réaliser dans le cas de l'interprétation à cause des contraintes temporelles rencontrées dans cette profession. Toutefois, cette compétence doit idéalement être possédée par l'interprète, car lui aussi a besoin de gérer ses documents avant et après les conférences et doit les organiser, au cas où un sujet déjà traité dans une conférence se répéterait dans une autre.

En conclusion, nombreuses sont les convergences et rares sont les divergences entre les compétences requises en traduction et celles requises en interprétation. L'analyse faite plus haut nous a permis d'identifier une seule véritable divergence dans les compétences acquises au cours de la formation. Pour ce qui est des outils utilisés dans les deux professions, nous parlons également dans ce cas de convergence, car le traducteur et l'interprète doivent maîtriser des outils spécifiques à chaque profession qui relèvent de la compétence instrumentale. Toutefois, la divergence réside dans la nature de ces outils, car chacun des outils vise des objectifs propres à chaque profession.

Quant aux compétences requises dans les deux professions, elles sont identiques sauf pour celles qui sont relatives à la nature et au caractère propre à chaque profession (compétence interprétative, compétence de coordination des efforts/ compétence de transfert, compétence de base en gestion). D'après l'analyse et la comparaison des compétences, nous pouvons affirmer que la traduction et l'interprétation sont formées d'une

même matière première et d'une même base (puisque la formation est presque identique dans les deux professions). Finalement, nous concluons qu'il y a plusieurs points communs aux deux professions et que les divergences identifiées sont minimales. Nous pouvons donc affirmer que ces deux professions, mis à part quelques aspects, sont des professions sœurs qui poursuivent le même objet et relèvent du même principe d'action.

La traduction est-elle différente de l'interprétation ? Nous avons déjà répondu à cette question dans le chapitre 3 en comparant les compétences requises pour l'exercice des deux professions. Il s'agit maintenant de comparer à nouveau ces compétences; cette fois sur la base des résultats obtenus à partir de l'enquête réalisée. Tout d'abord, nous présenterons la méthodologie choisie pour réaliser l'enquête. Ensuite, nous analyserons les résultats de chaque catégorie de répondants. Puis, à la fin du parcours, nous présenterons nos conclusions.

3.3 Méthodologie et échantillon

Mener une enquête implique cibler des répondants et développer une méthodologie de travail et des d'outils pour réaliser l'enquête. Ces deux derniers paramètres doivent évidemment être appropriés aux répondants de l'enquête.

Comme mentionné dans Newman et McNeil (1998), Bartel Sheehan et Grubbs Hoy (1999), et Gray et Guppy (2003), il existe plusieurs méthodes pour réaliser une enquête : les entrevues en personne, les entrevues téléphoniques, les entrevues par vidéoconférence, l'envoi de questionnaire par voie postale et les questionnaires en ligne. Chacun de ces

modes d'entrevue peut être décrit selon un certain nombre de caractéristiques : le temps requis pour préparer l'enquête, le temps requis pour remplir l'enquête, la flexibilité des répondants, le coût du processus, l'interprétation des réponses requises et l'anonymat des répondants.

Les entrevues en personne, par exemple, requièrent un grand investissement de temps pour les deux parties : l'enquêteur et le répondant (Newman et McNeil, 1998 : 28). Ce mode d'entrevue rend l'anonymat difficile et le facteur temps constitue un obstacle pour le répondant. Ces deux inconvénients s'appliquent également aux entrevues téléphoniques.

Pour ce qui est des questionnaires envoyés par voie postale, ils nécessitent un investissement financier dans les coûts de la poste et dans le matériel utilisé. Par ailleurs, ils demandent un effort de la part du répondant pour retourner l'enquête remplie à l'enquêteur qui, à son tour, doit entrer les données dans une base de données ou dans tout autre outil d'analyse.

Selon Bartel Sheehan et Grubbs Hoy (1999), le questionnaire en ligne peut résoudre plusieurs problèmes. Il offre une grande flexibilité quant aux types de questions posées (question à choix multiple, questions ouvertes, informations sur les répondants...) et quant à la possibilité de sauter une question si elle ne s'applique pas directement aux répondants. De plus, les questionnaires en ligne ne demandent pas un grand investissement de temps de la part de l'enquêteur, car une fois le questionnaire préparé, tous les répondants pourront répondre et les réponses seront automatiquement entrées dans une base de données sous une forme électronique. L'invitation à cette participation peut être envoyée par courriel et le

dépouillement des réponses se fera dans le strict respect de l'anonymat des répondants. Cependant, ce genre de questionnaire exige que les répondants aient accès à Internet et au courriel et qu'ils soient à l'aise avec ces outils. Toutefois, cette habileté ne constitue plus de nos jours un inconvénient dans le marché de travail et ne constitue certainement pas un obstacle chez les traducteurs et interprètes professionnels.

En ce qui concerne notre étude de cas, nous avons choisi une interface d'enquête en ligne : Google Documents (www.docs.google.com). Cette interface est disponible gratuitement en ligne, elle permet de stocker les réponses des questionnaires dans un compte protégé par un mot de passe et possède plusieurs caractéristiques qui facilitent l'analyse et la comparaison des réponses. Pour ce qui est des questions, nous avons voulu que l'enquête prenne le moins de temps possible afin d'éviter le dérangement des répondants. Notre questionnaire est composé de seize questions (dont une est subdivisée en trois parties): 6 questions ouvertes, 2 à échelle de classement, 1 question à choix multiple (une seule réponse) et 7 questions personnelles, c'est-à-dire des questions qui permettent de situer les répondants.

Le questionnaire a été envoyé aux répondants accompagné d'une petite note au début qui explique la nature du questionnaire et son rôle dans cette recherche. Dans le courriel, nous avons introduit un descriptif de notre projet et nous avons fourni aux participants un lien qui leur permettrait d'accéder au questionnaire en ligne ainsi qu'une copie du certificat d'éthique obtenu de l'Université de Montréal et une copie du formulaire de consentement qui devra nous être retourné avec la signature des répondants. Pour ce qui

est de l'élaboration du questionnaire, nous avons transformé nos objectifs en questions. En effet, les questions posées sont en rapport avec la définition des professions, les compétences requises (les compétences méthodologiques, personnelles et les connaissances) que doivent avoir l'interprète et le traducteur professionnels, les distinctions entre les deux professions selon les professionnels, et les compétences exigées par le milieu professionnel. Une question liée aux outils utilisés dans les deux professions a été également posée.

La première série de questions, de la première à la quatrième (subdivisée en trois sous-questions), a pour but de définir la profession, d'étudier les compétences requises, leur ordre d'importance et leur nécessité dans l'exercice des deux professions. La deuxième série de questions, de la cinquième à la huitième, a pour but de mettre en évidence les distinctions entre les deux professions en rapport avec les compétences en général et celles exigées par le marché du travail ainsi que des outils utilisés dans l'exercice des deux professions. Une neuvième question est adressée au personnel de l'OACI¹ (Organisation de l'Aviation Civile Internationale) pour étudier l'avis des membres vis-à-vis de l'attitude de l'OACI qui utilise les mêmes personnes pour faire la traduction et l'interprétation.

