



HAL
open science

Le professionnalisme de traducteurs “natifs” et “professionnels” judiciaires : une étude exploratoire et contrastive en France et en Espagne

Maria Lomeña Galiano

► **To cite this version:**

Maria Lomeña Galiano. Le professionnalisme de traducteurs “natifs” et “professionnels” judiciaires : une étude exploratoire et contrastive en France et en Espagne. Linguistique. Université de Nanterre - Paris X; Universitat Jaume I (Castellón de la Plana, Espagne), 2018. Français. NNT : 2018PA100078 . tel-04368851

HAL Id: tel-04368851

<https://theses.hal.science/tel-04368851>

Submitted on 2 Jan 2024

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.

Membre de l'université Paris Lumières
École doctorale 138 « Lettres, Langues, Spectacles »
Études Romanes (EA 369)

María LOMEÑA GALIANO

**Le professionnalisme des traducteurs et interprètes
judiciaires « natifs » et « professionnels » : étude
exploratoire et contrastive en France et en Espagne
Volume 1**

Cotutelle internationale de thèse

Thèse présentée et soutenue publiquement le 19 octobre 2018
en vue de l'obtention du doctorat de *Langues, littératures et civilisations romanes : espagnol* de
l'Université Paris Nanterre (France) et de *Llengües Aplicades, Literatura i Traducció* de
l'Universitat Jaume I (Espagne)

sous la direction de Mme Mercè Pujol Berché (Université Paris Nanterre) et de Mme Esther
Monzó Nebot (Université Jaume I)

Jury* :

Rapporteur :	M Christian Lagarde	Professeur émérite, Université de Perpignan Via Domitia
Rapporteur :	M José Carlos de Hoyos Puente	Maître de Conférences HDR, Université Lumière Lyon 2
Membre du jury :	Mme Emmanuelle Garnier	Professeure, Université Toulouse-Jean- Jaurès
Membre du jury :	Mme Carmen Bestué Salinas	Profesora titular, Universitat Autònoma de Barcelona
Membre du jury :	Mme Mercè Pujol Berché	Professeure, Université Paris Nanterre
Membre du jury :	Mme Esther Monzó Nebot	Profesora titular, Universitat Jaume I

El profesionalismo de traductores e intérpretes « nativos » y « profesionales » : estudio exploratorio y comparativo en Francia y en España

Tesi presentada per María Lomeña Galiano per a optar al grau de doctora en règim de cotutela per la Universitat Jaume I i per la Université Paris Nanterre



Programa de Doctorat en *Llengües Aplicades, Literatura i Traducció*
Escola de Doctorat de la Universitat Jaume I



Programa de Doctorat en *Langues, littératures et civilisations romanes : espagnol*
École doctorale 138 « Lettres, Langues, Spectacles » - Études Romanes (EA 369)

María Lomeña Galiano
Doctoranda

Mercè Pujol Berché
Directora de la tesi

Esther Monzó Nebot
Directora de la tesi

Castelló de la Plana/París setembre 2018

A en David i a la Laia

REMERCIEMENTS

Nombreuses sont les personnes qui ont accompagné la réalisation de cette thèse. Je leur en suis très reconnaissante.

En premier lieu, je tiens à remercier mes deux directrices de thèse, Mercè Pujol Berché et Esther Monzó Nebot pour leurs précieux conseils méthodologiques, leurs encouragements et leurs relectures finales. Je suis grée à Mercè Pujol Berché de m'avoir ouvert un espace formation professionnelle à travers les échanges et les séminaires qu'elle a animés ainsi que d'avoir créé des liens quasi familiaux au sein du REDESC. Je lui serai toujours reconnaissante de sa générosité. Quant à Esther Monzó Nebot, je la remercie pour la passion qu'elle a partagée avec moi. Elle m'a permis de découvrir une autre façon de voir la traduction et nos conversations ont stimulé ma recherche. J'ai beaucoup apprécié sa grande disponibilité et son dévouement ainsi que son esprit collectif. Je n'oublie pas l'accueil chaleureux que j'ai reçu tant à Graz qu'à Castelló.

Je remercie également M Christian Lagarde, M José Carlos de Hoyos Puente, Mme Emmanuelle Garnier et Mme Carmen Bestué Salinas pour m'avoir fait l'honneur de participer au jury de soutenance de cette thèse de doctorat.

Mes remerciements vont ensuite aux traducteurs et interprètes qui ont consacré un peu du temps qui leur est cher à répondre à mes questions et à partager avec moi leurs expériences.

Je suis également reconnaissante à l'école doctorale 138 « Lettres, Langues, Spectacles » de l'Université Paris Nanterre pour son soutien financier lors de mon séjour à l'Université Jaume I et lors de ma participation aux colloques. Merci également à l'équipe du service de cotutelles internationales de l'Université Jaume I pour leur disponibilité malgré la distance.

Merci à mes collègues aujourd'hui docteurs de l'Université Paris Nanterre : Noemi Ramila Díaz, José María Cuenca Montesino, Santiago Ospina García et Alicia Fernández García, pour les échanges riches et fructueux que nous avons partagés et pour leur amitié.

Je souhaite aussi exprimer toute ma gratitude à mes amis et collègues de l'Université Rennes 2 et de l'Institut d'Études Politiques de Rennes. Un grand merci donc à Sylvie Koller, spécialement pour m'avoir guidée à l'époque où le projet de thèse n'était encore qu'en germe, à Jimena Obregón Iturra, Henning Fauser, Élodie Blestel, Olivier Iglesias, Patricia Gutierrez-Laffargue, Nadège Centelles, Valeria Pansini, André Belo et Margarita Muñoz qui ont su m'aiguiller et me soutenir. Je n'oublie pas Laurie Béreau et David ar Rouz qui ont accepté mes défis de traduction en anglais.

Un grand merci à mes chers amis doctorants rennais, mon équipe de choc, qui ont animé les longues journées de bibliothèque : Marie Audran pour nos discussions sur les identités créatrices (parce qu'une thèse nous ressemble et nous rassemble !), Carmen Martín Fernández pour ses encouragements renouvelés, nos conversations « autour d'un gobelet » sur la conciliation entre vie de thésarde et vie familiale, et surtout pour sa patience ; Daniela Durán Cid, Michèle Trouvé et Cristian Valdez enfin, pour leur amitié, leur générosité et pour les bavardages et les fou-rires. J'associe aussi à ces remerciements Agnès Maunoury, Leonardo Contreras Roa, Julio López, Joel Cano et Pablo Antón pour l'assistance technique apportée. Je tiens également à saluer celles et ceux qui ont eu la gentillesse de me lire. Ils ont toute ma gratitude.

Je voudrais, remercier chaleureusement mes parents et mon frère bien sûr pour leur soutien et leur confiance, mes amis Marie-Agnès Beaugeard, Montserrat Casacuberta, Bénédicte Couadou, Judite Rodrigues, Sandra Saldivar et Verónica Vallejo par leur présence bienveillante. J'ajoute à la liste tous ceux qui ont eu confiance en moi et qui ont donné de leur temps et de leur affection pour s'occuper de Laia ou m'ont procuré un espace de travail serein. Merci donc à Jimena et Sébastien Lecamus, Caro et Sam Corgne, à Martina Gazzola, à Morgana Ferrini, à Diego Medina Poveda, à Anna Tort, à Gilles Lebouc.

Mon immense gratitude va à David, pour tout ce qu'il a accompli pour me permettre de mener à bien ce travail. Et enfin une pensée à Laia...

TABLE DES MATIÈRES

IMAGES.....	9
GRAPHIQUES	9
FIGURES.....	10
TABLEAUX	10
INTRODUCTION.....	19
PARTIE I - CADRE THÉORIQUE	37
INTRODUCTION.....	39
CHAPITRE 1. PROFESSIONNALISATION ET TRADUCTION : ÉTAT DE L'ART ...	45
1.1. Précisions terminologiques.....	45
1.1.1. Autour du mot « profession »	45
1.1.2. Autour du mot professionnalisation	46
1.2. Les processus de professionnalisation.....	47
1.2.1. La vision statique des fonctionnalistes	48
1.2.2. Le dynamisme des interactionnistes symboliques	54
1.2.2.1. Les notions de « licence » et de « mandat ».....	56
1.2.2.2. La notion de « juridiction » d'Abbott.....	57
1.2.2.3. La notion de « Professional project » de Sarfatti-Larson.....	60
1.3. Modèles de professionnalisation en traductologie.....	64
1.3.1. Le modèle de Tseng (1992).....	65
1.3.1.1. Mises à jour du modèle de Tseng.....	70
1.3.1.2. Perspectives du modèle de Tseng	73
1.3.2. Le modèle de Witter-Merithew et Johnson (2004)	74
1.4. La socialisation professionnelle en traduction	78
1.4.1. Définition de socialisation linguistique.....	79
1.4.2. Définition de la socialisation académique.....	82
1.4.3. Définition de socialisation para-académique	85
1.5. La notion de professionnalisme	86
1.5.1. Professionnalisme et professionnalité	87
1.5.2. Le professionnalisme comme attitude favorable à la professionnalisation du métier	94
1.5.2.1. Représentation du professionnalisme	95
1.5.2.2. Définition et formation du professionnalisme dans le domaine de la traduction et de l'interprétation.....	97
1.5.3. L'analyse du professionnalisme en traduction et interprétation	100
1.5.3.1. Cadre de référence : les motivations pour la formation selon Carré.....	100

1.5.3.2. Cadre conceptuel pour l'analyse du professionnalisme dans la traduction et l'interprétation	105
1.6. Synthèse	109
CHAPITRE 2. REPRÉSENTATION DU TRADUCTEUR ET DE L'INTERPRÈTE : FONCTION ET FORMATION.....	113
2.1. Traducteurs « natifs » et traducteurs « professionnels ».....	117
2.1.1. La formation à la frontière des « natifs » et « professionnels »	117
2.1.2. Le sens de « professionnel »	120
2.1.3. Désigner le traducteur et interprète « sans formation spécialisée »	120
2.1.3.1. Le traducteur « naturel » de Harris et Sherwood	121
2.1.3.2. Le traducteur « natif » de Toury	122
2.1.3.3. Le traducteur et interprète « non professionnel ».....	124
2.1.3.4. Autres désignations	126
2.1.4. Terminologie retenue	129
2.2. Traducteur et interprète de service public : contexte et rôle	132
2.2.1. Interaction triangulaire et asymétrique.....	133
2.2.2. Le rôle du traducteur et interprète de service public	136
2.2.3. Le rôle du traducteur et interprète en milieu judiciaire	139
2.2.3.1. Les missions du traducteur et interprète judiciaire.....	140
2.2.3.2. Positionnements et principes éthiques en milieu judiciaire	142
2.3. Synthèse	148
CONCLUSION	151
PARTIE II - STRUCTURES PROFESSIONNELLES DE LA TRADUCTION ET DE L'INTERPRÉTATION JUDICIAIRES EN FRANCE ET EN ESPAGNE	153
INTRODUCTION	155
CHAPITRE 3. L'ASSISTANCE LINGUISTIQUE DANS LE CADRE DES PROCEDURES PENALES EN FRANCE ET EN ESPAGNE	157
3.1. La traduction et l'interprétation judiciaires dans les textes de loi.....	157
3.1.1. La Directive 2010/64/UE relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales	159
3.1.2. La traduction et l'interprétation comme expertise judiciaire en France.	162
3.1.2.1. L'inscription de l'expert judiciaire en France sur les listes officielles des cours d'appel.....	164
3.1.2.2. L'inscription sur une liste nationale : les experts de la Cour de cassation	169
3.1.3. La traduction et l'interprétation dans les textes de loi espagnols.....	169
3.2. Statut du traducteur et interprète judiciaire.....	177

3.2.1. Le statut de l'expert et de l'expertise en traduction et interprétation France	177
3.2.1.1. L'expertise en langue comme prestation de service	180
3.2.1.2. L'expert traducteur-interprète agréé « multiple »	180
3.2.1.3. Traducteurs-interprètes « en cas d'urgence »	183
3.2.1.4. Profil socioprofessionnel de l'expert traducteur et interprète	184
3.2.2. Modèles de prestations linguistiques en procédure pénale en Espagne	188
3.2.2.1. Le traducteur-interprète agent de l'Administration	190
3.2.2.2. Le traducteur-interprète freelance pour l'Administration	194
3.2.2.3. Le traducteur-interprète par sous-traitance	196
3.2.2.4. La gestion des prestations linguistiques dans la province de Las Palmas : un modèle de gestion interne	198
3.2.2.5. Profil socioprofessionnel inachevé du traducteur et interprète en Espagne	200
3.3. La rémunération des missions de traduction et d'interprétation judiciaires en France et en Espagne.....	201
3.4. La déontologie du traducteur-interprète judiciaire en France et en Espagne.....	205
3.5. Synthèse.....	209
CHAPITRE 4. FORMATION ET RÉSEAUX PROFESSIONNELS DU MÉTIER DE TRADUCTEUR ET D'INTERPRÈTE.....	217
4.1. Historique des études modernes de traduction en Europe	218
4.1.1. De la genèse à la consolidation des études modernes sur la traduction..	219
4.1.2. Moment d'éclosion des formations professionnalisantes.....	220
4.1.3. L'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur	223
4.1.3.1. Organisation et actualisation des études supérieures en traduction	223
4.1.3.2. Le label « Master européen en traduction »	225
4.2. La traduction et l'interprétation à l'université française	227
4.2.1. ESIT et ISIT : les écoles de Paris	229
4.2.2. Les départements de Langues Étrangères Appliquées	230
4.2.2.1. Les licences LEA-Traduction	231
4.2.2.2. Les Master LEA-Traduction	234
4.2.3. L'enseignement de la Traduction de service public en France.....	236
4.2.4. Diplômes d'Université français en expertise judiciaire.....	239
4.3. Les études supérieures de traduction et interprétation en Espagne	241
4.3.1. Evolution des études supérieures en traduction et interprétation en Espagne.....	242
4.3.2. La traduction et l'interprétation judiciaire dans les études supérieures en Espagne.....	247

4.4. L'articulation traduction/interprétation dans les programmes de formation	250
4.5. Connaissances théoriques et pratiques de la Traduction	253
4.5.1. <i>A house of many rooms</i>	254
4.5.2. Une frontière entre la théorie et la pratique de la Traduction.....	257
4.5.3. La place de la traductologie en France et en Espagne	259
4.6. Associations professionnelles	262
4.6.1. Association versus ordre professionnel	263
4.6.2. Les associations des traducteurs et interprètes en France et en Espagne	266
4.6.3. Le cas particulier des Compagnies d'experts.....	271
4.6.4. Les rôles des associations professionnelles	272
4.6.4.1. Représentation d'intérêts communs	272
4.6.4.2. Définition des bonnes pratiques.....	273
4.6.4.3. Formation continue	274
4.7. Synthèse.....	281
CONCLUSION	287
PARTIE III - ÉTUDE EMPIRIQUE : MISE EN PLACE DE LA RECHERCHE ET ANALYSE DES ENTRETIENS	293
INTRODUCTION	295
CHAPITRE 5. CHEMINEMENT DE LA RECHERCHE	297
5.1. Cadre méthodologique.....	298
5.1.1. Esquisse de la démarche qualitative	298
5.1.2. Choix de la collecte des données.....	303
5.2. De la problématique au corpus	305
5.2.1. Élaboration et description de l'entretien.....	305
5.2.2. Définition de la population « sujet d'étude »	308
5.2.3. Technique d'échantillonnage par « boule de neige ».....	309
5.2.4. Questionnaire préalable à l'entretien.....	311
5.2.5. Déroulement des entretiens.....	312
5.2.5.1. La relation avec les participants : information et négociation	312
5.2.5.2. Obtention des données.....	313
5.2.6. Difficultés d'accès à la population étudiée	315
5.3. Méthode d'analyse de données : analyse de contenu par thème.....	318
5.3.1. Analyse préliminaire.....	319
5.3.1.1. La transcription.....	319
5.3.1.2. Les annotations	321
5.3.2. Première exploitation des entretiens : le codage.....	322

5.3.3. Seconde exploitation des entretiens : la condensation	326
5.3.4. Le positionnement du chercheur.....	327
5.4. Synthèse	328
CHAPITRE 6. PROCÉDURE D'ANALYSE ET PROFIL DE LA POPULATION INTERVIEWÉE EN FRANCE ET EN ESPAGNE	333
6.1. Procédure d'analyse	334
6.1.1. Codage à l'aide du logiciel <i>Atlas.ti</i>	334
6.1.2. Condensation des extraits d'entretien	337
6.1.3. La restitution de la parole des traducteurs et interprètes interviewés ...	340
6.2. Portrait socioprofessionnel de la population interviewée.....	341
6.2.1. Description sociodémographique de la population interviewée	342
6.2.1.1. Description sociodémographique de la population interviewée en France	343
6.2.1.2. Description sociodémographique de la population interviewée en Espagne	345
6.2.2. Formation initiale des traducteurs et interprètes judiciaires interviewés	346
6.2.2.1. Formation initiale de la population interviewée en France	347
6.2.2.2. Formation initiale de la population interviewée en Espagne.....	348
6.2.2.3. Comparaison des diplômes par population interviewée	350
6.2.3. Les langues de travail.....	351
6.2.3.1. Les langues dans la population interviewée en France	353
6.2.3.2. Les langues dans la population interviewée en Espagne	355
6.2.3.3. Origine et contexte d'acquisition des langues de travail	357
6.2.4. Adhésion à une association professionnelle	358
6.2.4.1. Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en France	359
6.2.4.2. Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en Espagne.....	361
6.2.5. La traduction et l'interprétation judiciaire comme emploi	363
6.2.5.1. Emploi principal et expertise de la population interviewée en France	363
6.2.5.2. Le travail pour ou dans l'administration de Justice de la population interviewée en Espagne.....	365
6.2.5.3. Résumé comparatif de l'exercice de la traduction et de l'interprétation.....	367
6.3. Synthèse	369

CHAPITRE 7. ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES : LE PROFESSIONNALISME DES TRADUCTEURS ET INTERPRÈTES JUDICIAIRES « NATIFS » ET « PROFESSIONNELS » EN FRANCE ET EN ESPAGNE	373
7.1. Évaluation du professionnalisme.....	373
7.2. L'entrée dans le champ de la traduction et de l'interprétation judiciaires.....	382
7.2.1. Motivations pour devenir expert traducteur-interprète en France.....	384
7.2.2. Motivation pour devenir traducteur et interprète judiciaire en Espagne	392
7.2.3. Synthèse des motivations pour exercer la traduction et l'interprétation judiciaire.....	396
7.3. Adhésion aux associations professionnelles	398
7.3.1. Manque d'intérêt pour les associations professionnelles : non-adhésion	399
7.3.2. Intérêt pour les associations professionnelles : implication.....	404
7.3.3. Motifs d'intérêt pour les associations professionnelles de la population interviewée en France	405
7.3.4. Motifs d'intérêt pour les associations professionnelles de la population interviewée en Espagne.....	411
7.3.5. Intérêt pour les associations professionnelles : engagement	416
7.3.6. Synthèse des motivations à la participation à une association professionnelle.....	423
7.4. L'intérêt pour la formation continue.....	426
7.4.1. Motifs de la non-participation à la formation continue.....	428
7.4.2. Motifs de participation à la formation continue	432
7.4.3. La formation continue dans la population interviewée en France	433
7.4.4. La formation continue dans la population interviewée en Espagne	439
7.4.5. Synthèse de la motivation et de l'orientation de la formation continue	441
7.5. Souhait de changement ou d'amélioration des conditions de travail.....	446
7.5.1. Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en France	448
7.5.2. Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en Espagne	453
7.5.3. Synthèse des souhaits de changement ou d'amélioration	459
7.6. Définition de principes éthiques	461
7.6.1. Origine des principes éthiques de la population interviewée en France	464
7.6.2. Origine des principes éthiques de la population interviewée en Espagne	469
7.6.3. Synthèse de l'origine des principes éthiques	473
7.7. Synthèse et discussion des résultats	475

7.7.1. Le professionnalisme des participants	475
7.7.2. Tendances relevées par axe de professionnalisme.....	480
7.7.2.1. Tendance axe 1 : service.....	480
7.7.2.2. Tendance axe 2: association	481
7.7.2.3. Tendance axe 3 : qualité	482
7.7.2.4. Tendance axe 4 : amélioration de conditions de travail	483
7.7.2.5. Tendance axe 5 : principes éthiques	484
CONCLUSION.....	487
CONCLUSION.....	491
BIBLIOGRAPHIE.....	517
TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES.....	539
WEBOGRAPHIE.....	543
IMAGES	
Image 1 Le professionnalisme symbolisé par un estuaire	95
Image 2 Procédure de codage sous <i>Atlas.ti</i>	335
Image 3 Aperçu des citations classées sous <i>Atlas.ti</i>	338
GRAPHIQUES	
Graphique 1 : Motifs d'accès et idéal de service de la population interviewée en France.....	384
Graphique 2 : Motifs d'accès et idéal de service de la population interviewée en Espagne.....	392
Graphique 3 : Comparaison des motifs d'accès et idéal de service des populations interviewées.....	397
Graphique 4 : Motif d'adhésion aux associations de la population interviewée en France.....	406
Graphique 5 : Motif d'adhésion aux associations de la population interviewée en Espagne.....	412
Graphique 6 : Comparatif des motifs d'adhésion aux associations.....	424
Graphique 7 : Motivation à la formation continue de la population interviewée en France.....	433

Graphique 8 : Motivation à la formation continue de la population interviewée en Espagne	439
Graphique 9 : Comparatif des motivations à la formation continue	442
Graphique 10 : Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en France	449
Graphique 11 : Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en Espagne	454
Graphique 12 Comparatifs de souhaits de changement ou d'amélioration	460
Graphique 13 Origine des principes de déontologie de la population étudiée en France.....	464
Graphique 14 Origine des principes de déontologie de la population étudiée en Espagne	470
Graphique 15 Comparatif de l'origine des principes de déontologie.....	473
Graphique 16 Représentation du professionnalisme des participants	478

FIGURES

Figure 1 Division des trois niveaux de la traductologie selon Holmes (1972) et Toury (1995)	40
Figure 2 Division des <i>Translator Studies</i> selon Chesterman (2009)	41
Figure 3 Modèle de professionnalisation de l'interprétation de conférence à Taïwan (Tseng, 1992).....	66
Figure 4 Orientation des motifs d'engagement dans la formation (Carré, 2001)...	102
Figure 5 Profils des traducteurs et interprètes selon le type de professionnalisme	108
Figure 6 Recherche pyramidale	306
Figure 7 Représentation du premier niveau d'analyse	307
Figure 8 Échantillonnage par boule de neige	310

TABLEAUX

Tableau 1 Traits d'une profession selon le courant fonctionnaliste	52
Tableau 2 La socialisation et les compétences linguistiques selon Pélisse et al. (2012)	80

Tableau 3 Notre classification d'acquisition du capital linguistique	82
Tableau 4 Catégories d'analyse du professionnalisme	107
Tableau 5 Dénominations des traducteurs et interprètes « non diplômés »	130
Tableau 6 Classification des rôles des ETI en France selon Péliisse et al. (2012)	144
Tableau 7 Classification des rôles de l'interprète en milieu judiciaire (Hale, 2008)	147
Tableau 8 Évolution de la législation espagnole concernant l'interprétation en langue des signes.....	173
Tableau 9 Évolution de la législation espagnole concernant la désignation des traducteurs-interprètes judiciaires	175
Tableau 10 Répartition géographique des ETI agréés en espagnol pour l'année 2018	186
Tableau 11 Récapitulatif des qualifications requises par la Communauté autonome gérant le personnel traducteur-interprète contractuel.....	191
Tableau 12 Nombre des postes de TIJ judiciaires en Espagne gérés par la Communauté autonome	192
Tableau 13 Nombre de postes de TIJ en Espagne gérés par le Ministère de la Justice	193
Tableau 14 Tarifs de base pour l'interprétation	202
Tableau 15 Tarifs avec majoration pour l'interprétation	203
Tableau 16 Tableau de synthèse de la traduction et de l'interprétation en France et en Espagne.....	214
Tableau 17 Formations en Licence organisées par les départements LEA.....	232
Tableau 18 Formations en Master organisées par les départements LEA.....	235
Tableau 19 Masters orientés vers les services publics et le milieu juridique et judiciaire en France.....	238
Tableau 20 Diplômes d'Université sur l'expertise judiciaire en France	240
Tableau 21 <i>Grado</i> (Licence) en traduction et interprétation et en langues étrangères en Espagne.....	246
Tableau 22 Masters orientés milieu juridique et judiciaire en Espagne	248
Tableau 23 Synthèse d'approches en traductologie (Hurtado Albir, 2001)	255
Tableau 24 Associations généralistes et du domaine juridique en France en Espagne.....	267

Tableau 25 Grille d'entretien	306
Tableau 26 Synthèse des caractéristiques du corpus	315
Tableau 27 Étapes de l'analyse de contenu selon Bardin (1997).....	319
Tableau 28 Exemple de notes 1 et notes 2 pour le logiciel d'analyse qualitative <i>Atlas.ti</i>	321
Tableau 29 Codes-étiquettes d'analyse déductifs et inductifs.....	324
Tableau 30 Exemple de la procédure de condensation.....	339
Tableau 31 Description sociodémographique de la population interviewée en France.....	343
Tableau 32 Description sociodémographique de la population interviewée en Espagne	345
Tableau 33 Formation initiale de la population interviewée en France.....	347
Tableau 34 Formation initiale de la population interviewée en Espagne.....	349
Tableau 35 Résumé de la formation initiale de la population interviewée.....	351
Tableau 36 Langues de travail des ETI	354
Tableau 37 Langues de travail des TIJ.....	355
Tableau 38 Contexte d'apprentissage de la langue française/espagnole	357
Tableau 39 Membres d'une association selon le profil	359
Tableau 40 Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en France	360
Tableau 41 Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en Espagne	362
Tableau 42 Emploi principal des ETI.....	364
Tableau 43 Relation contractuelle avec l'Administration de Justice des TIJ	366
Tableau 44 Emploi ETI et TIJ	368
Tableau 45 : Synthèse du cadre d'analyse du professionnalisme	375
Tableau 46 : Indicateurs de l'axe 1 du professionnalisme : service.....	376
Tableau 47 : Indicateurs de l'axe 2 du professionnalisme : association	377
Tableau 48 : Indicateurs de l'axe 3 du professionnalisme : qualité-efficacité	378
Tableau 49 : Indicateurs de l'axe 4 du professionnalisme : amélioration des conditions de travail	379
Tableau 50 : Indicateurs de l'axe 5 du professionnalisme : références éthiques	380

Tableau 51 : Exemple d'évaluation du professionnalisme	381
Tableau 52 : Motifs d'accès à la T&I-Jud.....	383
Tableau 53 : Motivations d'accès et temps investi dans la traduction et l'interprétation	398
Tableau 54 : Motifs de non-adhésion à une association selon profil	400
Tableau 55 : Motifs d'adhésion à une association selon profil	405
Tableau 56 : Engagement dans les associations.....	417
Tableau 57 : Association professionnelle et temps investi dans la traduction et l'interprétation	426
Tableau 58 : Participation dans la formation continue.....	428
Tableau 59 : Motifs de non participation à la formation continue	429
Tableau 60 : Intérêt de la réalisation de la formation continue	432
Tableau 61 : Formation continue et temps investi dans la traduction comme métier	444
Tableau 62 : Formation continue et appartenance à une association professionnelle	446
Tableau 63 : Souhaits de changement ou d'amélioration des populations interviewées en France et en Espagne.....	447
Tableau 64 : Sources des principes éthiques.....	462
Tableau 65 : Synthèse des sources des principes éthiques	464
Tableau 66 : Synthèse du professionnalisme des participants	475

LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES

AIIC : Association Internationale des Interprètes de Conférence

AFFUMT : Association française des formations universitaires aux métiers de la traduction.

