HAL open science

Former le tradupreneur aujourd'hui et demain : parcours, profils et enjeux

Carlos Djomo Tiokou

▶ **To cite this version:**

Carlos Djomo Tiokou. Former le tradupreneur aujourd'hui et demain : parcours, profils et enjeux. Atelier de traduction, 2022, TRADUCTION ET TRADUCTOLOGIE : LA FIN DE L'HISTOIRE ? Actes du colloque TRADUCTOLOGIE DE PLEIN CHAMP, 37, pp.195-211. hal-03725553

HAL Id: hal-03725553

https://hal.science/hal-03725553v1

Submitted on 26 Jan 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

FORMER LE TRADUPRENEUR AUJOURD'HUI ET DEMAIN : PARCOURS, PROFILS ET ENJEUX

Carlos DJOMO TIOKOU
ESIT/Sorbonne Nouvelle, France,
carlos.djomo-tiokou@sorbonne-nouvelle.fr

Résumé : Au fil de son évolution, la réflexion traductologique s'est diversifiée pour aborder des domaines considérés *a priori* comme étant aux antipodes, à l'instar des sciences de gestion (notamment le marketing), de l'ergonomie et de la sociologie des organisations. Compte tenu du nombre important de diplômés en traduction exerçant comme prestataires indépendants, le présent article s'intéresse aux ressources et outils destinés à favoriser une préparation optimale des diplômés. Il tente une ébauche de profilage du *traducpreneur*, équilibriste jonglant avec les enjeux de communication multilingue et les impératifs de gestion d'une entreprise (même unipersonnelle). À la faveur d'une étude pilote menée auprès d'une centaine de traducteurs professionnels et à la lumière du référentiel EMT, cet article interroge l'adéquation de l'offre de formation initiale aux défis actuels et futurs. Il met également en lumière quelques mécanismes favorables à l'émergence et à la promotion de traducteurs-entrepreneurs.
Mots-clés : Formation de traducteurs, traducpreneur, entrepreneuriat, traductologie.
Abstract: As translation studies evolved into a recognised discipline, it has paved the way to the study of diversified phenomena formerly considered out of its scope. These include management-related disciplines like marketing, ergonomics, and organisational sociology. Given that more and more translation graduates go the freelancing way and mostly run their (one-person) businesses, it seems relevant to review how translator trainers help prepare students for a smooth transition into the field. Based on a pilot study among professional translators (with over a hundred respondents) and referencing the European Master in Translation (EMT) framework, this article reviews the value of translator training in relation to market needs. It equally reviews the profile(s) and daily activities of transpreneurs – business-minded linguists – in a drive to sheeding more light on the impact of translators as entrepreneurs.
Keywords: Translator training, transpreneur, entrepreneurship, translation studies.

1. Introduction

Le présent article s'intéresse aux rôles et aux fonctions du traducteur en tant qu'entrepreneur (à petite échelle), et se propose d'analyser les enjeux de l'entrepreneuriat comme option d'insertion professionnelle. D'autant plus que « Dans un système universitaire soucieux de l'insertion professionnelle de ses diplômés, les responsables de formation suivent de près l'évolution des métiers afin d'ajuster les contenus d'enseignement au contexte professionnel et au marché de l'emploi » (Lavault-Olléon, 2011 : 1). D'ailleurs, le Conseil du Master

européen en traduction (*European Master's in Translation*, EMT) souligne la nécessité d'intégrer les évolutions technologiques et sociétales à la formation des traducteurs, de sorte que « les futurs diplômés prennent conscience des défis et des opportunités qu'elles représentent et puissent adapter leurs aptitudes et leurs pratiques en conséquence » (Conseil de l'EMT, 2017 : 2). Au moment où la concurrence se fait de plus en plus rude (Gouadec, 2007 : 310 ; Bastin et Cormier, 2012 : 39), les différentes parties prenantes à la formation des traducteurs se réinventent en vue de combler l'écart entre la théorie et la pratique. L'objectif étant d'assurer la transition la plus fluide possible du monde académique vers l'univers professionnel. Or, ce n'est pas toujours le cas, en particulier en ce qui concerne les traducteurs indépendants. Nous émettons l'hypothèse que ces décalages sont dus aux insuffisances en matière de culture entrepreneuriale et de formation à la création, à la gestion ou à la pérennisation d'entreprises individuelles (ou unipersonnelles) dans le secteur de la traduction.

2. La traduction comme profession

2.1 Bref état de la question

L'une des conséquences manifestes de la mondialisation est l'essor de la communication multilingue, traduite par une explosion de contenus, un accroissement du nombre de sites Internet mis en ligne et une multiplication de services numériques (vidéos à la demande, plateformes d'e-commerce, applications de téléconsultation, etc.). Cette transformation numérique requiert la contribution de la traduction – en tant que produit et service (voir les sections 2.1.5 et 2.1.6 de la norme ISO 17100 : 2015[1]) – pour faciliter et améliorer l'adaptation à ces nouvelles réalités. C'est l'une des raisons qui justifie le dynamisme du secteur de la traduction, dont le chiffre d'affaires global annuel est demeuré en constante évolution entre 2009 et 2019, passant de 23,5 à 49,6 milliards de dollars américains[2]. Il convient néanmoins de relativiser ces chiffres à la lumière du rapport annuel 2020 de l'Association européenne d'entreprises de traduction (EUATC), publié en collaboration avec plusieurs organismes tiers (ELIA, EMT, FIT Europe, GALA). Ce document relève deux problèmes majeurs observés en 2019, notamment la tendance baissière des tarifs et le ralentissement de la croissance par rapport à 2018, laissant présager de perspectives moins reluisantes en 2020 (EUATC, 2020 : 14)[3].

