FORMATION EN TRADUCTION : GENERATIONS X, Y ET Z

Nadine RIACHI HADDAD[1]

Abstract
Translator Training: Generations X, Y and Z
Our society is witnessing today several challenges due to the generation gap. Therefore, their repercussions are noticeable everywhere, including translation, whether in the classroom or on the labour market. This article highlights the main characteristics of each generation present in the translation school, especially generations X, Y and Z. It analyzes the means that can be used in order for the translation training to meet the new needs and changes and, ultimately, to prepare professional translators for today as well as the near future.

Keywords: generation, need, change, translation training, professional translator.

Introduction

Si quelques-uns parmi nous, enseignants de traduction, font partie de la génération silencieuse (nés entre 1925 et 1942), d'aucuns sont issus de la génération des baby-boomers (nés entre 1943 et 1959) et beaucoup d'autres sont de la génération X (nés entre 1960 et 1979) ou de la génération Y (nés entre 1980 et 1999). Nous côtoyons ainsi nos étudiants actuels qui appartiennent, pour la plupart, à la génération Y également et nous devons nous préparer à recevoir ceux de la génération Z (nés entre 2000 et 2015), voire la génération Alpha (nés en 2015 et plus)[2] ! Le constat est pour le moins étonnant, lorsque nous réalisons que cinq générations se retrouvent chaque jour dans un espace spatio-temporel bien précis, avec différents besoins et caractéristiques sociologiques et comportementaux, et qu'elles doivent œuvrer et planifier pour accueillir une sixième, dont les besoins et les caractéristiques sont encore inconnus. Cependant, il faut bien sûr prévoir dès aujourd'hui les résultats d'apprentissage nécessaires pour demain, afin que les étudiants puissent s'insérer sur le marché du travail.

Ce problème se pose pour tout enseignement, toutefois celui qui nous intéresse en particulier est celui de la formation en traduction. Comment faire pour que ces différents interlocuteurs cohabitent aussi pacifiquement, mais surtout aussi efficacement que possible, dans la société où les conflits de générations, d'objectifs et de moyens de communication se font ressentir ? Je m'attarderai surtout sur les générations X et Y, vu qu'elles constituent la grande majorité des enseignants et des étudiants d'aujourd'hui, ainsi que la Z, soit celle de l'avenir proche.

[1] Université Saint-Joseph, Beyrouth, Liban, nadine.riachi@usj.edu.lb
[2] Cf. Allain, 2011, Le Fur, 2015, Ollivier et Tanguy, 2008 et 2017 et Rioux, 2012.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

Si chaque génération est le reflet de l'époque qui l'a vue grandir, les inventions, les crises et les produits sont quelques phénomènes « qui sculptent les caractéristiques, les aspirations et les valeurs qui seront portées par une génération. Il faut l'admettre, le fossé entre les générations entraîne souvent des conflits » (Rioux, 2012). En effet, il n'est pas rare de voir un baby-boomer se plaindre du comportement d'un jeune de la génération Y ou, à l'inverse, un jeune de la génération Z dénoncer les méthodes archaïques utilisées par l'enseignant de la génération des baby-boomers ou même Y. Il est vrai que classer des individus dans des catégories peut être utile pour mieux les définir et les comprendre, cependant, il faut garder à l'esprit que la généralisation peut s'avérer – comme son nom l'indique – trop « générale » et parfois incorrecte. Finalement l'être humain est complexe et les individus peuvent exprimer des traits globaux et collectifs, appartenant à différentes générations à la fois, tout comme des particularités singulières et spécifiques. À noter aussi que les tranches d'âges de la classification sont larges et approximatives. Loin de moi l'idée de me transformer en sociologue ou psychologue, ou de faire une étude exhaustive des générations, néanmoins en tant que traductrice, enseignante, chercheuse et responsable académique et administrative, et pour des besoins pratiques liés tant à mon enseignement qu'à ma profession, je ne peux que remarquer ces diversités au sein de ma classe et sur le marché du travail. Quels sont les problèmes qui peuvent en surgir et comment les résoudre ? Dans un premier temps, il faudrait étudier les caractéristiques des différentes générations, pour voir dans un second temps les problèmes qui apparaîtraient en cours de traduction et les solutions éventuelles.