ANLEA : Association Nationale des Langues Étrangères Appliquées

APTIJ : Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados

ASETAD : Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes

CA : Cour d'Appel

CCDUTI: Conferencia de Centros y Departamentos de Traducción e Interpretación del Estado Español

CEE : Communauté économique européenne

CNCEJ : Conseil national des compagnies d'experts de justice

CT : Compétence traductionnelle

DGT : Direction générale de la traduction

DU : Diplôme Universitaire

EEES : Espace Européen de l'Enseignement Supérieur

EMT : Master européen en traduction / European Master's in Translation

EOI : Escuela Oficial de Idiomas

ESIT : École supérieure des interprètes et des traducteurs

ETI : École de Traduction et d'Interprétation

EULITA : Association européenne des interprètes et traducteurs juridiques

EXPERTIJ: Association des Experts et Traducteurs Intérpretes Judiciaires

FIT : Fédération Internationale des Traducteurs

FNCE : Fédération Nationale des Compagnies d'Experts Judiciaires

ISIT : Institut de management et de communication interculturels

ISP : Interprétation de service public

LEA : Langues étrangères appliquées

LES : Langue des signes espagnole

LLCER : Langues, littératures et civilisations étrangères et régionales

LPC : Langage parlé complété

LSF : Langue des signes française

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
OMC : Organisation Mondiale du Commerce
OPF : Officier de Police Judiciaire
RITAP : Red de Intérpretes y Traductores de las Administraciones Públicas
SFT : Société française de traducteurs
SoFT : Société française de Traductologie
TA: Traduction automatique
TAO: Traduction assistée par ordinateur
TGI : Tribunal de Grande Instance
TIPS: Traduction et interprétation de service public
TRIAC : Traductors i Intèrprets Associats pro Col·legi
UNED : Universidad Nacional de Educación a Distancia

Nos abréviations

DÉCRET-EXP-JUD2004 : Décret n°2004-1463 du 23 décembre 2004 relatif aux experts judiciaires
LOI-EXP-JUD1971 : Loi n° 71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires
LECrIm: Ley de Enjuiciamiento criminal
ETI : Expert traducteur-interprète
ETI-N : Expert traducteur-interprète natif
ETI-P : Expert traducteur-interprète professionnel
FC : Formation continue
TIJ-N : Traducteur-interprète judiciaire natif
TIJ-P : Traducteur-interprète judiciaire professionnel
T&I: Traduction et interprétation
T&I-Jud: Traduction et interprétation judiciaire

INTRODUCTION

« [O]n ne traduit pas – seulement – pour le plaisir de communiquer. Traduire c’est véritablement contribuer à une action commune de personnes et d’organisations amenées à travailler ensemble. Le traducteur, l’interprète, le manager interculturel font donc bien plus que faire passer un message – sans parler de faire du mot à mot d’une langue à une autre : ils permettent qu’advienne la coopération, la création, l’action commune la plus ajustée et la plus productive, en tirant parti des différences culturelles et linguistiques¹ » Louis-Marie Clouet (2017).

Les contextes économique, social et politique que nous connaissons actuellement sont marqués par la mobilité géographique des personnes et plus particulièrement par une intensification des flux migratoires. Ce fait entraîne sans doute une augmentation dans l’accueil des personnes étrangères dans les établissements publics de santé ou une internationalisation plus prononcée des procédures pénales. En conséquence, on relève un besoin plus important de traducteurs et plus spécialement d’interprètes dans les services publics (santé, services sociaux, justice, éducation). Les États ont mis en œuvre des solutions plus ou moins institutionnalisées afin de satisfaire la grande demande de communication entre les agents de services publics et la population allophone ainsi que les personnes sourdes ou malentendantes. Pour faire référence à l’assistance linguistique des personnes allophones dans des institutions administrative, sociales, médicales ou judiciaires, on parle d’« interprétariat dans les services publics », d’« interprétariat en milieu social ² » (Plouhinec, 2008 ; Ameur, 2010) ou « de service public » (Gile, 2005 ; Pointurier, 2016).

Parmi les domaines cités précédemment, la présente thèse s’intéresse au milieu judiciaire, plus précisément aux traducteurs et interprètes comme agents sociaux

¹ Directeur de recherche à l’ISIT. Citation tirée de l’avant-propos de l’ouvrage *Apprendre à traduire* (Durieux, 2017).

² Bien que, quand on parle d’interprétariat en milieu social, le milieu judiciaire est souvent écarté.

permettant le bon déroulement de la traduction et de l'interprétation dans ce contexte qui constitue, selon Corsellis (2011) et Martínez Gómez (2015), le domaine le plus professionnalisé parmi les secteurs publics en raison des cadres de régulation. Par exemple, pour répondre à une nécessité sociale telle que l'assistance linguistique au sein d'un cadre judiciaire, la législation française et la législation espagnole - à savoir le Code de procédure pénale et la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* respectivement - reconnaissent explicitement le droit à la traduction et à l'interprétation dans les procédures pénales. Au-delà d'un cadre national, le Parlement et le Conseil de l'Union européenne, dans un souci d'équité dans la communication entre citoyens et administration de justice, sont intervenus en 2010 avec la publication de la Directive 2010/64/UE³, un texte qui se prononce tout particulièrement sur le droit à l'assistance linguistique des personnes poursuivies qui ne parlent ou ne comprennent pas la langue de la procédure pénale ainsi que l'assistance des personnes souffrant d'un handicap auditif. Il s'agit d'une initiative qui encourage une harmonisation supranationale en matière judiciaire et qui peut entraîner, par son application, une amélioration dans la reconnaissance des professionnels parajudiciaires, en tant qu'auxiliaires de justice, comme les traducteurs et les interprètes, puisqu'elle leur accorde un rôle d'agents sociaux dans la garantie d'un droit fondamental.

La volonté de fournir une assistance linguistique aux justiciables allophones de façon homogène en Europe s'est concrétisée après l'adoption des dispositions nécessaires par chaque État membre. En France, l'engagement international a pris effet par la loi n° 2013-711 du 5 août 2013, qui adapte la Directive 2010/64/UE et le Décret n° 2013-958 du 25 octobre 2013⁴. Pour l'Espagne, comme la date limite de transposition avait été fixée trois ans après la publication, soit le 27 octobre 2013, les modifications portées sur le droit espagnol se sont faites tardivement : la *Ley*

³ Directive 2010/64/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales. Disponible sur : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0064> [Consulté le 08/08/2018]

⁴ Loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France. Disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027805521&categorieLien=id> [Consulté le 08/08/2018]

Orgánica 5/2015 modifiant la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* ainsi que la *Ley Orgánica del Poder Judicial* n'arrivaient que le 27 avril 2015⁵, et elles ont été largement critiquées notamment par l'*Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados* (APTIJ)⁶.

C'est dans ce contexte de transformation nationale de la régulation en France et en Espagne que nous nous intéressons aux traducteurs et interprètes comme étant les agents qui fournissent un service public auprès des institutions judiciaires.

Dans cette thèse qui s'inscrit dans le champ de la sociotraductologie, nous nous sommes limitées à la traduction et à l'interprétation judiciaires car bien qu'il existe dans ce domaine une régulation de l'assistance linguistique, la question de la formation n'est pas arrêtée. On sous-entend donc que les traducteurs et interprètes participant aux procédures pénales peuvent venir de formations différentes.

Nous aborderons dans cette thèse aussi bien la traduction (écrite) que l'interprétation (orale) et nous tenons à insister tout d'abord sur un point : la nature du processus. La tâche elle-même ainsi que le contexte sont différents si l'on se réfère à l'une ou l'autre de ces activités. Par exemple, en termes d'interaction sociale, le fait qu'elle soit vécue *in situ* pour l'interprétation et virtuellement pour la traduction conditionne substantiellement la relation avec les autres agents impliqués : l'interprète participe au moment de l'énonciation, alors que le traducteur ne participe qu'après et il n'est pas présent physiquement, il s'agit d'une activité liée au télétravail (Olvera Lobo et al., 2007). De même, les rapports aux connaissances extralinguistiques ou terminologiques diffèrent : alors qu'elles sont mobilisées pendant le travail de traduction parce que le traducteur a

⁵ Ley Orgánica 5/2015, de 27 de abril, por la que se modifican la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para transponer la Directiva 2010/64/UE, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales y la Directiva 2012/13/UE, de 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales. Disponible sur : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4605 [Consulté le 08/08/2018]

⁶ « Oportunidad perdida: interpretación judicial sin garantías », disponible sur le site Web de l'APTIJ : <http://www.aptij.es/index.php?l=es&s=n&c=55> « Nuevo fiasco: tramitación parlamentaria de la transposición de la Directiva 2010/64/UE », disponible sur le site Web de l'APTIJ : <http://www.aptij.es/index.php?l=es&s=n&c=51> [Consulté le 08/08/2018]

le temps de faire des vérifications pendant qu'il traduit un document écrit, ces connaissances sont censées être acquises en amont pour une mission d'interprétation parce que l'interaction en face-à-face laisse rarement de la place de à la documentation ou à la recherche terminologique. Concernant les langues de travail, la traduction est unidirectionnelle ; afin d'illustrer cela, pensons par exemple à la traduction d'une commission rogatoire internationale émise par une autorité française qui nécessite une traduction en espagnol afin d'être adressée à une autorité espagnole. L'interprétation, quant à elle, peut être réalisée dans les deux sens, notamment lorsqu'on choisit la modalité « bilatérale » ou de « liaison », comme c'est le cas d'une mission d'interprétation qui a lieu à l'occasion d'un entretien entre un avocat parlant espagnol et son client français où la personne qui intervient interprète autant les paroles de l'un que de l'autre. Cela explique que les recherches en traductologie aient plusieurs cibles : souvent le processus de traduction et celui de l'interprétation, un produit (texte) écrit, un produit (texte) oral, le traducteur, l'interprète.

Au vu de cela, il serait plus pertinent d'aborder ces « deux sœurs non jumelles », telles que les qualifient Péliasse, et al. (2012 : 133) comme deux métiers distincts. Pourtant, comme le précise Muñoz Martín (2014 : 4), dans le domaine judiciaire il est d'usage que ce soit la même personne qui incarne les deux rôles : celui du traducteur et celui de l'interprète. Si nous choisissons de nous concentrer sur les personnes qui apportent un service public tantôt de traduction tantôt d'interprétation, il ne nous semble pas judicieux de les dissocier..

Concernant la désignation de ce vaste domaine, comme nous venons de le signaler, c'est le qualificatif « de service public », proposé par Gile (2005) et Pointurier (2016), que nous avons retenu dans ce travail et que nous appliquons également à la traduction. Nous parlerons donc dans notre thèse de « Traduction de service public », la majuscule représentant l'inclusion de la traduction et de l'interprétation⁷. Si nous préférons ce terme à d'autres dénominations employées

⁷ Dans son livre *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training. Revised edition* ainsi que dans son article « Why Translation Studies Matters » (2010 : 252), Gile fait figurer le terme *Traduction* en majuscule pour lui donner un sens plus large, à savoir la traduction écrite et toutes les

dans l'aire hispanophone ou francophone telles que « traduction et interprétation *dans les services publics*⁸ » (Lázaro Gutiérrez, 2000 ; Valero Garcés, 2003 ; González García, 2006 ; Sales Salvador et Valero Garcés, 2006 pour ne citer que quelques exemples), « traduction et interprétation *au sein de services publics* » (Valero Garcés, 2012), « traduction et interprétation *en milieu social* » (Sauvêtre, 1998 ; Yuste Frías, 2015) ou « traduction et interprétation *communautaires*⁹ » (Sauvêtre, 1998 ; Leanza et Boivin, 2008), c'est parce que le premier (*de service public*) nous renvoie à l'idée de responsabilité sociale des démocraties et met l'accent sur le fait que la traduction ou l'interprétation est un service public, tandis que le deuxième nous renvoie plutôt au contexte institutionnel dans lequel se déroule la Traduction (*dans les services publics*). Il s'agit d'un choix réfléchi pour désigner toute activité de traduction permettant à ceux qui ne parlent pas la langue officielle ou à ceux qui sont malentendants d'accéder aux structures publiques.

Pendant mes années d'études supérieures en traduction et interprétation dans une université espagnole dans les années 2000, le discours selon lequel il était important d'avoir une formation spécialisée pour devenir « un bon professionnel de la traduction » circulait. Une telle formation allait nous apporter, aux étudiants de traduction et interprétation, le savoir-faire et le savoir-être indispensables à la résolution des problèmes et à notre insertion future sur le marché du travail de la traduction, dans tous les domaines – un marché par ailleurs fortement dérégulé en raison de la présence d'« intrus » (Pujol Puente, 2000) qui exerçaient (et exercent encore aujourd'hui) sans un diplôme semblable à celui que nous étions en train de préparer. C'est pendant cette période de formation que j'ai été témoin des discours stipulant qu'un ordre professionnel - organisme qui assume la régulation d'une profession et contrôle les professionnels - était souhaitable (et souhaité) afin de mettre en place des mécanismes de contrôle dans un champ professionnel occupé par des personnes aux formations diverses. Les associations professionnelles, qui existaient déjà à l'époque, n'étaient pas en mesure d'exercer un contrôle suffisant

modalités d'interprétation orale. Dans cette thèse nous avons choisi de conserver ce choix typographique et de l'élargir aux traducteurs et interprètes, soit les « Traducteurs ».

⁸ « En los servicios públicos » en espagnol.

⁹ De l'anglais « *Community interpreting* », dénomination la plus employée en anglais pour faire référence notamment à l'interprétation faite dans les services publics.

sur l'accès au métier des personnes titulaires d'un diplôme. Les revendications formulées à l'époque dans le monde universitaire portaient sur l'obtention d'un cadre de protection semblable à celui décrit précédemment qui nous représenterait. En somme, ces revendications portaient sur l'obtention d'un monopole et elles étaient justifiées par l'apparition de notre diplôme dans le paysage éducatif national dans les années 1980 (Pujol Puente, *ibid.*). Cependant, le projet de création d'un ordre professionnel de traducteurs et d'interprètes qui nous aurait permis de nous développer en tant que véritable profession n'a pas vu le jour (Vigier Moreno, 2010).

Par la suite, lors de mes premières expériences en tant que traductrice et interprète auprès de la police en France, plus précisément à la *Brigade de Mœurs*, j'ai eu l'occasion de côtoyer et de travailler avec des traducteurs sans formation.. Ce sont eux qui ont su m'orienter sur certaines questions au début de ma carrière. Au cours de mes premières missions, la relation avec les autres traducteurs et avec les agents de la police judiciaire a suscité des interrogations et remis en question des croyances et attitudes que j'avais adoptées lors de mes études universitaires. En effet, je constatais une sorte de décalage entre les idées prônées par le monde académique (ou théorique) et le monde empirique que je découvrais. Je me suis par exemple interrogée sur la régulation de la traduction et de l'interprétation en France (pays d'accueil) et en Espagne (pays d'origine) pour comprendre l'accès à ce métier, notamment l'accès des personnes sans formation spécialisée en traduction et en interprétation. Je me suis également interrogée sur le rôle que les acteurs de la justice nous attribuaient ou encore sur les tâches que l'on était amené à faire dans le cadre de nos missions. La question s'est alors ainsi posée : les études en traductologie – discipline qui étudie le phénomène de la traduction – pouvaient-elles m'éclairer sur la discordance que je constatais entre ce que j'avais appris pendant mes études et ce que je vivais en travaillant comme interprète ?

Des articles et ouvrages portant sur la traduction et l'interprétation évoquent le manque de formation des praticiens qui apprennent « sur le tas » (Cancio Pastor, 1995 : 287 ; Pöchhacker, 2004). Gile, par exemple, mentionne qu'indépendamment du domaine d'exercice, la Traduction peut être définie comme : « [...] a

professional occupation, with a few exceptions, [not] protected by legislation or regulations as are medicine, engineering, architecture, etc.¹⁰ » (Gile, 2010 : 257), en soulignant le décalage dans sa constitution avec d'autres « professions réglementées ». En effet, selon l'auteur, la non-protection du métier engendre l'apparition d'un groupe de praticiens aux aptitudes professionnelles variables (*ibid.*). Cette difficulté existe également dans le service public. Ozolins (1998 : 32) parle de travailleurs « non formés » et « non professionnels¹¹ ». En effet, vu qu'il n'existe pas de prérequis en termes de qualification pour exercer, notamment dans les services publics (Hale, 2008 : 100), la porte est ouverte à tous ceux qui maîtrisent deux langues, ce qui a pour conséquence la cohabitation de traducteurs et d'interprètes venus d'horizons différents. Cela est perçu dans la littérature scientifique (de même que dans la formation universitaire, comme nous l'avons suggéré précédemment) comme un obstacle à la réalisation d'un projet professionnel ou à l'amélioration des services et de la qualité du travail. Les questions *sur* ou *pour* la professionnalisation sont abordées sous l'angle de la formation, de la reconnaissance et de l'accréditation des compétences. De cette manière, un professionnel semble défini par les compétences issues d'une formation formelle. Par exemple, Ortega Heráez et al. (2009) considèrent que le métier d'interprète dans un cadre institutionnel, notamment dans les services publics, n'en est encore qu'à une phase « pré-professionnelle », à cause des nombreux progrès restant à accomplir avant d'aboutir à une véritable professionnalisation de l'activité. Dans le domaine de la traduction et de l'interprétation de service public, nous constatons que la formation reste une question controversée (Wadensjö, et al., 2007 ; Ortega Herráez, 2015). Ceci me conforte dans la conception et la définition du « professionnel de la traduction » comme celui qui est titulaire d'un diplôme attestant l'acquisition de compétences en traduction.

¹⁰ « Une activité professionnelle qui, à quelques exceptions près, n'est pas protégée par la loi ou des réglementations comme peuvent l'être la médecine, l'ingénierie, l'architecture, etc. » [Notre traduction].

¹¹ « Untrained and unprofessional workers in the field ».

Compte tenu de ce qui vient d'être évoqué, nous comprenons qu'à l'intérieur du groupe professionnel des traducteurs et des interprètes, il est possible de distinguer en premier lieu ceux qui ont accédé au marché de travail avec des connaissances en traduction, théoriques et pratiques, ainsi que des compétences linguistiques acquises durant une formation institutionnalisée. En second lieu, il y aurait ceux qui, maîtrisant une langue étrangère, ont accédé au statut de traducteur par d'autres moyens et qui ont acquis des compétences en traduction par la pratique quotidienne. Dans les études en traduction, les premiers sont qualifiés de traducteurs et interprètes « professionnels », les deuxièmes de « natifs », « naturels » ou « non-professionnels ». Harris par exemple définit le traducteur « naturel » comme quelqu'un qui n'a pas reçu de formation en traduction, formelle ou informelle (2017 : 32) et qui traduit au quotidien (2017 : 33). D'autres désignations en opposition aux « professionnels » sont utilisées et seront développées plus tard. Dans notre champ d'étude, leur vivre-ensemble, comme le mettent en relief Pérez-González et Susam-Saraeva (2012 : 151) est source de tension.

Bien que les « natifs » soient évoqués dans les travaux sur la profession de traducteur et d'interprète, notamment dans les services publics, nous avons pu observer qu'ils n'ont pas fait l'objet d'études pendant longtemps et que leur rôle de prestataires de services publics a été relégué au second plan (Pérez-González et Susam-Saraeva, 2012 et Harris, 2017). Ceci s'explique par le fait que les professions réglementées distinguent leurs membres en fonction de la possession de connaissances spécialisées (Monzó Nebot, 2009). Le manque d'études les concernant pourrait trouver son origine dans le fait que la formation spécialisée occupe une place centrale dans les projets de professionnalisation en traduction, faisant des « natifs » une population « profane » qui n'est pas légitime pour fournir un service en traduction ou en interprétation, nuisant à l'image et au prestige de l'ensemble des Traducteurs « professionnels ». Il s'agit donc d'une catégorisation qui sert de distinction, et définit « une trajectoire sociale différente de la trajectoire modale dans le groupe considéré » (Bourdieu, 1979a : 122) ; Cette trajectoire du traducteur « professionnel » dispose d'un capital objectivé, tel qu'un diplôme (*ibid.*) lui accordant le statut licite. Ce n'est que depuis quelques années que les

« natifs » suscitent l'intérêt dans la communauté scientifique. Des auteurs tels que Pérez-González et Susam-Saraeva (*ibid.*), Martínez Gómez (2015), Antonini, et al. (2017) ou Palomo Álamo (2017) pour n'en citer que quelques-uns, sont d'avis qu'il est nécessaire de rendre enfin visible leur pratique afin de comprendre la complexité des enjeux de la traduction. L'idée d'organiser des colloques internationaux, *Non-Professional Interpreting and Translation (NPIT)*¹², autour de ces figures est le fruit de cette réflexion. Le but, comme l'évoque l'appel à communications du premier colloque NPIT, est de partager des expériences, des approches tant méthodologiques que théoriques à propos d'une médiation étiquetée de « non professionnelle » dans le cadre des échanges dans les domaines religieux, social, judiciaire et de la santé, en contexte de guerre ou de demande d'asile. Ces dernières années, les publications sur la pratique des « natifs » se sont multipliées et quelques études empiriques (Pérez-González et Susam-Saraeva, *ibid.* : 51 ; Lázaro Gutiérrez et Valero Garcés, 2014 ; Aguilar Solano, 2015) ont montré comment traducteurs et interprètes « natifs » ne sont plus une main d'œuvre bon marché mais qu'ils sont parfois des sujets actifs de la professionnalisation et qu'ils font preuve d'engagement civique pour améliorer les conditions du service dans lequel ils travaillent, bien qu'ils ne soient pas pourvus d'un diplôme en traduction attestant leurs compétences professionnelles. Les résultats de ces études suggèrent qu'il y a d'autres éléments, outre la formation initiale, qui entrent en jeu dans la définition d'un « professionnel de la traduction ». En prenant connaissance de ces travaux, nous constatons à nouveau un décalage, cette fois-ci à l'intérieur de la traductologie. En effet, nous observons d'un côté que le projet professionnel se focalise sur la formation, les certifications et le monopole d'un marché du travail (Delisle, 1984, Ozolins, 1998) et les récentes études sur les « natifs », bien que minoritaires, nous montrent de l'autre côté qu'ils participent, voire s'engage, dans des projets professionnels. Ce constat nous a amené à chercher des éléments de réponse à ce qui s'apparentait à une contradiction au sein des études en traduction dans la sociologie des professions –

¹² Le premier événement (NPIT₁) a eu lieu en 2012 à Bologne/Forlì (Italie), le deuxième (NPIT₂) en 2014 à Garmersheim (Allemagne), le troisième (NPIT₃) a eu lieu au printemps en 2016 à Winterthur (Suisse) et la quatrième édition a eu lieu récemment, en mai 2018 à Stellenbosch (Afrique du Sud).

discipline qui se donne pour objet la compréhension et la définition de l'organisation de groupes professionnels. Plus précisément, nous nous sommes penchées sur les travaux qui portent sur la professionnalisation.

