CRITERES DE COMPETENCE UNIVERSITAIRE POUR LES TRADUCTEURS

Profils de compétences et formation universitaire

Gabriela IANCU

Résumé

Avant de décider quelle part revient – ou incombe – à l'université dans la mise en place des qualifications des traducteurs, il faut s'interroger sur la liste de qualités/propriétés et compétences fondant l'employabilité. La consultation des offres d'emploi apporte la réponse de diverses manières et à divers niveaux (étant admis que les compétences du salarié incluent toutes celles du traducteur indépendant).

LES PROFILS

Au niveau le plus simple, on trouve l'expression ultra synthétique de « profils » comme ci-après, propres à ravir les universitaires « standard » qui considèrent que, quand on connaît les langues et un peu d'un domaine, tout est ficelé :

□□ Ideally you should have at least 4 years of translation experience.

□□ You must speak native level English and German.

□□ Preferably some expertise in corporate governance, European law or tax.

□□ French or Italian as second languages would be an advantage.

Au niveau intermédiaire, on voit apparaître d'autres exigences – ou des exigences plus nombreuses et plus précises :

The ideal candidate will have excellent communication skills, show knowledge of the translation field and be aware of the financial and marketing implications of their actions. S/he will also have exceptional computer literacy and a reasonable degree of the usual personal requirements associated with management of projects; *i.e.* accuracy, numeracy, literacy, the ability to prioritise tasks and meet deadlines, initiative, quality control, the ability to work unsupervised, efficiency, integrity and discretion.

Et, sans atteindre les niveaux d'exigence les plus élevés, le « profil de métier » se complique :

The ideal candidate will have the following experience and qualifications:

□□ Minimum 3 years English/Spanish translating experience in marketing or communications environment.

□□ Prior experience/education in Business Marketing and Communications preferred.

□□ One to two years experience in media or Internet media related field preferred.

□□ Prior editing and writing experience.

□□ Prior experience working with content management systems.

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

Quelle qualification universitaire pour les traducteurs ?

□□ Bachelor's degree in journalism, communications, English, Spanish, translation (English/Spanish) or equivalent experience preferred.
□□ Advanced knowledge of the English and Spanish languages, including spelling, punctuation, grammar and translation.
□□ Ability to speak, write, and read fluent Spanish (prefer native speaker).
□□ Ability to translate approximately 3,000 words a day.
□□ Excellent editing and writing skills in both Spanish and English.
□□ Knowledge of Microsoft Windows, Microsoft Office, Internet Explorer, Netscape, Homesite, Dreamweaver, Textpad, Notepad, basic HTML, Dreamweaver, Quark, basic computer-assisted translation tools such as Déjà Vu.

Le survol ci-dessus renvoie, différemment, à la question de ce qui relève de la compétence de l'université (ou de ses obligations). Si l'on prend la peine de le préciser en analysant les contenus des tâches exécutées par des personnes portant l'étiquette de « traducteur » (ou, aujourd'hui, de localiseur), on peut établir un tableau des compétences requises, organisées en champs de compétences et domaines d'application des compétences définis selon des critères disciplinaires ou par tâches.

Globalement, les domaines de compétence et de qualification des traducteurs correspondent à la liste ci-après :

□□ Langues 1, 2, 3 (A,B,B ou A,B,C)

□□ Connaissances/savoirs applicatifs techniques & techniques de documentation

□□ Terminologie

□□ Phraséologie

□□ Traduction

□□ Relecture/révision/réécriture

□□ Bureautique

□□ Internétique passive

□□ Outils spécifiques

□□ Gestion des activités/Communication

□□ Connaissance du métier

□□ Déontologie - Qualité

□□ Sensibilité/réactivité au marché + productivité

Profils de compétences et formation universitaire

Si l'on raisonne de manière traditionnelle, la liste ci-dessus peut s'affiner comme suit.

Langue 1 ou « cible habituelle » exigeant :

□□ Maîtrise de l'expression

□□ Aptitudes rédactionnelles

□□ Maîtrise totale (écrite et orale) de la « langue de métier1 »

□□ Relecture

□□ Révision

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior"
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

Langue 2 ou « source habituelle » exigeant :

□□ Maîtrise de la compréhension

□□ Maîtrise totale (écrite et orale) de la « langue de métier »

Connaissances techniques spécialisées (savoirs)

□□ Disponibles par effet d'apprentissage

□□ Mobilisables (Suppose la maîtrise des outils et techniques de recherche, obtention, traitement et gestion d'informations pertinentes. Cette maîtrise est incontestablement vitale sur tous modes et tous supports et dans toutes les situations. Elle implique une mise en œuvre lourde des langues de métiers.)