Caractéristiques des générations

La génération X, qui vient juste après les baby-boomers, était connue sous le nom de *Baby Bust*, en raison du faible taux de natalité par comparaison à la génération précédente. L'expression *Génération X* a d'abord été utilisée au Royaume-Uni en 1965 par Jane Deverson et Charles Hamblett, pour une étude sur des adolescents britanniques (Quentin, 2016), puis elle prend de l'ampleur en 1991, suite à la parution du livre de Douglas Coupland *Generation X : Tales for an Accelerated Culture* qui relate les difficultés de cette génération née dans la prospérité mais qui découvre la crise (Le Fur, 2015). Les autres appellations - Y, Z, Alpha - ont tout simplement suivi ; certains dotent la « Y » d'une particularité, en référence à la prononciation anglaise « *why* » de la lettre « y », soit une génération qui veut toujours connaître le « pourquoi » ou encore comme symbole du fil du baladeur sur le torse.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

Génération X

Comme la génération X a expérimenté des difficultés à trouver des emplois stables et bien rémunérés, elle a besoin d'apprendre, désire participer à la prise de décision, critique les institutions et privilégie l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Elle évolue dans le multiculturalisme, l'égalité des sexes et l'écologie. Elle considère que la personne qui a la compétence et le savoir doit être en mesure de les expliquer, les justifier et les montrer. Avec une attitude sarcastique et égocentrique, les X considèrent le travail comme clé d'épanouissement, recherchent les défis et sont ouverts au changement, à l'expérience et au développement (Le Fur, 2015).

Génération Y

La génération Y (appelée aussi *millenials/milléniaux, digital natives* ou *net generation*) a grandi devant les écrans et avec les nouvelles technologies. Pour elle, l'autorité n'est pas toujours signe de compétence et ses membres n'ont pas peur de se comparer aux autres ni de communiquer avec les autres. Contrairement à leurs parents, pour cette génération, le travail ne constitue pas leur priorité ou une fin en soi, mais un moyen de s'accomplir comme individus (Groupe Randstad France, 2016). Ils ont besoin de vacances, sont mobiles, recherchent une meilleure qualité de vie et pensent à court terme. Ils suivent « trois années de plus d'études qu'il y a 30 ans, bref des jeunes surdiplômés mais au chômage. Génération désenchantée dont les priorités sont : progression rapide, horaires plus flexibles, formation continue, liberté et autonomie ainsi que la reconnaissance de leurs compétences » (Le Fur, 2015). Souvent associée à l'hyperconsommation, elle est génératrice d'idées, recherche le plaisir dans le travail, veut gravir les échelons rapidement, zappe continuellement entre le travail et le plaisir et valorise le travail d'équipe (travailler « avec » et non « pour ») et le principe de *coaching*. Cependant, elle a des difficultés à se trouver des modèles et à comprendre le besoin de ponctualité, se rebelle face à l'autorité, veut son indépendance envers l'employeur et n'a pas la culture de l'effort de ses aînés (Castillo, 2016). On estime que d'ici 2025, 76 % de la main-d'œuvre sera composée de *millennials*, ces salariés difficiles à recruter et à fidéliser pour 53 % des dirigeants d'entreprises (Spohr, 2016) mais qui domineront le marché du travail.

Génération Z

Quant à la génération Z, elle est également appelée nouvelle génération silencieuse, *centennials* et génération C (pour Communication, Collaboration, Connexion et Créativité). Elle a non seulement grandi avec les nouvelles

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

technologies, comme la Y, mais surtout avec les réseaux sociaux et les sites de partage en ligne. Elle est donc ultra-connectée en permanence et maîtrise parfaitement les outils informatiques, au point de ne pas pouvoir s'en passer. Pour cela, « il n'y aura plus de barrière entre vie personnelle et vie professionnelle. Il n'y aura plus de notion d'heures de travail. Tout sera mélangé dans un monde où les plateformes sociales régissent le quotidien » (Le Fur, 2015). « Contrairement à leurs aînés, les générations Y et Z ne vivent plus pour le travail. Leur priorité est l'épanouissement personnel », explique Pierre Moniz-Barreto, auteur du livre *Slow Business* (Castillo, 2016).