Comme l'indique Wittorski (2008 : 5) le mot professionnalisation est « fortement polysémique » : il peut faire allusion par exemple à la professionnalisation de la formation – c'est-à-dire à la visée professionnelle de la formation – ou à la professionnalisation de l'activité réalisée par un groupe professionnel comme le conçoit la sociologie des professions. Nous le comprenons dans cette dernière acception, à savoir comme le processus selon lequel les membres d'un métier s'organisent pour faire reconnaître leur fonction et pour défendre leur autonomie dans le but d'obtenir un monopole – à la manière des professions réglementées comme les professions médicales ou les professions juridiques. Nos premières lectures en sociologie des professions nous ont éclairées sur certains points. Elles nous ont permis de comprendre que les modèles de professionnalisation prennent en compte plusieurs éléments pour aboutir au monopole souhaité, ce qui implique qu'un groupe clairement défini est le seul à avoir le droit de réaliser le travail en question. Ces éléments sont des connaissances théoriques, une formation fondée sur la théorie et la pratique, l'existence d'associations professionnelles et un code de déontologie, le contrôle du territoire dans l'exercice du travail mais aussi une vocation sociale désintéressée ou une attitude altruiste (Flexner, 1915 ; Wilensky, 1964). Ces deux derniers éléments appartiennent à une dimension individuelle et constituent le *professionnalisme*. Selon Freidson (1984 : 79) cette notion fait référence à :

« [l']Ensemble de traits qui sont censés caractériser les professions [...] il comporte certaines attitudes, un fort investissement sur le travail considéré comme une carrière au point qu'il devient un élément de l'identité personnelle, ou encore l'accent mis sur la mission de service public plutôt que sur le profit privé ».

La formation comme condition de la fermeture du marché dans les modèles de professionnalisation de la sociologie des professions occupe une place importante, de même que dans les études en traduction qui se sont intéressées à la question de la professionnalisation. Par exemple, dans le modèle de Tseng (1992), qui est

devenu une référence et qui a été appliqué à différents domaines de la traduction dans divers pays (Setton et Guo, 2009 ; Pym et al., 2012 ; Chen et Liao, 2016), les institutions de formation sont source de cohésion et permettent, en synergie avec les associations professionnelles et l'État, d'arriver au contrôle du marché du travail. Comme nous venons de le mentionner, dans les modèles sociologiques, les attitudes font partie de la constitution d'une profession. Nous pouvons alors nous demander ce qu'il en est des attitudes dans l'étude de la professionnalisation en Traduction et comment elles sont prises en compte.

Des travaux portant sur la traduction comme profession montrent que les comportements des traducteurs et des interprètes ne sont pas traités explicitement et qu'ils ne sont pas significatifs comparés à l'importance que la sociologie des professions leur confère (Ohranovic, 2017), à l'exception des études sur les « natifs » précédemment citées montrant qu'il s'agit de personnes engagées dans leur métier. Par ailleurs, nous n'avons pas trouvé de travaux théoriques ou empiriques qui démontrent que ce serait le manque de professionnalisme des « natifs » et des « professionnels » qui empêcherait d'aboutir à une solution optimale de protection du marché. De même, la notion de professionnalisme n'a pas fait l'objet d'une description détaillée. À cet égard, nous avons détecté une lacune qui doit être comblée afin d'être en mesure d'intégrer tous les indices de professionnalisation dans nos investigations.

À partir des définitions de professionnalisme de Ritzer (1971) et Freidson (1984) et en tenant compte de l'organisation du métier de traducteur et interprète nous allons apporter une définition de la notion de « professionnalisme ». Ainsi, par professionnalisme, nous entendons les valeurs et les croyances attribuées à un métier par les personnes qui l'exercent, l'intérêt qu'elles accordent à la défense et à la protection de leur domaine professionnel ou l'intérêt public de leur mission. Nous comprenons aussi par professionnalisme les raisons qui motivent une personne à acquérir de nouvelles connaissances afin de mieux réaliser son travail et de fournir un service de qualité.

Pour l'étude du professionnalisme nous avons fait le choix d'un modèle qui se compose de cinq axes : l'idéal de service (1), l'intérêt pour les associations professionnelles (2) et pour la qualité-efficacité dans la réalisation des tâches de traduction et d'interprétation (3), les souhaits d'amélioration des conditions de travail (4) et, enfin, les références en principes éthiques qui guident la pratique des traducteurs-interprètes (5). Ce sont des facteurs qui font partie du développement personnel et professionnel et appartiennent à la sphère des attitudes.

L'objectif de cette thèse est d'évaluer, à partir d'une étude empirique, si la distinction « natif/professionnel » entraîne une différence en termes de *professionnalisme* et donc d'implication dans les *processus de professionnalisation*, ou si, au contraire, cette distinction ne permet pas de relever un professionnalisme différent chez les « natifs » et les « professionnels ».

Notre objectif général est complexe et s'articule autour de la formation et des attitudes comme paramètres de professionnalisation. Nous allons nous limiter au contexte judiciaire en France et en Espagne, pays où l'Etat intervient comme régulateur, soit à travers l'offre de formation en traduction et en interprétation, soit par l'établissement de lois régissant l'assistance linguistique. De cette manière, l'Etat participe à la professionnalisation en tant qu'acteur externe aux groupes professionnels. Étudier les dispositions mises en œuvre permet de voir si elles ont un impact sur la pratique professionnelle et sur le professionnalisme. Étant donné que nous réalisons une analyse comparative de l'action de l'Etat, nous pourrions voir si l'impact est plus ou moins significatif (ou pas significatif) dans un pays ou dans l'autre.

Pour ces raisons nous avons défini des sous-objectifs. Nous allons donc :

- Comparer les modèles de professionnalisation en sociologie des professions et les modèles de professionnalisation en traductologie pour voir la place de la formation et des attitudes dans ces domaines ;
- Définir le professionnalisme en traduction et proposer un cadre d'analyse ;

- Décrire la fonction de la traduction et de l'interprétation judiciaires et décrire la fonction assignée aux traducteurs et aux interprètes dans les cadres légaux et dans la production scientifique en raison de leur importance dans les modèles de professionnalisation ;
- Identifier et mettre en contraste l'influence des dispositifs de régulation de la traduction et de l'interprétation judiciaires mis en place par deux États différents – l'État français et l'État espagnol ;
- Comparer l'offre de formation initiale - comme voie institutionnalisée d'accès au métier pour les « professionnels » - ainsi que sa configuration en traduction et en interprétation en France et en Espagne ;
- Identifier les possibilités d'adhésion à des associations professionnelles pour l'ensemble des traducteurs étant donné que l'implication des traducteurs et interprètes dans ces instances de représentation et de rencontre intra-professionnelles est un indice de professionnalisme ;
- Comprendre les profils de formation et les trajectoires de vie de ceux qui travaillent avec la combinaison linguistique français-espagnol en France et en Espagne, ainsi que les éléments qui ont permis, aussi bien à des « natifs » qu'à des « professionnels » de devenir traducteurs et interprètes judiciaires ;
- Analyser le professionnalisme, à savoir les attitudes et les formes d'engagement pour la professionnalisation d'un groupe de traducteurs et d'interprètes utilisant le français et l'espagnol comme langues de travail en France et en Espagne, ainsi que les valeurs qui sont attribuées au métier.

Dans un premier temps, nous nous demanderons comment la formation, considérée par les études de traduction qui abordent les aspects professionnels comme un élément central, se présente dans les modèles de professionnalisation présentés par la « sociologie des professions ». Pour ce faire, nous allons nous intéresser aux différents courants qui se sont penchés sur la professionnalisation

pour voir quels sont les éléments qui participent à la réussite des projets professionnels et à la protection d'un domaine souhaitée par un groupe de praticiens. Nous pourrions ainsi comprendre quelle place occupent la formation et les traits attitudeux dans les modèles.

Ensuite, nous allons parcourir le chemin en sens inverse, c'est-à-dire que nous allons voir comment les modèles de professionnalisation ont été dessinés dans les études en traduction et de quels cadres théoriques ils se sont inspirés. Cela nous permettra de voir de quelle manière la formation, le monopole et le professionnalisme ont été abordés. Nous pourrions par la suite déduire la place attribuée aux traits attitudeux et les mettre en perspective avec les modèles de la sociologie.

Pour comprendre l'origine de l'opposition « natifs »/ « professionnels », nous allons, dans un premier temps, tenter de montrer les fondements sur lesquels reposent les notions de traducteur « natif » et de traducteur « professionnel » dans la traductologie. Pour cela, nous aurons recours aux études en traduction qui les mettent en opposition, notamment celles qui abordent des questions professionnelles telles que la qualification, la qualité, etc. Nous allons de même parcourir les travaux récemment publiés sous l'enseigne « non professionnels » qui se focalisent sur les pratiques et l'entourage des « natifs ». À partir de ces deux domaines de la traductologie, nous pourrions approfondir l'analyse de l'usage de ces notions, les contextes dans lesquels elles sont employées et leurs spécificités.

C'est ainsi que nous allons pouvoir répondre aux questions suivantes :

- D'un point de vue empirique, l'opposition entre traducteur et interprète « natif » et « professionnel » se reflète-t-elle dans le professionnalisme des traducteurs et interprètes judiciaires qui fournissent un service public à la société ? Autrement dit, les traducteurs et interprètes « professionnels » afficheraient-ils un professionnalisme différent des traducteurs et interprètes « natifs » ?
- La formation universitaire favorise-t-elle exclusivement un type de professionnalisme chez les traducteurs et interprètes judiciaires ?

- Y a-t-il d'autres paramètres qui favorisent un type de professionnalisme chez ces derniers ? Si oui, lesquels ?

Pour répondre à la première question, une étude empirique est nécessaire afin d'expliquer les projets professionnels. Nous allons donc mener une enquête qualitative pour interroger les attitudes et les trajectoires professionnelles d'un groupe de traducteurs et d'interprètes judiciaires « natifs » et « professionnels » en France et en Espagne. Nous allons ainsi donner une place centrale au professionnalisme, d'autant plus qu'il semble avoir été négligé en traductologie.

En se focalisant sur les figures du Traducteur « natif » et « professionnel », la thèse s'inscrit encore dans les jeunes *Translator studies* qui, comme son initiateur le signale :

« covers research which focuses primarily and explicitly on the agents involved in translation, for instance on their activities or attitudes, their interaction with their social and technical environment, or their history and influence¹³ » (Chesterman, 2009 : 20).

Comme nous l'avons déjà signalé, pendant longtemps le travail sur les « natifs » n'a pas suscité un grand intérêt parmi la communauté scientifique, et très peu d'études se sont concentrées sur leur pratique, sur les idées qu'ils ont de la profession ou sur l'influence de leur professionnalisme pour le « bien-être de la profession ». De surcroît, le professionnalisme comme élément participant de la professionnalisation n'a pas encore été à ce jour abordé d'un point de vue empirique. Pour ces raisons, nous considérons qu'il s'agit d'un travail exploratoire, un préalable essentiel, dont les résultats sous forme d'hypothèse *ex-post* permettront de déterminer les orientations appropriées pour des travaux futurs de plus grande ampleur (Trudel et al., 2007 : 39) pour et sur la professionnalisation. Ce travail vise à combler une lacune, ou plusieurs, dans les études en traduction.

¹³ [L'*agent model*] « couvre les recherches et se concentre principalement et explicitement sur les agents impliqués dans la traduction, par exemple sur leurs activités ou leurs attitudes, sur leur interaction avec leur environnement sociale et technique ou leur histoire et leur influence » [Notre traduction].

Comme nous l'avons déjà évoqué, les travaux sur les traducteurs « natifs », sur leurs discours, sur leurs trajectoires, ne sont pas très abondants – bien au contraire ; par conséquent, nous ne disposons pas d'un « chemin méthodologique » susceptible de nous guider dans le contact avec la population interviewée. Nous considérons également cette étude comme exploratoire, et c'est ce qui fait son originalité, en raison de la constitution des groupes de participants. Dans ce travail, nous avons donné le même statut aux traducteurs « professionnels » et aux traducteurs « natifs » afin de présenter les différences entre les uns et les autres. Ainsi, la population interviewée est composée du même nombre de « professionnels » que de « natifs », ces derniers ayant été considérés pendant longtemps comme les « laissés pour compte » dans ce domaine.

Afin de recueillir les sources primaires, nous sommes allées à la rencontre des Traducteurs judiciaires « natifs » et « professionnels » pour les interviewer, en étant conscientes des éventuelles difficultés d'accéder à une population très occupée pour des raisons professionnelles et souvent très mobile, si l'on considère que les Traducteurs sont parfois réquisitionnés en urgence pour des missions d'interprétation.

Le corpus de travail est composé de 20 entretiens semi-structurés : dix auprès de traducteurs et interprètes judiciaires exerçant en Espagne et dix exerçant en France. Dans un premier temps, et pour ce qui est des deux pays, les personnes ont été contactées en mettant en œuvre la technique appelée « boule de neige », qui consiste à demander aux personnes interviewées d'indiquer le nom d'autres personnes ayant le profil requis pour l'étude. Cette technique nous a amenée à rencontrer des Traducteurs qui travaillent dans différents lieux géographiques en Espagne et en France, dans des villes de taille variable avec plus ou moins de besoins en traduction ou en interprétation. Décrite comme une technique « aléatoire », la « boule de neige » ne permet pas de contrôler certaines variables socio-professionnelles, à l'exception des variables posées comme condition pour participer. Dans notre cas, il s'agissait de la participation à des procédures pénales et du travail avec la combinaison linguistique français-espagnol. Les paroles recueillies à travers les entretiens permettent d'abord d'appréhender en détail les

parcours de chaque traducteur-interprète et ensuite de faire émerger leurs intérêts, leurs inquiétudes et les ambitions de leur carrière.

Nous avons divisé la population interviewée en France entre « natifs » et « professionnels » et nous avons procédé de la même façon avec celle interviewée en Espagne afin de comparer les deux profils et de connaître l'apport de cette distinction aux projets de professionnalisation en traduction. Nous avons retenu une analyse de contenu thématique que nous avons réalisée de façon transversale (Combessie, 2003[1996]), suivant le fil d'une série de thèmes choisis portant sur les trajectoires de vie et de carrière des traducteurs et interprètes ainsi que sur leur investissement professionnel vis-à-vis de la Traduction judiciaire.

En ce qui concerne la méthodologie, notre étude intègre quelques éléments de l'approche de la théorie ancrée (*Grounded theory*). Cette méthode qualitative vise principalement à produire des connaissances, de nouvelles théories à partir de l'analyse des données recueillies sans partir d'hypothèses. Ainsi, procédant de manière inductive, le résultat de l'analyse sous cette approche est une théorisation au sein de laquelle il existe une correspondance avec les données empiriques (Paillé, 1994 : 150). Elle s'oppose donc aux approches hypothético-déductives (Guillemette, 2006).

Cependant notre démarche ne s'associe pas intégralement à la théorie ancrée car pour l'élaboration du travail empirique, nous sommes parties d'un ensemble de fondements théoriques en traduction et en sociologie des professions. Le résultat de l'interprétation des données est, dans un premier temps, des tendances et des récurrences, ce qui nous permet de formuler des hypothèses *ex-post-facto*. Dans un second temps, le résultat de l'analyse constitue un cadre d'analyse du professionnalisme, lequel trouve son « ancrage » dans les données issues des entretiens mais aussi dans d'autres théories, l'approche étant mixte.

Nous nous dirigeons vers un travail structuré en trois parties :

La première partie de vise à discuter des notions autour desquelles notre problématique s'articule. Dans le chapitre 1 nous présenterons une révision de

certaines modèles et concepts propres à la sociologie des professions afin de mieux comprendre les enjeux professionnels de l'activité qui nous concerne et d'élucider l'articulation entre fondements de la professionnalisation en sociologie des professions et traductologie. Le chapitre 2 a pour vocation de présenter d'un point de vue théorique le « sujet d'étude » du traducteur comme professionnel. Il met l'accent sur les sujets controversés qui entourent la définition des traducteurs : leur formation, leur fonction et leur rôle.

Dans une deuxième partie, nous allons nous focaliser sur trois éléments qui structurent une profession dans une perspective comparative. Dans le chapitre 3 nous allons analyser l'intervention de l'État en France et en Espagne au sein de la Traduction judiciaire. Dans le chapitre 4 nous nous intéresserons à la formation universitaire et aux associations en tant qu'institutions de savoir et lieux de socialisation et de construction d'identités. Cet ensemble présente le contexte sur lequel repose l'étude empirique et permet de présenter la configuration de la population interviewée. Nous en arriverons ainsi à une troisième partie qui s'articulera autour du travail empirique. Le chapitre 5 portera sur le dispositif d'enquête. Nous allons d'abord expliquer la méthodologie et faire état des différentes étapes parcourues qui ont abouti à la construction du corpus à partir des entretiens. Le chapitre 6 présentera en détails les étapes de l'analyse ainsi que les caractéristiques socioprofessionnelles de l'échantillon. Enfin, le chapitre 7 sera entièrement consacré à l'analyse comparative des parcours professionnels - formation et voies d'accès -, des attitudes favorables à la professionnalisation des traducteurs et interprètes interviewés « natif » et « professionnel », ainsi qu'à la manière dont ils se représentent leur rôle.

La thèse se termine par une conclusion générale dans laquelle nous résumons les résultats de la recherche et nous présentons les apports du travail ainsi que deux hypothèses *ex-post*.

PARTIE I
CADRE THÉORIQUE

INTRODUCTION

« La traduction est un phénomène social, c'est-à-dire une activité initiée et contrainte par des agents sociaux, avec des fonctions et des retombées socialement déterminées » (Gambier, 2005).

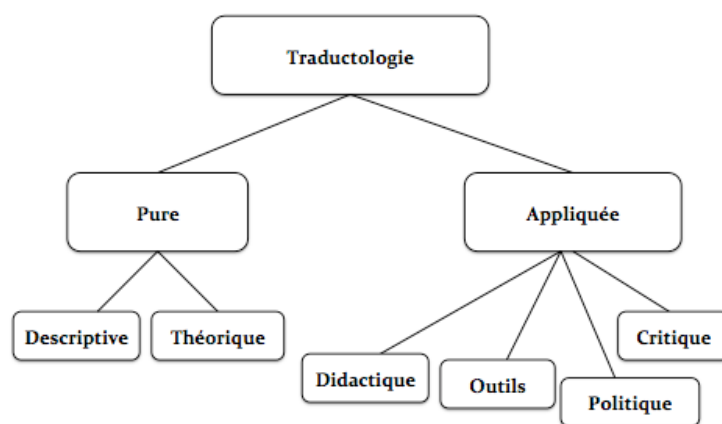
Moya décrivait en 2004 la traductologie – discipline qui étudie le phénomène de la traduction – comme une « jungle¹⁴ » (Moya, 2004 : 11) pour faire allusion à la diversité et à la richesse des approches et des théories qui la composent, mais aussi pour évoquer le désordre régnant parmi elles. Depuis son constat, cette jungle n'a cessé de s'élargir à d'autres terrains peu explorés auparavant. À cet égard, en parcourant la trajectoire de cette discipline, Angelelli et Baer (2016) parlent d'une tradition « éclectique » de la traductologie, liée au fait qu'elle s'est toujours caractérisée par l'interdisciplinarité (Bassnett et Lefevere, 1998, Gile, 2006). On est ainsi confronté à une constante redéfinition des contours de la traductologie comme discipline scientifique (Snell-Hornby, 2006 ; Long, 2012 ; Gentzler, 2013). Par exemple, la traductologie connaît depuis les années 1990 un tournant social (Chesterman, 2006 : 10) qui a donné comme résultat une « socio-traductologie » (Gambier, 2005), un « sociological turn » ou « social turn », autrement dit un virage ayant pour fin l'analyse de la nature sociale de la traduction.

Le changement de perspective trouve son origine dans l'intérêt pour le travail du traducteur ou de l'interprète en soi, et ainsi pour l'opinion des acteurs ou des *agents* (traducteurs, mais aussi donneurs d'ordre, clients, etc.) à propos de leur métier et leur participation comme sujets actifs des processus sociaux comme la professionnalisation. De nombreux travaux réalisés dans les dix dernières années témoignent du développement de ce paradigme social dans lequel s'inscrivent les *translator studies* (Chesterman, 2009) et qui porte l'attention sur le « sujet » traducteur. Ainsi vu, ce paradigme représente à nos yeux un élargissement de l'objet d'étude de la traductologie comme Holmes l'avait montré en 1972 lors de la

¹⁴ « Selva » dans l'original.

conférence intitulée « the Name and Nature of Translation Studies » (Holmes, 1988). Holmes proposait une division des études sur la traduction en trois branches : une première branche descriptive, une deuxième théorique et une troisième appliquée, ce qui a été considéré comme la première tentative de définition de la traductologie (Hurtado Albir, 2001 : 134). Quelques années plus tard, Toury (1995 : 10) a représenté graphiquement la structure des Translations Studies proposée par Holmes. Des auteurs tels que Munday (2008 : 9) ou Rabadán (2010 : 7) parlent du « Holmes/Toury Map ».

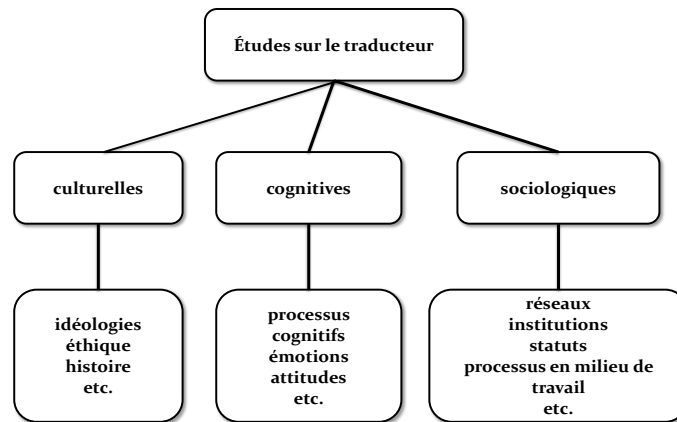
Figure 1 Division des trois niveaux de la traductologie selon Holmes (1972) et Toury (1995)



Source : Figure élaborée par nos soins à partir de la traduction en français de Gile (2005 : 240)

Si nous revenons sur le modèle, il faudrait souligner que les nouvelles perspectives ouvertes par les *translator studies* ont contribué à élargir le champ de recherche de la traductologie dont l'objet est de comprendre le phénomène de la traduction et de l'interprétation dans toutes ses représentations. La proposition de Chesterman (2009) se résume comme suit.

Figure 2 Division des *Translator Studies* selon Chesterman (2009)



Source : Figure élaborée par nos soins à partir de la version en anglais de Chesterman (2009)¹⁵.