La dernière série de questions révèle le profil socio-professionnel des participants; elle nous permet de situer les répondants, de connaître leurs langues de travail, la tranche

¹ L'organisation de l'aviation civile internationale (OACI) est une organisation internationale qui dépend des Nations Unies. Son rôle est de participer à l'élaboration des normes qui permettent la standardisation du transport aéronautique international.

d'âge à laquelle ils appartiennent, leur sexe, les diplômes qu'ils possèdent, la durée de leur carrière, s'ils appartiennent à un ordre professionnel et s'ils sont pigistes ou employés.

Nous avons choisi trois organisations pour sélectionner nos répondants. L'OTTIAQ pour les traducteurs, l'AIC pour les interprètes et l'OACI pour les traducteurs et les interprètes à la fois, parce qu'au sein de cette organisation le traducteur fait de l'interprétation, et l'interprète fait de la traduction. Nous avons également envoyé le questionnaire à nos connaissances, à des traducteurs et à des interprètes professionnels qui travaillent ou qui ont étudié à l'Université de Montréal.

Pour l'OTTIAQ, nous avons utilisé le répertoire des membres qui se trouve sur le site. Ce répertoire contient uniquement les noms et les coordonnées des membres de l'Ordre qui souhaitent y figurer. Nous avons choisi les champs qui nous intéressent par exemple, profession : traducteur, combinaison des langues : anglais-français ou français-anglais, domaine : tous. Le système nous a fourni plusieurs coordonnées au hasard et nous avons contacté 155 membres par courriel.

Pour ce qui des répondants de l'AIC, nous avons fait une recherche par pays (nous avons choisi le Canada). Nous avons sélectionné au hasard 120 membres dans 11 villes du pays et nous leur avons envoyé un courriel pour les contacter.

Quant au contact avec les répondants de l'OACI, nous avons rencontré le sous-directeur des services linguistiques et des publications à l'OACI, afin de lui soumettre le questionnaire.

Celui-ci a transféré le courriel aux chefs de section qui à leur tour l'ont transféré au personnel de l'OACI (qui sont au nombre de 45).

3.4 Analyse des résultats

Nous diviserons l'analyse en trois parties. Dans la première partie, nous donnerons les résultats des questions personnelles, et dans la deuxième partie nous donnerons les résultats obtenus pour chaque catégorie de répondants (traducteurs, interprètes et traducteurs et interprètes à la fois). Dans la troisième partie, nous analyserons les réponses tout en comparant les résultats.

Nous avons reçu 26 réponses sur 325 courriels envoyés, soit 8 % de réponses et tous les répondants ont rempli entièrement le questionnaire (sauf pour la question adressée uniquement aux membres de l'OACI). 65 % des répondants sont des femmes, 81 % des répondants sont des pigistes, 85 % appartiennent à un ordre professionnel, 46,15 % sont des traducteurs, 30,7 % sont des interprètes et 23,07 % sont à la fois traducteurs et interprètes. Pour ce qui est des répondants qui sont des interprètes et des traducteurs à la fois, il s'avère qu'ils ne sont pas tous membres de l'OACI mais uniquement trois d'entre eux.

De nos jours, les professionnels sont de plus en plus réticents à remplir des questionnaires en ligne, mais dans notre cas, le taux obtenu était suffisant pour nous permettre de réaliser nos objectifs et de pouvoir mener à bien notre enquête en comparant les réponses des traducteurs et des interprètes.

Pour ce qui est de la tranche d'âge à laquelle appartiennent les répondants, 20 % ont entre 30 et 40 ans, 35 % ont entre 40 et 50 ans, 23 % ont entre 50 et 60 ans et 23 % ont plus que 60 ans. Quant à la durée de l'exercice de la profession, la plupart des répondants (73 %) ont plus de 10 ans d'expérience et le reste (27 %) a entre 5 et 9 ans d'expérience.

3.4.1 Les répondants traducteurs

Commençons par la première question qui a pour but de définir la profession selon les traducteurs (**Q-1** : Définissez brièvement votre profession telle que vous la concevez). Nous avons eu plusieurs définitions, certaines élaborées, d'autres laconiques. Certains répondants ont insisté sur l'acte de communication présent dans la traduction « fournir un service professionnel de communication interlinguistique et interculturelle », d'autres ont défini la profession telle que : « rendre le contenu d'un texte avec le plus de justesse possible/ avec le plus de précision possible/ sans ajouter ni retrancher la moindre nuance/ en s'assurant de ne pas laisser le moindre soupçon de traduction ». Ainsi, tous les répondants affirment, d'une manière ou d'une autre, que la profession de traduction consiste en la réexpression ou la communication du contenu d'un texte tout en rendant aux destinataires de la langue d'arrivée l'impact du texte source et en respectant le volet linguistique et le volet culturel des deux langues.

La première série de questions nous a permis de savoir quelles sont les compétences générales utilisées par le traducteur et leur ordre d'importance. En effet, les répondants

traducteurs ont classé par ordre décroissant d'importance les compétences auxquelles ils font appel.

Q- 2 : Le traducteur/interprète fait appel à plusieurs compétences pour la traduction d'un texte/pour l'interprétation d'un discours. Pouvez-vous classer par ordre décroissant d'importance les compétences ci-dessous?

1. linguistique (langues)
2. extralinguistique (connaissances)
3. de transfert
4. méthodologique (méthode de travail)
5. instrumentale (outils)
6. comportementale (personnelle)
7. de gestion (organisation du travail)

Le tableau ci-dessous présente les trois compétences qui ont eu les pourcentages les plus élevés par ordre décroissant d'importance.

Compétences	Pourcentages
1. linguistique	83,33 %
2. extralinguistique	75 %
3. de transfert	66,66 %
4. méthodologique	58,33 %
5. instrumentale	53,33 %
6. comportementale	50 %
7. de base en gestion	50 %

Tableau IX : Résultats de la question n° 2 (répondants traducteurs)

D'après ce tableau, nous remarquons que la plupart des répondants considèrent que les trois compétences les plus importantes pour traduire un texte sont les compétences linguistique, extralinguistique et de transfert; 83 % des répondants affirment que la compétence linguistique est la plus importante, suivie par la compétence extralinguistique, spécificité du traducteur, et qui réside en la maîtrise des connaissances biculturelles et les connaissances sur le monde, suivie par la compétence de transfert qui a trait au transfert et aux techniques de traduction. Quant à la compétence méthodologique, elle vient en 4^{ème} position; ce classement montre qu'elle n'est pas du même niveau d'importance que les trois premières (linguistique, extralinguistique et de transfert). En effet, elle est moins nécessaire pour traduire correctement un texte et le traducteur ne se base pas sur celle-ci, mais l'utilise pour pouvoir adopter une méthodologie de travail qui pourra l'aider dans la traduction et dans l'utilisation des compétences instrumentale et de base en gestion. Pour ce qui est de la compétence instrumentale, elle vient en 5^{ème} position et cela montre qu'elle n'est pas autant nécessaire que les trois premières dans l'acte de traduire en tant que tel. Cependant, elle est nécessaire dans l'exercice de la profession en général, parce que le traducteur doit faire des recherches et utiliser les outils propres à la traduction pour faire une bonne traduction. Enfin, la compétence comportementale vient en 6^{ème} position suivie par la compétence de base en gestion en dernière position. D'après ce classement, ces deux compétences sont considérées comme les moins importantes pour les répondants, mais cela ne veut pas dire que le traducteur ne fait pas appel à ces compétences.