Pour toute génération, l'identité se construit autour des apports socio-culturels reçus ; dès lors, nous pouvons mieux comprendre les différences qui émergent entre ces trois générations, vu les contextes dans lesquels leurs membres sont nés et vivent. Il est logique de trouver dans une même institution (académique ou commerciale) « ces trois générations avec leurs personnalités, valeurs, cultures, centres d'intérêt, religions, structures familiales, provenances géographiques, appartenances ethniques, handicaps, etc. C'est la raison pour laquelle il faut être particulièrement attentif à bien gérer leurs membres car aucune d'elle ne peut avancer sans l'autre » (Le Fur, 2015). Comment ces trois générations peuvent-elles alors évoluer au sein d'une formation en traduction ?

Formation en traduction pour de nouvelles générations

Une institution académique qui assure une formation en traduction peut être comparée à une entreprise ; en effet, il s'agit d'un microcosme de la société dans laquelle nous vivons, vu qu'elle en regroupe les différents constituants. Ainsi, nous pouvons parler de l'adaptation des méthodes de management, de communication et d'évaluation, comme dans toute entreprise commerciale, au nouveau public cible, à savoir les générations Y ou Z. Il est possible d'appliquer au sein de l'école de traduction l'idée du management participatif, c'est-à-dire une nouvelle vision plus humaniste de l'entreprise ou de l'institution, qui tend à optimiser le travail des partenaires (enseignant, étudiants et personnel administratif). En associant ces derniers à la prise de décision et en respectant les besoins de chacun, les conflits sont réduits et la performance est améliorée.

Télétravail

Les méthodes de management concernent tant les enseignants que les étudiants : il faut être créatif, structuré et organisé. On parle aujourd'hui de plus en plus de télétravail ou travail à distance et les caractéristiques des générations Y et Z mentionnées dans la première partie le montrent. Connectés en permanence, enseignants et étudiants revendiquent le droit de

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

travailler n'importe où et n'importe quand, mais en même temps un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Selon une étude réalisée par l'Alliance4YOUth[3] qui a demandé à une cinquantaine d'étudiants issus des hautes écoles de toutes les régions linguistiques suisses de définir l'employeur de leur rêve, « l'entreprise idéale est celle qui présente notamment une hiérarchie horizontale et propose des horaires flexibles, avec du home et « mobile » office. Les jeunes rêvent aussi d'égalité salariale, de développement durable et de pouvoir exercer librement leurs hobbies sur leur lieu de travail » (Castillo, 2016). Ceci est quelque peu contradictoire, car lorsqu'il n'y a plus de limite spatio-temporelle entre le travail et le personnel, lorsque l'on peut être contacté à tout moment et en tout lieu, l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle est difficile à préserver. Certes, le télétravail engendre beaucoup de flexibilité car on peut mieux gérer son temps de chez soi, mais il implique une invasion continue de la part de « l'employeur » et/ou de « l'employé ». Nonobstant l'heure ou le lieu, l'enseignant corrige les copies de traduction, prépare ses cours, répond aux sollicitations de l'administration et aux questions des étudiants. De même, le chercheur en traductologie rédige son article et finalise son intervention. Enfin, l'étudiant en traduction révise ou lit ses cours et travaille sur ses différents projets en parallèle.

Ainsi, les écoles de traduction devraient s'adapter et adopter les méthodes d'enseignement à la mode de nos jours pour offrir cette flexibilité : classes hybrides ou inversées et enseignement à distance. Plus de travail est donné aux étudiants en amont, pour préparer les traductions ou les cours et optimiser le travail collectif fait en classe. Ce dernier peut être consacré à la correction, la discussion, l'évaluation, etc. Les textes à traduire, les documents à lire, les références à consulter, tout peut être envoyé à l'avance aux étudiants, par divers moyens numériques dont ils raffolent et qu'ils maîtrisent parfois mieux que l'enseignant : courriel, mur collaboratif, plateforme, Moodle, Padlet, et tant d'autres. Tous les moyens sont bons pour attirer ces « clients » connectés et ne pas paraître déphasé, voire ringard à leurs yeux !