Cette thèse se situe dans ce que Chesterman (*ibid.*) désigne comme *agent model* (« le modèle de l'agent ») à savoir une branche de la traductologie qui s'intéresse aux acteurs¹⁶. Cette approche a conduit à appliquer les cadres théoriques dans la traductologie, ainsi que les méthodes et techniques de collecte et d'analyse de données propres aux sciences sociales, tels que les questionnaires, les entretiens, l'observation directe ou les groupes de discussion. Sans prétendre être exhaustives, nous pouvons citer quelques travaux s'inscrivant dans cette branche : Simeoni (1998), Inghilleri (2005), Sela-Sheffy (2005) ou Gouanvic (2007) sur l'*habitus* bourdieusien, Koskinen (2008) sur l'identité professionnelle des traducteurs de finnois de la Commission européenne, Katan (2009) sur la perception du travail de traducteur par les traducteurs eux-mêmes ou Zwischenberger (2011) sur la perception des interprètes de conférences de l'*Association Internationale d'Interprètes de Conférence* (AIIC) concernant leur rôle ou l'étude d'Olohan (2014), d'approche cognitive, sur la motivation des traducteurs bénévoles de conférences TED. Le portrait social et idéologique d'un groupe de traducteurs littéraires dans la combinaison de langue arabe-hébreu, issu du travail

¹⁵ La traduction de *Translator studies* [« Études sur le traducteur »] est la nôtre.

¹⁶ Concernant ce tournant, le lecteur peut consulter également Simeoni (1998) et Gambier (2005).

« the people behind the words¹⁷ » d'Amit-Kochavi (2011), ou encore le travail de Pym et al. (2012) sur le statut des traducteurs en Europe en sont également des exemples.

De surcroît, des ouvrages collectifs comme celui de Schäffner et al. (2013) à propos de l'interprétation de service public, et le tout récent travail de Antonini, et al. (eds.) (2017) consacré aux traducteurs et interprètes non-professionnels (non-diplômés en Traduction) témoignent également de l'émergence de ce terrain de recherche et de son intérêt croissant.

Notre travail s'inscrit dans cette lignée aussi bien par son objet d'étude que par la méthodologie choisie. Nous allons étudier le professionnalisme des *agents*, si l'on reprend la terminologie de Chersterman (2009). C'est autour de cette notion de professionnalisme, comme critère de professionnalisation que notre problématique se construit.

Par professionnalisation nous entendons « le processus selon lequel un corps de métier tend à s'organiser sur le modèle des professions établies » (Chapoulie, 1973 : 89), cherchant une fermeture sociale ou un contrôle du marché (de la traduction et de l'interprétation judiciaire dans notre étude). Quant au professionnalisme, il s'agit d'une attitude (Ritzer, 1971 ; Freidson, 1984 : 79) qui détermine l'implication dans le groupe professionnel en faveur de la professionnalisation. Si la professionnalisation relève d'une dimension structurelle, le professionnalisme relève d'une dimension individuelle et participe à la professionnalisation.

« [professionalization] refers to the degree to which occupations exhibit the *structural*¹⁸ traits, characteristics [...] [Professionalism] refers to the *attitudinal* attributes and ideology of those who are considered to be, or aspire to be considered as, professionals. These include a belief in the value of expertise, rigorous standards and a public-service orientation¹⁹ ». (Witter-Merithew et Johnson, 2004)

17 « Les gens derrière les mots » [Notre traduction].

18 En italique dans l'original.

19 « La [Professionnalisation] fait référence au niveau de traits structurels, et les caractéristiques obtenus par les métiers [...] [Professionnalisme] se rapporte aux attributs *attitudinaux* et à l'idéologie de ceux qui sont considérés, ou qui aspirent à être considérés, comme des professionnels. Ces traits

Selon cette définition, les structures professionnelles – formation, associations, régulation de l'État – contribuent à la transformation qu'implique le processus, de même que les attitudes des praticiens. Tel que nous l'avons mis en lumière dans l'introduction, si les structures ont été traitées dans les études en traduction, le professionnalisme a été, en quelque sorte, mis de côté. En effet, une grande partie de la recherche en traduction portant sur la professionnalisation ne définit pas précisément le professionnalisme et accorde une place centrale à la formation. Par ailleurs, sur la base de la formation, il s'est créé une frontière entre les membres du corps professionnel des traducteurs et interprètes. On distingue d'un côté les personnes diplômées en traduction – qualifiées de « professionnels » et de l'autre côté les personnes qui n'ont pas suivi de formation formelle et qui ont acquis des compétences en traduction par le biais de la pratique – qualifiées de « natifs » (« naturels » ou « non-professionnels »). La définition de professionnel relève donc d'un critère structurel et non attitudinal.

Notre travail s'interroge sur les valeurs et attitudes d'un groupe de traducteurs « natifs » et « professionnels » à l'égard du corps professionnel et du travail qu'ils réalisent. Ainsi, nous nous demandons s'il existe un lien entre formation initiale et attitude au bénéfice du métier afin de déterminer si la formation devient centrale dans les projets de professionnalisation qui aspirent au monopole ou si, au contraire, il faut tenir compte d'autres dimensions.

Pour répondre à cette question il sera nécessaire de faire une révision des études portant sur la professionnalisation (du point de vue de la sociologie des groupes professionnels et de la traductologie) afin de situer la place de la formation, du contrôle du marché et du professionnalisme, trois éléments principaux de la problématique. Tout cela sera abordé dans le chapitre 1. Les résultats de cet état de l'art permettront de mieux comprendre les paramètres nécessaires à l'analyse de la traduction comme profession en contexte judiciaire.

comprennent la croyance dans la valeur de la spécialité, des critères rigoureux et la volonté d'œuvrer pour le service public » [Notre traduction]. A partir de la définition du *National Center for Education Statistics*, 1997.

Le chapitre 2 vise à expliquer d'un point de vue théorique et conceptuel deux questions concernant la représentation des traducteurs et de la traduction. La première section porte sur la définition du groupe selon l'opposition traducteur et interprète « professionnel » / « natif », et la deuxième section traite une question d'ordre socio-culturel qui est cruciale pour la définition des traducteurs et interprètes du service public : le rôle des traducteurs et interprètes, notamment dans le domaine du service public, et le contexte de communication dans lequel ce rôle est incarné.

La sociologie des professions ainsi qu'une approche socio-culturelle de la traductologie se rencontrent donc dans cette partie I pour répondre au questionnement sur le statut professionnel de la traduction et de l'interprétation en tant que service public et sur les acteurs qui y participent.

CHAPITRE 1. PROFESSIONNALISATION ET TRADUCTION : ETAT DE L'ART

La sociologie des professions place au cœur de ses analyses et débats l'organisation, la composition et la définition de formes de travail. Elle questionne également la relation entre l'État et les individus qui exercent une activité rémunérée dans une société moderne.

Dans ce chapitre, nous allons présenter dans un premier temps les modèles de professionnalisation selon les traditions sociologiques ainsi que les modèles appliqués dans les études sur la traduction et l'interprétation. Ensuite, nous allons aborder deux notions clés pour notre étude, jusqu'à maintenant peu explorées dans les études sur la profession du traducteur ou interprète. Il s'agit des notions de professionnalisme et de socialisation professionnelle. Mais commençons d'abord par quelques éclaircissements sur le mot « profession » et « professionnalisation ».

1.1. Précisions terminologiques

Les mots « profession » et « professionnalisation » ont plusieurs significations. Nous tenons à en décrire les différentes acceptions afin de cerner celle dans laquelle notre travail s'inscrit.

1.1.1. Autour du mot « profession »

Le mot « profession » relève en français et en espagnol d'une polysémie, contrairement à la langue anglaise qui différencie la notion de *profession* et *occupation*. *Profession* donc, au sens anglais du terme, fait référence aux « activités de service organisées sous la forme d'associations professionnelles volontaires et reconnues légalement » (Dubar et al. 2011 : 77). De cette définition, nous retiendrons la dimension de reconnaissance légale parce qu'elle guidera, comme nous allons le voir plus tard, le processus de professionnalisation de l'activité donnée. On trouve plusieurs traductions en français du mot anglais *profession*. L'équivalent « professions établies » est le plus répandu mais, dans une moindre

mesure, nous en trouvons d'autres dans la littérature tels que : « professions constituées », « professions règlementées » (Direction Générale des Entreprises²⁰) ou « professions instituées » (Vezinat, 2016).

En langue française, Dubar et al. (2011) signalent plusieurs sens du mot « profession » :

- La « profession » synonyme de « déclaration ». Cette définition renvoie au terme « vocation » dans son sens premier, à savoir religieux : « faire profession de » ;
- La « profession » synonyme d'« emploi », « activité dont on tire des sources de revenus (couvreur, technicienne du son, assistant maternel, enseignant, etc.) ». Dans le langage courant c'est l'usage le plus répandu ;
- La « profession » synonyme de « groupe professionnel » : enseignants, administratifs, ingénieurs, artisans, etc. On pourrait parler ici de spécialisation.

Des nuances peuvent aussi être apportées au terme en fonction de l'usage qu'en font les différents courants théoriques de la sociologie selon leur définition du terme. Nous allons le voir plus tard (cf.1.2), ce qui nous permettra d'apporter des précisions sur l'usage du terme « profession » comme « activité » dans le présent travail.

1.1.2. Autour du mot professionnalisation

Le terme « professionnalisation » est fortement polysémique. Par exemple, Bourdoncle (2000) mentionne quatre acceptions du terme « professionnalisation » :

1. La professionnalisation de l'activité qui fait allusion au processus à travers lequel une activité professionnelle devient « profession établie » (une profession au sens anglo-saxon), bénéficiant d'une reconnaissance sociale et reconnue légalement ;

²⁰ Direction Générale des Entreprises. Ministère de l'Économie et des Finances français. <http://www.entreprises.gouv.fr/secteurs-professionnels/les-professions-liberales> [Consulté le 03/10/2017]

2. La professionnalisation du groupe qui, grâce à ce processus, gagne en autonomie et reconnaissance sociale ;
3. La professionnalisation de l'individu fait référence à l'acquisition de la culture professionnelle, à l'acquisition d'un savoir-faire et d'un savoir-être.
4. La professionnalisation de la formation, qui a lieu quand un programme de formation vise l'insertion professionnelle dans un milieu donné, se concentre sur les compétences attendues dans ce milieu et met en place des dispositifs d'insertion tels que les stages ou la participation aux enseignements des personnes issues du monde professionnel.

Wittorski (2008 : 5), par ailleurs, présente une autre acception qui rend compte de :

5. La professionnalisation du milieu de travail, à savoir les dispositifs qui cherchent une meilleure efficacité du travail dans le quotidien (autonomie, adaptation, etc.).

Notre étude porte sur la « professionnalisation » selon la première acception de Bourdoncle (2000) : la professionnalisation de l'activité. Dans ce sens, Sarfatti-Larson (2013 : xvi) donne la définition suivante : « the process by which producers of special services sought to constitute *and control* a market of their expertise²¹ ». Ainsi, centrée sur l'activité, la professionnalisation est à comprendre comme un processus dans lequel sont mis en place des moyens pour régler l'activité, pour la faire reconnaître et pour aboutir au monopole et à la disparition de toute possibilité d'intrusion. Par « formes et moyens », nous comprenons les structures garanties par l'État mais aussi les attitudes et valeurs que les praticiens investissent dans ce processus (ce que nous désignons comme le professionnalisme).

1.2. Les processus de professionnalisation

Après avoir défini les usages des mots « profession » et « professionnalisation », nous allons maintenant présenter les différentes théories de la professionnalisation

²¹ Italique dans l'original. « La professionnalisation est le processus par lequel les producteurs d'un service spécial cherchent à constituer et *contrôler* le marché de leur expertise » [Notre traduction].

selon les écoles qui s'y sont intéressées. Ceci nous permettra de situer les études de traductologie portant sur la professionnalisation ainsi que notre travail.

1.2.1. La vision statique des fonctionnalistes

Les sociologues fonctionnalistes, comme Parsons, Merton, Wilensky aux États-Unis, Carr-Saunders et Wilson en Angleterre, mettent les « faits » sociaux au centre de leur théorie, et ils étudient et expliquent les professions à partir de leurs fonctions sociales. La nature des activités fait l'objet d'une description d'un point de vue synchronique.

Ce courant de pensée, désigné sous l'appellation d'« École de Chicago » se développe entre les années 1920 et 1950-60 (Champy, 2009) notamment aux États-Unis mais en partie en Grande-Bretagne. Selon les fonctionnalistes, les activités professionnelles se caractérisent par leur rôle social et pas uniquement par un intérêt personnel privé (par opposition à « altruiste »). Les fonctionnalistes présentent une série de caractéristiques pour définir ce qu'est une *profession*.

Flexner (1915) en est un exemple. Il a été le premier à poser les traits de ce qui définit une *profession*. Pour ce faire, il a défini six critères permettant de répondre à la question : le travail social constitue-il une profession ? Les voici :

- La profession relève d'une opération intellectuelle avec une responsabilité individuelle ;
- Les opérations menées sont issues (ou s'appuient sur) des connaissances théoriques ;
- La transmission de ces connaissances est garantie dans un cadre de formation ;
- La nature de l'activité est pratique ;
- Les membres qui composent le groupe professionnel ont une tendance à s'auto-organiser ;
- Ses membres sont motivés par l'altruisme.

Cette définition en six points est ensuite nuancée – « In the long run, the first, main and indispensable criterion of a profession will be the possession of professional spirit²² » – donnant ainsi une place importante à la dimension humaine individuelle (esprit ou génie professionnel). Dans cet ordre d'idées, Flexner reprend ensuite la sixième caractéristique – l'altruisme – pour apporter une précision : bien que les professions ne soient pas orientées vers le profit, leur raison d'être ne repose pas sur le principe du bénévolat ou sur une faible rémunération. L'altruisme et la rémunération en accord avec un service donné ne sont pas incompatibles.

Wilensky donne un autre exemple de définition d'une profession dans son article intitulé « The professionalization of everyone²³ ? » (1964). A partir de l'analyse de 18 professions aux Etats-Unis, il mentionne cinq caractéristiques indispensables pour qu'un groupe professionnel puisse se constituer en une profession. Ce sont les suivantes et elles sont supposées suivre une progression chronologique :

1. Activité exercée à temps plein ;
2. Formation en écoles et universités institutionnalisant les voies d'accès ;
3. Association professionnelle délimitant les fonctions, les tâches et contrôlant les conflits internes (entre des générations plus ou moins performantes, entre des occupations voisines) ;
4. Engagement politique (*political agitation*) des acteurs impliqués faisant valoir une reconnaissance légale, c'est-à-dire un contrôle sur la profession (habilitations ou nominations officielles, par exemple) ;
5. Élaboration d'un code de déontologie qui, d'un côté, vise la protection des intérêts des clients et, d'un autre côté, vise à éliminer les personnes non qualifiées ou « sans scrupules ».

Selon le modèle de Wilensky, les caractéristiques se présentent dans l'ordre dans le processus de professionnalisation, avec quelques exceptions (Wilensky, 1964 : 142).

²² « A long terme, le critère premier, principal et indispensable d'une profession sera la possession de l'esprit professionnel ». [Notre traduction].

²³ « La professionnalisation de tous ? » [Notre traduction].

Pour lui, la formation constitue une arme pour atteindre l'objectif du monopole du marché, mais il signale par ailleurs que le fait de porter principalement son attention sur les critères de formation pour parler de professionnalisation d'un métier est une banalisation du terme parce que les autres caractéristiques ou manifestations (« *events* ») sont tout aussi importantes. Par exemple, il fait du *service ideal*, que nous pouvons traduire par « service d'intérêt général » ou « service pour la communauté », un axe fondamental dans la reconnaissance du statut, parce qu'il implique une revendication morale (*ibid.* : 140). Par ailleurs, la notion de service idéal est liée à celle d'altruisme chez Wilensky. La compétence technique est importante pour mesurer la professionnalisation d'un métier mais aussi le degré d'adhésion aux règles morales de conduite (*ibid.* : 141) par ses praticiens et l'existence d'un corps théorique abstrait (*ibid.* : 149).

Quelques années plus tard, Maurice (1972), dans un article intitulé « Propos sur la sociologie des professions », retrace d'autres modèles de professionnalisation fonctionnalistes présentés entre 1910 et 1970 – huit modèles plus précisément – et conclut que l'attribut commun accordé aux professions est la spécialisation du savoir suivie de la formation intellectuelle et l'idéal de service. Il ressort à nouveau de ces études que seules les professions médicales ou juridiques seraient des professions au sens fonctionnaliste. Maurice qualifie celles-ci de « professions mères » (*ibid.*: 214) parce qu'elles deviennent le paradigme des professions réglementées, reconnues. Par ailleurs, il critique le fait que la plupart des modèles de professionnalisation qu'il a eu l'occasion d'analyser superposent des critères sans pour autant avancer dans la conceptualisation du processus même.

Plus récemment, Vezinat (2016 : 29) fait une synthèse des travaux publiés et résume les traits les plus récurrents chez les fonctionnalistes. Elle en relève quatre :

1. Formation spécialisée ;
2. Altruisme ;
3. Monopole ou protection du marché ;
4. Code éthique qui s'érige en garantie morale.

Les quatre caractéristiques déterminant selon Veziat (*ibid.*) ce qu'est une profession pour les fonctionnalistes renvoient aussi bien à une dimension cognitive (connaissances, état d'esprit) qu'à une dimension normative (contrôle moral et contrôle d'accès par la formation). Elles sont présentées comme des indicateurs de mesure du développement professionnel : profession, *quasi-profession*. Comme Sarfatti-Larson (2013 : xiii) le signale, ces traits peuvent être utilisés avec plus ou moins de succès dans la persuasion politique en vue de l'obtention des garanties de protection de l'État. Cette auteure démontre, par exemple, que l'existence d'un corps de savoirs abstraits – aussi bien objectifs et scientifiques, théoriques ou appliqués – est favorable à la professionnalisation. En premier lieu, ces corps de savoirs ont un pouvoir de standardisation dans la production de professionnels (*production of producers*) qui a lieu dans un cadre de formation (*ibid.*: 41). En second lieu, les corps de savoir, étant rationalisés et objectifs, sont perçus comme « dépersonnalisés » (Sarfatti-Larson, 2013 : 41), représentant pour le public une garantie intellectuelle. Le public prend conscience de l'existence d'« un domaine cognitif qui fait communauté », dans les mots de l'auteure (2013 : 40).

Les établissements de formation peuvent se servir de ces savoirs pour définir les règles d'une profession, de même que l'État qui, lui, peut s'en servir pour définir les règles d'une profession à un niveau légal.

Le tableau ci-après synthétise les traits saillants des modèles de professionnalisation proposés par les sociologues fonctionnalistes :

Tableau 1 Traits d'une profession selon le courant fonctionnaliste

Flexner (1925)	Wilensky (1968)	Synthèse de Maurice (1972)	Synthèse de Vezinat (2016)
Activité pratique Connaissances théoriques	Activité à temps plein		
Formation	Formation - voie d'accès	Formation spécialisée	Formation
Altruisme	Service idéal	Altruisme	Altruisme
	Association professionnelle		
	Code éthique	Code éthique	Code éthique
Gestion autonome	Reconnaissance légale	Monopole ou protection du marché	Monopole de protection

Source : tableau réalisé par nos soins.

Nous constatons qu'il y a consensus sur trois points : la formation, la protection légale d'un domaine d'activité et l'intérêt général de l'activité (altruisme ou idéal de service). L'idéal de service selon Ohranovic (2017 : 16) « implies the duty to place a client's interest above the professional's own interest²⁴ ». On relève par ailleurs, à l'exception du modèle de Flexner, une grande importance conférée à l'éthique.

Si nous tenons compte des éléments cités ci-dessus, notamment du critère stipulant le monopole de ceux qui ont une formation spécialisée, nous pouvons affirmer que la Traduction²⁵ au sens large, et en conséquence la Traduction judiciaire, n'est pas une profession (Monzó Nebot, 2002). Bien qu'elle soit une activité où la pratique et la théorie se rejoignent et qu'il existe des formations spécialisées partout dans le monde, celles-ci ne sont pas la voie directe à l'exercice du métier, ni la condition *sine qua non* pour faire partie d'une association professionnelle. Enfin, nous ne retrouvons pas le critère du monopole légal qui

²⁴ « Le service idéal implique pour le professionnel l'obligation de placer l'intérêt du client au-dessus de ses propres intérêts » [Notre traduction].

²⁵ Dans son livre *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training. Revised edition* ainsi que dans son article « Why Translation Studies Matters » (2010 : 252), Gile fait figurer le terme *Traduction* en majuscule pour lui donner un sens plus large, à savoir la traduction écrite et toutes les modalités d'interprétation orale. Dans notre thèse nous avons choisi de conserver ce choix typographique et de l'élargir aux traducteurs et interprètes, soit les « Traducteurs ».

ferait que la traduction et l'interprétation seraient un champ de compétence exclusif aux personnes titulaires d'un diplôme en traduction et interprétation. Pour ces raisons, en somme, au lieu de définir la Traduction comme une profession, il faudrait la définir comme une *quasi-profession* engagée dans un processus de professionnalisation dans le but d'atteindre le statut de profession ou « profession réglementée ».

Les modèles des fonctionnalistes que nous avons présentés ont fait l'objet de critiques. Par exemple, comme Sarfatti-Larson, (2013 : xi) le souligne, il est difficile de délimiter le minimum de caractéristiques acceptables pour qu'une activité mérite la dénomination de *profession* selon les critères de l'école fonctionnaliste. De surcroît, le concept de « profession » apparaît comme un produit laissant de côté le processus. Nous pouvons décrire ce à quoi un métier (ou les personnes réalisant ce métier) aspire, et non comment il aspire à ce qu'il aspire : « ideal-typical constructions do not tell us what a profession is, but only what it pretends to be²⁶ » (*ibid.* : xii). La critique avancée est donc que les fonctionnalistes, en posant une série de caractéristiques que toute activité doit tenir pour pouvoir entrer dans cette définition, restreignent davantage la notion de profession.

Une autre critique, notamment de la part des auteurs interactionnistes²⁷, relève le regard restrictif (Veziat, 2016) que les fonctionnalistes portent aux professions en raison du manque d'intérêt pour les petits métiers qui, en l'occurrence, ne font pas l'objet d'études. Sarfatti Larson (1988) signale également le « manque de souci pour la diversité historique » (*ibid.* : 23) ou le fait de ne pas saisir la spécificité du contexte historique.

Selon ce paradigme, le modèle de professionnalisation devient homogène et essentiellement taxonomique et normatif (Sarfatti Larson, *ibid.* ; Champy, 2009 : 17). Cette vision de la profession comme un produit transposable à tout contexte a valu aux fonctionnalistes le qualificatif de « déterministes ».

²⁶ « Les constructions de type idéal ne nous renseignent pas sur ce qu'est une *profession*, mais seulement sur ce qu'elle prétend être » [Notre traduction].

²⁷ Voir ci-après (cf.1.1.2.2).

1.2.2. Le dynamisme des interactionnistes symboliques

L'interactionnisme symbolique est un autre paradigme s'inscrivant dans l'opposition du fonctionnalisme. Ce courant sociologique et anthropologique commence à se manifester à partir des années 1950-1960 aux États-Unis. Il est également connu comme la « Deuxième École de Chicago »²⁸ à laquelle on associe des auteurs comme Mead, Everett, Hughes, Blumer, Strauss, Goffman et Becker (Champy, 2009 : 21 ; Delas et Milly, 2015 : 415).

De manière générale, les auteurs s'inscrivant dans cette école contestent la rigidité des fonctionnalistes et s'intéressent davantage aux métiers moins prestigieux et aux stratégies déployées en vue de la recherche d'un meilleur statut.

En France, par exemple, depuis les années 1980, la sociologie connaît un renouveau, passant notamment par une lecture de la sociologie « des professions » d'origine étasunienne (Champy, 2009 : 28-20 ; Vezinat, 2010 ; Dubar et al. 2011 : 8). Depuis lors, les travaux s'inscrivant plutôt dans une « sociologie des groupes professionnels » se sont multipliés. Dans ce contexte, si on a évité l'emprunt terminologique de l'anglais *profession*, c'est pour des raisons conceptuelles et contextuelles. En effet, ce terme fait référence aux professions « classiques », réglementées et bénéficiant d'un statut social, comme les avocats ou les médecins. Elles correspondent aux valeurs de la santé et de la justice et c'est à ces professions que la sociologie fonctionnaliste anglo-saxonne s'est intéressée. Cette dénomination renferme un sens figé de ce qu'est un métier. Si, dans la communauté scientifique française, ce mot a été remplacé par « groupe professionnel », cela s'est fait pour sortir d'un cadre d'analyse rigide et pour ainsi porter un regard plus compréhensif sur d'autres activités de travail de telle manière que les métiers les moins réputés aussi bien que les professions plus glorieuses soient pris pour objet d'étude²⁹.