La première série de questions comporte aussi une question subdivisée en trois sous-questions; elle nous a permis de connaître quelles sont, selon les répondants traducteurs, les connaissances requises pour la profession ainsi que les compétences méthodologiques et personnelles indispensables à l'exercice de la profession.

Q- 4.1 : Quelles sont les connaissances requises pour l'exercice de la traduction/interprétation?

Pour ce qui est des connaissances requises, 75 % des répondants ont affirmé qu'une excellente connaissance des langues de départ et d'arrivée est cruciale dans la profession du traducteur ainsi que la connaissance des deux cultures. Ensuite, les répondants ont insisté sur le fait que le traducteur doit avoir une vaste culture générale et il doit également être au courant de l'actualité. Par ailleurs, les connaissances liées aux techniques de traduction et les connaissances liées au sujet dont il est question ont été mentionnées par 9 répondants sur 12. Finalement, le vocabulaire riche qui permet d'améliorer le style d'écriture a été mentionné également dans les connaissances indispensables à l'exercice de la profession.

Q- 4.2 : Quelles sont les compétences méthodologiques indispensables à l'exercice de votre profession?

Q- 4.3 : Quelles sont les compétences personnelles indispensables à l'exercice de votre profession?

Quant aux compétences méthodologiques, nous constatons que l'organisation et la gestion du travail ont pris la grande part (les réponses se sont répétées par plusieurs

répondants), suivies par la vérification du travail et par la bonne méthode de recherche. Pour ce qui est du savoir-être ou les compétences personnelles indispensables à l'exercice de la profession, nous avons eu plusieurs similitudes dans les réponses. À cet effet, nous présentons dans le tableau ci-dessous les résultats qui se sont répétés par la plupart des répondants :

<ul style="list-style-type: none"> • capacité de se débrouiller seul • autonomie
<ul style="list-style-type: none"> • souci du détail • minutie • méticulosité • sens de la perfection
<ul style="list-style-type: none"> • soif d'apprendre • curiosité intellectuelle
<ul style="list-style-type: none"> • humilité • connaissance de soi, de ses forces et de ses limites
<ul style="list-style-type: none"> • respect d'autrui • souplesse dans les relations personnelles • capacité de communiquer avec ses collègues

Tableau X : Résultats de la question n° 4.3 (répondants traducteurs)

Q-5 : À votre avis, quelles sont les compétences propres au traducteur/à l'interprète qui le distinguent de l'interprète/du traducteur?

La cinquième question a pour but d'étudier, selon les répondants traducteurs, les compétences qui distinguent le traducteur de l'interprète. Le tableau ci-dessous montre les réponses suivantes :

interprète	traducteur
<ul style="list-style-type: none"> • se prépare à l'avance • a une rapidité d'exécution et une rapidité d'esprit • n'a pas le temps de se perdre dans les détails • a une capacité de transfert linguistique rapide à l'oral • a de la vivacité • a une facilité de s'exprimer oralement • a une élocution aisée 	<ul style="list-style-type: none"> • se prépare en traduisant • a le temps de réfléchir • a le souci du détail • doit aller en profondeur • est plus minutieux • travaille sur le style et les registres linguistiques • travaille sur la qualité de l'écrit

Tableau XI : Résultats de la question n° 5 (répondants traducteurs)

Nous demandons aux répondants dans la sixième question s'ils se sentent en mesure d'accepter un mandat d'interprétation de conférence et pourquoi. 75 % des répondants ont répondu non à cause de la nature du travail de l'interprète c'est-à-dire : le travail stressant, la spontanéité, l'imprévu dans ce genre de travail. D'autres répondants ont affirmé qu'ils n'ont pas une facilité d'élocution ni un esprit vif. D'autre part, 25 % ont dit qu'ils se sentent

en mesure d'accepter un mandat d'interprétation dépendamment du temps consacré à la recherche, de la combinaison des langues et de la connaissance du sujet.

Q-7 : Quels sont les principaux outils que vous utilisez dans l'exercice de votre profession?

Quant à la septième question, elle concerne la compétence instrumentale et donc les outils utilisés par le traducteur. Tous les répondants ont donné presque les mêmes réponses; ainsi les outils utilisés par les traducteurs sont les suivants :

- les dictionnaires unilingues et bilingues
- les banques de données terminologiques : Termium, Grand dictionnaire terminologique
- les dictionnaires de cooccurrences, les dictionnaires analogiques, le guide du rédacteur
- Antidote
- les ouvrages spécialisés (traitant du sujet dont il est question)
- les traitements de texte, les logiciels...
- les mémoires de traduction

Q-8 : Quelles compétences, autres que celles généralement développées au cours de la formation, le milieu professionnel exige-t-il?

La huitième question posée a pour but de révéler les compétences exigées dans le milieu professionnel outre celles développées au cours de la formation. Les réponses à cette

question se sont également répétées, nous les avons classées par catégorie dans le tableau ci-dessous :

<ul style="list-style-type: none"> • compétences organisationnelles • bonne gestion du travail
<ul style="list-style-type: none"> • spécialisation
<ul style="list-style-type: none"> • compétences humaines et d'ordre communicationnel • entregent • bonnes relations avec les collègues et avec les clients • travail en équipe
<ul style="list-style-type: none"> • perfectionnisme • rendement élevé • rapidité d'exécution
<ul style="list-style-type: none"> • compétences en affaires : facturation et suivi, gestion de son entreprise • connaissance du marché
<ul style="list-style-type: none"> • connaissances des outils du traducteur professionnel • les outils informatiques

Tableau XII : Résultats de la question n° 8 (répondants traducteurs)

La dernière question qui concerne les diplômes que les répondants possèdent. Les résultats indiquent que 42 % des répondants ont un baccalauréat en traduction, 25 % ont une maîtrise en traduction, 25 % ont un baccalauréat en communication et les 8 % restants

ont différents diplômes tels que : un baccalauréat en langues (français, anglais), un baccalauréat en sciences politiques, un doctorat en science de la communication.