Horaire

Le rythme de la journée de travail n'est plus ce qu'il était et la flexibilité des horaires devient nécessaire. L'agence américaine de marketing MRY a établi une comparaison entre une journée de travail type de la génération X et celle des générations Y et Z, en distinguant entre le temps consacré au travail et celui au personnel (MRY, 2015). Si autrefois les X travaillaient de 9h à 17h et s'accordaient une seule pause pour le déjeuner et un temps de repos à partir de

[3] Cette alliance regroupe en Suisse les entreprises AMAG, DS Smith, EY, Firmenich, la Poste Suisse, Lagerhäuser Aarau AG, Model Group, Nestlé, l'Université de Genève et White&Case.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

17h, aujourd'hui les Y et les Z passent du travail au loisir, échangent avec leurs amis, étudient, répondent à leurs courriels personnels, font des achats en ligne ou réservent leurs prochaines vacances tout au long de la journée. Par conséquent, le déroulement d'une journée de travail diffère. On ne parle plus de travail par thème comme pour les X, mais « de *multitasking*, le travail multi-tâches qui nous fait zapper d'un dossier à l'autre et perdre en efficacité, mais aussi de *blurring* pour désigner l'effacement de la frontière entre la vie professionnelle et personnelle. Tout se mélange allègrement au travail comme à la maison et même pendant les déplacements professionnels avec une tendance au *bleisure* qui incite à concilier travail et loisir pendant les voyages d'affaires » (Mazoir, 2015).

Communication

Ainsi, la communication entre enseignants et étudiants se trouve également affectée. Il y a quelques années, les seuls moments de rencontre étaient en classe, alors qu'aujourd'hui la connexion est presque en continu : courriel, réseaux sociaux, visioconférence, plateforme d'apprentissage en ligne, formation ouverte et à distance, webinaire, jamais notre planète n'a été aussi petite ! La création de cours à l'aide d'outils intégrés offre des organisations intéressantes, des interactions pédagogiques et communicatives et un environnement d'apprentissage en ligne : des applications permettent de créer, via le réseau, des interactions faciles entre enseignants, étudiants et ressources. Néanmoins, malgré une facilité apparente, ces interactions s'avèrent souvent faussées, car interposées. En effet, la présence de l'enseignant face à ses étudiants reste nécessaire, notamment dans les cours de langues et d'interprétation, où la pratique, l'échange et l'interaction sont primordiaux. Si les cours de traduction ou de matières interdisciplinaires d'un niveau avancé peuvent être dispensés en absentiel en partie, les cours de langues, d'initiation à la traduction et d'interprétation doivent se baser sur le présentiel.

Attention

Capter l'attention des Y mais surtout des Z constitue un défi pour les formateurs et les employeurs. Une étude pointe « une faible capacité d'attention chez les Z : 8 secondes en situation passive. Une concentration qui peut monter jusqu'à 12 minutes quand l'activité leur plaît » (Perrichot, 2017). Cette caractéristique inhérente à la nouvelle génération doit être prise en considération afin de trouver le bon équilibre. Ainsi, selon Florent Rondez, CEO de Swiss Education Group (SEG), « nous avons reconfiguré nos enseignements ». Chez SEG, on a trouvé la parade : « Par exemple, nos

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

enseignants changent de sujet toutes les 20 minutes pendant les cours. Désormais, notre pédagogie est évolutive et très dynamique » (Perrichot, 2017). En cours de traduction, l'enseignant devrait également varier les sujets, travailler sur des textes différents, alterner entre les tâches, pour attirer l'attention des Z.