²⁸ Une autre période est évoquée par Dortier (2004 : 372) pour qui ce tournant est né dans les années 1930 aux États-Unis.

²⁹ Les chercheurs en France que l'on associe à cette ligne de pensée adaptent à la tradition académique et à leur réalité sociale les théories (Vezinat, *ibid.*). Ils se focalisent sur les questions de statut et de monopole, à l'image de la sociologie des professions, mais ne relèguent pas à un second

Le dynamisme des interactionnistes ou des sociologues français s'inscrivant dans la « sociologie des groupes professionnels » se matérialise par l'intérêt pour les relations interpersonnelles et pour les formes d'actions réciproques entre les individus ou les groupes. Ils estiment que les groupes de professionnels ont vocation à évoluer grâce aux stratégies mises en place par les individus. Selon leur vision dynamique, les individus, moyennant des interactions quotidiennes, deviennent partie active et participante de tout changement, de tout processus :

« Ce ne sont pas les individus isolés, considérés comme des acteurs totalement libres et rationnels, qui produisent le monde social en fonction de leur propres arbitrages mais les relations quotidiennes avec leur environnement auxquelles ils participent qui créent la société » (Barbusse et Glaymann, 2015 : 126).

Une étude interactionniste, par exemple, pourrait porter sur l'organisation sociale des artisans boulangers dans le but de protéger leurs intérêts (Vezinat, 2016). Ainsi, le point de vue individuel est essentiel pour l'analyse du fait social – contrairement à l'esprit holiste des fonctionnalistes pour qui la société devait être comprise et analysée comme un tout (Barbusse et Glaymann, *ibid.*). Concernant la méthodologie, dans les études de type interactionniste, l'analyse de données qualitatives empiriques prend de l'ampleur face à la théorie (Champy, 2009), ce qui explique par conséquent le développement de la démarche inductive, bien qu'il existe aussi des travaux basés sur des données quantitatives (Tardivo et Fernández, 2014).

Si les fonctionnalistes placent la fonction naturelle des *professions* au cœur des études, les interactionnistes mettent l'accent sur les processus, les actions de celles-ci. De cette façon, il se manifeste un glissement de la question « quoi ? » – qu'est-ce qu'une profession ? – des sociologues fonctionnalistes à la question « comment ? » – par quels moyens un métier devient-il profession ? – (Monzó Nebot, 2006 : 162). Les interactionnistes ont donc une vision plus relativiste, plus large de ce qui constitue une profession.

plan la nature des activités ni les coopérations, conflits ou concurrences entre les sous-groupes. Il est possible donc de trouver dans la littérature scientifique en France la dénomination « sociologie des professions » ou « sociologie « des groupes professionnels ».

Nous allons maintenant expliquer quatre notions que l'on associe à l'esprit interactionniste, c'est-à-dire à ce « comment » on s'engage dans un processus de professionnalisation comme celui de la traduction et l'interprétation. Il s'agit des notions de « licence » et de « mandat » de Hugues, la notion de « juridiction » ou de « territoire professionnel » d'Abbott et les « projets professionnels » de Sarfatti-Larson.

1.2.2.1. Les notions de « licence » et de « mandat »

Nous tenons maintenant à présenter deux concepts développés par l'auteur interactionniste Hugues. Ce sont les notions de « licence » et « mandat », ou l'« autorisation d'exercer » et l'« obligation de mission³⁰ ».

La « licence » désigne l'autorisation qui légitime et permet l'exercice d'un travail : la licence pour conduire un taxi, l'agrément d'une assistante maternelle pour accueillir à la maison des enfants ou le diplôme d'infirmier en sont un exemple. Cette notion, reliée à un métier, « dissocie les professionnels des profanes, des amateurs ou des bénévoles » (Vezinat, 2016 : 38). Les mots « licence » en français et *licenciatura* en espagnol faisant référence à un niveau d'études supérieures renferment en quelque sorte cette idée, bien que pour certains métiers la licence ne soit pas une condition *sine qua non*. Concernant la traduction et l'interprétation, comme nous l'avons évoqué dans l'introduction, quiconque dans le monde peut travailler en tant que traducteur ou interprète³¹ même sans une *licence*, avec quelques exceptions : les traducteurs assermentés nécessitent, le plus souvent, une autorisation accordée par un organisme public, c'est le cas des traducteurs assermentés du Québec (Parra, 2001) qui sont certifiés par *l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec* ou les traducteurs

³⁰ Equivalents proposés par Vezinat (2010) et Dubar et al. (2011 : 112).

³¹ Mais, selon un rapport de la DGT (Direction Générale de la Traduction) de l'UE (Pym et al., 2012) sur le statut de la profession du traducteur en Europe, il semble que la Slovaquie, depuis 2007, soit le seul pays européen à exiger la possession d'un diplôme reconnu pour travailler en tant que traducteur ou interprète. Si cette mesure paraît un moyen de réglementation, les auteurs du rapport se montrent sceptiques face à la possibilité de contourner cette norme (*ibid.*: 20). Rien n'est dit à propos de l'interprétation, qui ne faisait pas l'objet de leur analyse.

assermentés en France et en Espagne. Si, pour la France, l'agrément est délivré par les cours d'appel (Ministère de la Justice), pour l'Espagne, c'est *l'Oficina de Interpretación de Lenguas* du Ministère des Affaires étrangères et de la Coopération qui s'en charge (Barceló Martínez et Delgado Pugés, 2016).

Le terme « mandat » fait référence aux tâches ou aux rôles que l'on attribue à un groupe. Le mandat légitime donc l'accomplissement de ces charges ou rôles. Selon les mots de Delas et Milly, (2015 : 418) le *mandat* « indique à la société ce qui, dans tel domaine de l'existence, est bon et juste, pour l'individu et la société ». Ainsi défini, le mandat connu et reconnu de tous devient favorable à la société qui, elle, fait confiance à un groupe de professionnels dont le mandat est transparent. Par exemple, la tâche des médecins est de soigner leurs patients mais, si la mission d'un médecin est claire, celles des traducteurs-interprètes judiciaires l'est moins. Le rôle de la traduction et de l'interprétation dans un tel contexte pourrait être la parfaite compréhension entre deux parties ne parlant pas la même langue. Mais plus concrètement, quelles sont les attentes à l'égard des traducteurs et interprètes ? Leur rôle, comme nous allons le voir plus tard, est défini de manière peu précise tant par les chercheurs en traduction que par l'Etat (cf.2.2.2 et 3.4).

Si l'on met en lien ces deux notions avec la situation de la traduction et de l'interprétation judiciaires, il en résulte que le mandat ou rôle n'est clair ni pour le public ni pour l'ensemble même des professionnels. De surcroît, la licence n'est pas toujours exigée pour travailler dans le domaine judiciaire, bien qu'il y ait des dispositifs qui ont une fonction de licence comme l'agrément d'expert de justice en France ou la réussite d'un concours en Espagne. Nous ne nous attarderons pas sur ce point car nous l'aborderons en détail au chapitre 3.

1.2.2.2. La notion de « juridiction » d'Abbott

Voici une définition de la profession ébauchée par Abbott en 1988 dans son ouvrage *The System of Professions. An Essay on The Division of Expert Labor*. Il faut la comprendre dans une dimension temporaire linéaire, c'est-à-dire comme la présentation des étapes que les activités professionnelles ont à parcourir pour atteindre le statut de *profession* :

« Les *professions* commencent quand les gens consacrent tout leur temps à faire ce qu'ils désirent. Mais la nécessité de *se former* se fait vite sentir, sous la poussée des recrues ou des clients. Des écoles sont créées... s'affilient à l'université. Inévitablement, elles imposent des exigences élevées, une longue formation, un engagement précoce dans la formation et un groupe d'enseignants à plein temps. Alors, les enseignants professionnels avec leurs premiers diplômés créent une *association professionnelle*. La vie professionnelle plus active, encouragée par l'association, conduit à une réflexion sur soi, un possible changement de nom et une séparation entre compétents et incompetents. La réflexion sur l'activité principale conduit la profession à déléguer les tâches secondaires à des para-professionnels. Cela conduit à des *conflits* entre la jeune génération formée officiellement et les vieux formés sur le tas aussi bien qu'à des confrontations violentes avec les exclus. Cette période est marquée par des efforts de l'association pour s'assurer *la protection de l'État*, ce qui n'est pas acquis dans tous les cas et pour toutes les professions. Finalement, les règles d'admission générées par ces événements *éliminent la compétition* interne ainsi que les charlatans et garantissent la protection du client cristallisée dans un *code éthique formalisé*³² ».

D'après cette citation, pour qu'une profession établie existe, il faut passer par plusieurs étapes : travail à temps plein, nécessité de formation et donc création d'institutions d'enseignement, création d'une association pour favoriser la vie professionnelle en dehors du cadre académique, et négociations entre l'État et les associations pour mettre fin aux rivalités entre générations souhaitant réaliser les mêmes tâches.

Si nous retenons des éléments tels que la formation, l'association, la fermeture du marché ou la déontologie, la définition de profession semble alors appartenir au paradigme fonctionnaliste. Or, elle soulève des questions comme les conflits entre formés et non formés ou la relation entre les individus et l'État, ce qui manifeste un certain dynamisme. On pourrait ainsi dire qu'Abbott se trouve dans la transition d'une conception figée de la profession vers une conception plus dynamique. En effet, tous les éléments imbriqués font partie du processus de professionnalisation qui peut être imaginé comme le chemin vers la protection de l'État ou, comme Abbott l'envisage, comme la construction d'un territoire, d'une « juridiction » à partir d'un conflit ou d'une concurrence. La notion de « juridiction », ou « territoire professionnel » dans les mots de Péliasse et al. (2012),

³² Traduction de Dubar et al. (2011 : 95) de la citation d'Abbott (1988 : 10). C'est nous qui soulignons.

désigne les compétences et le savoir expertal que le groupe juge lui-même comme lui étant propres.

La perspective donnée par Abbott (1988) sur le système des professions est essentielle pour comprendre les conflits de rivalité qui ont lieu dans tout processus de professionnalisation, y compris dans celui de la traduction et l'interprétation judiciaires. En effet, les membres d'un métier qui n'est pas réglementé cherchent à trouver leur place légitime dans la société. De ce but émergent normalement les luttes *inter* ou intraprofessionnelles pour « chasser » (au sens d'exclure) ceux qui sont considérés comme profanes ou créer des para-professionnels, soit un groupe qui réalise une fonction voisine ou de moindre responsabilité. Selon le chemin emprunté par ces luttes, le métier évolue : en conquérant une position il se redéfinit. Pour mieux comprendre cette notion, nous tenons à expliquer un exemple étudié par Abbott. Cet auteur retrace l'histoire des groupes professionnels qui se sont chargés des « problèmes personnels » à partir de la fin du XIX^e siècle aux États-Unis. Il met en relief une succession de luttes pour s'approprier de la tâche de soigner « les problèmes personnels ».

« La juridiction des problèmes personnels a été créée, découpée, rattachée à d'autres juridictions, découpée à nouveau d'autres manières, et conceptualisée une douzaine de fois entre 1860 et 1940. Les groupes qui lui sont associés furent sous-divisés, unis, puis divisés selon de nouvelles lignes de partage, tant idéologiques que organisationnelles » (Abbott, 2016 : 280³³)

En effet, les luttes ont d'abord été menées entre le clergé (approche religieuse de la solution à ces problèmes) et les neurologues. Ensuite, les psychiatres entrent en concurrence avec les neurologues en reconnaissant des maladies neurologiques comme des situations conduisant à la folie. Ils traitent ces problèmes en associant les deux disciplines. Mais plus tard, on assiste à une incursion des psychologues et psychanalystes, justifiée par les changements sociaux qui abordent le problème sous une approche individuelle (Abbott, 1988 : 280-314).

³³ Traduction en français du chapitre 10 d'Abbott (1988) faite par Thomas Le Bianic et Carine Olliver dans Demazière et Jouvenet (2016 : 279-314)

Dans le domaine de la traduction, il n'y a pas de « juridiction » de compétences pour résoudre les problèmes de communication entre deux ou un plus grand nombre de personnes qui ne parlent pas la même langue. Il existe ainsi un conflit intraprofessionnel entre diplômés et non diplômés en traduction. Or, Le conflit dans ce domaine n'est pas comparable à la situation décrite par Abbott sur les rivalités interprofessionnelles des problèmes personnels parce que dans ce cas précis les luttes ont eu lieu entre des métiers ayant un rôle plus défini que celui de la Traduction (neurologues, psychiatres, psychologues). Alors qu'en Traduction, la concurrence a lieu, pour le moment, entre traducteurs « natifs » et traducteurs « professionnels ». Cela dit, il peut exister également des concurrences interprofessionnelles dans des sous-domaines qui ont atteint un certain degré de régulation. C'est par exemple le cas des traducteurs assermentés en Espagne et des notaires habilités à certifier des traductions (Monzó Nebot, 2009 : 148). Jusqu'en 2007 les traducteurs assermentés étaient les seuls à pouvoir certifier des traductions et le fait d'attribuer cette compétence aussi aux notaires fait que la juridiction des traductions certifiées n'est plus exclusive aux traducteurs assermentés mais elle est partagée avec un nouveau groupe professionnel (*ibid.*: 149-151).

Mentionner les termes « territoire » ou « juridiction » dans ce sens renvoie aux notions de « mandat » et de « licence » dans la mesure où la fonction de la licence est de protéger et de garantir un mandat qui a été attribué à des personnes qualifiées.

1.2.2.3. La notion de « Professional project » de Sarfatti-Larson

Dans la même perspective d'autocontrôle et de fermeture de marché, il faut relever la notion de « stratégie professionnelle » ou « projet professionnel » (*Professional Project*) (Sarfatti-Larson, 2013). Le but de toute stratégie professionnelle dans le sens donné par Sarfatti-Larson est la régulation d'une activité donnée par les membres du groupe qui fait preuve des compétences pour la réaliser. Selon l'interprétation de Monzó Nebot, dans la stratégie professionnelle il existe l'idée de disposition, d'intentionnalité qui est la reconnaissance du travail par le groupe lui-

même. Ainsi, la professionnalisation est un processus qui n'est pas laissé au hasard des structures (Monzó Nebot, 2006). Cette notion renvoie directement à la juridiction d'Abbott (vue précédemment) stipulant qu'un seul groupe est apte à fournir un service, ce qui est certifié par la possession d'un diplôme attestant des compétences et des savoirs issus d'une formation. Comme le rappelle Wadensjö (2007 : 7), la formation devient ainsi le chemin que les personnes ont à parcourir pour acquérir des connaissances expertales et ainsi réclamer l'autorité souhaitée. Or, la formation ne vise pas seulement l'acquisition de connaissances mais aussi l'acquisition de compétences comportementales grâce auxquelles le professionnel réalise son travail avec justesse et pertinence, « They know how to act, speak, and dress; they know how to act as professional³⁴ » (Noordegraaf, 2007 : 766).

Selon Sarfatti-Larson, la stratégie professionnelle implique de transformer des ressources cognitives (le capital issu de la formation) en ressources financières et sociales, ou du moins il s'agit de tenter cette transformation. Les connaissances sont donc utilisées comme monnaie d'échange pour obtenir de l'argent et un meilleur statut social – autrement dit pour obtenir des bénéfices personnels et collectifs. Si le groupe réussit sa stratégie pour consolider un monopole, le résultat est double : il produit à la fois la clôture du marché en termes financiers et une fermeture en termes socioculturels (Monzó Nebot, 2006 : 166) parce que la compétence est attribuée socialement à un seul groupe de personnes.

Pour que les stratégies réussissent, les connaissances sur lesquelles repose une activité doivent être objectives. De cette façon, les usagers auront confiance et accepteront le service apporté par le groupe. Par ailleurs, les connaissances doivent être considérées comme spécialisées, « ésotériques » (*ibid.*), de façon à pouvoir faire la distinction entre compétents et profanes (Rudvin, 2007). En somme, elles doivent être une garantie de qualité professionnelle aux yeux de la société (Monzó Nebot, 2009). Ainsi, la société devrait réfléchir de la manière suivante : si j'accepte qu'un corps de savoir soit attribué à un métier, je dois accepter que ce métier ne puisse être exercé que par quelqu'un qui détient ces savoirs. Ceux-ci deviennent un

³⁴ « Ils savent comment se comporter, comment parler, comment s'habiller; ils savent se comporter comme un professionnel » [Notre traduction].

capital pour les « professionnels ». Il existe un lien étroit entre juridiction et connaissances, comme l'indique Monzó Nebot (2009 : 138) :

« Knowledge is therefore essential provided it can be systematized, formalized, conveyed and applied, and is constantly updated so as to allow the group to protect itself and its members from claims arising from other groups which may develop alternative solutions ³⁵».

Toutefois, à défaut d'un corps de savoir, Sarfatti-Larson (2013 : 48) mentionne les associations professionnelles comme structures de représentation capables de transmettre une image de professionnel.

Si on attribue un territoire à un groupe qui détient les compétences requises, il est possible de faire une division interne, une hiérarchie dans les activités selon le degré de compétences. Ainsi, il y aurait des para-professionnels auxquels on aurait concédé le droit de réaliser des tâches moins complexes ou moins spécialisées (Monzó Nebot, 2009) et qui seraient contrôlées par les vrais professionnels (Sarfatti-Larson 2013).

Nous constatons donc à quel point les connaissances abstraites sont essentielles pour la réussite des projets professionnels et pour la division au sein d'un territoire. Selon Sarfatti-Larsson (*ibid.*: xvi-xvii), ce sont les universités qui sont chargées d'établir ou plutôt de produire lesdites connaissances. Or, l'auteure mentionne des travaux qui ont mis en lumière de nouveaux moyens dans les stratégies professionnelles : être membre d'une association, la protection des compétences ou l'engagement vis-à-vis des clients. Ces nouveaux moyens nous renvoient aux traits attitudeux accordant une place aux praticiens dans la professionnalisation.

L'auteure donne la définition de profession suivante. Elle est le résultat du processus que nous venons d'expliquer.

³⁵ Les connaissances sont donc essentielles, à condition qu'elles puissent être systématisées, formalisées, transmises et appliquées, et qu'elles soient constamment mises à jour afin de permettre au groupe de se protéger et de protéger ses membres contre les revendications provenant d'autres groupes qui pourraient développer des solutions alternatives [Notre traduction]

« Professions are occupations with special power and prestige. Society grants these regards because professions have special competence in esoteric bodies of knowledge linked to central needs and values of the social system, and because professions are devoted to the service of the public, above and beyond material incentives ³⁶ » (Sarfatti-Larson, 2013 : x)

À notre sens, ce qui se dégage de cette définition est, dans un premier temps, l'échange de capitaux (connaissances contre pouvoir et prestige) et, dans un second temps, l'intérêt public de l'activité et le fait que les connaissances soient au service des besoins sociaux, donc au service de l'intérêt public.

Dans les études en traduction, Pöchhacker (2004) s'est prononcé au sujet de la relation entre production scientifique et professionnalisation. L'auteur affirme que, bien que la reconnaissance de l'interprétation comme profession présuppose l'existence d'un corps théorique et spécialisé et de compétences, qui d'ailleurs font consensus parmi les interprètes, cela ne suffit pas à la défense d'un statut. En effet, ces connaissances spécialisées devraient être rendues visibles à la société pour ainsi « (re)présenter la profession et soutenir la formation des futurs praticiens » (*ibid.*: 32). Monzó Nebot, quant à elle, prône, en premier lieu, la nécessité, à travers la recherche, de la mise à jour et de l'adaptation des connaissances abstraites, ce qu'elle nomme « fondements intellectuels » de la profession (2006 : 172) et, en deuxième lieu, la nécessité de leur transmission tant au sein du milieu de la formation initiale qu'au sein du milieu associatif.

Au terme de l'exposition des processus de professionnalisation³⁷, il convient de souligner l'existence de deux grands modèles : l'un, plus dynamique, qui tient compte des particularités de la société dans laquelle le métier évolue et qui met en valeur l'action des individus ; et l'autre modèle, plus rigide, qui se penche plutôt sur la description de traits professionnalisants. Dans la perspective d'appliquer la sociologie des professions à l'étude de la traduction et de l'interprétation comme

³⁶ Les professions sont des métiers qui ont un pouvoir et un prestige particuliers. La société accorde ces égards parce que les professions ont une compétence particulière dans les savoirs ésotériques liés aux besoins centraux et aux valeurs du système social, et parce que les professions se consacrent au service du public, au-delà des incitations matérielles [Notre traduction]

³⁷ Nous employons le pluriel, parce qu'il n'en existe pas qu'un seul.

activités professionnelles, il nous semble important de signaler ce que nous retenons de ce qui vient d'être exposé.

La professionnalisation, à nos yeux, implique la transformation d'un groupe professionnel qui acquiert une autonomie, un contrôle de son activité dans le marché grâce aux initiatives des acteurs aussi bien exogènes (externes au métier, comme par exemple l'État, les institutions de formation) qu'endogènes (les premiers acteurs concernés, comme les praticiens mêmes, mais aussi les associations professionnelles, les représentants). D'un point de vue interactionniste, la dynamique créée entre les acteurs – qui peuvent varier en nombre et en implication – va orienter la mise en place de dispositifs privilégiant la professionnalisation ou bien la desservant ; c'est pourquoi contexte et processus de professionnalisation sont indissociables. Il en découle une grande diversité de voies et de moyens qui aboutissent au même résultat.

1.3. Modèles de professionnalisation en traductologie

La professionnalisation dans les études en traduction est une « question d'actualité ». C'est par ce constat que s'ouvre *The Critical Link 4* (Wadensjö, et al., 2007), ouvrage consacré à la professionnalisation de l'interprétation dans les services publics (*community interpreting*). L'ouvrage, publié suite à un congrès international³⁸, réunit une vingtaine de contributions autour de grands thèmes tels que la formation (matériaux, programmes, modalités, etc.), les conditions préalables à l'exercice, les situations de travail dans un cadre institutionnel, les interactions entre interprètes et usagers, ainsi que les conflits liés au rôle, aux statuts et à la légitimité qui en ressortent. Nous tenons à indiquer que malgré l'intérêt pour la professionnalisation, il y a peu de recherches se focalisant sur les mécanismes sous-jacents permettant de constituer une profession. Nous pouvons citer, à titre d'exemple, les travaux de Monzó Nebot (2002, 2006, 2009) mentionnés dans les sections précédentes, qui appliquent les fondements structureaux de la

³⁸ Ouvrage publié suite au 4e congrès international tenu en 2004 à Stockholm sur l'interprétation dans le domaine social, sanitaire et juridique.

sociologie des professions aux études sur la traduction et qui abordent plus précisément la juridiction de la traduction certifiée en Espagne.

Après avoir fait une introduction sur la notion de professionnalisation en termes généraux d'un point de vue sociologique, nous allons nous concentrer maintenant sur les études en traduction qui ont réfléchi à un modèle de professionnalisation pour la traduction ou l'interprétation, quel que soit le domaine de spécialité, afin d'évaluer leur apport et leurs limites pour notre objet d'étude.

1.3.1. Le modèle de Tseng (1992)

Le modèle de Tseng sur la professionnalisation de l'interprétation de conférence à Taïwan, présenté dans le travail intitulé *Interpreting as an Emerging Profession in Taiwan — A Sociological Model*³⁹ (1992) est devenu une référence dans les études portant sur la profession en traduction parce qu'elle dessine la voie vers la professionnalisation. N'ayant pas pu avoir accès au texte fondateur, l'analyse que nous présentons dans cette section s'appuie sur d'autres analyses comme celle d'Abril Martí (2006 : 287-289) , Setton et Liangliang (2009) , Pym et al. (2012) , Vargas Urpi (2012 : 123-124) et plus récemment Chen et Liao (2016) et Ohranovic (2017). Les commentaires de ce modèle ont été faits dans des contextes très variés, en relation par exemple aux études sur l'interprétation de service public, à la traduction en Chine ou à la traduction en Europe.