3.4.2 Les répondants interprètes

Commençons par la définition de la profession. Plusieurs réponses à cette question n'étaient pas élaborées, en effet, certains interprètes ont uniquement expliqué où ils travaillent par une petite phrase, d'autres ont défini la profession de la façon suivante :

- Servir de truchement linguistique et culturel
- Rendre dans une autre langue le sens du message avec un minimum de décalage
- Formuler la pensée d'un orateur dans la langue d'arrivée
- Permettre à deux ou plusieurs personnes de communiquer malgré l'absence d'une langue commune
- Transmettre un message d'une langue source à une langue cible, de la façon la plus précise possible, en respectant avant tout le sens et en utilisant correctement la langue cible.

Nous remarquons que les définitions ci-dessus reprennent la même idée à savoir la transmission du sens d'un message d'une langue source à une langue cible; les interprètes ont insisté sur le volet de transfert linguistique de l'interprétation plutôt que sur le volet culturel. En effet, seule la première définition évoque le côté culturel dans la transmission du message.

Q- 2 : Le traducteur/interprète fait appel à plusieurs compétences pour la traduction d'un texte/pour l'interprétation d'un discours. Pouvez-vous classer par ordre décroissant d'importance les compétences ci-dessous?

1. linguistique (langues) 2. extralinguistique (connaissances) 3. de transfert (transfert) 4. méthodologique (méthode de travail) 5. instrumentale (outils) 6. comportementale (personnelle) 7. de gestion (organisation du travail)

En ce qui concerne les compétences et leur ordre d'importance, elles apparaissent dans le tableau ci-dessous

Compétences	Pourcentages
1. linguistique	63%
2. extralinguistique	59 %
3. de transfert	55 %
4. méthodologique	47 %
5. instrumentale	41 %
6. comportementale	38%
7. de base en gestion	30 %

Tableau XIII : Résultats de la question n° 2 (répondants interprètes)

Nous constatons que chez les interprètes, les trois premières compétences indispensables à l'interprétation sont les compétences : linguistique, extralinguistique et de transfert. Toutefois, nous remarquons que la différence est minime entre les pourcentages

de la compétence linguistique et de la compétence extralinguistique (63 % et 59 %). Cela pourrait être expliqué par la nécessité de la vaste culture générale et des diverses connaissances des deux cultures en interprétation. Ensuite, la compétence de transfert suit la compétence extralinguistique. La compétence de transfert figure parmi les trois premières compétences indispensables à l'interprétation parce qu'elle concerne le transfert qui est la base de l'interprétation. Puis, nous avons la même série de compétences que celle fournie par les répondants traducteurs : méthodologique, instrumentale, comportementale et de base en gestion. La méthodologie de travail est nécessaire en interprétation, notamment la méthodologie adoptée lors de la préparation du travail. La compétence instrumentale s'avère moins nécessaire que la méthodologique, mais quand même importante puisque l'interprète doit non seulement savoir utiliser les outils de l'interprète (voir 2.5.3) mais aussi l'équipement électroacoustique en cabine. Ce classement montre également que la compétence de base en gestion est la moins importante. De même, nous trouvons la compétence comportementale en avant-dernière position pourtant l'interprète est toujours en contact avec des personnes que ce soit la clientèle ou le collègue en cabine.

Q-4.1 : Quelles sont les connaissances requises pour l'exercice de la traduction/interprétation?

Pour ce qui est des connaissances requises, les réponses ont été répétées à plusieurs reprises; nous présentons le tableau ci-dessous pour les résumer

Connaissances requises	
•	excellente connaissance de la langue parlée
•	connaissances linguistiques
•	excellente connaissance des deux cultures (source et cible)
•	une vaste culture générale (connaissance du monde)
•	capacité d'analyse
•	connaissances sur le sujet en question

Tableau XIV : Résultats de la question n° 4.1 (répondants interprètes)

Q- 4.2 : Quelles sont les compétences méthodologiques indispensables à l'exercice de votre profession?

La plupart des compétences méthodologiques selon les interprètes professionnels sont basées sur le fait de savoir faire des lexiques et de bien gérer sa terminologie. D'autre part, certains interprètes ont évoqué la méthode de recherche pour la préparation linguistique et pour la préparation du sujet dans les compétences méthodologiques.

Q- 4.3 : Quelles sont les compétences personnelles indispensables à l'exercice de votre profession?

Quant aux compétences personnelles indispensables à l'exercice de la profession, elles sont nombreuses, nous les classons dans ce tableau en catégories :

Compétences personnelles	
•	capacité et volonté de travailler en équipe
•	courtoisie envers les collègues
•	contrôle de la nervosité
•	calme
•	patience
•	sang froid
•	bonne préparation
•	bonne recherche du vocabulaire
•	familiarisation avec le sujet
•	adaptabilité
•	capacité de se mettre dans la peau de l'orateur
•	concentration
•	confiance en soi
•	curiosité
•	sens du devoir
•	savoir écouter et parler en même temps
•	facilité dans l'expression orale

Tableau XV : Résultats de la question n° 4.3 (répondants interprètes)

Q-5 : À votre avis, quelles sont les compétences propres au traducteur/à l'interprète qui le distinguent de l'interprète/du traducteur?

Pour ce qui est des distinctions entre le traducteur et l'interprète, la plupart d'entre elles sont basées sur le temps dont dispose traducteur pour son travail et la rapidité dans le travail de l'interprète

interprète	traducteur
<ul style="list-style-type: none"> • sait se détacher des mots et se concentrer sur le sens du message • est rapide et travaille dans l'instant • a des réactions et un esprit rapides • est capable d'analyser rapidement • a un esprit de grande vivacité 	<ul style="list-style-type: none"> • prend son temps pour peaufiner son texte • est perfectionniste • a le don de l'écriture • a des possibilités pour faire des recherches • a le temps pour réfléchir et faire des modifications dans sa traduction • a le temps pour perfectionner sa traduction

Tableau XVI : Résultats de la question n° 5 (répondants interprètes)

La sixième question qui concerne l'acceptation en tant qu'interprète d'un mandat de traduction a eu une réponse positive chez 100 % des répondants. La plupart des répondants n'ont pas élaboré leur réponse, ils se sont contentés de répondre par un « oui », ou bien par un « bien sûr ». D'autres répondants ont affirmé qu'ils ont eu une double formation sans plus.

Q-7 : Quels sont les principaux outils que vous utilisez dans l'exercice de votre profession?

Tous les répondants interprètes ont mentionné les mêmes outils dans l'exercice de la profession : les dictionnaires unilingues généraux et spécialisés, les ouvrages spécialisés, les publications précédentes des orateurs à interpréter et les documents fournis par le client, les lexiques, internet et les banques de terminologie (Termium et GDT).

Q- 8 : Quelles compétences, autres que celles généralement développées au cours de la formation, le milieu professionnel exige-t-il?

Le milieu professionnel exige des compétences spécifiques autres que celles développées au cours de la formation telle que l'esprit d'équipe, le respect des collègues, le professionnalisme, la capacité de rester calme, une bonne gestion de son entreprise et de ses dossiers et des compétences personnelles afin d'assurer une bonne communication.