Apprendre à apprendre

De nos jours, l'enseignant n'est plus le seul détenteur du savoir. D'un seul clic, l'étudiant a accès aux différentes sources de recherches pour valider son travail, trouver un équivalent terminologique ou encore comprendre une notion. Alors, il ne faut pas lui apprendre, mais lui apprendre à apprendre, tout seul, le responsabiliser, lui fournir les moyens pour un travail collaboratif, car il sera appelé à le faire sur le marché du travail. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement (TICE) et la recherche en classe permettent de montrer au futur traducteur comment utiliser à bon escient les outils et vérifier les sources à sa disposition. La gestion de projet en traduction est primordiale : elle montre aux étudiants comment gérer le projet de A à Z, c'est-à-dire le contact avec le client, la négociation du contrat, la formation de l'équipe, la répartition du travail, la révision de la traduction, la *back-translation*, etc. Le travail en classe doit représenter, le plus fidèlement possible, les conditions de travail sur le marché, d'où la nécessité de travailler sur des textes authentiques et dans des conditions similaires comme les délais, les équipes, les lexiques et les ressources. Le travail collaboratif, typique des générations Y et Z, favorise l'échange et l'esprit de collaboration, « comme les *open-space* et autres lieux de *co-working*. Loin d'être un caprice, ce besoin de travailler en communauté se révèle un facteur de productivité car ces espaces de travail sont aussi un moyen de confronter son travail entre pairs » (Groupe Randstad France, 2016). Ainsi, le traducteur n'est plus seulement « traducteur » ou « interprète » mais également négociateur, rédacteur, communicateur, et partage avec ses pairs son savoir, son savoir-faire et son savoir-être, dans un travail collaboratif. Il devient alors important que « le formateur dépasse la peur de voir ses compétences transmises à d'autres, la peur de perdre sa spécificité, car la profession ne peut exister et s'enrichir que lorsqu'il y a partage des compétences, donc des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être. Ces trois éléments regroupent trois facteurs de la formation : le facteur intellectuel, le facteur pratique/pragmatique et le facteur moral, sorte de *troïka* indivisible afin de mener à bon port la formation » (Riachi Haddad, 2011 : 106).

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

En plus des compétences[4] traditionnelles connues à développer en classe ou à la maison, telles que les compétences linguistique, traductionnelle, méthodologique, technique ou disciplinaire, d'autres nouveaux conseils doivent s'intégrer au programme de la formation en traduction, en fonction des nouvelles générations et de leurs besoins et caractéristiques. Ces conseils n'étaient pas nécessaires il y a quelques années, car les générations baby-boomers et X les appliquaient spontanément, mais ils sont utiles pour les générations Y et Z.

Le premier conseil pourrait être la patience : prendre son temps, vu que les Y et les Z sont habitués à l'instantané, à obtenir tout en un clic. Le deuxième, l'organisation : travailler étape par étape car jongler entre plusieurs dossiers à la fois présente un risque de négliger la qualité du travail rendu. Le troisième, la persévérance : faire de son mieux, garder le souffle et continuer, même si l'on n'atteint pas son objectif dès la première tentative. Le quatrième, l'engagement : se montrer engagé dans son travail et dans son entreprise, et non passif pour exécuter sa tâche ponctuelle. Enfin, le cinquième, la flexibilité : être ouvert, accepter et s'adapter au changement. En effet, « plus les compétences offertes sont nombreuses, plus l'apprenti-traducteur les maîtrise et plus le traducteur augmente ses chances de compétitivité, sa « plus-value » résidant dans sa polyvalence » (Riachi Haddad, 2011 : 142). Sont beaucoup plus compétitifs que les autres les étudiants ayant reçu « une formation diversifiée, des compétences de base transférables – y compris l'aptitude à travailler en équipe, à résoudre des problèmes, à utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication, à s'exprimer dans des langues étrangères et à communiquer avec les autres, la capacité d'apprendre à apprendre » (Bureau International du Travail, 2004). L'approche n'étant plus « passive, axée sur l'enseignant, mais active, axée sur l'apprenant ; l'accès à l'information étant quasi illimité dans le monde actuel, le processus de formation consiste moins à transmettre et à accumuler des informations qu'à apprendre aux individus à apprendre pour qu'ils puissent se procurer par eux-mêmes les informations dont ils ont besoin, les analyser, les utiliser. Ils pourront construire progressivement leur savoir, compter sur eux-mêmes et travailler en équipe » (Riachi Haddad, 2011 : 143).