Terminologie/Terminographie

□□ Maîtrise des techniques et procédures de compilation (tous modes, tous supports, toutes situations)

□□ Maîtrise des techniques et procédures d'exploitation (tous modes, tous supports, toutes situations)

□□ Maîtrise des outils

□□ Maîtrise de langue de métier

□□ Maîtrise du cas particulier des langages contrôlés

Phraséologie/Phraséographie (émergeantes au niveau des collocations, confirmées en matière de mémoires de traductions, et vitales dans le domaine des langages contrôlés)

□□ Maîtrise des techniques et procédures de compilation (tous modes, tous supports, toutes situations)

□□ Maîtrise des techniques et procédures d'exploitation (tous modes, tous supports, toutes situations)

□□ Maîtrise des outils

□□ Maîtrise de langue de métier

1 Ensemble des éléments linguistique et de communication écrite et orale via tous supports (fax, téléphone, entretien direct, courrier, courrier électronique, présentations, etc.) mobilisés par le traducteur dans le cadre de toutes ses interactions avec ses divers partenaires à l'occasion de l'exécution de prestations professionnelles.

□□ Maîtrise du cas particulier des langages contrôlés

2 Toutes compétences liées aux exploitations de l'Internet en matière de documentation, messagerie, communication, etc. à l'exclusion de compétences de mise en ligne de contenus.

Techniques de **traduction** (vitales, sur tous modes et tous supports, selon tous les types dans toutes les situations)

□□ Maîtrise des procédures

□□ Maîtrise des outils

□□ Savoir traduire – éventuellement décomposable

Techniques de **relecture/révision/réécritur**e (vitales, sur tous modes et tous supports, selon tous les types dans toutes les situations)

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

□□ Maîtrise des procédures

□□ Maîtrise des outils

□□ Savoir traduire – éventuellement décomposable

Bureautique – absolument vitale

□□ Traitement de texte très avancé

□□ PAO

□□ PréAO

□□ Tableur

□□ SGBD

Internétique passive2 (ne constitue pas une demande expresse des recruteurs, mais est toujours implicitement présente)

Maîtrise d'**outils** spécifiques - cruciale

□□ Aligneurs

□□ Extracteurs

□□ Gestionnaires de mémoires de traductions

□□ Gestion

Maîtrise des **techniques de gestion** - cruciale

□□ Gestion de projets (planification)

□□ Gestion budgétaire

□□ Comptabilité analytique

Communication – vitale et cruciale (tous supports, tous modes, toutes situations)

Déontologie, connaissance du métier, réactivité – vitales et cruciales

Reste ensuite à prendre en compte le principe d'attestation de qualification et/ou de compétence. Ici encore, les choses sont tout à fait claires. Tout d'abord, les recrutements (y compris pour les stagiaires) se font sur la base de tests de traduction, avec vérification de la réalité effective de toutes les compétences nécessaires.

Il y a également une exigence d'expérience minimale, sous toutes les formes d'expérience imaginables, allant du stage à l'exécution de tâches réelles. En fait, l'E.M.E. ou Expérience Minimale Exigible constitue une confirmation de compétences et apporte les garanties minimales de savoir faire, de capacité opérationnelle, et d'autonomie relative. Pour être plus précis, nous dirons que l'expérience est cruciale pour les traducteurs présentant un profil de compétences « banal » et d'autant plus cruciale que ce profil est banal – au sens où il se limite à des compétences traductives pures – à l'exception des recrutements effectués par ce que l'on peut appeler les « usines à mots » ou « moulins à mots », où l'important est de produire en quantité sans se préoccuper exagérément de la qualité. Inversement, aucune expérience n'est requise lorsque les profils sont « originaux » au sens où le poste (pour un salarié) ou le contrat (pour un indépendant) requiert une haute technicité de savoirs ou une haute technicité opérationnelle en raison de la technicité et de la complexité des supports ou des produits traités ou des outils mis en œuvre. Et l'avantage ne réside pas uniquement dans la dispense d'expérience : il est

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

également extrêmement sensible du point de vue des rémunérations. La technicité des savoirs et compétences constitue la clé des marchés de niches et de leurs plus-values.

On aboutit ainsi à une représentation de l'employabilité exprimée en termes de « qualifications », auxquelles s'ajoutent, d'une manière ou d'une autre, des « attestations » diverses. Ces attestations peuvent, comme nous l'évoquions ci-dessus, relever de la preuve par la pratique professionnelle attestée (stages, notamment) ou de formes variées de certification et homologation. Les universités doivent, par conséquent, mettre en place les qualifications qu'elles auront retenues dans la liste proposée ci-dessus, sachant que, de toute évidence, personne ne devrait se sentir autorisé à ne pas les retenir toutes – sauf à se sentir dégagé de toute responsabilité réelle d'assurance d'employabilité. Elles doivent aussi, et en même temps, s'interroger sur les modalités de certification envisageables.