Q- 16 : Quels diplômes possédez-vous?

Finalement, pour ce qui est des diplômes que possèdent les répondants, 63 % des répondants ont une maîtrise en interprétation de conférence, le reste a de différents diplômes (baccalauréat en administration, maîtrise en linguistique).

3.4.3 Les répondants traducteurs et interprètes

Pour la définition de la profession, la majorité des répondants a expliqué la nature de leur travail (quelles langues, le genre de textes sur lesquels ils travaillent...) et n'a pas

donné une véritable définition. Nous nous sommes basés sur les réponses qui étaient un peu plus élaborées et nous avons retiré les définitions suivantes :

Interprète : rendre les propos des intervenants en parlant dans un microphone en cabine avec le plus de précision possible dans le but d'exprimer le sens général de l'intervention

Traducteur : traduire des textes avec une grammaire et une orthographe impeccables et avec une grande précision.

Nous constatons que les répondants ont donné des définitions laconiques sans bien expliquer en quoi consistent ces deux professions. Ils ont insisté sur le transfert linguistique et n'ont pas mentionné toutes les autres compétences qui entrent en jeu.

Pour la question qui concerne le classement des compétences par ordre d'importance, la majorité des répondants n'a pas fait deux classements différents pour les interprètes et les traducteurs ce qui montre que par rapport à ces professionnels, il n'y a pas de grandes différences dans les compétences et que les traducteurs et les interprètes font appel aux mêmes compétences dans le même ordre.

Les résultats montrent que 67 % des répondants ont classé les compétences comme suit : linguistique, extralinguistique, de transfert, méthodologique, de base en gestion, comportementale et instrumentale. D'autre part, 33 % des répondants ont fait deux classements : traducteur : linguistique, de transfert, extralinguistique, méthodologique, instrumentale, de base en gestion et comportementale / interprète : comportementale, linguistique, de transfert, extralinguistique, méthodologique, de base en gestion et

instrumentale. Nous trouvons que la compétence comportementale chez l'interprète est parmi les compétences les plus importantes étant donné que celui-ci est en contact avec des collègues et des clients. Par ailleurs, l'interprète est toujours proche des acteurs de la communication car il est en contact direct ou indirect avec les interlocuteurs des conférences. Ensuite, les compétences linguistique, de transfert et extralinguistique suivent comme pour le traducteur. Finalement, nous trouvons que le traducteur a besoin de la compétence instrumentale plus que l'interprète, parce que le premier doit savoir manipuler les outils du traducteur et les logiciels propres à la traduction quant au deuxième, il lui suffit de savoir utiliser les logiciels de gestion terminologique, les outils « traditionnels » et l'équipement en cabine.

Pour la série de questions suivante, tous les répondants ont nommé les connaissances requises et les compétences méthodologiques et personnelles sans faire aucune distinction entre le traducteur et l'interprète. Les répondants ont affirmé que les connaissances requises pour l'exercice de la profession sont les suivantes :

- excellente connaissance de la langue de départ et de la langue d'arrivée (les jargons, les expressions, les argots, etc.)
- excellente connaissance des deux cultures
- connaissance des techniques de transfert
- connaissances relatives au sujet
- connaissance de vocabulaire dans différents domaines

Pour les compétences méthodologiques et personnelles, nous allons les regrouper dans le tableau ci-dessous :

compétences méthodologiques	compétences personnelles
<ul style="list-style-type: none"> • préparation de document • recherche sur le sujet traité • compétence en matière de vocabulaire • compétence en matière de recherche terminologique • bonne préparation avant la conférence • sens de la perfection 	<ul style="list-style-type: none"> • confiance en soi • patience • calme • rigueur • goût du travail bien fait • bonne culture personnelle • curiosité

Tableau XVII : Résultats des questions n° 4.2 et 4.3 (répondants traducteurs et interprètes)

Pour les distinctions entre le traducteur et l'interprète selon les répondants, elles sont pareilles que celles évoquées plus haut; elles sont fixées sur le temps, l'oralité / l'écriture et la vitesse.

traducteur	interprète
<ul style="list-style-type: none"> • soin du détail • goût de la recherche • minutieux • amour de l'écriture • doit bien rédiger • prend son temps • peut revenir en arrière (lecture, correction...) 	<ul style="list-style-type: none"> • goût de la performance • goût de la communication orale et des échanges interpersonnels • résolution rapide des problèmes • bonne ouïe, diction très claire • rapidité d'esprit • vitesse de transfert

Tableau XVIII : Résultats de la question n° 5 (répondants traducteurs et interprètes)

Tous les répondants (100 %) ont répondu qu'ils acceptent n'importe quel mandat, que ce soit un mandat de traduction ou un mandat d'interprétation et cela est dû à la formation et à l'expérience qu'ils ont et qui leur permettent de se préparer adéquatement aux deux mandats.

Q-7 : Quels sont les principaux outils que vous utilisez dans l'exercice de votre profession?

Les mêmes outils que ceux mentionnés plus haut ont été mentionnés par les répondants traducteurs et interprètes (les dictionnaires unilingues, les ouvrages spécialisés, l'internet et les banques de terminologie).

Q-8 : Quelles compétences, autres que celles généralement développées au cours de la formation, le milieu professionnel exige-t-il?

En ce qui concerne les compétences exigées par le milieu professionnel, les répondants ont fourni les compétences suivantes : compétences humaines, capacité de gérer le stress, la conduite professionnelle et la gestion des dates limites.

Q-9 : Cette question est adressée aux membres de l'OACI. Que pensez-vous de l'attitude de l'OACI puisque l'organisation utilise les mêmes personnes pour faire l'interprétation et la traduction?

L'avant-dernière question adressée au personnel de l'OACI demande aux membres ce qu'ils pensent de l'attitude de l'OACI puisque l'organisation utilise les mêmes personnes pour faire l'interprétation et la traduction. En fait, nous n'avons eu que trois répondants qui travaillent à l'OACI dont deux ont uniquement répondu par deux petits mots. Bien que la première réponse soit très courte, elle est plus réaliste que la deuxième. En effet, le premier répondant a affirmé que l'organisation utilise les mêmes personnes pour faire l'interprétation et la traduction pour des raisons financière et logistique, et le deuxième répondant a dit que l'organisation estimait que la traduction était une excellente école pour les interprètes; elle les aide à accumuler de la terminologie, pour cela elle adopte cette attitude.

Q-16 : Quels diplômes possédez-vous?

Pour ce qui est de la dernière question relative aux diplômes possédés par les répondants, les résultats montrent que 50 % des répondants possèdent un baccalauréat et une maîtrises en langues (français, anglais et espagnol), 5 % ont un diplôme plus poussé (doctorat, DEA) et le reste (45 %) a une maîtrise en traduction et en interprétation.