[4] Pour plus d'informations à ce sujet, cf. la synthèse publiée en français en 2011 de la thèse rédigée en arabe et soutenue à l'ETIB le 14 avril 2005 devant un jury composé des Professeurs Jarjoura Hardane (président), Henri Awaiss (directeur), Marianne Lederer et Christian Balliu (membres). Riachi Haddad, Nadine (2011) : « La formation du traducteur : la diversité de la spécialisation », in *Thèses et Synthèses : Traduction – Traductologie*, Collection Sources-Cibles, Beyrouth, pp. 79-160.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

Le contenu de la formation en traduction a certainement évolué au cours de ces dernières années, en rajoutant certains domaines émergeants ou en retirant des programmes d'autres domaines moins attrayants, selon les besoins de chaque école de traduction en fonction de son pays et de son marché de travail. Par exemple, des cours qui prennent en considération les nouvelles technologies, le marketing, la localisation, la révision de traduction automatique ou encore la communication organisationnelle doivent être intégrés. Néanmoins, mis à part le contenu et les cours, c'est surtout la méthode d'enseignement qui s'est adaptée aux nouveaux besoins.

Évaluation

Quant à l'évaluation, qu'elle soit formative ou sommative, elle doit être communiquée rapidement, pour répondre aux besoins de l'instantané. Une fois les objectifs et les résultats d'apprentissage fixés, ils doivent être annoncés aux étudiants pour leur permettre d'avoir connaissance des critères selon lesquels ils sont notés. Les travaux donnés doivent s'inscrire dans la lignée des résultats d'apprentissage pour contrôler l'acquisition des notions. Surtout, la correction de la traduction en classe permet, au travers de l'analyse des erreurs des uns et des autres, de théoriser et profiter de ce moment privilégié pour échanger et expliquer.

Il ne faut certes pas tomber dans le piège de la généralisation ni celui de la classification. Ce qu'il faut reconnaître, c'est que « les X ne sont pas sceptiques et indépendants, les Y ne sont pas des enfants rois et infidèles à leur employeur et les Z ne sont pas des jeunes pensant seulement aux jeux. Ils ont tous des forces qui, combinées entre elles, sont une force inestimable pour l'organisation » (Poitras, 2017). Il faut se soucier des fossés entre les générations pour mieux établir les ponts et composer avec tous les constituants. Si les enseignants, les apprentis-traducteurs et les employeurs sont satisfaits, ils seront tous plus concurrentiels une fois lancés dans une carrière professionnelle. Une génération ne peut éliminer l'autre, ni ses acquis ; elles sont interdépendantes et se basent sur les réalisations de chacune d'elles. Alors il n'y a pas de solution miracle, mais un partage d'information et un travail collaboratif. En effet, « les baby-boomers ont une sagesse, des connaissances et une rigueur au travail ayant permis de réaliser de grands projets. Les X sont très scolarisés, agiles et innovateurs. Les Y ont bien compris l'équilibre travail/vie personnelle, ont un réseau sans frontière et sont très entrepreneurs. Les Z sont nés avec la technologie et arrivent sur le marché du travail avec une ouverture sur le monde sans limite » (Poitras, 2017). Il faut décloisonner l'école de traduction, c'est-à-dire rendre plus flexibles les horaires, offrir des plages horaires variées avec la possibilité de travailler à distance, fournir des outils de communication adaptés aux

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

nouveaux usages et usagers et surtout donner le plaisir de travailler et de traduire. En sollicitant la collaboration de tous les partenaires, y compris les étudiants, l'institution renforce les liens au sein des membres de son équipe et favorise leur contribution active. Ils peuvent notamment réfléchir aux objectifs de la formation, proposer de nouveaux cours, participer aux conseils de l'institution, organiser des activités et aider dans la résolution de conflit. Ainsi, l'institution encourage le dialogue, l'écoute et le respect de tous, ce qui permet d'apporter des améliorations et des innovations.

Aujourd'hui, on parle de plus en plus de traduction automatique, d'applications de reconnaissance vocale et de logiciels de traduction instantanée qui remplaceraient même le traducteur humain. Ces nouveautés très performantes remettent en question le besoin d'une formation classique du traducteur. Faudrait-il alors uniquement former un traducteur pour adapter, évaluer, réviser et modifier une traduction automatique ? La traduction serait-elle à l'avenir complètement automatique ? Même si l'on ne va pas jusqu'à accepter cet extrême, même si l'on reconnaît la nécessité de l'humain en traduction, il est important néanmoins de revoir le contenu de la formation des traducteurs, en fonction de la place que prend la technologie de nos jours. Le défi est de préparer les futurs traducteurs à optimiser les nouvelles technologies ainsi que la plus-value et la créativité humaines et à redéfinir les fonctions et les responsabilités des formateurs et des traducteurs.