LES COMPETENCES

Jusqu'ici, nous nous sommes surtout intéressés aux profils de métiers définis globalement comme des conditions d'employabilité. Ces profils de métiers déterminent les profils de qualification des étudiants en fin de formation universitaire. Ce sont aussi, d'une certaine manière, des profils de compétences ou ensembles dynamiques de compétences. Mais ce sont surtout, pour être rigoureux, des champs d'application de compétences.

Prise individuellement, une **compétence** donnée se définit comme l'aptitude démontrée à mettre en œuvre des savoirs (connaissances) et savoir faire pour mener à bien une mission ou effectuer (ou faire effectuer) une (ou plusieurs) opérations dans le cadre de la maîtrise d'une situation professionnelle. En d'autres termes, il y a dans la compétence des savoirs, du savoir faire (par expérience pratique), et du savoir être (comportemental, également acquis par l'expérience pratique) puis, en ce qui nous concerne, du savoir faire faire – tant il est vrai que la maîtrise totale de la compétence ne vient que lorsqu'il s'agit de piloter et orienter sa mise en œuvre par un tiers. On parlera ainsi de compétence de mise en place de la terminologie nécessaire à l'exécution d'une traduction ou, le cas échéant, d'une prestation de traduction. La compétence répond au schéma ci-après :

Chaque compétence acquise est ensuite intégrée à un **faisceau de compétences** selon les exigences d'exécution de tâches spécifiques. On parlera de faisceau de compétences requises pour la révision d'une traduction – en évitant de le confondre avec le profil de compétences requis de quiconque exerce le métier de réviseur.

Car c'est bien, au bout du compte, le **profil de métier** qui importe, surtout si l'on raisonne en profils de métier**s**, chaque profil de métier se définissant comme la combinaison dynamique (et pas seulement la somme) des faisceaux de compétences nécessaires pour exécuter (et faire exécuter) un ensemble de tâches correspondant à la définition d'une prestation et, plus largement, du métier considéré.

À ce point de la réflexion, on peut revenir à la case départ et identifier toutes les compétences qui définissent un profil de métier puis imaginer, à travers les combinaisons en faisceaux, une architecture d'acquisition raisonnée de ces compétences dans une perspective professionnelle. Le schéma ci-dessus s'applique à la compétence unique, au faisceau de compétences et à la combinaison de faisceaux de compétences définissant le profil de métier.

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

La question est alors de déterminer qui fait quoi ou, de manière plus directe, ce que fait l'université dans la mise en place des compétences – la question des modalités viendra plus tard.

L'option la plus répandue voudrait que l'université crée et diffuse du savoir, de la connaissance, bref, de la traductologie. Sa part dans les compétences correspond au module ci-après :

Savoirs théoriques Savoir faire Applications Savoir être Savoir faire faire

Applications
Savoir être
Savoir faire faire

Cependant, nul ne songerait à s'en tenir là. Il faut bien ajouter à ces savoirs une composante pratique par le biais d'applications générant du savoir faire, comme ci-dessous :

Et il va également de soi que les applications ne peuvent pas se dérouler dans le vide, chacun accordant par conséquent un intérêt marqué aux « documents » réels et aux « conditions réelles » – en attribuant à ces deux notions des valeurs fortement divergentes. Et force est de constater ici que le savoir faire présente plusieurs niveaux fortement différenciés, qui vont de l'aptitude à appliquer le savoir à l'exécution d'un exercice de traduction à la capacité d'exécuter une tâche présentant tous les paramètres de la pratique professionnelle.

Si l'on pousse l'analyse, on en vient aux savoir être, qui ne peuvent être acquis et maîtrisés que dans la pratique professionnelle réelle ou quasi-réelle. Dès lors que les responsables de programmes visent ce niveau, il va de soi qu'ils fixent à la formation universitaire des objectifs qui ne font pas l'unanimité.

Quant au savoir faire faire, il ne s'agit plus d'un élément sur une échelle de progression : il s'agit d'une dimension additionnelle de la compétence – mais sans doute l'une des plus importantes du point de vue de l'employabilité.