En outre, le secteur de la traduction a été affecté par la crise sanitaire mondiale liée à la pandémie de COVID-19. Entre autres conséquences, la situation déjà précaire des traducteurs indépendants s'est davantage dégradée. En vue de diversifier leurs revenus, nombre d'entre eux ont envisagé d'exercer une activité en marge de la traduction, combinant ainsi leur statut d'indépendant à celui de salarié à temps partiel (EUATC, 2020 : 70). À plusieurs égards, le secteur de la traduction s'inscrit dans cette économie entrepreneuriale qui « se caractérise par l'incertitude et une grande turbulence » (Dejardin, Luc et Thurik, 2019 : 15). Une combinaison de facteurs internes et externes, dont la perception générale du rôle des traducteurs et l'essor des technologies de traduction automatique (Vandaele, 2018), crée un contexte à la fois dynamique et

anxiogène. Autant l'accroissement des besoins en matière de communication multilingue a favorisé l'émergence de nouvelles réalités et de nouveaux profils (Gouadec, 2007 : 20, 28 ; Pym, 2013 : 491-492 ; Ilinca, 2017 : 78), autant l'exercice de la profession est de plus en plus concurrentiel.

Les conditions de travail globalement difficiles semblent l'être encore plus pour les traducteurs indépendants, considérés comme prestataires de services de traduction (PST), au sens de la norme ISO 17100 : 2015 (section 2.4.1). Le marché mondialisé leur impose de s'adapter à la dynamique impulsée par le donneur d'ouvrage, qui « détermine directement ou indirectement les grands paramètres de l'activité » [de traduction], notamment, la qualité désirée, les choix terminologiques, les tarifs, le délai requis (D'Amours, 2013 : 339). Étant le promoteur et l'unique employé de son entreprise unipersonnelle, le traducteur se trouve ainsi contraint de passer en mode multitâches. En tant qu'entrepreneur, il doit s'occuper d'aspects tels que la planification stratégique, la prospection et la fidélisation des clients, la gestion financière et comptable, ainsi que l'épargne-retraite. En tant que traducteur, il doit veiller entre autres à la qualité des travaux rendus, à la fluidité des processus, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Au regard de l'instabilité des revenus et de la précarité exacerbée par l'impact de la pandémie de coronavirus, il est urgent d'apporter une réponse forte et opportune (EUATC, 2020 : 70-74). Ce profil de tradupreneur – traducteur et entrepreneur – suppose d'arborer diverses casquettes qui exigent préparation, flexibilité et compétences pointues.

2.2 Savoirs, aptitudes et compétences

Une abondante littérature traitant de la formation des traducteurs (Gile, 1995 ; Ladmiral et Mériaud, 2005 ; Pym *et coll.*, 2006 ; Pym, 2013 ; González-Davies et Enríquez-Raído, 2016 ; Torres-Simon et Pym, 2017) souligne la qualité des processus pédagogiques visant à doter les futurs professionnels de savoirs, savoir-faire et compétences appropriés. Compte tenu de leur importance pour notre propos, nous souhaitons souligner trois termes clés définis par le Cadre européen des certifications (CEC)[4] et jugés essentiels pour la formation et l'insertion professionnelle réussie des traducteurs. Un *savoir* est « le résultat de l'assimilation d'informations grâce à l'éducation et à la formation » et une *aptitude* désigne « la capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes ». La *compétence,* elle, désigne « la capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales ou méthodologiques dans des situations de travail ou d'études et pour le développement professionnel ou personnel ».

De la compétence en traduction aux compétences du traducteur (González-Davies et Enríquez-Raído, 2016 : 2), la trajectoire n'est ni simple ni facile à mettre en œuvre. À titre d'exemple, tout professionnel bien formé peut traduire avec succès un manuel d'utilisation. En revanche, quoique formés, les traducteurs excellent moins lorsqu'il s'agit de mettre au point un plan d'affaires, d'élaborer un plan marketing ou de créer un avatar de client. Et pourtant, en principe, ceux d'entre eux qui exercent en tant qu'indépendants (promoteurs

d'entreprises unipersonnelles) sont tenus d'acquérir ces aptitudes et ces compétences pour assurer la survie de leur activité.

Les modèles existants de formation initiale en traduction favorisent la professionnalisation par une combinaison d'enseignements théoriques et des modules professionnalisants, au moyen de conférences-métiers, de stages en entreprise ou par le biais de formations en alternance. Sans sous-estimer l'opportunité pour les apprenants de renforcer leurs compétences en traduction lors des stages en entreprise (agences, services linguistiques, organisations internationales), l'on peut néanmoins s'interroger sur la plus-value de ces missions pour le nombre important de diplômés qui exerceront en indépendants. Au terme de ces stages, l'étudiant désireux de « se lancer à son propre compte » est-il outillé au mieux ? Aura-t-il été préparé à faire face aux défis entrepreneuriaux liés à sa carrière indépendante (prospection, gestion de la clientèle et comptabilité à petite échelle) ? Au-delà des questions techniques (traduction, recherche terminologique et documentaire, relecture, etc.), pourra-t-il tirer parti du stage pour mieux réaliser son projet de prestation de service de traduction ? Saura-t-il concilier les divergences (horaires flexibles, délais serrés, instabilité des revenus, risques de précarité) ?

Ce questionnement met en exergue l'impératif d'assurer une meilleure adéquation entre le projet de formation, cette « vision engagée de ce que doit être un traducteur ou un interprète » (Balliu, 2011 : 11), et les enseignements effectivement dispensés. La formation initiale des traducteurs peut être appréciée à la lumière du modèle de Le Boterf (2018 : 280) illustré ci-dessous :

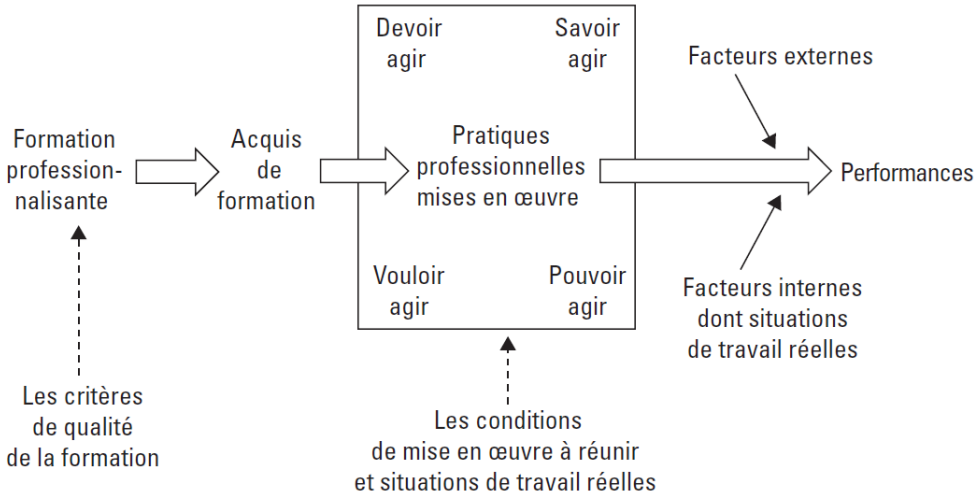

Figure 1. Contexte de la professionnalisation d'une formation

Les critères de qualité de la formation des traducteurs sont définis par des macro-cadres comme le référentiel des compétences de l'EMT, mais les modalités de mise en œuvre sont du ressort des institutions. En vertu de leurs