3.5 Les conclusions de l'analyse comparative

Après avoir comparé les compétences des traducteurs et des interprètes sur la base des résultats obtenus de l'enquête réalisée, nous constatons que les répondants qu'ils soient traducteurs, interprètes ou les deux à la fois ont classé les compétences que nous avons citées dans le même ordre. Tous les répondants ont bel et bien affirmé que les trois premières compétences en interprétation et en traduction sont les compétences linguistique, extralinguistique et de transfert. Nous trouvons que la compétence comportementale chez l'interprète est parmi les compétences les plus importantes étant donné que celui-ci est en contact avec des collègues et des clients. Par ailleurs, l'interprète est toujours proche des acteurs de la communication et il est en contact direct ou indirect avec les interlocuteurs des conférences.

Toutefois, la différence se situe sur le plan méthodologique et sur les aptitudes personnelles. En effet, les connaissances requises sont identiques pour les traducteurs et les interprètes, tous les deux doivent avoir des connaissances des deux langues, des deux cultures, du sujet en question... Pour la méthodologie du travail et le plan instrumental, nous trouvons quelques différences dans le sens que chacun des deux procède d'une façon

propre à sa profession. Le traducteur, par exemple, fait ses recherches en traduisant et il a accès aux outils de recherches en tout temps. L'interprète, lui, doit se préparer toujours et doit savoir organiser son travail d'une façon adéquate afin de faire une bonne interprétation. Ainsi, c'est uniquement la façon de gérer son travail qui diffère et non pas la compétence méthodologique. En ce qui concerne les outils, tous les deux doivent savoir les manipuler, mais chacun a des outils propres à sa profession. Par exemple, le traducteur utilise des logiciels d'aide à la traduction tandis que l'interprète utilise des outils qui sont en rapport avec la gestion terminologique.

Les compétences de base sont en général les mêmes pour le traducteur et l'interprète. Les distinctions concernent les aptitudes personnelles de chacun et la nature des deux professions. En effet, la nature de la profession exige des aptitudes propres au traducteur et à l'interprète. La traduction, par exemple, demande du temps, de la réflexion sur les détails et de la perfection dans le travail; le traducteur doit donc avoir certaines aptitudes personnelles pour faire une bonne traduction telles que les stratégies d'autorévision, l'excellente rédaction, l'autonomie et la capacité d'organisation. Quant à l'interprétation se fait « en directe », c'est-à-dire sans retour en arrière possible, elle exige les aptitudes personnelles suivantes : la rapidité mentale, l'excellente capacité de synthèse, l'excellente mémoire, l'aisance avec la langue orale, les bonnes relations interpersonnelles, la confiance en soi et la capacité de concentration.

Enfin, nous pouvons affirmer qu'aucune distinction ne se trouve au niveau des compétences, mais plutôt au niveau des aptitudes personnelles relatives à chacune des

professions. Ainsi, le traducteur et l'interprète possèdent les mêmes compétences, mais la nature de leur profession exige des aptitudes personnelles qui font l'objet de distinctions.

Conclusions

Au cours de la présente recherche, nous avons mis en relief, sur le plan théorique et sur le plan empirique, les convergences et les divergences entre les compétences en traduction et en interprétation. Cette analyse comparative nous a permis d'étudier les définitions, les codes d'éthique, la formation et évidemment les compétences exigées pour l'exercice des deux professions.

Nombreuses sont les convergences entre les deux professions. Tout d'abord, nous constatons que le code d'éthique des associations est identique pour les deux professions. En effet, les associations élaborent un seul code d'éthique commun aux deux professions; celui-ci aborde plusieurs points communs aux deux professions tels que : la relation professionnelle entre les membres et les clients, le secret professionnel, la rémunération, la fidélité, la confidentialité et la responsabilité...

Ensuite, les programmes universitaires des grandes écoles de traduction et d'interprétation font partie aussi des points communs. En effet, les traducteurs et les interprètes suivent un même parcours universitaire, une même base, durant les trois premières années. Toutefois, la différence réside dans les deux années qui suivent, les années de « spécialisation », dans lesquelles, le traducteur acquiert les compétences de la formation en traduction et développe les compétences nécessaires pour l'exercice de la profession, et l'interprète acquiert les compétences de la formation en interprétation, développent les différentes techniques de l'interprétation et les compétences indispensables pour l'exercice de la profession.

Pour ce qui est des compétences acquises dans la formation, elles sont semblables, mais nous trouvons quelques aspects qui distinguent les deux formations par exemple, les outils utilisés par le traducteur et l'interprète (compétence instrumentale), les stratégies appliquées dans le travail qui sont relatives à chaque profession (compétence stratégique). Toutefois, nous trouvons une seule véritable divergence qui a trait à la compétence textuelle, compétence propre à la formation en traduction et qui traite du texte écrit.

Bien que les compétences requises pour l'exercice de la profession soient également identiques, nous trouvons des différences qui sont relatives à la nature de chacune des professions : la compétence interprétative et la compétence de coordination des efforts (en interprétation) et la compétence de transfert et la compétence de base en gestion (en traduction).

Sur le plan expérimental, nous pouvons affirmer que les compétences en tant que telles sont identiques. En effet, les traducteurs et les interprètes les ont classées suivant le même ordre d'importance, ce qui veut dire qu'il n'y a pas de différence qui concerne l'ordre d'importance des compétences. Cependant, les divergences que nous avons trouvées ont trait à la compétence méthodologique et à la compétence personnelle. La première, se distingue par des aspects qui ont trait à la nature du travail du traducteur et de l'interprète, par exemple : la bonne préparation avant la conférence, bonne gestion de la terminologie (interprétation), la bonne méthodologie de recherche et la bonne organisation et gestion du travail (traduction). La deuxième, est liée également à la nature des professions, par exemple, le traducteur se distingue par le souci du détail, sa minutie; l'interprète, se

distingue par son sang froid, son calme, sa patience et le contrôle de la nervosité. Ainsi, c'est la nature des professions qui demande une certaine « façon d'être ».

Donc, les compétences de base sont identiques et les divergences sont rares entre les compétences en traduction et en interprétation. Nous affirmons qu'il y a quelques aspects qui distinguent le traducteur de l'interprète, ils sont en rapport avec la nature des professions, avec les aptitudes personnelles et avec la méthodologie de travail.

L'interprète est tout d'abord un traducteur. En effet, il est formé en traduction avant qu'il ne soit formé en interprétation (cela ne veut pas dire qu'il sera un bon traducteur). Quant au traducteur qui fait de l'interprétation, il possède, à l'instar de l'interprète, la même base, mais c'est la pratique (non pas des compétences propres à l'interprétation) et quelques aspects liés à la nature de l'interprétation qui le rendent capable d'interpréter.