Conclusion

Le traducteur fait face aujourd'hui à un nouveau défi pour répondre aux mutations générationnelles et socio-économiques. En effet, il est non seulement agent de communication interlinguistique et interculturelle mais aussi responsable de la production et de la diffusion de ses produits et services. Il doit maîtriser les nouvelles technologies et s'adapter rapidement aux changements et à l'apparition de nouveaux domaines de traduction. Les écoles de traduction sont-elles en mesure de lui proposer la formation et lui fournir les outils nécessaires pour faire face à ces demandes ? Oui, si elles se mettent à jour et s'adaptent au marché, prévoient les nouveaux domaines de traduction, forment aujourd'hui le traducteur de demain, un traducteur polyvalent capable de s'adapter à différentes situations. S'il est vrai que le « choc des générations a donné naissance au management intergénérationnel » (Association québécoise des cadres scolaires, 2017) et que la direction des ressources humaines variées constitue un défi, vu que chaque génération désire en quelque sorte imposer ses valeurs et rejeter celles de la génération précédente, pourquoi ne pas voir les choses d'un autre œil ? Pourquoi serait-ce un conflit et non un dialogue constructif, une « cohabitation intergénérationnelle » (Allain, 2011) ?

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

Souvent présentées comme étant en conflit, les générations le sont-elles vraiment ? Elles se suivent, apprennent l'une de l'autre et se construisent en se basant sur les accomplissements des précédentes. De même, le traducteur est homme de son temps et de celui de l'Autre. Passeur d'idées de différentes générations, il apprend à jongler entre les caractéristiques de l'une et de l'autre. Flexible, ouvert et alerte, le traducteur a une mission : être fidèle à toutes les générations, mais surtout à Soi. Dans son intervention « Aux alentours de Babel : vers une approche terracentrique de la traduction » lors du colloque « Traducteurs et interprètes face aux défis sociaux et politiques : la neutralité en question »[5], Michel Cronin a parlé de tradosphère (la planète de la traduction), de communication inter-espèces (entre les arbres ou les animaux par exemple) et de traduction intersémiotique (entre les sens). Serait-ce la traduction du futur ? Le traducteur sera-t-il appelé à traduire les différentes espèces qui peuplent notre terre ? Une nouvelle profession en perspective ou l'extension de la présente ?

Bibliographie

Abou Fadel, Gina, Delisle, Jean, Awaiss, Henri, Al Abbas, Sleiman (dir.) (2004) : *Traduction : la formation, les spécialisations et la profession*, Collection Sources-Cibles dirigée par Henri Awaiss et Jarjoura Hardane, USJ, Beyrouth.

Allain, Carol (2011) : *Le choc des générations*, Les Editions Numeriklivres.

Association québécoise des cadres scolaires (2017) : *Pour mieux gérer, il faut comprendre les générations,* consulté sur https://www.aqcs.ca/2017/01/27/mieux-gerer-faut-comprendre-generations/, le 10 novembre 2017.

Awaiss, Henri et Hardane, Jarjoura (dir.) (1999) : *Traduction: Approches et théories*, Collection Sources Cibles, Beyrouth.

Ballard, Michel (dir.) (1984) : *La traduction, de la théorie à la didactique*, Université de Lille III.

Baheux, Romain (2017) : *Xennial, Millennial, Z : à quelle génération appartenez-vous ?,* consulté sur http://www.leparisien.fr/societe/xennial-millennial-z-a-quelle-generation-appartenez-vous-03-07-2017-7106526.php, le 6 avril 2018.

Bureau International du Travail : *Apprendre et se former pour travailler dans la société du savoir*, Annexe II : Résolution et conclusions relatives à la formation et à la mise en valeur des ressources humaines, consulté sur www.logos-net.net/ilo/150_base/fra/report/annex2.htm., en 2004.

Castillo, Amanda (2016) : *L'étonnante journée de travail des « digital natives »*, consulté sur https://www.letemps.ch/economie/2016/12/01/letonnante-journee-travail-digital-natives, le 13 novembre 2017.

Delisle, Jean (réd.) (1981) : *L'enseignement de l'interprétation et de la traduction : de la théorie à la pédagogie*, Cahier de traductologie, Editions de l'Université d'Ottawa.