visions et projets pédagogiques (vouloir agir – *nous voulons former des traducteurs, réviseurs, rédacteurs techniques*), ces institutions sont soumises à l'impératif de résultat (devoir agir – *nous devons veiller à ce nos diplômés vivent de leur métier*). Elles prennent des dispositions pour se doter des savoir-faire requis (savoir agir – *nous avons l'expertise nécessaire pour mener à bien notre projet*), mais les projets de formation sont assujettis aux limitations structurelles et infrastructurelles (pouvoir agir – *ce que nous pouvons faire avec les moyens dont nous disposons*).

Ainsi, en dépit des préceptes d'un référentiel de compétences qui sont déclinés en acquis de formation, les enseignements dispensés dépendent, dans une large mesure, de facteurs internes (ressources financières et matérielles dont dispose l'établissement concerné, accessibilité ou disponibilité des encadreurs professionnels) et externes (partenariats, contexte économique, pandémies). Tous les traducteurs professionnels formés ne sont donc pas logés à la même enseigne, fussent-ils diplômés d'institutions labellisées. Cette conjoncture a une forte incidence sur leur insertion professionnelle, en particulier sur leurs capacités à tirer efficacement leur épingle du jeu en tant que prestataires indépendants (s'agissant de leurs performances post-formation).

3. L'insertion professionnelle en question

3.1 Collecte et analyse des données

3.1.1 Description de trois formations de traducteurs

Pour apprécier les enjeux de la formation des traducteurs, nous avons analysé des maquettes de l'École supérieure d'interprètes et de traducteurs (ESIT) de l'Université Sorbonne nouvelle[5], de la Faculté de traduction et d'interprétation (FTI) de l'Université de Genève[6] et de l'École supérieure de traducteurs et d'interprètes (ASTI) de l'Université de Buea[7]. Notre choix est justifié par la renommée de ces établissements qui, elle, se fonde sur leur ancienneté, la qualité des formations proposées et le rayonnement à l'échelle internationale. En outre, ces institutions permettent dans une moindre mesure de comparer trois contextes différents et d'inciter à des travaux complémentaires en la matière.

Les institutions précitées proposent un large éventail de formations. Pour faciliter l'équité dans la comparaison, nous avons choisi un parcours de formation en traduction professionnelle pour un **étudiant type bilingue anglais-français** (une langue A et une langue B). Les données ainsi collectées sont présentées dans le tableau ci-dessous :

Critères	ASTI	ESIT	FTI
Pays	Cameroun	France	Suisse
Institution	Université de Buea	Université Sorbonne nouvelle	Université de Genève
Création	1985	1957	1941
Intitulé du programme	M.A. in Translation	Master en traduction éditoriale, économique et technique	Maîtrise universitaire en traduction spécialisée (MATS)
Label	PAMCIT	EMT	EMT
Niveau	Bac + 5	Bac + 5	Bac + 5

Critères	ASTI		ESIT		FTI	
d'études						
Type	Professionnel, à temps plein, en présentiel		Professionnel, à temps plein, en présentiel		Professionnel, à temps plein, en présentiel	
Durée de la formation	2 ans		2 ans		2 ans	
Crédits	124		120		90	
Structure thématique des enseigne-ments	Catégories	Crédits	Catégories	Crédits	Catégories	Crédits
	Traduction générale	48	Traduction générale	24	Traduction argumentée et révision	12
	Traduction spécialisée	24	Traduction spécialisée	54	Traduction spécialisée	16
	Théorie et méthodologie	10	Théories et méthode	7,5	Traductologie	8
	Professionnali-sation	8	Professionnali-sation	7	Spécialités	12
	Traduction assistée par ordinateur	4	TIC	6,5	Technologies de la traduction	8
	Options – au choix	12	Droit et économie	9	Options – Communication spécialisée multilingue	6
	Stage en milieu professionnel	6	Stage en milieu professionnel	2	Stage/déontolo-gie et pratique professionnelle	4
	Mémoire	12	Mémoire	4	Mémoire	24
	–	–	Compétences linguistiques	6	–	–
	TOTAL	124	TOTAL	120	TOTAL	90
Stage	**Statut** : obligatoire **Durée** : 6-8 semaines **Lieu** : Cameroun ou à l'étranger **Rapport** : obligatoire, sans soutenance		**Statut** : obligatoire **Durée** : 6 semaines (minimum, 6 mois maximum) **Lieu** : France ou à l'étranger **Rapport** : obligatoire, avec soutenance		**Statut** : obligatoire **Durée** : Information interne **Lieu** : Non précisé **Rapport** : obligatoire	
Prérequis	Licence (ou diplôme équivalent)		Licence (ou diplôme équivalent)		Licence (ou diplôme équivalent)	
Modes d'admission	Concours		Concours (admissibilité et admission)		• Étude de dossier • Examen d'admission	
Débouchés (tels qu'indiqués sur les sites Internet des formations)	• Organisations internationales et fonction publique • Marché privé : salariat et profession libérale • Professions parallèles (communication, enseignement, relations publiques)		• Organisations internationales et fonction publique • Marché privé : salariat et profession libérale		• Organisations internationales et fonction publique • Marché privé : salariat et profession libérale • Professions parallèles (enseignement, recherche, gestion de projets, révision, rédaction, édition, etc.)	