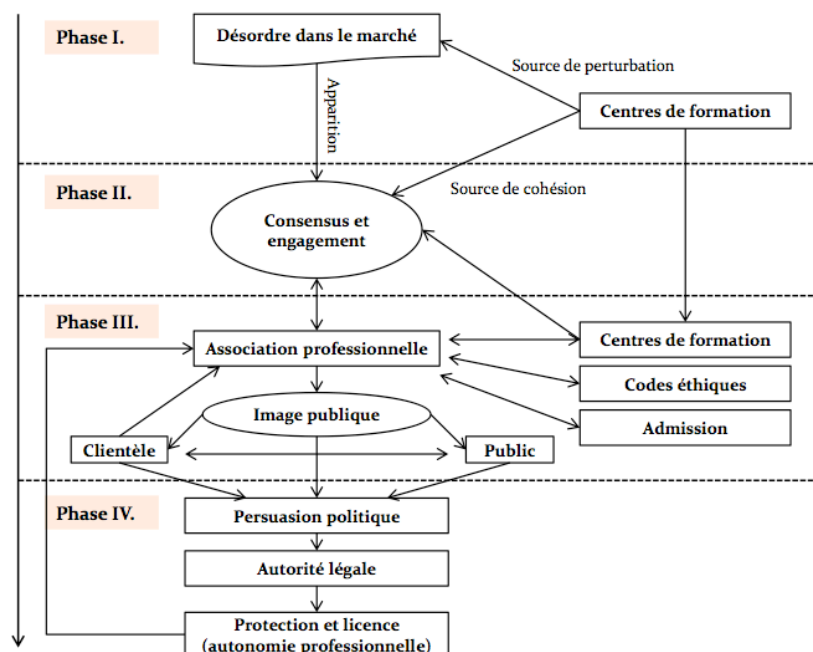
Le modèle de Tseng paraît s'inspirer de la définition de la professionnalisation d'Abbott (cf.1.2.2.2) qui présente le processus en plusieurs étapes. C'est ainsi un modèle chronologique et qui se construit en quatre étapes : (1) *Market Disorder*, (2) *Consensus and Commitment*, (3) *Professional Association* et (4) *Legal Authorities*⁴⁰.

³⁹ Master's Thesis, Fu Jen Catholic University, Taïwan.

⁴⁰ « (1) Désordre dans le marché, (2) Consensus et engagement, (3) Association professionnelle, (4) Autorité légale » [Notre traduction].

Le chemin vers la professionnalisation est représenté dans la figure ci-dessous :

Figure 3 Modèle de professionnalisation de l'interprétation de conférence à Taïwan (Tseng, 1992)



Source : Modèle de Tseng (1992 : 46 cité par Chen et Liao, 2016 : 144 ou Pöchhaker, 2004 : 87)⁴¹

Dans un premier temps, le marché est « sauvage », « non réglementé » (*Market Disorder*). Dans cette étape, la formation institutionnalisée existe à des niveaux différents de performance et d'exigence professionnelle. Le marché, dominé par la concurrence, est partagé entre des praticiens peu ou mal qualifiés et ceux qui sont hautement qualifiés (Chen et Liao, 2016 : 144). Les clients, quant à eux, n'ont pas la capacité d'évaluer la qualité des prestations en raison de leur ignorance sur la nature du service, de sorte que leur choix, quand il s'agit de faire appel à un professionnel, est fait sur la base d'un critère économique.

Selon Mikkelson (1996), il est possible qu'au cours de cette étape, les critiques à l'encontre de l'« intrusion » de ceux qui ne devraient pas faire partie du groupe commencent à se lever. Cela nous renvoie aux conflits concurrentiels d'Abbott

⁴¹ Le diagramme et la traduction sont les nôtres.

(1988). Il semblerait qu'en traduction la socialisation académique soit l'arme de légitimation pour conquérir la juridiction. C'est à ce stade que Tseng fait allusion au concept de « résilience », au sens de résistance : résilience de ceux qui revendiquent une professionnalisation face à la concurrence déloyale. Des conditions de travail défavorables, provoquées par un marché dérégulé, peuvent décourager l'insertion professionnelle de diplômés qui estiment leur titre dévalorisé.

Parallèlement à un conflit dont l'origine est la formation ou son absence, il y a une demande de formation qui rend compte des nécessités réelles. Comme l'a mis en lumière Mikkelson (1996), la formation est, dans cette première étape, à la fois principe de désordre, de concurrence, mais aussi le début de la cohésion. De surcroît, les lieux de formation, comme lieux de socialisation, sont censés créer un groupe solide. Pym et al., par exemple, signalent les institutions formatives regroupées autour du réseau des Masters européens en traduction (EMT) (cf.4.1.3.2) comme « source de consensus et consolidation » des apprentis Traducteurs (2012 : 84).

L'émergence d'une identité et la formation de qualité sont deux conditions favorables au processus de professionnalisation car elles le font progresser vers l'étape suivante : celle du consensus et de l'engagement (*Consensus and Commitment*).

À ce deuxième stade, le groupe professionnel fait connaître au public le service qu'il rend à la société – néanmoins, il faut qu'il se soit préalablement mis d'accord. Cette étape, caractérisée par le consensus et l'engagement, consiste à mener une bataille pour une (meilleure) reconnaissance du statut (Chen et Liao, 2016 : 145) et pour la promotion des normes de qualité, ignorées jusqu'à ce jour par les acteurs extérieurs. Si l'engagement communautaire est acquis, le processus continue vers l'étape suivante : celle de l'établissement des associations professionnelles (*Professional Association*). Toutefois, peu d'informations sont fournies à propos de l'engagement et de ses fondements.

Nous savons que cela débouche sur la création d'une association, mais les moyens pour y arriver nous sont encore inconnus. En ce sens, nous pouvons adhérer aux critiques que les interactionnistes formulaient à l'encontre des fonctionnalistes, à propos du déterminisme et du manque d'attention apporté aux processus et à leurs contextes (cf.1.2.1).

La déontologie, la formation ainsi que le pouvoir de rassembler un grand nombre de professionnels sont les bases sur lesquelles repose l'autorité de l'association. Bien constituée, elle peut exercer une influence vis-à-vis de l'État, mais aussi vis-à-vis des clients, voire des collègues, et enfin de la société dans laquelle l'association s'inscrit. Cela a une influence positive sur le marché et sa réglementation, augmentant le pouvoir de l'éventuelle future profession : « Powerful professions are characterized by powerful associations⁴² » (Tseng 1992 cité par Pym et al., 2012 : 82)

Abril Martí (2006 : 289) mentionne à ce sujet l'*Institute of Linguistics* comme exemple représentatif d'une association très investie dans la procédure d'accréditation des traducteurs et interprètes de service public au Royaume-Uni.

Dans la Figure 3 représentant les étapes et les acteurs de la professionnalisation (cf.1.3.1), nous observons que la place du public (la société en général) et des clients-usagers se retrouve aussi dans la troisième étape qui entretient un lien avec les associations. L'action de ces acteurs interconnectés est cruciale pour entamer la quatrième étape, celle de la « persuasion politique » (*Political persuasion*) : leur engagement lors de la troisième étape favorise le terrain pour obtenir le contrôle sur l'accès au métier, pour obtenir une sorte de « permis d'exercice » : la licence⁴³. Il est donc indispensable que les associations et les usagers mobilisent leur pouvoir de conviction et collaborent avec les autorités pour atteindre l'objectif visé. Nous en arrivons ainsi à l'aboutissement du processus de professionnalisation esquissé par Tseng. Elle a pour résultat la protection et l'autorité légale (*Legal Authority*).

⁴² « Les professions puissantes sont caractérisées par des associations puissantes » [Notre traduction].

⁴³ *Licensure* en anglais, *licencia* en espagnol.

Au vu de ce chemin, nous concluons que « professionnalisation » est synonyme de reconnaissance sociale et légale.

Les acteurs qui participent à la professionnalisation sont l'État, les institutions formatives, les associations professionnelles, les clients, le public en général et les professionnels eux-mêmes. Quant aux éléments mis en relief d'un point de vue sociologique, il s'agit :

- d'une formation qui contrôle l'accès ;
- d'un consensus sur la fonction d'intérêt général du service ;
- de l'existence d'un organisme de représentation.

Néanmoins, rien n'est explicitement dit à propos des connaissances abstraites sur lesquelles repose la formation et qui constituent, comme nous l'avons précisé auparavant (cf.1.2.2.3), un garant de qualité pour le public (les clients) et une arme de revendication pour la reconnaissance du statut selon Wilensky (1968) (cf.1.2.1). Toutefois, les connaissances théoriques abstraites sont mentionnées par les auteurs quand il s'agit de relever les obstacles à la professionnalisation. Par exemple, Mikkelson (1996) évoque les amalgames faits autour du titre « traducteur » et « interprète » étant donné que le grand public ne sait pas en quoi consiste réellement la traduction, ni en quoi elle se distingue de l'interprétation⁴⁴. En deuxième lieu, l'auteure mentionne l'absence d'une définition des savoirs et des compétences exclusives de ces deux activités, outre la maîtrise des langues étrangères. Ce dernier aspect, selon Mikkelson, explique que les non diplômés (les « natifs ») aient le droit d'exercer, alors qu'ils n'ont pas assimilé le corps théorique et pratique qui conforme « la profession » (un corps théorique qui, par ailleurs, leur est peut-être inconnu).

⁴⁴ L'entrée « traduction » du Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales donne, entre autres, les définitions suivantes. Elles révèlent la confusion terminologique :

- Traduction automatique (T.A.), traduction assistée par ordinateur (T.A.O.). Opération visant à assurer la traduction de textes par des moyens informatiques.

- Traduction instantanée ou simultanée. [Dans une conférence internationale] Traduction immédiate (et orale) du discours ou de la communication prononcé(e) par l'orateur (d'apr. Baudhuin 1968). La traduction simultanée des conférences est assurée ainsi que l'intervention de traducteurs dans les petits groupes. <http://www.cnrtl.fr/definition/traduction> [Consulté le 10/08/2017]

Pour résoudre ce deuxième obstacle, cette même auteure prône une recherche empirique (Mikkelson, 2013), suivant les travaux de Tseng qui encourageait déjà dans les années 1990 un travail commun entre chercheurs et praticiens⁴⁵. Les connaissances abstraites apparaissent dans les perspectives de futurs travaux qui annoncent la possibilité de clarifier des notions, mais aussi de mettre en lien théorie et pratique. Or, il semble que Mikkelson néglige l'importance des connaissances théoriques dans la « production des producteurs », à savoir dans la formation de futurs professionnels, et leur implication pour la professionnalisation comme élément favorisant la confiance des usagers dans un corps professionnel.

1.3.1.1. Mises à jour du modèle de Tseng

D'autres auteurs tels que Mikkelson (1996), Ju (2009, cité par Pym et al., 2012), Pym et al. (*ibid.*), Boéri (2015) ou Chen et Liao (2016) se sont rapportés à ce modèle pour l'étude de la professionnalisation dans d'autres secteurs de la traduction et de l'interprétation. Ils le rendent plus actuel en apportant de nouveaux éléments d'analyse ou, tout simplement, en tenant compte des règles générales ou particulières du domaine donné.

Mikkelson (1996) analyse avec ce modèle l'interprétation de service public (domaine qui comprend l'interprétation judiciaire). Selon elle, le chemin que doit parcourir un métier n'est pas sans conflits. À la fin des années 1990, l'auteure opposait deux obstacles à la professionnalisation de l'interprétation de service public, et plus précisément dans les tribunaux aux États-Unis. Le premier obstacle vient du fait que peu de personnes arrivent à vivre de cette activité en raison de la faible demande pour certaines. Ces personnes sont obligées de combiner l'interprétation avec d'autres activités voisines ou avec de la traduction dans d'autres domaines de spécialités. Nous tenons à rappeler que le fait que le travail à temps partiel soit une limite à surmonter représente une caractéristique définissant les professions d'un point de vue fonctionnaliste (Wilensky, 1968). Le deuxième obstacle nous renvoie à la participation du grand public qui, selon la proposition de Tseng, est un acteur exogène et un élément-clé dans la négociation

⁴⁵ Interprètes dans son étude, mais nous pouvons élargir aux traducteurs.

et la persuasion politique lors de la quatrième étape. En effet, les services de traduction ou d'interprétation s'adressent aux institutions publiques, mais aussi aux étrangers. Étant donné que ceux-ci sont parfois vus comme une population de deuxième catégorie, leur proposer un service de qualité n'est pas une priorité (Mikkelsen, 1996). À notre sens, cela montre qu'il y a peu de motivations pour la professionnalisation de la traduction et de l'interprétation, notamment du côté de ceux qui ne sont pas directement concernés par les services.

En 2009, Ju met à jour le chemin vers la professionnalisation des interprètes de conférence à Taïwan que décrivait Tseng 15 ans plus tôt dans sa publication (Pym et al. 2012 : 83). Il complète le processus avec de nouveaux acteurs dont l'implication consolide les étapes 3 et 4. La trajectoire de l'interprétation de conférence étant la même, il suffisait de faire un bilan des évolutions quelques années plus tard. Plus particulièrement, Ju introduit sur l'échiquier les organisateurs des conférences ou donneurs d'ordre de l'interprétation de conférence dans l'étape 3 (ce qui, dans d'autres domaines, équivaldrait aux fournisseurs de services, comme, par exemple, une entreprise de traduction) et, pour l'étape 4, la démarche de certification délivrée avec le soutien du gouvernement (notamment le Ministère de l'Éducation) et les institutions de formation. Ces dernières sont l'acteur clé présent dans toutes les étapes⁴⁶.

Nous constatons à nouveau un intérêt pour les acteurs qui interviennent mais les attitudes passent, quant à elles, inaperçues. Or, plusieurs questions restent sans réponse : comment interviennent-ils ?, comment arrive-t-on à un consensus ?, qu'en est-il de l'idéal de service ou de l'altruisme (si l'on reprend la terminologie employée par des auteurs de la sociologie des professions qui se sont attachés à étudier la professionnalisation) ? Ou encore, comment sont-ils reliés aux autres acteurs ? Nous concluons donc que l'actualisation du modèle concerne les acteurs parce qu'on en incorpore de nouveaux sans pour autant mener à bien une révision de la logique du modèle.

⁴⁶ Pym et al. (2012 : 83) reproduisent l'image de l'actualisation du modèle de Tseng par Ju (2009).

Toujours dans un contexte taïwanais, mais cette fois-ci dans le cas de l'interprétation judiciaire, Chen et Liao (2016) actualisent le modèle de Tseng, suite à l'apparition d'une association regroupant des professionnels. Les auteurs placent au même niveau l'association professionnelle de récente création et les institutions judiciaires en raison de leur rôle dans la mise en place de formations, de codes éthiques et par leur implication dans le recrutement du personnel. Ainsi, dans le modèle revisité des auteurs, les institutions, notamment la Cour suprême de Taïwan, sont également acteurs de la professionnalisation dans l'étape 3.

En Europe, Pym et al., (2012 : 84) signalent dans leur étude sur la professionnalisation de la traduction que l'intérêt croissant pour les formations a provoqué un désordre dans le marché entre les phases 1 et 2 (consensus et engagement), ce qui a entraîné une période de transition dans la plupart des secteurs. Ils reportent deux limites à l'autonomie (qui, nous le rappelons, correspond à la finalité). Tout d'abord, il s'agit d'un secteur féminisé (les femmes représentent environ 70 % du secteur, d'après leur enquête), ce qui nous amène à la deuxième limite : l'impact sur les taux élevés de « travailleuses » *freelances*, ou à temps partiel, qui auraient choisi la traduction parce que c'est un métier flexible et compatible avec la vie de famille⁴⁷. De cette conclusion, nous retiendrons uniquement la non-exclusivité de l'exercice de la profession comme obstacle, étant donné que le genre n'est pas en soi une limite à la professionnalisation.

Cette conclusion implique une généralisation du modèle pour la traduction en Europe, une généralisation de l'action de l'État et d'autres acteurs. Cependant, si nous nous focalisons seulement sur la première étape - désordre dans le marché - la conclusion n'est pas fautive parce que des dispositifs de formation en Europe peuvent constituer une ressource pour l'organisation d'un marché concurrentiel dans lequel diplômés et non diplômés en traduction se disputent l'accès.

⁴⁷ Cela rejoint le portrait des traducteurs fait par Gouadec (2002 : 26) qui justifiait la féminisation du secteur par des raisons historiques, économiques (faible rémunération) et sociales (souplesse dans l'exercice et possibilité de travailler à temps partiel).

1.3.1.2. Perspectives du modèle de Tseng

Nous avons vu que le modèle créé pour expliquer le processus de professionnalisation de l'interprétation de conférence à Taïwan dans les années 1990 a eu un vif succès et qu'il a été adopté et adapté à d'autres contextes selon les acteurs y participant. Cependant, il semble que les étapes soient maintenues, comme si le progrès était toujours linéaire et comparable dans tous les pays et dans tous les domaines de la traduction ou de l'interprétation. Nous considérons que, pour aller plus loin dans l'étude du chemin vers la professionnalisation, dissocier le métier de son contexte social, institutionnel n'apporte pas une réponse sur la trajectoire de chaque métier. Il suffit de constater qu'en France, par exemple, l'association professionnelle SFT (*Société française des traducteurs*) a vu le jour en 1947, soit quelques années avant la création des premiers programmes de formation en Traduction dans les années 1950, alors que Tseng mentionne des formations dans une étape préalable à la constitution d'une association. La citation qui suit illustre bien l'importance de l'environnement social dans les études de traduction :

« Any translation, as both an enactment and a product is necessary embedded within social context. On the one hand, the act of translating in all its various stages, is undeniably carry out by individuals who belong to a social system; on the other, the translation phenomenon is inevitably implicated in social institutions, which greatly determined the selection, production and distribution of translation and, as a result, the strategies adopted in the translation itself⁴⁸ » (Wolf, 2007 : 1).

Cette citation nous semble attester l'importance de l'interaction entre individus et institutions – et c'est en effet ce que nous proposons pour la traduction et l'interprétation judiciaires en France et en Espagne. Si l'on revient sur l'exemple de la création de la SFT en France, nous pouvons imaginer qu'il y aurait eu une stratégie pour donner naissance à une association qui représente les traducteurs en exercice afin d'utiliser, dans un deuxième temps, cette association comme arme

⁴⁸ « Toute traduction, en tant qu'activité et que produit, s'inscrit nécessairement dans un contexte social. D'un côté, l'acte de traduction à chacune de ses étapes est indubitablement effectué par des individus appartenant à un système social. D'un autre côté, le phénomène de traduction est inévitablement lié aux institutions sociales, qui déterminent largement la sélection, la production et la distribution de la traduction, et donc les stratégies choisies pour les besoins de la traduction » (Wolf, 2007 : 1) [Notre traduction].

pour constituer des programmes de formation. Ceci reste une hypothèse formulée selon les étapes de la professionnalisation en France.

Les auteurs ayant repris le modèle de Tseng insistent sur l'action commune : les apports de tous les protagonistes sont nécessaires au succès. Néanmoins, ils n'apportent pas de détails sur les moyens à employer dans la poursuite du monopole souhaité. Aucune information n'est donnée sur la façon dont s'articule l'interaction entre les protagonistes, ce qui relève d'une vision fonctionnaliste, taxonomique. Or, d'autres auteurs se sont inspirés de Tseng et ouvrent de nouvelles perspectives. Boéri (2015), qui décide de prendre comme référence les acteurs au lieu des étapes chronologiques, en est un exemple. Cette auteure ne se focalise pas sur les étapes à franchir, mais sur les acteurs internes qu'elle présente comme étant la clé de la professionnalisation – plus précisément de l'interprétation de conférence et de l'interprétation en langue des signes aux États-Unis. Porter une attention particulière aux acteurs est, à notre sens, un choix pertinent si l'on prend en compte que la construction de chaque métier répond à des dynamiques et à des synergies différentes, et que ses acteurs jouent dans un scénario qui n'est pas universel ni généralisable.

1.3.2. Le modèle de Witter-Merithew et Johnson (2004)

Dans leur étude sur la professionnalisation de l'interprétation en langue de signes, les auteurs Witter-Merithew et Johnson, originaires des États-Unis, conçoivent le processus vers l'autonomie comme un espace non interrompu (2004), contrairement au modèle de Tseng qui était organisé en étapes à franchir. Ils s'inspirent du courant fonctionnaliste de la sociologie des professions et proposent une série de caractéristiques qui seront envisagées par Pym et al. (2012 : 81) comme une « liste de vérification » (*Checklist*). Le métier prend sa place dans le *continuum* en fonction du degré d'intensité de ces caractéristiques (faible, moyen, élevé).

Ils présentent neuf caractéristiques comme autant d'indices du statut de *profession* :

- corps théorique propre à l'activité ;

- influence du groupe sur les politiques le concernant ;
- qualifications ou certificats d'aptitude ;
- transmission des savoirs entre générations ;
- code éthique ;
- rémunération ;
- développement professionnel tout au long de la carrière ;
- reconnaissance sociale ;
- culture professionnelle.

Nous retrouvons dans cette liste des éléments évoqués aussi bien par les sociologues fonctionnalistes que par Tseng en traduction : le corps théorique, la persuasion politique, le code éthique, la reconnaissance sociale et l'identité ou la culture professionnelle. Par ailleurs, les caractéristiques 4 (transmission des savoirs entre générations) et 7 (développement professionnel tout au long de la carrière) de cette définition de la profession laissent entrevoir l'importance du professionnalisme au sens où nous l'entendons, à savoir l'attitude (idéologique et pratique) en faveur du développement du métier comme profession. Nous constatons que ces éléments sont oubliés dans le modèle précédent qui mettait en avant les étapes.

L'analyse de l'interprétation en langue des signes aux États-Unis faite par Witter-Merithew et Jonhson (2004) à partir de l'expression de ces neuf caractéristiques conclut que le métier n'a pas encore atteint le statut de « profession émergente » – catégorie dans laquelle les auteurs placent les infirmiers, les travailleurs sociaux, ou les enseignants –, mais qu'il a, en revanche, dépassé le stade de « métier marginal », phase dans laquelle se trouveraient les assistantes maternelles aux États-Unis (*ibid.*: 20).

Si les auteurs ne reprennent pas le schéma de Tseng, celui-ci reste pour eux une référence. En effet, ils inscrivent l'interprétation des signes aux États-Unis dans la première étape de *market disorder*⁴⁹ (*ibid.* : 2), point de départ de leur analyse. Le

⁴⁹ « Defined as the current state of the interpreting market that reflects significant instability related to minimum standards for entry into the field and the lack of consistent and reliable professional

déséquilibre de la « quasi-profession » peut manifestement s'expliquer en premier lieu parce que l'accès n'est pas soumis aux mêmes conditions (plusieurs types de certificats ou diplômes et exigences, en termes d'agrément, coexistent dans certains États, alors que dans d'autres ils sont inexistantes). En deuxième lieu, il n'existe pas d'association qui permettrait une cohésion au sein du groupe. Le manque d'organisation collective et le fait qu'il y ait plusieurs types de certification pérennisent l'état de « désordre dans le marché », selon Witter-Merithew et Jonhson (2004).

Dans le but de lutter contre cette situation, ils formulent quatre recommandations basées sur les neuf caractéristiques susmentionnées (Witter-Merithew et Jonhson, 2004 : 23-28) :

- la mise en œuvre des « communautés de pratiques », c'est-à-dire des apprentissages collectifs pour travailler le consensus autour de la responsabilité, la définition de la fonction des interprètes, l'idéal d'activité, etc. ;
- la définition des compétences professionnelles et para-professionnelles ;
- la définition des conditions de formation ainsi que l'organisation des cours parallèles à la pratique destinés à tout praticien ;
- la formation concernant la fonction des services tant des « usagers » des services (publics, en l'occurrence) que des autres professionnels qui côtoient traducteurs et interprètes.

Ce que nous retenons de leur proposition c'est la place importante dédiée à la formation. Celle-ci est envisagée non seulement comme formation initiale, mais aussi comme une formation pendant la dimension « para-académique » : à savoir une formation qui a lieu durant la pratique dans la mesure où les auteurs évoquent les communautés de pratiques et la formation continue. La place consacrée à la collectivité est plus importante et explicite que dans le modèle de Tseng. Au terme de l'étude de ces quatre points, nous concluons que la définition de la fonction doit

control over the variables impacting the effective delivery of interpreting services (e.g., introduction into the field, working conditions, job descriptions, role and responsibility, wages)⁴⁹ » (*ibid.* : 2).

être faite collectivement par les traducteurs (point 1), par les établissements de formation (point 3) et par les usagers (point 4).

Ce modèle retient notre attention, car il propose l'image d'un *continuum* sans étapes délimitées, ce qui permettrait de l'adapter à tout contexte de professionnalisation. En outre, il nous semble que les recommandations visant à définir la langue des signes sont également dignes d'intérêt, car elles permettront d'écartier toute confusion. Toutefois, la souplesse du *continuum* et des recommandations est contrebalancée par le caractère rigide des neuf caractéristiques servant d'indices de la professionnalisation.