On aboutit ainsi à un second niveau de choix. En effet, on ajoute au tri des champs d'application des compétences, (documentation, traduction, terminologie, relecture, etc.) trop souvent considérés comme des champs disciplinaires, un tri de niveaux de mise en place des types de savoirs constitutifs des compétences. L'université doit-elle s'en tenir aux savoirs-connaissances, mettre en place du savoir faire (et, si oui, dans quelles conditions ?) ou se sentir également responsable du savoir être ? Sans compter le savoir faire faire. Les réponses sont très certainement moins simples et directes dans cette perspective qu'elles ne le sont lorsqu'il s'agit de choisir les champs d'application. Une fois encore, le souci d'employabilité voudrait que tous les niveaux soient pris en compte dans le contexte de la formation universitaire. Mais il y a également lieu de rechercher des complémentarités, à condition que cette recherche ne soit pas prétexte à défausse.

Pour préciser la nature des choix, il suffit de rapprocher les niveaux de savoirs des modalités pratiques possibles de leur mise en place, selon le tableau ci-dessous :

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

23 Quelle qualification universitaire pour les traducteurs ?

Exécution de tâches dans des situations reproduisant en tout point la pratique professionnelle (à l'exception de la relation commerciale-financière)

Savoirs théoriques	Développés par la recherche : modélisations Transmis par l'enseignement : culture générale et référentiels spécialisés divers (cours, supports de cours, etc.)
Applications 1 (incontestables)	Observation des pratiques professionnelles Applications en travaux pratiques et dirigés
Applications 2 (probables)	Simulations diverses (matériaux vrais et situations réelles)

Savoir faire réel	Simulation professionnelle poussée Émulation3
Savoir être et savoir faire	Émulation Immersion (en milieu professionnel, selon des modalités diverses)
Savoir faire faire	Simulations Émulations Immersion

En pratique, ce premier tableau ne présente d'intérêt qu'en ce qu'il permet aux responsables de programmes universitaires de fixer une barre à l'endroit où ils considèrent que quelqu'un d'autre doit prendre le relais. La séparation du tableau en deux parties marque la frontière probable entre le monde universitaire et le monde professionnel.

En fait, un programme bien conçu s'organiserait sur l'un ou l'autre des deux schémas ci-après. Le premier de ces schémas montre la redistribution souhaitable des niveaux précédemment évoqués et que l'on peut ainsi resituer là où ils devraient se trouver, à égalité et non en séquence, puisque leurs composantes sont, au final, de même importance. Savoirs théoriques Savoir faire Savoir être Savoir faire faire

Dans un système idéal, il va de soi que le passage de témoin s'effectue entre émulation et immersion.

Ce schéma nous renvoie au point de départ et s'applique à chacune des compétences dans chaque faisceau de compétences et dans la mise en place de chaque profil (ou, en deçà, de chaque élément de profil). Il a pour seule vertu de montrer clairement que les savoirs théoriques, savoir faire, savoir être et savoir faire faire sont interdépendants et que l'omission ou l'occultation des uns ou des autres à quelque moment ou stade que ce soit est une erreur, puisqu'ils se nourrissent mutuellement.

Le second schéma est l'indicateur des progressions qui vient coiffer l'ensemble. Il s'agit d'une échelle strictement verticale du type ci-après :

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior"
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

1. Information

2. Formation – acquisition des savoirs

3. Applications

4. Simulation

5. Émulation

6. Immersion

On retrouve bien évidemment les mêmes paramètres que précédemment, mais selon une logique différente, et le recoupement des diverses valeurs que nous avons prises en compte à ce stade permet de créer une architecture de cursus universitaire prolongé dans les milieux professionnels. Et la grande question est, une nouvelle fois, de savoir où se situe l'articulation entre les deux.

Chacun tirera ses propres conclusions et définira ses propres objectifs en posant les réponses possibles aux questions ci-après :

□□ Jusqu'où l'université ? À partir de quand l'entreprise ?

□□ Dans le cadre universitaire, quelles interactions avec quels partenaires ?

□□ Comment mettre en place les « qualifications » retenues en termes de profils de métiers, faisceaux de compétences et compétences comme en termes de niveaux d'intervention ?

Mais, quels que soient les choix, il restera la seule question qui vaille : celle de la validation.

VALIDATION

Il ne s'agit pas, ici, de proposer un modèle de validation des qualifications universitaires des traducteurs ni, encore moins, d'avancer une solution – à supposer qu'il puisse exister une solution unique et absolue et non pas un faisceau de solutions conjointes.

Les moyens traditionnels de la validation sont connus. Il s'agit de l'habilitation au sens de la définition courante des diplômes. La procédure correspond à une validation *a priori* des contenus des diplômes. Tout le monde sait très précisément à quoi s'en tenir sur la question : l'habilitation à délivrer le diplôme n'apporte absolument aucune garantie d'efficacité de formation.