Tableau 2. Tableau récapitulatif de trois formations en traduction

Il faut noter que ces trois formations de niveau master (Bac+5) admettent sur concours tout titulaire d'une licence (toutes filières confondues) désireux d'exercer la traduction et les professions connexes. Outre des stages obligatoires d'immersion en milieu professionnel (sanctionnés par la rédaction d'un rapport), les étudiants sont tenus de soutenir un mémoire de fin d'études. De plus, les trois formations sont labellisées : l'ESIT et la FTI font partie du réseau EMT, et l'ASTI est membre du Consortium panafricain de masters en interprétation et traduction (PAMCIT). Ces institutions figurent par ailleurs au rang des pionnières dans leurs sous-régions ; fondées respectivement en 1941 et 1957, la FTI[8] et l'ESIT comptent parmi les plus influentes en Europe tandis que l'ASTI, créée en 1985, est l'un des plus prestigieux instituts de formation de traducteurs d'Afrique. Cette ancienneté constitue un gage de qualité même si, en comparaison aux formations plus récentes, elle pourrait induire des biais dus aux habitudes et favoriser une certaine réticence aux changements.

En rapport avec les compétences clés du traducteur, l'aspect « langue et culture », prérequis à l'accès à ces formations, n'a plus, en principe, besoin d'être amélioré. L'ESIT est donc la seule des trois institutions à proposer des modules de renforcement des compétences linguistiques comme préalable à « la maîtrise d'une méthode »[9]. Le volet « traduction » se décline en modules de traduction générale et spécialisée, de méthodologie de la recherche, ainsi que des ateliers de rédaction et de révision. La compétence « technologies », elle, est consolidée par des cours de traduction assistée par ordinateur (TAO) et l'exploitation des outils d'aide à la traduction (recherche et extraction terminologiques, collaboration, productivité, etc.). Les ateliers de déontologie/pratique professionnelle et le stage pratique renforcent les compétences « personnelles et interpersonnelles » des étudiants et, éventuellement, leur fournissent un cadre d'échange et de mise en pratique, sous la supervision de professionnels qui suivent leur progression.

Quant aux compétences de « prestation de service », elles sont développées grâce aux de professionnels en exercice qui participent à la formation en qualité d'enseignants titulaires ou d'intervenants ponctuels. À la faveur de sessions thématiques et de retours d'expérience de professionnels, les étudiants en apprennent plus sur les contextes professionnels, les normes de qualité, l'éthique et la déontologie, les outils de gestion de projets, les associations professionnelles. Ces contacts entre les apprenants et les professionnels permettent d'explorer les enjeux de la profession, d'identifier des situations et d'ouvrir la voie à une réflexion approfondie. Mais, il semble que ce ne soit pas suffisant pour garantir aux étudiants une transition fluide vers le milieu professionnel, en particulier lorsqu'il s'agit de se mettre à son compte au terme de la formation. Les données empiriques ci-après nous en apprennent davantage à ce sujet.

3.1.2 Étude pilote et enquêtes connexes

Du 19 avril au 19 juin 2018, nous avons mené une étude pilote sur l'entrepreneuriat en traduction, en proposant aux participants contactés au sein de groupes Facebook dédiés de jeter un regard rétrospectif sur leur formation initiale. Au total, 138 professionnels de la traduction et des métiers connexes ont répondu au questionnaire en ligne élaboré en anglais et diffusé par la plateforme

SurveyPlanet.com[10]. Pour éviter la multiplication des tentatives qui aurait faussé les données, le questionnaire a été configuré pour n'autoriser qu'une seule participation par adresse IP correspondant à chaque répondant. Les données de cette étude sont présentées dans le tableau suivant :

N°	Questions	Propositions de réponse	Réponses obtenues
1	What is your main professional activity?	Translation, Editing, Proofreading	113
		Interpreting	16
		Language Teaching	4
		Other	5
2	Do you know what "entrepreneurship" is all about?	Yes	109
		No	3
		Not Sure	26
3	Do you think entrepreneurship applies to translation and interpreting?	Yes	128
		No	0
		Not Sure	10
4	Do you consider yourself as an entrepreneur?	No	20
		Yes	51
		To a certain extent	67
5	What is your academic background?	Translation/Interpreting	93
		Language/Literature	18
		Science/Engineering	8
		Marketing/Business/Economics	8
		Other	11
6	During your training, were you taught how to launch and run a translation/interpreting business?	No	110
		Yes	12
		To a certain extent	16
7	Upon graduation, were you well prepared to enter the translation/interpreting market?	**Scale of 1-10** 1= I wasn't prepared at all 10= I was ready to face any professional challenges	4.83 (Mean)
8	What is your #1 challenge as a language professional?	Finding clients	79
		Work/life balance	30
		Running a business	11
		Keeping up with CAT tools	8
		Loneliness	6
		Other	4
9	What advice would you give translation schools to help train better translators?	Integrate a business approach to translator training	95
		Focus on translation skills	18
		Focus on CAT tools and new media	11
		Hire more professional trainers	8
		Other	4
		Unanswered	2

Tableau 2. Données recueillies au terme de l'étude pilote

Nous souhaitions tester l'hypothèse de départ (l'éventualité d'un hiatus entre la formation initiale et les réalités professionnelles et les difficultés d'insertion dues au manque de compétences entrepreneuriales). Certes, de nombreux traducteurs, n'ayant pas suivi une formation initiale dans le domaine, exercent à la faveur d'une reconversion professionnelle. Dans le cadre de notre

étude, cette population est néanmoins minoritaire. À des fins de confidentialité, nous n'avons pas recueilli les informations personnelles (âge, lieu de naissance ou de résidence). Cette démarche relativise certes les résultats obtenus, mais ouvre la voie à des études approfondies permettant de tester la validité des résultats préliminaires. Pour compenser cette insuffisance méthodologique, nous comparons nos résultats aux tendances révélées par d'autres études menées à plus grande échelle, à savoir celles de la Société française des traducteurs (SFT, 2016) et de l'European Union Association of Translation Companies (EUATC, 2020).