Notre parcours se termine ici, mais déjà d'autres portes s'ouvrent. La comparaison des compétences en traduction et en interprétation pourra être étudiée plus profondément. À cet égard, les contributions d'autres disciplines, notamment les sciences cognitives, s'avèrent utiles et enrichissantes. Les expériences menées sur des traducteurs et des interprètes permettraient sans aucun doute d'éclairer certains aspects. Enfin, il serait utile de mener une recherche expérimentale et avec un échantillon plus grand afin de connaître les différences des compétences d'un traducteur et d'un interprète. Bref, autant de questions encore inexplorées qui mériteraient l'attention des chercheurs. Nous espérons, malgré tout, avoir ouvert la voie qui mènera à une meilleure compréhension de la traduction, de l'interprétation et des compétences que ces pratiques requièrent.

Bibliographie

AUDET, Jean-Paul. (1970). « La longue aventure de l'interprétation et de la traduction ».

Meta : journal des traducteurs, 15 :1, pp. 30-34.

BARTEL SHEEHAN, Kim et Mariea Grubbs Hoy. (1999). " Using E-mail to Survey Internet Users in the United States: Methodology and Assessment", *Journal of Computer-Mediated Communication*, 4 : 3. [En ligne].
<http://jcmc.indiana.edu/vol4/issue3/sheehan.html> (Page consultée le 30 juin 2010).

BASTIN Georges L. et Monique Cormier. (2007). *Profession traducteur*, Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

BASTIN, Georges L. (1988). « On ne naît pas interprète, mais cela aide! » *Meta : journal des traducteurs*, 33 :5, pp. 582-585.

BERMAN, Antoine. (1988). « De la translation à la traduction » *TTR : traduction, terminologie, rédaction*, 1 :1 pp. 23-40. [En ligne].
<http://www.erudit.org/revue/TTR/1988/v1/n1/037002ar.pdf> (Page consultée le 26 février 2010).

BILGEN, Baris. (2009). « Investigating Terminology Management for Conference Interpreters ». Mémoire de maîtrise, Ottawa, Université d'Ottawa, 118 p.

Cambridge Dictionaries Online. [En ligne]. <http://dictionary.cambridge.org/> (Page consultée le 17 mars 2010).

CHESTERMAN, Andrew. (1997). *Memes of Translation*, Amsterdam : John Benjamins.

DELISLE Jean, Hannelore Lee-Jahnke, Monique-Catherine Cormier et Jörn Albrecht. (1999). *Terminologie de la traduction*, Amsterdam/ Philadelphia : John Benjamins.

DELISLE, Jean. (1980). *L'analyse du discours comme méthode de traduction : initiation à la traduction française de textes pragmatiques anglais : théorie et pratique*, Ottawa : Éditions de l'Université d'Ottawa.

—— (1992). « Les manuels de traduction : essai de classification ». *TTR : traduction, terminologie, rédaction*, 5 : 1, pp.17- 47. [En ligne]. <http://www.erudit.org/revue/TTR/1992/v5/n1/037105ar.pdf> (Page consultée le 4 février 2010).

—— (1999). *Portraits de traducteurs*, Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

- (2005). *L'enseignement pratique de la traduction*, Beyrouth, Liban : École de traducteurs et d'interprètes de Beyrouth ; Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.
- DUBUC, Robert. (2002). *Manuel pratique de terminologie*, 4^e édition, Brossard : Linguatech.
- ECHEVERRI, Álvaro. (2008). « Métacognition, apprentissage actif et traduction : l'apprenant de traduction, agent de sa propre formation ». Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 441 p.
- GENTILE Adolfo, Uldis Ozolins, Mary Vasilakakos, Leong Ko et Ton-That Quynh-Du. (1996). *Liaison Interpreting: a Handbook*, Carlton South, Australia : Melbourne University Press.
- GILE, Daniel. (1995). *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*, Amsterdam : John Benjamins.
- (1995). *Regards sur la recherche en interprétation de conférence*, Villeneuve d'Ascq : Presses universitaires de Lille.
- GOUADEC, Daniel. (2002). *Profession : traducteur*, Paris : La Maison du dictionnaire.

GOUADEC Daniel et Olivier Collombat. (2000). *Formation des traducteurs*, Actes du Colloque international, Rennes 2 (24-25 septembre 1999), Paris : La Maison du dictionnaire.

GRAY, George et Neil Guppy. (2003). *Successful Surveys: Research Methods and Practice*, 3rd edition, Scarborough: Thomson Nelson.

HURTADO ALBIR, Amparo. (1999). *Enseñar a traducir : metodología en la formación de traductores e intérpretes*, 1^a ed. Madrid : Edelsa.

— (2008). « Compétences en traduction et formation par compétences » *TTR : traduction, terminologie, rédaction*, 21 :1, 1^{er} semestre 2008, pp. 17-64. [En ligne]. <http://www.erudit.org/revue/ttr/2008/v21/n1/029686ar.html> (Page consultée le 4 mars 2010).

HORGUELIN, Paul A. (1981). *Anthologie de la matière de traduire : domaine français*, Montréal : Linguatex

KALINA, Sylvia. (2007). « Microphone Off – Application of the Process Model of Interpreting to the Classroom » *Kalbotyra*, 57: 3, pp. 111-121.

L'HOMME, Marie Claude. (2003). « Traduction et outils informatiques : mise en forme d'un cours d'initiation », In Mareschal, G. et al. (éd.). *La formation à la traduction professionnelle*, Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa. pp. 177-197.

Le Petit Larousse illustré (2005). 100^e édition. Paris : Larousse.

LASNIER, François. (2000). *Réussir la formation par compétences*, Montréal : Guérin.

LE FÉAL, Karla. (1993). « Pédagogie raisonnée de la traduction » *Meta : journal des traducteurs*, 38 :2 pp.156-197. [En ligne].
<http://www.erudit.org/revue/meta/1993/v38/n2/003451ar.pdf> (Page consultée le 26 février 2010).

Le Nouveau Petit Robert : dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française (2010). Nlle éd. Millésime 2010, texte remanié et amplifié sous la dir. De Josette Rey Debove et Alain Rey. Paris : Le Robert, 2010.

MACKENZIE, Rosemary. (2000). « Positive Thinking About Quality in Translator Training in Finland », In Alisson Beby, Doris Ensinger, & Marisa Presas (Eds.), *Investigating Translation*, Amsterdam/ Philadelphia : John Benjamins Publishing Company, pp. 213-222.

MARESCHAL Geneviève, Louise Brunette, Zélie Guével et Egan Valentine. (2003). *La formation à la traduction professionnelle*, Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

NEWMAN, Isadore et Keith McNeil. (1998). *Conducting Survey Research in the Social Sciences*, Lanham: University Press of America.

Oxford English Dictionary. [En ligne]. <http://dictionary.oed.com/entrance.dtl> (Page consultée le 17 mars 2010).

PARRY, Scott B. (1996). « The quest for competencies » *Training*, 33: 7, pp. 48-56.

ROBERTS, Roda P. (1984). «Compétence du nouveau diplômé en traduction», *Traduction et Qualité de langue*, Actes du colloque, Société des traducteurs du Québec/Conseil de la langue française, Québec, Éditeur officiel du Québec, pp. 172- 184.