On peut donc imaginer des procédures d'habilitation des formations, par homologation (approbation d'une autorité compétente) ou par certification du processus de formation aux fins d'évaluation de sa conformité à des exigences (ici, des exigences professionnelles) spécifiques. La question posée en retour est celle de l'autorité compétente – doublement compétente, d'ailleurs, puisqu'elle devrait également définir les exigences auxquelles les procédures devraient satisfaire.

Il y a bien les instances comme la CIUTI, dont le rôle est, pour partie, de « valider » des formations répondant à des critères définis par la Conférence elle-même. Il y a aussi les organismes normalisateurs, que la démarche tente. Il y a, enfin, les employeurs ou recruteurs (et même les fournisseurs de logiciels d'aide à la traduction). Au fond, tout le monde voudrait imposer son modèle, qu'il s'agisse d'un modèle d'organisation de cursus, d'un modèle de conduite des « cours et activités », d'un modèle d'exécution des

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)

prestations de traduction, ou de tout autre modèle. Et chacun y va de ses bonnes pratiques, de ses standards, de ses normes, et de ses procédures. Pourquoi pas ? Au fond, n'est-ce pas là un excellent moyen de se poser la question des finalités d'abord et des contenus ensuite, au lieu de se contenter d'aligner et de cumuler benoîtement des éléments de formation essentiellement appuyés sur les savoirs ? Sous réserve, bien entendu, que personne ne l'emporte pour les mauvaises raisons et n'impose un schéma peu satisfaisant. Il n'est pas inutile de se souvenir ici que les formations les plus performantes du moment n'auraient pas vu le jour si elles avaient dû respecter un modèle existant.

Reste que l'on observera avec attention les évolutions de cette question de la certification. Et que tout le monde sait pertinemment de quoi il finira par en retourner. En effet, le seul moyen juste et efficace de la validation des formations via les qualifications acquises est – toutes considérations financières mises à part – leur validation par leurs bénéficiaires : par les diplômés, d'une part, et les employeurs (au sens large), de l'autre.

Il serait ainsi judicieux de déterminer l'adéquation des qualifications acquises par les diplômés aux exigences des tâches et métiers les concernant : tout diplômé est, à cet égard, idéalement placé. Et le taux d'emploi corrigé des niveaux de qualification des fonctions assurées (et des niveaux de rémunération) apporte un très utile contrepoids éventuel. À partir de cet indice d'efficacité, chacun pourra confirmer, corriger, aménager la liste des compétences, les faisceaux de compétences, et les profils de métiers. Et, la liste étant provisoirement arrêtée (le caractère provisoire étant lié au caractère fortement évolutif des compétences requises), chacun pourra élaborer ses procédures, outils, objectifs et moyens de formation. On ne pourra vraisemblablement pas aller au-delà de recommandations concernant (a) les compétences à mettre en place (b) les moyens de leur mise en place et (c) les modalités de vérification et contrôle d'efficacité de cette mise en place.

On objectera sans aucun doute que les formations universitaires ne doivent pas être « asservies » à des objectifs strictement professionnels. C'est là avoir une vision particulièrement étriquée des exigences posées aux traducteurs, en termes d'ouverture d'esprit, de culture générale, d'agilité mentale, de capacités de synthèse et d'analyse, et bien d'autres choses encore. C'est précisément par le biais des profils de compétences que l'on parviendra à faire valoir, précisément, l'étendue et la portée de ces compétences. On aura remarqué que le propos qui précède insiste bien sur la complémentarité (et les interpénétrations) entre savoirs, savoir faire, savoir être et savoir faire faire. Lorsque l'on met tout cela bout à bout, on obtient une représentation extrêmement complexe et ambitieuse des profils des métiers de la traduction et l'on est bien loin des réductions abusives que craignent généralement les universitaires. Il est temps que l'on fasse sereinement la synthèse de l'universitaire (mais pas de l'académique, qui représente tout à fait autre chose) et du professionnel au lieu de les opposer comme s'ils étaient irréconciliables. L'employabilité à court terme passe peut-être – mais rien n'est moins sûr – par des compétences opératoires. Mais l'employabilité à long terme passe par tout ce que l'on peut considérer comme le meilleur de l'intelligence naturelle. Il nous faut saisir la chance qui nous est offerte en ce point de l'évolution des pratiques, des techniques, et de la didactique pour former les professionnels (très) éclairés dont les sociétés de communication ont le plus grand besoin.

BDD-A23774 © 2007 Editura Universităţii „Petru Maior”
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.216.58 (2026-11-16 20:51:54 UTC)