De l'étude des modèles de professionnalisation de la traduction ressort que l'idéal de service (le service que la traduction offre à la communauté) n'est pas un élément nécessaire à l'évolution d'un métier qui vise à se constituer en profession. L'analyse du contenu de la production scientifique sur l'interprétation réalisée par Ohranovic (2017) à propos de l'« idéal de service » corrobore notre observation. Selon l'auteure, l'intérêt général qui guiderait l'interprétation est abordé en fonction des connaissances dont dispose un interprète (ce qui sert de garantie de la qualité du service pour les usagers) et des lignes directrices des codes de déontologie (garantie de l'intégrité du service pour les usagers). Cependant, il n'est pas connecté aux autres éléments, tels que la fermeture sociale, la protection du marché ou les attitudes, lesquelles par ailleurs semblent ne pas avoir une place centrale dans les études de traduction Ohranovic (*ibid.*).

Ce qui nous intéresse, c'est l'influence du niveau institutionnel sur le niveau individuel (la régulation de l'État sur le traducteur) et vice-versa (l'action du traducteur sur la régulation de l'État), et nous mettrons l'accent sur le professionnalisme comme résultat de ces influences. Mais avant cela, pour mieux comprendre la notion de professionnalisme, qui se trouve au cœur de notre travail, examinons le processus de socialisation, qui est à relier au processus historique de professionnalisation.

1.4. La socialisation professionnelle en traduction

Selon l'interactionnisme symbolique, la socialisation est un processus biographique fondamental qui « fait tenir ensemble les entités sociales » (Becker, 2007 : 610) comme les groupes professionnels.

Cette notion de socialisation est associée généralement à l'assimilation de normes et de valeurs d'une société donnée par l'intermédiaire de l'intervention de plusieurs acteurs : la famille, l'école, le lieu de travail, les amis, les lieux de loisir, etc., en somme, des institutions. Il s'agit du « processus par lequel les gens acquièrent sélectivement les valeurs et attitudes, les intérêts, capacités et savoirs, bref la culture qui a cours dans les groupes dont ils sont ou cherchent à devenir membres » (Merton, 1957 cité par Bourdoncle, 2000 : 125). On différencie la socialisation primaire, celle qui a lieu durant l'enfance, de la socialisation secondaire, qui a lieu à l'âge adulte et dont la socialisation professionnelle fait partie. C'est à cette catégorie de socialisation que nous allons nous intéresser dans ce travail. Elle représente le processus de construction d'une identité professionnelle qui a lieu durant toute la vie (Dubar, 2005 : 649). À nos yeux, il s'agit d'un processus d'importance majeure dans la professionnalisation dans la mesure où elle implique la rencontre de structures socialisatrices et d'individus socialisés. Comme nous l'avons déjà montré, les structures participent tout autant à la professionnalisation qu'aux attitudes individuelles : par exemple, la formation peut configurer le groupe qui va partager des valeurs, comme l'indique Bourdoncle. La socialisation professionnelle devient également le moyen de transmission d'une culture professionnelle et d'une identité partagée ; elle a ainsi un impact sur le professionnalisme, sur les valeurs et attitudes des personnes qui exercent un métier.

À partir de la notion de « socialisation professionnelle », nous allons forger et différencier trois dimensions de socialisation dans la vie d'un traducteur et interprète.

1. Socialisation linguistique
2. Socialisation académique

3. Socialisation para-académique

Chacune rend compte de la pratique de ce métier. Nous parlerons de « socialisation linguistique » pour faire référence à l'acquisition de l'une des langues de travail (langues A, B et C), de « socialisation académique » pour faire référence à la période d'études universitaires en traduction pour les « professionnels » et dans d'autres disciplines pour les « natifs », ainsi que de « socialisation para-académique » pour faire référence à la socialisation qui a lieu pendant l'exercice de la traduction et de l'interprétation, que celui-ci soit exercé à temps complet, à temps partiel, en indépendant ou en statut de salarié. Le préfixe « para » est à comprendre ici comme « à côté de ». Par cette définition, nous souhaitons parler d'une socialisation parallèle à la pratique.

Nous avons conçu ces dimensions pour les traducteurs et interprètes, mais elles pourraient être transposées à d'autres métiers. Elles ne peuvent pas être dissociées et il faut les comprendre comme des phases au cours desquelles des ressources individuelles ont été acquises (sous forme de biens ou de capitaux, nous allons le voir) en contact avec l'environnement social situé dans les structures et qui seront mobilisées par la suite dans la pratique professionnelle quotidienne.

1.4.1. Définition de socialisation linguistique

Les langues sont un outil de travail pour le traducteur et l'interprète. Comme Péliasse et al. (2012) le signalent d'après les résultats d'une étude sur les experts traducteurs et interprètes en France, il existe une représentation de la traduction dont « le savoir technique est un savoir linguistique » (*ibid.* : 171). À partir de ces résultats, les auteurs présentent la notion de socialisation linguistique qui fait référence à la dimension et au contexte au cours duquel a lieu l'acquisition d'une des langues de travail.

Le modèle d'acquisition de la compétence linguistique se divise en trois contextes de socialisation : d'abord, la compétence linguistique peut être acquise de manière formelle, lors des études. Attestée par un diplôme, il s'agit d'une socialisation linguistique « académique ». Le deuxième type de socialisation est appelé

socialisation linguistique « par l'origine », ayant lieu quand la langue de travail de l'expert est une langue maternelle. Enfin, la socialisation linguistique « par expérience » évoque le contexte où l'expert traducteur et interprète acquiert la compétence linguistique à travers une formation en autodidacte, par immersion ou par contact avec un ami ou conjoint parlant la langue étrangère. Cette dernière socialisation se différencie de la socialisation « par origine » parce qu'elle n'est pas accidentelle et se différencie de la socialisation « académique » parce qu'elle a lieu dans un cadre non institutionnalisé. Le tableau ci-dessous rend compte de leur division :

Tableau 2 La socialisation et les compétences linguistiques selon Pélisse et al. (2012)

Processus – Mode d'acquisition de la compétence linguistique	
Dénomination	Contexte
Socialisation académique	Compétence acquise lors des études
Socialisation par l'origine	La langue de travail est une langue maternelle
Socialisation par l'expérience	Compétence acquise lors d'un ou plusieurs séjours à l'étranger, de façon autodidacte ou par contact avec des proches parlant la langue (conjoint, ami)

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir du modèle de Pélisse et al. (2012 : 172)

Ces trois types de socialisation linguistique peuvent se présenter, d'après les auteurs, soit comme une socialisation « uniforme » – par exemple, si la compétence procède uniquement d'une formation, elle est exclusivement issue d'une « socialisation académique » (selon la terminologie des auteurs) – ou bien se présenter sous forme « hybride », par exemple si le capital linguistique est issu d'une immersion linguistique mais qu'elle est combinée avec une compétence issue des études. Dans la terminologie proposée par Pélisse et al. (*ibid.*), il s'agirait d'une socialisation « académique » et « par l'expérience ».

De ce modèle, nous emprunterons les notions de socialisation « uniforme » et « hybride », mais nous établirons une autre classification des moyens de socialisation linguistique répondant à une division plus appropriée aux métiers de la traduction. De façon plus précise, nous adapterons les notions de « bilingue choisi » et de « bilingue circonstanciel » proposées par Angelelli :

« An elective bilingual is an individual who becomes bilingual by choice, and a circumstantial bilingual is forced by life circumstances to add a language other than the mother tongue to fully participate in the new society⁵⁰ » (Angelelli, 2010 : 84).

Nous allons ainsi parler de « socialisation linguistique circonstancielle » si la langue est acquise dans un contexte naturel et de « socialisation linguistique choisie », si la langue est acquise de façon volontaire⁵¹. Cette dernière peut avoir lieu dans un contexte formel et institutionnel ou informel⁵².

Par ailleurs, il existe un lien entre socialisation linguistique, bilinguisme et capital. Contrairement à Péglise et al. (2012) qui mettent l'accent sur la notion de compétences, nous proposons l'emploi de la notion de « capital ». Le produit de ces processus serait le *capital* linguistique au sens bourdieusien du terme, c'est-à-dire comme ressource. Dans la traduction, envisagée comme un métier, le capital linguistique est investi dans un marché du travail quel que soit le niveau de maîtrise de la langue donnée. « La compétence linguistique (au même titre que toute autre compétence culturelle) ne fonctionne comme capital linguistique qu'en relation avec un certain marché⁵³ » (Bourdieu, 1977 : 22). Si nous pensons à un marché de travail, nous considérons que cette notion de capital est plus appropriée si l'on entend les langues comme un outil de travail qui peut éventuellement donner accès à un champ – ici le champ professionnel de la traduction, tantôt pour les « professionnels » tantôt pour les « natifs ».

Nous présenterons notre taxonomie dans le tableau ci-après :

⁵⁰ Un bilingue choisi est un individu qui devient bilingue par choix, et un bilingue circonstanciel est, lui, contraint par les circonstances de la vie d'acquérir une langue autre que sa langue maternelle pour prendre pleinement part à la nouvelle société [Notre traduction].

⁵¹ Les travaux consultés qui abordent la socialisation professionnelle la situent comme faisant partie de la socialisation secondaire, à l'âge adulte (Dubar, 1992, 2010 ; Bourdoncle, 2000). Or, nous la plaçons également dans la socialisation primaire dans le cas où la socialisation linguistique débute dès l'enfance.

⁵² La « socialisation linguistique circonstancielle » peut coïncider avec la période appelée couramment « socialisation primaire », si elle a lieu au sein de la famille ou dans une scolarisation jeune, ou bien dans une socialisation secondaire si elle a lieu plus tardivement, lors d'un changement de situation qui implique l'immersion dans une autre langue. Quant à la « socialisation linguistique choisie », étant donné qu'elle est le produit d'une démarche plus consciente, nous l'envisageons uniquement dans le cadre d'une socialisation secondaire.

⁵³ La notion de marché ici implique un échange de capitaux en général, pas uniquement un échange économique.

Tableau 3 Notre classification d'acquisition du capital linguistique

Processus – Mode d'acquisition	Produit
Notre dénomination	Type de capital
Socialisation linguistique choisie	Capital linguistique choisi
Socialisation linguistique circonstancielle	Capital linguistique circonstanciel

Source : tableau réalisé par nos soins

C'est à partir de ces notions que nous pouvons classer l'origine – si la socialisation est uniforme – ou les origines – si la socialisation est hybride – du capital linguistique des traducteurs et interprètes, quel que soit le domaine d'activité dans lequel ils exercent, et qu'ils soient classés « natifs » ou « professionnels » ; il s'agit en effet d'une caractéristique commune aux traducteurs et interprètes.

Nous allons maintenant définir ce que nous comprenons par « socialisation académique ». Il faudrait mentionner que cette notion se différencie dans notre modèle de la « socialisation académique » de Péliisse et al. qui se réfère au capital linguistique. Pour nous, s'il s'agit d'un contexte où l'on acquiert des valeurs, des idées et des compétences liées à la traduction et issues d'une formation supérieure.

1.4.2. Définition de la socialisation académique

Comme le suggère Wolf (2007 : 8), pendant leur formation, les traducteurs passent par un processus de socialisation au cours duquel ils développent des stratégies leur permettant de résoudre des problèmes. Selon Bourdoncle, « la formation professionnelle initiale représente [...] un des moments où interviennent les changements les plus importants et où peuvent être mis en œuvre des dispositifs spécifiques de socialisation » (Bourdoncle, 2000 : 35). Ces dispositifs favorisent les contacts avec les membres du groupe dont on veut faire partie. Nous qualifions cette socialisation de « socialisation académique » : nous l'entendons comme le début de la socialisation professionnelle, bien que dans un cadre institutionnel, pour les « professionnels ». À la fin de cette période on délivre un diplôme attestant une qualification ; ainsi, le diplôme est le produit de cette socialisation académique et donc un capital culturel institutionnalisé (Bourdieu, 1979b). Ce

capital matérialisé en un diplôme confère à la personne qui le détient le pouvoir de l'investir dans un marché du travail pour tirer un profit matériel (dans notre cas l'argent, si la personne effectue un travail rémunéré) ou un profit symbolique (une arme de revendication de professionnalisation) (*ibid.* : 6). Il s'agit de la période désignée par Sarfatti-Larson (2013) comme la « production de producteurs ». Pour les traducteurs et interprètes « professionnels », cela représente une première incursion dans le monde professionnel, à travers le contact avec d'autres membres du métier, comme les enseignants par exemple ou les praticiens, s'ils participent à ce processus.

Comme nous l'avons vu, la formation, le contexte où a lieu la « socialisation académique », est l'un des éléments qui sont mis en valeur dans les modèles de professionnalisation. Fondée sur un corps de savoir (Sarfatti-Larson, 2013), la formation – ou l'absence de celle-ci – devient la clé de la réussite du monopole. Les revendications pour un monopole sur l'activité exercée sont légitimées sur la base d'une compétence spécialisée. Comme l'indiquent Sarfatti-Larson (*ibid.* : 147) et Monzó (2009 : 138), la frontière entre les professionnels et les profanes se situe dans la formation, ce qui, dans le cadre de la traduction, correspondrait à la frontière entre « professionnels » et « natifs ». La formation devient donc un mécanisme régulateur qui se met en place pour atteindre une protection. Dubar (2010 : 144) explique comment, au sein de tout groupe professionnel, il est possible d'établir une distinction entre, d'un côté, ceux qui y ont accédé par la « porte de la formation » et, de l'autre côté, ceux qui y ont accédé par la « petite porte » de la voie professionnelle, c'est-à-dire par l'expérience.

Si l'on transpose cette idée au domaine de la traduction, il faudrait mentionner que l'exercice des métiers d'interprète et de traducteur n'est pas réservé aux titulaires d'un diplôme officiel, de telle sorte que les personnes disposant d'un capital linguistique ont la possibilité d'accéder au marché de la Traduction par la « petite porte ». Ceci ne va pas sans provoquer des conflits et des tentatives, de la part des « professionnels », visant à éliminer la concurrence et à conserver le contrôle du territoire professionnel. Delisle, (1984 : 34), par exemple, mentionne l'existence de

« faux bilingues qui s'improvisent traducteurs professionnels en se croyant aptes à pratiquer d'emblée ce métier ».

Deux autres exemples permettent d'illustrer la revendication de la protection du marché de la traduction en fonction de la socialisation académique. Nous empruntons le premier exemple à Pujol Puente, porte-parole de l'initiative de création d'un Ordre de Traducteurs en Espagne aux débuts des années 2000⁵⁴. À notre sens, il résume l'esprit d'un groupe de « professionnels » en Espagne au moment où la traduction et l'interprétation⁵⁵ sont enseignées au sein de 18 départements ou facultés (cf.4.3) :

« El intrusismo es, pues, otro de los males endémicos de nuestra profesión. Como en todas las profesiones, hay profesionales buenos, otros menos buenos y algunos francamente malos, y también hay muchos excelentes profesionales que no han pasado nunca por una [escuela de traducción] pero cada vez serán menos y cada vez seremos más los titulados que necesitamos tener nuestro espacio vital dentro de esta profesión, y para ello, los auténticos intrusos tienen que encontrar un frente común formado por *todos*⁵⁶ los profesionales que frene su acceso al mercado⁵⁷ ». (Pujol Puente, 2000 : 227).

Les menaces extérieures à un « espace vital » sont représentées par ceux qui n'ont pas fait de passage à l'Université (« intrus »), ceux qui sont rentrés par la « petite porte », si l'on reprend la formule de Dubar (2010). Ces quelques lignes peuvent être considérées comme un appel à la protection d'un marché par les détenteurs d'un savoir et d'un savoir-faire issus d'une formation formelle, désormais consolidée dans leur pays d'exercice (l'Espagne en l'occurrence).

⁵⁴ Initiative portée par un groupe d'étudiants et de diplômés en Traduction autour de l'association TRIAC (*Traductors i Interprets Associats Pro-Col.legi*) depuis 2006 intégrée à l'APIC (*Associació Professional de Traductors i Interprets de Catalunya*). La linterna del traductor. Revista multilingüe de ASETRAD on-line. <http://www.lalinternadeltraductor.org/n5/aptic.html> [Consulté le 03/12/2017]

⁵⁵ Pour plus d'informations sur la chronologie de l'implantation de la formation en traduction et interprétation, voir Cerezo Merchán (2012, Chapitre 1).

⁵⁶ En italique dans l'original.

⁵⁷ « L'intrusion est donc un autre mal endémique de notre profession. Comme dans toutes les professions, il existe de bons professionnels, d'autres moins bons et quelques-uns franchement mauvais. Et il y a aussi beaucoup d'excellents professionnels qui ne sont jamais passés par une école de traduction mais ils seront de moins en moins nombreux. Nous, les diplômés, serons de plus en plus à avoir besoin de notre espace vital dans la profession et, pour cela, tous les professionnels devront faire front commun contre les vrais intrus pour freiner leur accès au marché ». [Notre traduction]

Le deuxième exemple, plus récent, suit cette même ligne. Il est issu de la presse locale de Soria (Espagne)⁵⁸, à l'occasion d'une conférence regroupant tous les centres de formation en traduction et en interprétation en Espagne, en février 2015. Selon cet article, la lutte contre l'intrusion professionnelle, notamment dans le domaine judiciaire, représente le défi à relever.

Par ces deux exemples nous constatons comment la notion de fermeture est argumentée sur la base d'une « socialisation académique » spécialisée. Le premier exemple, étant publié dans un ouvrage scientifique, porte le sujet de la protection d'un territoire sur la scène universitaire alors que le deuxième, ayant été publié dans un journal, porte le sujet sur la scène publique-locale.

Dans ce type de revendications pour le monopole, la « socialisation académique » devient une notion centrale et son capital, qui est le diplôme, une arme. Or, à propos des modèles de professionnalisation, d'autres éléments, comme le professionnalisme, pourraient servir aux rhétoriques de revendication. Selon notre définition, le professionnalisme relève des attitudes personnelles favorables à la professionnalisation mais aussi au développement professionnel individuel. Vu ainsi, il se manifeste pendant l'exercice professionnel, que nous avons désigné comme « socialisation para-académique ». Nous présenterons cette notion ci-après.

1.4.3. Définition de socialisation para-académique

La socialisation para-académique correspond pour nous à la période pendant laquelle le traducteur et interprète est en exercice. Si, pour les « professionnels », le premier contact avec le milieu professionnel coïncide avec la période de « socialisation académique », pour les « natifs », qui n'ont pas fait d'études supérieures en traduction, la prise de contact avec le milieu professionnel a lieu pendant la « socialisation para-académique ».

⁵⁸ « 27 centros de Traducción lucharán desde Soria contra el intrusismo ». El Herald-Diario de Soria [15/01/2015]http://www.heraldodiariosoria.es/noticias/soria/27-centros-traducccion-lucharan-soria-intrusismo_30913.html [Consulté le 03/12/2017]

Dans la « socialisation para-académique », le rôle de l'État comme régulateur est essentiel parce qu'il forge le profil du traducteur en imposant un statut, celui de *freelance* par exemple, en établissant les critères d'accès, voire le rôle à remplir. Mais l'État détermine aussi des droits et des obligations que les traducteurs et interprètes judiciaires sont tenus de respecter.

Les trois types de socialisation connaissent des phases qui peuvent se chevaucher. En voici deux exemples :

- une socialisation linguistique qui a lieu au moment d'une socialisation académique, nous pensons ici au perfectionnement des langues étrangères pendant les études ;
- une socialisation linguistique qui a lieu au moment d'une socialisation para-académique, nous pensons ici à l'entretien des langues de travail parallèlement à l'exercice du métier.

Par ailleurs, ce que nous venons d'exposer ainsi que les capitaux qui en résultent sont le fruit de chaque histoire personnelle se construisant par le contact avec des structures sociales qui façonnent l'individu et le professionnel. Ces dernières peuvent orienter les choix, les valeurs attribuées à la traduction comme métier, comme service, ainsi que la façon d'agir comme traducteur et interprète en faveur de la professionnalisation : elles façonnent le professionnalisme, la notion centrale de notre analyse dans la partie empirique de cette thèse.

1.5. La notion de professionnalisme

Le professionnalisme, bien qu'il ait été évoqué dans certains travaux en traduction et en interprétation, n'a pas fait l'objet d'études approfondies impliquant une description du concept. Nous allons nous donner pour tâche d'élaborer une définition et un cadre d'analyse applicable aux métiers de la traduction et de l'interprétation judiciaires mais aussi à d'autres contextes de travail en Traduction. Pour cela, nous ferons une révision de l'usage de ce terme afin de voir dans quelle optique il a été compris, ce qui serait un point de départ pour notre définition.

1.5.1. Professionnalisme et professionnalité

À travers la lecture des travaux évoquant le professionnalisme (Martineau, 1999 ; Miguélez, 2003 ; Noordegraf, 2007 ; Ozolins, 2007 ; Rudvin, 2007 ; ar Rouz, 2012) nous avons pu constater que le sens de cette notion est parfois polysémique et moins standardisé que celui de la « professionnalisation ». En outre, l'emploi du terme est plus ambigu car son sens est parfois implicite ou peut donner lieu à des interprétations multiples. Nous avons ainsi dégagé sa signification à partir des contextes dans lesquels la notion est employée. D'un point de vue sociologique, par exemple, Martineau (1999 : 13) définit le professionnalisme comme « le processus d'établissement d'un service et d'une idéologie qui légitiment la recherche d'autonomie et de reconnaissance sociale d'un groupe occupationnel ». Pour Noordegraaf (2007), dans son étude sur les enjeux de la professionnalisation dans certains domaines émergents, « professionalism is about control, or more precisely, institutionalized or disciplinary control of professional practices by professionals⁵⁹ ». Suite à cette définition, l'auteur cite Abbott (1988) et Larson (1977) et mentionne des notions telles que la formation, l'association, les codes de déontologie, la licence ou la juridiction. Chacune de ces cinq notions sont étroitement liées à l'idée de « juridiction » qui implique l'autogestion d'une activité, comme nous l'avons expliqué dans la première partie du chapitre. Dans ces deux cas de figure, le terme « professionnalisme » s'approche de la définition la plus étendue de la professionnalisation, à savoir le processus par lequel une activité atteint la gestion propre des ressources humaines, c'est-à-dire un monopole.

Nous avons constaté que pour d'autres auteurs de la sociologie des professions le professionnalisme fait référence aux attitudes. Citons à titre d'exemple Freidson (1984 : 79) pour qui le professionnalisme « comporte certaines attitudes, un fort investissement sur le travail considéré comme une carrière au point qu'il devient un élément de l'identité personnelle, ou encore l'accent mis sur la mission de service public plutôt que sur le profit privé ».

⁵⁹ « Le professionnalisme concerne le contrôle, ou plus précisément le contrôle institutionnalisé ou disciplinaire des pratiques professionnelles, réalisé par des professionnels » [Notre traduction]

À en juger par ce que nous avons exposé précédemment, les caractéristiques des professions d'après les fonctionnalistes ainsi que le processus dynamique des interactionnistes situent la composante individuelle à côté d'autres éléments que l'on peut désigner comme structurels (formation, code de déontologie). Les attitudes apparaissent également dans la construction de la « juridiction » ou du « territoire professionnel » proposée par Abbott : c'est l'action des agents impliqués dans le processus de professionnalisation qui va permettre de conquérir un espace et de le délimiter par rapport à d'autres activités voisines. Il s'agit par ailleurs d'un conflit de rivalité entre différents groupes professionnels. De même, Ritzer (1971 : 61) reconnaît également que la professionnalisation comporte une dimension individuelle et une dimension structurelle et il envisage deux *continuum* dans le processus : un premier pour la professionnalisation de l'activité, un second pour les attitudes des individus, ce qu'il désigne par « professionnalisme ». À propos de ce second *continuum*, Ritzer (*ibid.*) cite six dimensions constituant le professionnalisme :

1. Avoir des connaissances et une méthodologie ;
2. Avoir une autorité sur les clients ;
3. Avoir des intérêts plutôt orientés vers la communauté (au sens de « groupe de personnes qui réalisent les mêmes tâches ») que vers un bénéfice privé ;
4. Rejoindre des associations et suivre des formations ;
5. Reconnaître le fait d'être professionnel ;
6. S'impliquer dans la culture professionnelle.

On remarque ainsi que, dans la plupart des cas, il s'agit de dimensions relationnelles bien que la dimension cognitive soit aussi présente (la première dans l'énumération). Ritzer (*ibid.*) indique par ailleurs qu'il y a des variations dans les six dimensions et qu'un équilibre parfait entre elles est impossible. À titre d'exemple, nous pouvons mentionner qu'une personne peut avoir un niveau important d'autorité sur les clients mais avoir des lacunes dans la méthodologie. Un autre élément à souligner sur la description du professionnalisme selon Ritzer est que certaines dimensions sont difficilement mesurables ; cependant, l'auteur donne peu de détails sur cet aspect.