3.1.3 Analyse critique des résultats

S'agissant de leur principale activité professionnelle (Q1), une écrasante majorité (81,9 %) des répondants traduit, révise et relit, contre seulement 11,6 % qui exercent comme interprètes, 2,9 % qui enseignent les langues et 3,6 % qui pratiquent une autre activité. Quant à leur formation initiale (Q5), 67,4 % des participants disposent d'un diplôme en traduction ou en interprétation, 13 % ont été formés en langues ou littérature, portant ainsi à 80,4 % la proportion cumulée de l'échantillon ayant un profil de type « humanités ». Cette tendance est confirmée par l'enquête de la Société française des traducteurs (SFT, 2016 : 5), dont 60,44 % des participants sont titulaires d'un diplôme d'études supérieures en traduction. S'agissant des autres profils, 5,8 % des répondants sont diplômés en sciences commerciales, 5,8 % formés en sciences exactes ou sciences de l'ingénieur et 8 % ont suivi une autre formation initiale.

Par ailleurs, 79 % des participants disent savoir ce qu'est l'entrepreneuriat, contre 2,2 % qui déclarent ne pas savoir ce que c'est et 18,8 % qui avouent ne pas être certains. À la question de savoir si l'entrepreneuriat s'applique au secteur de la traduction (Q3), 92,8 % répondent par l'affirmative et 7,2 % hésitent à se prononcer. Il faut toutefois relever un risque de biais de sélection, car poser cette question aux traducteurs peut donner l'impression d'influencer leurs réponses. Mais nous souhaitions partir de leur impression générale pour ensuite les confronter à la réalité de la vie d'entrepreneurs. À ce propos, aucun participant n'a répondu par la négative (aucune certitude catégorique sur l'inadéquation entre traduction et entrepreneuriat). Quant à leur perception comme étant ou non des entrepreneurs (Q4), les avis sont partagés : 37 % se considèrent comme tels, 14,5 % estiment ne pas être des entrepreneurs, mais 48,5 % ne peuvent pas dire s'ils sont des entrepreneurs ou non.

Ce décalage entre la quasi-certitude que l'entrepreneuriat s'applique à la traduction et une forme de doute quant à sa propre qualité d'entrepreneur révèle la perception mitigée de l'entrepreneuriat chez les traducteurs professionnels. Cette variation peut être influencée par le manque de confiance dont souffrent les traducteurs, sans doute plus que les autres (Froeliger, 2013 : 92), et qui se manifeste par le « sentiment d'imposture » ou le « syndrome de l'imposteur ». Les participants à notre étude exercent une activité plus « modeste » que celles des startuppeurs qui « pitchent » devant des « business angels » en vue de lever des millions d'euros. Par conséquent, ils ne semblent pas s'identifier aux « figures archétypiques, souvent médiatisées et citées dans la recherche en entrepreneuriat » (Marchesnay, 2016 : 21) ou aux portraits d'entrepreneurs

forgés dans l'imaginaire populaire par les médias de masse et la presse spécialisée[11].

Globalement, les répondants estiment n'avoir pas été suffisamment préparés, pendant leur formation, à affronter les défis du monde professionnel (Q7)[12]. Sur une échelle de 1 à 10 évaluant le niveau de préparation au terme de la formation, la moyenne générale se situe à 4,83. Dans le même ordre d'idée, la grande majorité (79,7 %) avoue n'avoir pas reçu de formation adaptée à la création et à la gestion d'entreprises de traduction. Le reste des répondants est partagé entre ceux qui disent avoir été dotés de telles compétences (8,7 %) et ceux qui affirment y avoir été formés dans une certaine mesure (11,6 %). Il aurait été intéressant d'en savoir davantage sur le type de formation suivie par les répondants et solliciter plus d'informations sur l'acquisition des compétences entrepreneuriales. De même, le facteur âge aurait été déterminant pour préciser la décennie durant laquelle les répondants ont suivi leur formation, et un ciblage plus précis (notamment aux étudiants des trois établissements précités) aurait permis de mieux évaluer des projets pédagogiques spécifiques. Cela pourra être fait dans un sondage ultérieur.

Au chapitre des recommandations à l'attention de leurs institutions de formation (Q9), 68 % des participants suggèrent d'adopter une approche commerciale, orientée vers l'intégration au monde des affaires. Par ailleurs, 13 % recommandent de se focaliser sur la compétence de traduction, 8,5 % estiment nécessaire d'accorder la priorité à la TAO et aux nouveaux médias. Par contre, seuls 6 % suggèrent d'accroître le nombre de traducteurs professionnels intervenant dans les formations et 3 % disent avoir d'autres propositions que celles suggérées dans le questionnaire. Précisons que les répondants ont formulé ces recommandations sur la base de leur propre expérience académique et ne jugent point l'ensemble des formations en traduction de leurs pays. Il est toutefois important de relever que cette question est la seule à avoir enregistré un taux d'abstention. En dépit des propositions listées et de la possibilité de sélectionner « Other » (« Autres ») comme choix, 1,5 % des participants a choisi de s'abstenir. Ce taux étant insignifiant, nous n'allons pas l'interpréter.

Au regard des résultats ci-dessus, l'entrepreneuriat est apprécié de manière mitigée par les traducteurs professionnels, qui ne se sentent pas suffisamment « entrepreneurs » pour revendiquer ce statut. C'est un indicateur que les principaux acteurs de la formation initiale doivent renforcer les compétences entrepreneuriales des futurs diplômés, en particulier dans la perspective d'un exercice en tant qu'indépendant. Il s'agirait d'aligner les compétences de prestation de services (Conseil de l'EMT, 2017 : 11) avec les aléas de gestion effective d'une entreprise unipersonnelle de traduction, de son lancement à sa pérennisation. Cette démarche requiert un positionnement sans complexe des traducteurs indépendants en créateurs de richesses, et non comme étant des demi-entrepreneurs, presqu'entrepreneurs ou moins qu'entrepreneurs.

3.2 Quelle(s) formation(s) pour les tradupreneurs ?

L'analyse des maquettes présentées à la section 3.1.1 révèle la construction des enseignements autour de deux composantes essentielles, à savoir la

formation en traduction et la professionnalisation. Ces composantes sont complétées par des acquis personnels préalables à l'instar du bagage intellectuel, scientifique et pratique (savoirs, qualités personnelles, compétences non techniques) qui fait la singularité du futur diplômé. Ces composantes se combinent pour transformer l'étudiant en professionnel puis, le cas échéant, en tradupreneur.