SAND, Peter. (2003). « Manage your terminology with Interplex », *AIIC Webzine*. [En ligne]. <http://www.aiic.net/ViewPage.cfm/page1321> (Page consultée le 28 mars 2010).

SELESKOVITCH, Danica et Marianne Lederer. (2001). « Apprendre à préparer un sujet technique », *Interpréter pour traduire*, Paris : Didier. pp. 229-241.

SELESKOVITCH, Danica. (1968). *L'interprète dans les conférences internationales : problèmes de langage et de communication*, Paris : Lettres modernes.

—— (1975). *Langage, langues et mémoire : étude de la prise de notes en interprétation consécutive*, Paris : Minard

—— (1985). « Interprétation ou interprétariat? » *Meta : journal des traducteurs*, 30 :1, pp. 19-24.

TATILON, Claude. (1986). *Traduire : pour une pédagogie de la traduction*, Toronto : Éditions du GREF.

—— (2003). « Traduction : une perspective fonctionnaliste » *La linguistique*, 30 : 1, pp.109-118.

The Merriam Webster Dictionary. (2005). Springfield, Mass : Merriam-Webster.

Trésor de la langue française informatisé. [En ligne]. <http://atilf.atilf.fr/tlf.htm> (Page consultée le 17 mars 2010).

VALENTINE, Egan. (1996). *Traductologie, traduction et formation : vers une modélisation de la formation en traduction - l'expérience canadienne*. Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 291 p.

VIENNE, Jean. (1998). « Vous avez dit compétence traductionnelle ? » *Meta : journal des traducteurs*, 43:2, pp.187-190.

WILSS, Wolfram. (1982). *The Science of Translation : Problems and Methods*, Tübingen : Gunter Narr Verlag.

Webographie

AIIC. *Association internationale des interprètes de conférence*. [En ligne].
<http://www.aiic.net/> (Page consultée le 18 février 2010).

ATIA. *Association of translators and interpreters of Alberta*. [En ligne].
<http://www.atia.ab.ca/> (Page consultée le 7 février 2010).

ATIO. *Association des traducteurs et interprètes de l'Ontario*. [En ligne].
<http://www.atio.on.ca/> (Page consultée le 7 février 2010).

BIP. *Bureau des interprètes professionnels*. [En ligne].
<http://www.bipinterpret.com/fr/bienvenue> (Page consultée le 18 février 2010).

Bureau de la traduction. [En ligne]. <http://www.btb.gc.ca/btb.php?lang=fra&cont=818>

(Page consultée le 9 mars 2010).

Cabinet d'interprètes de conférence. [En ligne]. <http://www.cic.on.ca/> (Page consultée le 9

février 2010).

ESIT. *École supérieure d'interprètes et de traducteurs*. [En ligne]. [http://www.univ-](http://www.univ-paris3.fr/esit/)

[paris3.fr/esit/](http://www.univ-paris3.fr/esit/) (Page consultée le 8 février 2010).

ETI. *École de traduction et d'interprétation*. <http://www.unige.ch/eti/index.html> (Page

consultée le 8 février 2010).

Google Documents. [En ligne]. <https://docs.google.com/> (Page consultée le 15 mars 2010).

ISTI. *Institut supérieur des traducteurs et interprètes*. [En ligne]. <http://www.isti.be/> (Page

consultée le 8 février 2010).

McGill. *Université McGill*. [En ligne]. www.mcgill.ca/conted/acad/translation (Page

consultée le 5 février 2010).

OTTIAQ. *Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec*. [En

ligne]. http://www.ottiaq.org/index_fr.php (Page consultée le 7 février 2010).

TRSB. *Traduction Serge Bélaire*. [En ligne]. http://www.trsb.ca/team_fr.html (Page consultée le 7 février 2010).

Versacom. [En ligne]. <http://www.versacom.ca/accueil.aspx> (Page consultée le 7 février 2010).

UDEM. *Université de Montréal*. [En ligne]. www.ling.umontreal.ca (Page consultée le 5 février 2010).

UOTTAWA. *Université d'Ottawa*. [En ligne]. www.traduction.uottawa.ca (Page consultée le 5 février 2010).

Annexes

Annexe I - Questionnaire

Ce questionnaire ne demandera que quelques minutes de votre temps.

Ce questionnaire s'adresse à des traducteurs et à des interprètes de conférence professionnels en exercice. Il est destiné à fournir des données pour un mémoire de maîtrise en traduction à l'Université de Montréal.

Les réponses reçues seront utilisées dans le strict respect de l'anonymat des répondants.

Nous vous demandons de signer le formulaire de consentement joint au courriel qui vous a été envoyé et de nous le retourner par la poste ou par courriel.

Le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

*Obligatoire

1. Définissez brièvement votre profession telle que vous la concevez. *

2. Le traducteur/interprète fait appel à plusieurs compétences pour la traduction d'un texte/pour l'interprétation d'un discours. Pouvez-vous classer par ordre décroissant d'importance les compétences ci-dessous? *

1. Linguistique (langues) 2. Extralinguistique (connaissances) 3. de transfert 4. Méthodologique (méthode de travail) 5. Instrumentale (outils) 6. Comportementale (personnelle) 7. de gestion (organisation du travail)

3. Parmi les compétences ci-dessus, quelles sont les trois compétences indispensables pour traduire un texte/interpréter un discours? *

4. La compétence est une intégration de différentes sortes de capacités, d'habiletés et de connaissances; elle intègre un savoir, un savoir-faire et un savoir-être.

4.1 savoir : quelles sont les connaissances requises pour l'exercice de la traduction/interprétation? *

4.2 savoir-faire : quelles sont les compétences méthodologiques indispensables à l'exercice de votre profession? *

4.3 savoir-être : quelles sont les compétences personnelles indispensables à l'exercice de votre profession? *

5. À votre avis, quelles sont les compétences propres au traducteur/à l'interprète qui le distinguent de l'interprète/du traducteur? *

6. En tant que traducteur/interprète vous sentez-vous en mesure d'accepter un mandat d'interprétation de conférence/traduction? Pourquoi? *

7. Quels sont les principaux outils que vous utilisez dans l'exercice de votre profession? *

Ouvrages de référence linguistiques et autres, logiciels, banques terminologiques, bases de données, etc.

8. Quelles compétences, autres que celles généralement développées au cours de la formation, le milieu professionnel exige-t-il? *

9. Cette question est adressée aux membres de l'OACI. Que pensez-vous de l'attitude de l'OACI puisque l'organisation utilise les mêmes personnes pour faire l'interprétation et la traduction?

10. Depuis combien d'années exercez-vous? (au moins 3 ans) *

11. Quelles sont vos langues de travail? A- B- C? *

12. Êtes-vous pigiste ou employé? *

13. Êtes-vous membre d'un ordre professionnel? *

14. À quelle tranche d'âge appartenez-vous? *

- 30-40
- 40-50
- 50-60
- 60 et plus

15. Êtes-vous une femme/un homme? *

16. Quels diplômes possédez-vous? *

Merci

Fourni par Google Documents