[5] À l'occasion du 60ème anniversaire de l'Ecole supérieure d'interprètes et de traducteurs (ESIT) à Paris le 27 octobre 2017.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

Delisle, Jean et Lee-Janke, Hannelore (dir) (1998) : *Enseignement de la traduction et traduction dans l'enseignement,* Collection "Regards sur la traduction", Les presses de l'Université d'Ottawa, Ottawa.

Gile, Daniel (1995) : *Basic concepts and models for interpreter and translator training,* John Benjamins, Amsterdam/Philadelphia.

Gout, Priscilla (2017) : *Génération Y vs génération Z au travail : la guerre n'aura pas lieu, au contraire*, consulté sur https://www.blog-emploi.com/conseils-generation-y-generation-z-travail/, le 14 novembre 2017.

Groupe Randstad France (2016) : *Génération Y : tous au travail,* consulté sur http://resources.grouperandstad.fr/generation-y-tous-au-travail/, le 13 novembre 2017.

Kiraly, Don (2000) : *A social constructivist approach to translator education*, St Jerome Publishing, Manchester.

Le Fur, Caroll (2015) : *Nous entendons beaucoup parler des générations X Y Z. D'où viennent ces expressions et de quoi s'agit-il exactement ?*, consulté sur http://bestfutur.com/generations-x-y-z/, le 2 novembre 2017.

Mareschal, Geneviève, Brunette, Louise, Gueval Zelie et Valentine Egan (dir.) (2003) : *La formation à la traduction professionnelle*, Collection « Regards sur la traduction », les presses de l'Université d'Ottawa.

Mazoir, Fabrice (2015) : *La journée de travail des générations Y et Z va vous étonner,* consulté sur https://www.blog-emploi.com/journee-travail-generations-x-y-z/, le 2 novembre 2017.

Morin, Lucien et Brunet, Louis (1992) : *Philosophie de l'éducation – 1. Les sciences de l'éducation,* Collection « Pédagogies en développement », Les presses de l'Université Laval, Québec.

MRY (2015) : *The New Micro Leisure*, consulté sur www.mry.com, le 10 novembre 2017.

Ollivier, Daniel et Tanguy, Catherine (2008) : *Génération Y mode d'emploi - Intégrez les jeunes dans l'entreprise*, Édition Deboeck.

Ollivier, Daniel et Tanguy, Catherine (2017) : *Générations Y et Z : le grand défi intergénérationnel*, Édition Deboeck.

Perrichot, Rozenn (2017) : *La Génération Z rêve de défis professionnels,* consulté sur https://www.blog-emploi.com/generation-z-travail-management, le 13 novembre 2017.

Poitras, Patrick (2017) : *4 générations au travail = nouvelles opportunités de croissance*, consulté sur http://www.groupeactionleader.ca/wp-content/uploads/2017/01/4-g%C3%A9n%C3%A9rations-au-travail-nouvelles-opportunit%C3%A9s-de-croissance.pdf, le 3 novembre 2017.

Pouget, Julien (2010) : *Intégrer et manager la génération Y,* Vuibert.

Quentin, Gilles (2016) : *Les différentes générations à partir de 1950 et les bouleversements*, consulté sur http://blog.univ-angers.fr/lajeunesse/tag/generation-x/Génération X, le 13 novembre 2017.

Riachi Haddad, Nadine (2011) : « La Formation du Traducteur : la Diversité de la Spécialisation », in *Thèses et Synthèses : Traduction – Traductologie*, Collection Sources-Cibles, Beyrouth.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)

Rioux, Alain (2012) : *D'une génération à l'autre… Baby-boomers, X, Y, Z et plus*, consulté sur http://www.psycho-ressources.com/bibli/generations-x-y-z.html, le 3 novembre 2017.

Spohr, Claire (2016) : *Les 5 tendances qui vont bouleverser votre entreprise en 2016,* consulté sur https://www.frenchweb.fr/les-5-tendances-qui-vont-bouleverser-votre-entreprise-en-2016-2/250408, le 3 novembre 2017.

BDD-A28218 © 2018 Editura Universităţii din Suceava
Provided by Diacronia.ro for IP 216.73.217.42 (2026-11-16 04:55:05 UTC)