Le partage d'expérience par les enseignants professionnels participe certes de cette démarche, mais les actions y afférentes demeurent insuffisantes pour préparer au mieux les futurs traducteurs professionnels. À titre d'exemple, les fondamentaux du marketing et du management sont requis pour mettre sur pied et maintenir à flot une entreprise de traduction (peu importe sa taille). Les nouveaux professionnels doivent donc avoir été formés à l'élaboration de documents stratégiques tels qu'un plan d'affaires ou un *business model canvas*[13]. Ils seront ainsi capables de décliner, indicateurs de performances clés (KPI) à l'appui, les perspectives de croissance de leur activité. Avant de « se mettre à leur compte », ils seront aptes à effectuer une étude de marché ou une analyse concurrentielle. Il est commun de penser que ces activités incombent uniquement aux promoteurs d'agences de traduction. Or, elles concernent tout projet entrepreneurial porté par tout traducteur, salarié (intrapreneuriat) ou promoteur d'une entreprise comptant un seul (projet unipersonnel) ou plusieurs membres (traducteurs associés, agence boutique ou multinationale).

La réussite entrepreneuriale ne s'improvise pas et, donc, ne peut reposer sur la seule providence. La réussite s'apprend (et s'enseigne). En général, il faut comprendre le processus mis en œuvre par un professionnel lorsqu'il agit avec compétence et pertinence en situation (Le Boterf, 2018 : 4) pour mieux immerger les apprenants dans les conditions d'exercice de la profession. Aux fins d'une transition entrepreneuriale harmonieuse, la formation des traducteurs pourrait tirer parti d'acteurs non académiques comme les chambres de commerce et d'industrie, les pépinières d'entreprises, et les promoteurs de salons professionnels. Leurs actions et interventions complèteraient ainsi celles mises en œuvre par les associations et syndicats professionnels de traducteurs en vue de « poursuivre l'accompagnement de l'entrepreneur dirigeant de PME en situation de changement » (Gallais et Boutary , 2014 : 54). D'autant plus qu'en matière de traduction, il existe une certaine porosité entre les statuts de salarié et d'indépendant et l'on observe des transitions de l'un à l'autre ou des cas de cumul (activité salariale et exercice indépendant complémentaire). La synergie des efforts consentis par les acteurs susmentionnés doperait la création, la reprise ou le développement de diverses formes d'entreprise, améliorerait l'insertion professionnelle fluide des diplômés et consoliderait leurs contributions en qualité d'entrepreneurs à part entière.

3.3 Implications pour la traductologie

Il est difficile pour des institutions de formation de proposer à leurs étudiants des stages auprès de traducteurs indépendants, qui n'ont souvent ni le temps matériel pour un accompagnement optimal ni les structures formelles requises à cet effet. En pareilles circonstances, il peut être intéressant d'imaginer

des approches mixtes et expérimentales favorisant une expérience de formation adéquate tout en palliant les lacunes (infra)structurelles. La *formation en situation* (*situated learning*), définie par González-Davies et Enríquez-Raído (2016 : 1) comme une exposition des apprenants aux conditions réelles ou une simulation des environnements de travail à l'intérieur et en dehors de la salle de classe, s'inscrit dans cette logique. Il peut ainsi être utile d'accroître le nombre de modules consacrés au développement des compétences entrepreneuriales, notamment au sein de « pépinières » intra-universités.

L'espace Place O Projet (POP) de l'Université de Paris (ex-Université Paris Diderot) et le CréaJ IDF de l'Université Sorbonne Nouvelle proposent une éducation à l'entrepreneuriat par des ateliers, formations, séminaires et conférences sur la création, la gestion ou la reprise d'entreprises. En outre, la création d'entreprises juniors – telles que Lingua ESIT[14] et Junior ISIT[15] – permet de préparer les étudiants à la gestion de projets, à l'animation de travaux de groupes et au respect des normes en matière de pratique et de déontologie professionnelles. Organisées deux fois par an dans le cadre du Projet « Optimising Translator Training through Collaborative Technical Translation » (OTCT), les sessions Tradutech[16] s'inscrivent dans cette démarche. Elles font participer des étudiants de sept universités européennes à des simulations de projets de traduction technique collaborative en conditions professionnelles. En exerçant les fonctions de traducteurs, chefs terminologues, chefs de projets ou chefs d'agence, les apprenants consolident ainsi leurs acquis et développent les compétences clés dont ils auront besoin au terme de leur formation.

Pour aller plus loin, nous suggérons deux expériences : le « Trainslation Express » et le « FlexOffice »[17]. La première consiste à organiser un atelier de traduction à bord d'un train pour que les étudiants, à l'image des professionnels tenus de respecter des délais, traduisent dans des conditions réelles (quoique peu confortables). Il s'agit principalement de consolider leur résilience à l'inconfort sans pour autant sacrifier la qualité du travail. D'autant plus que le bruit, les secousses et le regard d'autrui (qui aliène ou admire) sont des facteurs externes dont les traducteurs indépendants devraient faire fi lorsqu'ils travaillent.

La deuxième expérience, FlexOffice, consiste en un atelier de traduction organisé dans un bureau itinérant. Chaque séance se tient dans un lieu différent (espace de travail collaboratif, gare ferroviaire, station de métro, terrasse de café, etc.) pour donner aux étudiants un avant-goût de « liberté ». Outre l'aperçu sur la diversité de l'environnement de travail des traducteurs indépendants, ces sessions en dehors de la salle de classe mettraient en exergue la responsabilité liée à la qualité escomptée des travaux à rendre. À la suite de Lavault-Olléon (2011, 2016) qui souligne l'apport de l'ergonomie comme nouveau paradigme de la traductologie, ces recommandations visent l'étude approfondie de facettes de la traduction comme profession. En particulier, il y a encore tant à apprendre sur le traducteur – en tant qu'individu (profil, défis, défaillances) et en tant qu'agent d'un écosystème (rapport aux clients, à l'environnement de travail, aux technologies d'automatisation). Les sciences de gestion, par exemple, offrent diverses théories et méthodes pour apprécier les réalités du tradupreneur. La démarche entrepreneuriale, les profils, les compétences clés et les savoirs

transférables (dans le cadre d'une formation initiale ou continue) constituent autant de thématiques sur lesquelles traducteurs et traductologues pourraient mener des recherches complémentaires.

4. Conclusion

Le présent article visait à présenter quelques défis liés à la formation et à l'insertion professionnelle de tradupreneurs – ces traducteurs qui opèrent à leur propre compte et gèrent une entreprise individuelle. À partir d'une hypothèse liée aux lacunes en matière de compétences entrepreneuriales chez les traducteurs professionnels, nous avons abordé la question sous le prisme de la formation initiale, de l'insertion professionnelle et de l'exercice de la profession. Nous avons analysé les maquettes de formation de l'ESIT de l'Université Sorbonne Nouvelle, de la FTI de Genève et de l'ASTI de l'Université de Buea. La description des modules dispensés, des acquis de formation et des perspectives a été confrontée à une analyse critique des résultats d'une étude pilote menée en 2018. Nous avons mis en relation les constats effectués avec les conclusions d'autres études menées à plus grande échelle, à savoir l'enquête réalisée en 2015 par la SFT et l'enquête annuelle 2020 de l'Association européenne des entreprises de traduction (EUATC).

À la lumière de ces analyses, il faut noter le dynamisme du secteur de la traduction, comme le démontrent les chiffres sur sa croissance à l'échelle mondiale. Le secteur se porte également bien si l'on prend en compte « la moisson abondante », caractérisée par l'essor des contenus à traduire, à réviser ou à adapter en vue d'alimenter la communication multilingue à l'échelle internationale. Outre les transformations dues à l'impact des technologies et du numérique, le secteur de traduction a été affecté par la pandémie de coronavirus. Face à cette nouvelle conjoncture et aux incertitudes y afférentes, les acteurs du métier doivent faire preuve de résilience. La réussite de cette adaptation dépend en grande partie de la formation. Or, l'attention semble encore très portée sur le salariat comme option d'insertion professionnelle, le recrutement au sein d'organisations internationales étant mis en exergue (implicitement ou non) comme le paroxysme de la réussite professionnelle. Et pourtant, tous les diplômés ne peuvent pas être recrutés dans ces organisations.

Loin d'être un choix de résignation – au terme de tentatives infructueuses d'accès au salariat – le profil du tradupreneur doit être davantage valorisé, à bien des égards. Sur le plan de la recherche, il ouvre la voie à une réflexion traductologique sur des mécanismes pédagogiques existants, sur la valeur intrinsèque de l'entrepreneuriat pour les traducteurs ainsi que sur la contribution de ces professionnels à l'économie mondiale. Comme évoqué précédemment, les avancées technologiques ont eu un impact indéniable sur l'exercice du métier et, par ricochet, sur les stratégies, instruments et environnements permettant de préparer les étudiants à accéder à la profession et aux métiers qu'elle recouvre. Il faut probablement repenser la formation des traducteurs, la faire sans cesse évoluer avec son temps et les réalités qui s'imposent au regard du nombre de diplômés exerçant en tant que prestataires indépendants. En dépit de ses imperfections méthodologiques, notre étude confirme dans une large mesure

l'hypothèse de départ liée aux lacunes des traducteurs professionnels en compétences entrepreneuriales, en particulier la gestion d'une entreprise (unipersonnelle). Des études approfondies sont nécessaires pour explorer davantage la question et mieux étudier les liens entre la théorie et le pratique. Nous faisons ainsi écho à Ladmiral (2011 : 60) pour réitérer que « C'est à ce prix – au prix de ces diverses remises en cause d'un certain bon sens épistémologique – que ladite traductologie est en position d'apporter une aide au traducteur dans sa pratique ».

Notes

[1] Source : https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:17100:ed-1:v1:fr. Cette norme traite de la traduction dans le cadre d'une prestation de service et aborde les exigences y afférentes.

[2] Source : https://www.statista.com/statistics/257656/size-of-the-global-language-services-market/

[3] Source : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019_language_industry_survey_report.pdf

[4] Ces définitions sont reprises et résumées dans le référentiel de compétences EMT de 2017 (Conseil de l'EMT, 2017 : 3).

[5] Source : http://www.univ-paris3.fr/master-professionnel-traduction-editoriale-economique-et-technique-169479.kjsp

[6] Source : https://www.unige.ch/fti/fr/enseignements/ma-traduction/. Nous nous intéressons ici à la mention Traduction économique et financière (MATS-TEF), l'une des deux mentions à finalité professionnelle de cette Maîtrise.

[7] Source : http://asti.ubuea.cm/master-of-arts-in-translation/. Toutes les informations n'étant pas disponibles sur le site Internet de l'ASTI, nous avons obtenu en complément des documents officiels d'étudiants actuellement inscrits mais qui, pour des raisons de confidentialité (données personnelles), ne peuvent être divulgués.

[8] Dénommée École d'interprètes de Genève (EIG) à sa création, l'institution est rebaptisée École de traduction et d'interprétation (ETI) en 1972, puis Faculté de traduction et d'interprétation (FTI) en 2011.

[9] Le master en Traduction éditoriale, économique et technique que propose l'ESIT prévoit une année consacrée à la maîtrise d'une méthode (M1) et une autre axée sur l'acquisition des compétences professionnelles du traducteur (M2).

[10] Le questionnaire originel est disponible à l'adresse https://s.surveyplanet.com/BJbYPSI2f.

[11] Voir, à titre d'illustration, des magazines tels que *Capital* (https://www.capital.fr/), *Entrepreneur* (https://www.entrepreneur.com/magazine) ou *Forbes* (https://www.forbes.fr/magazine-forbes/).

[12] Cette échelle de 1 (I wasn't prepared at all = je n'ai pas été préparé du tout) à 10 (I was ready to face any professional challenges = j'étais prêt à affronter tout défi professionnel) permet aux diplômés d'apprécier a posteriori leur formation.

[13] Mis au point par Alexander Osterwalder, le *business model canvas* permet de tester un projet d'entreprise et d'en définir le modèle économique. Un exemplaire est disponible à l'adresse https://www.strategyzer.com/canvas/business-model-canvas

[14] Site Internet : http://linguatraduction.eu/fr/

[15] Site Internet : http://www.juniorisit.com/

[16] Plus d'informations sur le Projet OTCT sont disponibles sur la page dédiée (https://otct.huma-num.fr/fr/about/abstracts/) et le site Internet de l'Université de Rennes 2 (https://sites-formations.univ-rennes2.fr/lea-cfttr/tradutech-projet-otct/).

[17] Nous avons proposé ces expériences lors d'une communication orale présentée le 12 avril 2019 au XVIIe Symposium KäTu sur la traduction et l'interprétation organisé à l'Université de Tampere (Finlande).

Références

Balliu, Christian (2011) : « La traduction s'enseigne-t-elle ? » *Équivalences* 38(1), pp. 7-13.

Bastin, George et Monique Cormier (2012) : *Profession traducteur*. Montréal, Presses de l'Université de Montréal.

Carsrud, Alan, L., et Malin E. Brännback (2007) : *Entrepreneurship*, Westport, Greenwood Press.

Conseil de l'EMT (2017) : *Master européen en traduction. Référentiel de compétences*. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/emt_competence_fwk_2017_fr_web.pdf.

D'Amours, Martine (2013) : « Devenir traducteur indépendant : l'impact structurant de la clientèle ». *Revue française de sociologie*, 54(2), pp. 331-367.

Dejardin, Marcus, Luc, Sylvain et Roy Thürik (2019) : « Introduction au numéro thématique : la société entrepreneuriale : quelques questions motivant un approfondissement de son examen ». *Management international*, 23(5), pp. 15-19.

Dwyer, Tom (2010) : « Traducteurs, associations professionnelles et marché : approches empiriques ». *Hermes, La Revue*, 56(1), pp. 77-82.

EUATC (2020) : *European Language Industry Survey 2020. Before & After Covid-2019*, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019_language_industry_survey_report.pdf

Froeliger, Nicolas (2013) : *En plein milieu des confins - Éléments pour la construction d'une réflexion en traduction pragmatique*. Linguistique. Université Stendhal Grenoble III, URL : https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00971732/document.

Froeliger, Nicolas (2012) : « Le sentiment d'imposture en traduction » in *SEPTET, Des mots aux actes (3). Jean-René Ladmiral : une œuvre en mouvement*, pp. 98-114, URL : https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01132655/.

Gallais, Marie, et Martine Boutary (2014) : « Accompagner l'entrepreneur dirigeant de PME : faut-il adapter les savoirs ou les relations ? » *Revue internationale PME*, 27(3-4), p. 51-69.

Gile, Daniel (1995) : *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training*, Amsterdam-Philadelphia, John Benjamins.

González-Davies, Maria, et Vanessa Enríquez-Raído (2016) : « Situated learning in translator and interpreter training: bridging research and good practice ». *The Interpreter and Translator Trainer*, 10(1), p. 1-11.

Gouadec, Daniel (2007) : *Translation as a Profession,* Amsterdam-Philadelphia, John Benjamins.

Guidère, Mathieu (2010) : « Les nouveaux métiers de la traduction ». *Hermes, La Revue*, 56(1), pp. 55-62.

Hurtado Albir, Amparo (2017) : (ed.) *Researching Translation Competence by PACTE Group*, Amsterdam-Philadelphia, John Benjamins.

Ilinca, Cristina (2017) : « Regards sur l'enseignement de la traduction professionnelle à l'université ». *Studii de gramatică contrastivă*, nº 28, pp.77-97.

Ladmiral, Jean-René (2011) : « De la traductologie à la didactique de la traduction ». *Équivalences*, 38(1), pp. 53-69.

Ladmiral, Jean-René, et Marie Mériaud (2005) : « Former des traducteurs : pour qui ? pour quoi ? » *Meta*, 50(1), pp. 28-35.

Lavault-Olléon, Élisabeth (2011) : « L'ergonomie, nouveau paradigme pour la traductologie ». *ILCEA. Revue de l'Institut des langues et cultures d'Europe, Amérique, Afrique, Asie et Australie*, nº 14, URL : http://journals.openedition.org/ilcea/1078.

Lavault-Olléon, Élisabeth (2016) : « Traducteurs à l'œuvre : une perspective ergonomique en traductologie appliquée ». *ILCEA. Revue de l'Institut des langues et cultures d'Europe, Amérique, Afrique, Asie et Australie*, nº 27, URL : http://journals.openedition.org/ilcea/4051.

Le Boterf, Guy (2018) : *Développer et mettre en œuvre la compétence. Comment investir dans le professionnalisme et les compétences*. Paris : Eyrolles.

Marchesnay, Michel (2016) : « Types, taxonomies et typologies : une approche pragmatique du micro-entrepreneuriat ». *Revue de l'entrepreneuriat*, 15(3), pp. 15-38. URL : https://www.cairn.info/revue-de-l-entrepreneuriat1-2016-3-page-15.htm.

Pepin, Matthias (2011) : « L'entrepreneuriat en milieu scolaire : de quoi s'agit-il ? » *McGill Journal of Education / Revue des sciences de l'éducation de McGill*, 46(2), pp. 303-26.

Pym, Anthony (2013) : « Translation Skill-Sets in a Machine-Translation Age ». *Meta*. 58(3), pp. 487-503.

Pym, Anthony, et al (2006) : *Translation Technology and Its Teaching: (With Much Mention of Localization)*. Intercultural Studies Group, Universitat Rovira i Virgili.

Société française de traducteurs (SFT) (2015) : « Analyse des données sur les pratiques professionnelles des métiers de la traduction en 2015 ». URL : https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/56421_2015_Analyse_des_pratiques_professionnelles_en_traduction.pdf.pdf

Snell-Hornby, Mary (2006) : *The Turns of Translation Studies: New Paradigms or Shifting Viewpoints?*, Amsterdam-Philadelphia, John Benjamins.

Torres-Simon, Ester, et Anthony Pym (2017) : « European Masters in Translation. A Comparative Study », in David B. Sawyer et al. (eds.) *The Evolving Curriculum in Interpreter and Translator Education: Stakeholder Perspectives and Voices*, Amsterdam-Philadelphia, John Benjamins, pp. 75-97.

Vandaele, Sylvie (2018) : « Intelligence artificielle et traduction : quelle place pour les traducteurs humains ? », URL : https://nouvelles.umontreal.ca/article/2018/11/29/intelligence-artificielle-et-traduction-quelle-place-pour-les-traducteurs-humains/

Westhead, Paul, et Mike Wright (2013) : *Entrepreneurship: A Very Short Introduction*, Oxford, Oxford University Press.