À partir des définitions énoncées précédemment, nous retenons que la différence entre professionnalisation/professionnalisme se fonde sur des traits structuraux/attitudinaux, bien que les deux notions soient imbriquées dans la mesure où le professionnalisme fait partie de la professionnalisation et qu'il se voit, à son tour, conditionné par les structures existantes. Pour Ritzer, par exemple, les structures contribuent à la professionnalisation de l'activité mais elles ont aussi un impact pour le professionnalisme comme attitude individuelle (*ibid.*: 70) puisque ces structures « socialisent » la personne qui réalise une activité donnée.

En traductologie, dans les études portant sur la traduction ou l'interprétation de service public, Rudvin (2007 : 49) indique que :

« Professionalism could be defined as gaining and maintaining credibility as an occupational group towards the public and those you serve (for example, the general public, patients or customers, business clients)⁶⁰ ».

Le professionnalisme est une qualité associée à un groupe. Autrement dit, nous n'avons pas trouvé de définition expressément énoncée du professionnalisme comme qualité attribuée aux individus. Or, la notion est employée et, à en juger par l'usage qu'en font certains auteurs, elle est parfois polysémique et devient vague dans certains cas. Par exemple, dans le sens de Miguélez (2003 : 40), le « professionnalisme » fait référence à la reconnaissance de l'activité quand elle indique que l'interprétation de service public (« interprétation communautaire » selon ses mots) a atteint un certain degré de professionnalisme dans des pays tels que le Canada, les États-Unis ou l'Australie. Mais cela n'est pas sans ambiguïté car cette même auteure évoque à trois reprises le même terme avec un autre sens. En effet, il semblerait que le « professionnalisme » fasse également allusion non pas au métier mais plutôt à l'*ethos* professionnel associé à la qualité du service : « perfección máxima o un profesionalismo acendrado en la interpretación » ; « los métodos de selección no garantizan ni la calidad ni la precisión ni el profesionalismo necesarios » ; « Hertog [...] [a]boga por un desarrollo desde dentro de la profesión de las áreas de formación, de supervisión y de control de

⁶⁰ « Le professionnalisme pourrait être défini comme l'acquisition et le maintien de la crédibilité en tant que groupe professionnel auprès du public et de ceux que vous servez (par exemple, le grand public, les patients ou les clients, les clients d'affaires) » [Notre traduction]

calidad y profesionalismo [...]»⁶¹ » (*ibid.* : 39-40). Le sens accordé à cette notion dans ces trois affirmations se rapproche de celui de Wadensjö (2007 : 1) au sujet de la professionnalisation de l'interprétation de service public. Cette auteure conçoit le « professionnalisme » comme une qualité ou une attitude liée aux interprètes, aux acteurs :

« Being a professional can mean several things. In everyday language, professionalism might signify shared feeling of pride and responsibility for the everyday activities performed in and by working teams. Also, when referring to workers of various trades, people tend to evaluate their skills, knowledge, efficiency, precision, etc., by praising their professionalism - 'These people are very pros!'⁶² ».

Au sujet du rôle des agences d'interprétation dans la professionnalisation, Ozolins (2007) parle également du professionnalisme des interprètes comme un trait de comportement. Il mentionne plus précisément les « expectations of professionalism among end-users⁶³ », (*ibid.*: 122) ou les « quality, professionalism and business skills⁶⁴ » (*ibid.*: 123) bien qu'il associe par ailleurs la professionnalisation aux interprètes, comme un attribut, quant il parle de « lack of professionalization among some interpreters⁶⁵ » (*ibid.* : 124). Ainsi, dans son travail, Ozolins confère la même signification à deux termes différents (professionnalisation et professionnalisme), contrairement à Miguélez pour lequel le professionnalisme est une notion polysémique.

⁶¹ « [...] perfection maximale et professionnalisme irréprochable » (Miguélez, 2003 : 39) ; « [...] qualité, précision et professionnalisme nécessaires » (*ibid.*) ; « Hertog [...] [p]rône le développement de la formation, de la supervision et du contrôle de qualité et du professionnalisme depuis la profession même » (*ibid.* : 40) [Notre traduction].

⁶² « Être un professionnel peut signifier plusieurs choses. Dans le langage courant, le professionnalisme peut avoir le sens d'un sentiment partagé de fierté et de responsabilité pour les activités quotidiennes effectuées par et au sein des équipes de travail. De plus, lorsqu'il s'agit de travailleurs de diverses activités, les gens ont tendance à évaluer leurs compétences, leurs connaissances, leur efficacité, leur précision, etc. en faisant l'éloge de leur professionnalisme : 'Ces gens sont très pros !' » [Notre traduction].

⁶³ « Attentes de professionnalisme parmi les destinataires finaux » (Ozolins, 2007 : 122) [Notre traduction]

⁶⁴ « Qualité, professionnalisme et compétences commerciales » (Ozolins, 2007 : 123) [Notre traduction]

⁶⁵ « Manque de professionnalisation parmi certains interprètes » (Ozolins, 2007 : 124) [Notre traduction]

Pour ar Rouz (2013), le terme « professionnalisme » a un sens semblable à celui exprimé par Wadensjö (2007), Ozolins (2007) et, pour une occurrence, par Miguélez (2003) : autrement dit, il le conçoit comme un facteur associé aux personnes. En effet, en se reportant au « *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional*⁶⁶ » en Espagne, ar Rouz signale que « le manque de professionnalisme des interprètes nuit aux intérêts des étrangers et des administrations ».

Tenant compte de ces travaux, il nous est impossible d'énoncer une définition de ce qu'est le professionnalisme dans le cadre de la traduction. À ce stade, et vu qu'il n'y a pas une ligne commune dans l'emploi de ce terme, nous nous sommes demandées si un autre substantif de la même famille, comme « professionnalité »⁶⁷, n'avait pas été décrit et employé de façon plus homogène dans les études de traduction, ce qui nous aurait permis de l'emprunter. À l'instar des autres cas mentionnés plus haut à propos du professionnalisme, nous avons remarqué que le terme « professionnalité » est utilisé de manière indéterminée : selon le contexte où il apparaît, il peut faire allusion aux comportements d'une personne dans son milieu de travail ou encore à la qualité d'être professionnel sans pour autant préciser ce que l'on comprend par « être professionnel ». Il est donc devenu un terme dénué de sens spécifique. Par exemple, Collados Aís (2016), dans une étude à propos de la place de l'intonation dans l'évaluation globale de la qualité des interprétations simultanées, présente « l'impression de professionnalité » ressentie par le récepteur comme une variable d'analyse parmi d'autres, telles que la voix, la cohésion et la transmission correcte du message. Il s'agit donc bien d'une qualité attribuée à l'interprète mais l'auteure ne précise pas ce qu'elle entend par « professionnalisme » de l'interprète.

Dans la traduction et l'interprétation de service public, et plus précisément dans l'aire judiciaire, nous avons constaté que la « professionnalité » renvoie à la qualité des prestations ou à la manière d'être et d'agir des interprètes notamment. Par exemple, Blasco Mayor et Del Pozo Triviño (2015) proposent un système

⁶⁶ Le livre blanc de la traduction institutionnelle [Notre traduction].

⁶⁷ « *profesionalidad* » en espagnol et « *professionality* » en anglais.

d'habilitation pour les interprètes judiciaires qui repose sur la formation dans le but de garantir la qualité de services prêtés par ceux-ci. Dans leur raisonnement, qualité et professionnalité des services sont mises en relation :

« La creación de un proceso para la acreditación de intérpretes que presten sus servicios en el sistema de justicia es de suma importancia para las partes implicadas directamente en un proceso penal, pero también lo es para la sociedad en general [...] puesto que se establecerá un sistema correctamente configurado y aplicado que agilice los procesos judiciales y aporte calidad y profesionalidad a los mismos⁶⁸ » (*ibid.* : 36).

Il s'agit ici de la « professionnalité des procédures » au lieu de la « professionnalité des traducteurs ou des interprètes », comme c'est le cas dans l'emploi du terme par Foulquié Rubio (2002 : 92) qui souligne « la importancia de la profesionalidad e imparcialidad del intérprete⁶⁹ » lors de missions auprès des témoins dans une enquête policière. Notons le lien avec un principe de déontologie. Nous avons retrouvé ce même lien, mais avec d'autres principes éthiques, dans la description faite par Benhaddou Handi sur les interprètes qui ont participé aux procès sur les attentats du 11 mars 2004 à la gare d'Atocha à Madrid :

« los intérpretes, seleccionados por el Ministerio de Exteriores, [...] han podido estar a la altura del reto demostrando una gran profesionalidad, actuando con criterio, responsabilidad y sentido común siendo equidistantes y neutrales, estando al servicio de la comunicación y demostrando el mismo grado de lealtad a las partes sin menoscabar la confianza y la credibilidad que en definitiva son claves para gozar del reconocimiento⁷⁰ » (Benhaddou Handi, 2007 : 54).

Le terme apparaît dans une énumération sans être décrit, c'est le contexte qui nous indique la valeur qu'il prend pour l'auteur.

⁶⁸ « La création d'un processus d'accréditation des interprètes qui apportent leur service dans le cadre du système judiciaire est de la plus haute importance pour les parties directement impliquées dans les procédures pénales, mais aussi pour la société dans son ensemble [...] puisqu'un système bien conçu et mis en œuvre sera mis en place pour accélérer les procédures judiciaires et leur fournir qualité et professionnalisme » [Notre traduction].

⁶⁹ « L'importance et l'impartialité de l'interprète » [Notre traduction].

⁷⁰ « Les interprètes, sélectionnés par le ministère des Affaires étrangères, [...] ont su relever le défi en faisant preuve d'un grand professionnalisme, en agissant avec jugement, responsabilité et bon sens, en étant équidistants et neutres, au service de la communication et en faisant preuve du même degré de loyauté envers les parties sans porter atteinte à la confiance et à la crédibilité qui sont en fin de compte la clé de la reconnaissance » [Notre traduction].

Dans ce même ordre d'idée, Sanz Moreno (2017 : 117), dans un article sur l'enseignement de l'interprétation médicale, parle de la professionnalité (*profesionalidad*) comme de l'un des principes à respecter par l'interprète dans ce contexte et elle indique, sur le même plan, d'autres principes comme la fidélité, la confidentialité ou l'impartialité. À la différence des études signalées précédemment où le terme « professionnalité » apparaît parmi d'autres sans une explication, Sanz Moreno donne du contenu à cette notion. Plus précisément, l'auteure mentionne « l'obligation de professionnalité » (« el deber de profesionalidad ») en se reportant aux codes de déontologie des associations professionnelles en Espagne comme *l'Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados* (APTJ), *l'Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes* (ASETRAD) ou *l'Asociación de Intérpretes de España* (AICE). Cette notion est à comprendre à partir de ce qui est préconisé par les codes auxquels l'auteure fait allusion : la professionnalité est donc le respect de la dignité des tribunaux ou d'autres institutions ainsi que de la dignité des collègues ; il s'agit également de l'obligation de refuser toute mission si l'on n'a pas les compétences nécessaires ou si les délais ne peuvent pas être respectés. La professionnalité c'est aussi le fait d'être en possession des qualifications pertinentes pour réaliser le travail, ce qui implique d'avoir une bonne maîtrise des langues de travail. Quelques lignes plus tard, Sanz Moreno (*ibid.* : 120-121) insiste sur l'importance de la formation continue et de la confrontation à des situations compliquées avec justesse et pertinence comme étant deux facteurs décrivant le professionnalisme de l'interprète de liaison dans le contexte médical.

Ces exemples témoignent du manque de consensus autour de la définition de « professionnalisme » ou de « professionnalité ». Nous considérons que la confusion ou l'ambivalence existant entre « professionnalisme » et « professionnalité » et, dans une moindre mesure, entre ces derniers termes et « professionnalisation » pourrait trouver son origine dans le fait qu'il existe une imbrication entre les dimensions individuelle et collective dans la construction d'un professionnel (au sens large). Pour éviter que ces termes soient interprétés de manière ambiguë ou qu'ils soient employés comme mots-valises, il s'avère

nécessaire de mener une réflexion approfondie sur leur usage. Cela permettrait de leur redonner un véritable contenu.

Nous tenons à indiquer que, afin de proposer une définition du professionnalisme en traduction, nous nous appuyons sur celles de Freidson (1984) et Ritzer (1971) que nous avons précédemment citées. Ainsi, notre travail repose sur le professionnalisme comme comportement, alors que le sens de la professionnalisation est lié au métier.

Il faudrait tenir compte du fait que la dimension individuelle d'un métier est imbriquée avec la dimension socio-culturelle. Comme le signale Rudvin (2007 : 54), le professionnalisme est une pratique sociale développée selon des « événements » (*events*) sociaux, culturels et politiques, notamment la modernisation et mondialisation. Dans un sens professionnel, « événements » peut faire référence à ce que nous avons désigné comme étant les structures professionnelles, telles que les associations professionnelles, les centres universitaires, les dispositifs de formation continue, les lois, etc.

Dans ce qui suit, nous allons proposer une définition de ce que nous comprenons par le professionnalisme.

1.5.2. Le professionnalisme comme attitude favorable à la professionnalisation du métier

À partir des définitions de Ritzer (1971) et de Freidson (1984) mentionnées plus haut, nous apporterons une définition du professionnalisme transposable à la traduction et à l'interprétation,. À nos yeux, cette définition s'approche du sens que Wadensjö (2007) et ar Rouz (2013) donnent à ce terme, à savoir qu'il s'agit d'une attitude qui implique un investissement favorable à l'activité réalisée. L'investissement peut être conscient ou inconscient. À ce sujet, il serait possible de distinguer implication et engagement, comme le fait Paturel (2008 : 55) pour qui :

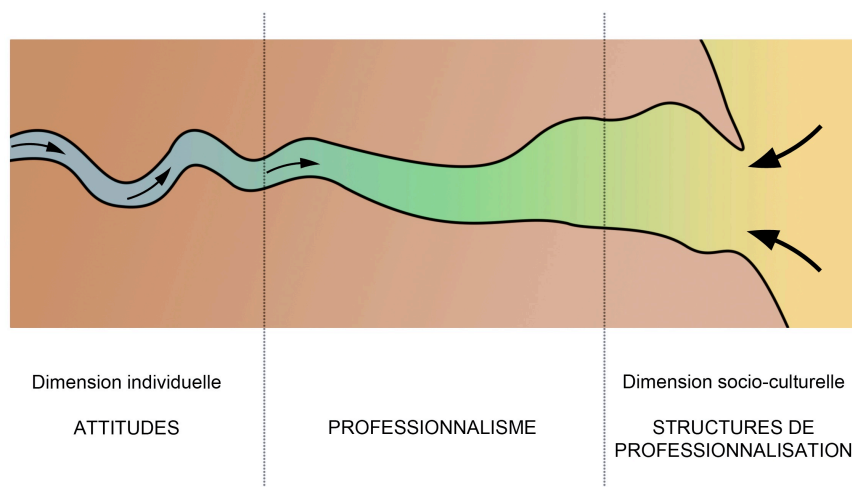
« souvent, l'implication est comprise comme passive et résultante d'une situation soit inconsciente, soit involontaire. Au contraire, l'engagement est posé comme volontaire et choisi [...] il s'agit de deux notions entre lesquelles s'établit une déclinaison de possibles extrêmement variés ».

Selon cette perspective, le professionnalisme s'explique à partir de la réunion de deux dimensions : une dimension sociale et institutionnelle et une dimension individuelle. De leur contact (par le biais de la socialisation) émerge l'attitude de professionnalisme inconsciente (implication) ou consciente (engagement). Cette attitude influence à son tour les deux dimensions dont elle est le fruit. Il y a donc une communicabilité, un échange entre les trois éléments.

1.5.2.1. Représentation du professionnalisme

Pour mieux comprendre la communicabilité entre l'individu, les structures et le professionnalisme qui résulte de leur contact nous pouvons la représenter comme un estuaire. Ce phénomène désigne la région créée par la rencontre de deux types d'eau, plus précisément le contact d'un cours d'eau douce et d'eau salée de la mer formant une embouchure. Le courant fluvial est l'individu lui-même avec son système de valeurs et d'attitudes. La mer et les marées illustrent les éléments qui participent du processus de professionnalisation que nous avons qualifié de structures (associations professionnelles, institutions de formation, dispositifs de formation continue, code de déontologie, agréments ou licences). C'est ici que les individualités se rencontrent. L'estuaire constitue le professionnalisme généré par le contact de la mer (structures) qui rentre dans le cours du fleuve (l'individu).

Image 1 Le professionnalisme symbolisé par un estuaire



Source : Image réalisée par nos soins

Cette image nous permet de représenter le professionnalisme, l'individu et les structures sur un même plan, mais aussi de représenter l'existence d'une interaction non interrompue entre les différents éléments. En effet, le professionnalisme est un phénomène qui n'est pas rigide mais dynamique : de même que la masse d'eau de l'estuaire circule et se génère à partir de deux courants d'eau, le professionnalisme se génère selon l'interaction du courant « individuel » et du courant « collectif ». L'intensité et la densité des courants peuvent altérer la forme de l'estuaire au moment de l'interaction. Si l'on se réfère au professionnalisme, nous pouvons dire qu'il se manifestera et prendra sa forme selon les capitaux, désirs et ambitions des individus qui exercent un métier et selon les structures mises à disposition dans une société donnée. Il faut néanmoins relever une différence : pour le professionnalisme, les trois éléments sont imbriqués et s'influencent réciproquement, alors que dans un estuaire, les relations entre chaque élément de l'environnement sont plus univoques.

Parler d'interaction entre individus et institutions ou structures sociales dans le cadre de l'exercice d'une profession nous conduit à évoquer la socialisation comme le processus par lequel se produit l'intériorisation d'une série de valeurs au sein des institutions qui se reflètent dans les attitudes – une socialisation qui aurait lieu quand l'eau de la mer rencontre l'eau douce, si l'on évoque à nouveau la formation de l'estuaire.

Le professionnalisme ne peut pas être détaché de la socialisation professionnelle. Si nous nous reportons aux étapes précédemment citées dans ce chapitre, il faudrait mentionner les socialisations linguistique, académique et para-académique (cf.1.4) comme des étapes qui participent à la construction du professionnalisme. La socialisation linguistique donne une valeur aux langues, voire une finalité à leur usage qui peut orienter le choix de travailler dans le monde de la Traduction. Quant à la socialisation académique, elle permet la formation d'une identité de professionnel de la traduction selon le contexte d'apprentissage. Les « natifs » sont

dépourvus de ce cadre en ce qui concerne le domaine de la traduction bien qu'ils aient connu un moment de socialisation académique dans un autre domaine et qui est aussi mobilisée dans le quotidien de l'exercice professionnel. Enfin, la socialisation para-académique actualise les valeurs acquises lors des deux autres types de socialisation par le biais du contact avec les structures. Il s'agit aussi de la période au cours de laquelle se manifeste le professionnalisme.

1.5.2.2. Définition et formation du professionnalisme dans le domaine de la traduction et de l'interprétation

Nous avons vu comment le professionnalisme se crée d'une façon générale et abstraite. Nous tenons maintenant à exposer ce que l'on comprend par professionnalisme à partir des éléments mis en exergue dans les modèles de professionnalisation expliqués précédemment dans ce chapitre. Le professionnalisme dans la traduction et l'interprétation implique :

1. Service : idéal de service cité parmi les motivations pour être traducteur et/ou interprète judiciaire – recherche d'un bénéfice pour la société et non d'un bénéfice privé ;
2. Association : la participation à la vie associative en lien avec l'activité exercée ;
3. Qualité-efficacité : l'intérêt pour la mise à jour des connaissances ou le développement de nouvelles compétences pour être plus performant et apporter un service de qualité ;
4. Amélioration des conditions de travail : l'expression de souhaits de changement ou d'amélioration des conditions de travail ;
5. Références éthiques : la compréhension et l'adoption des principes de déontologie. Ceux-ci peuvent être soit subjectifs, soit prescrits ou préconisés par un agent extérieur. Ils peuvent aussi être clairs ou au contraire confus.

Selon les structures du processus de professionnalisation mis en place dans un contexte donné, ces dispositions sont susceptibles de varier. Indiquons à titre d'exemple le cas où il n'y aurait pas d'organisme associatif auquel participer : il

serait alors nécessaire de changer les variables et de considérer comme relevant du professionnalisme l'intérêt (conscient ou inconscient) pour une organisation communautaire au lieu de son implication car cette dernière n'existe pas.

De la conjugaison de ces cinq dispositions résulte le professionnalisme comme attitude ou comportement. Il peut prendre la forme d'un comportement individualiste à l'égard de l'exercice du métier ou, au contraire, d'un comportement plus communautaire quand il implique une vision commune du métier. Ainsi, comme le proposait Ritzer (1971), le professionnalisme peut être décrit comme une gradation ou un *continuum* allant d'une attitude solidaire et communautaire à une attitude détachée des intérêts du groupe professionnel.

Pour les quatre premières composantes citées ci-dessus, les deux pôles sont plus évidents. À titre d'exemple nous citerons :

1. le traducteur-interprète qui conçoit son métier comme source de bénéfice personnel uniquement ou celui qui, avec un idéal de service, estime que son métier est nécessaire au bien-être de la société ;
2. le traducteur-interprète investi dans un organisme professionnel cherchant un bénéfice personnel ou bien celui qui cherche à favoriser la cohésion, par exemple en améliorant un aspect du quotidien professionnel par l'adhésion ou l'implication dans une association professionnelle ;
3. le traducteur-interprète qui reste détaché de toute forme de formation continue ou celui qui s'intéresse à son propre développement professionnel par le biais de la formation ;
4. le traducteur-interprète qui chercherait une reconnaissance personnelle pour progresser dans sa carrière face à celui qui chercherait au contraire, dans un esprit solidaire, à gagner plus de prestige ou encore, qui essaierait d'améliorer les conditions de travail de ses collègues ayant une répercussion sur la professionnalisation.

Quant à la cinquième disposition qui porte sur l'adoption des rôles, il est nécessaire d'apporter quelques précisions. L'orientation collective de l'attitude consiste dans la compréhension et l'adoption d'un rôle défini en commun – non

subjectif, donc. La double orientation individuelle-collective du *continuum* dans ce cas précis peut être illustrée par le traducteur et interprète qui connaît et assume le rôle et la déontologie définis par une communauté (institution, association, chercheurs) ou bien par le traducteur et interprète qui définit le rôle selon ses propres principes.

Nous estimons que tout traducteur et interprète se positionne, face à ces cinq dispositions, de manière plus ou moins proche de l'un de deux pôles du *continuum*. Pour que le professionnalisme soit considéré comme absent, il faudrait que la personne ne manifeste aucun intérêt à l'égard de ces cinq dispositions. Toutefois, il serait envisageable de conjuguer deux types d'attitudes et de comportements selon le thème analysé : par exemple, une attitude individualiste en ce qui concerne le développement personnel mais une aspiration collective quand il s'agit des revendications d'amélioration des conditions de travail.

Cependant, ce qu'il faudrait retenir dans la définition du professionnalisme comme indice de professionnalisation est que la dimension collective a plus de valeur en termes de professionnalisation. En effet, ce type de positionnement professionnel est d'autant plus significatif parce qu'il implique un processus de professionnalisation impulsé depuis l'intérieur du groupe professionnel : le praticien n'est plus spectateur passif du processus de professionnalisation du métier qu'il exerce mais, au contraire, il en devient acteur.

Considérer le professionnalisme comme une attitude et un mode d'agir, comme un état d'esprit issu d'une socialisation professionnelle, implique d'étudier un système de valeurs et un environnement. Cela implique d'étudier des motivations comme :

[L'e]nsemble des facteurs dynamiques qui orientent l'action d'un individu vers un but donné, qui déterminent sa conduite et provoquent chez lui un comportement donné ou modifient le schéma de son comportement présent. *Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales (CNRTL)*.

Pour l'analyse du professionnalisme, nous allons nous centrer sur les motivations sous-jacentes aux attitudes vis-à-vis des cinq dispositions citées plus haut. En effet, derrière nos actes, il y a un élément déclencheur qui nous pousse à agir d'une manière ou d'une autre, à prendre des décisions, à définir une attitude. De

nombreuses théories s'attachent à expliquer comment les êtres humains se conduisent, quel est le moteur de leurs actions, l'origine de leurs motivations (Vallerand et Thill, 1993 ; Fenouillet, 2016). Le professionnalisme peut être étudié de ce point de vue. On peut ainsi se demander : qu'est-ce qui nous pousse à intégrer des réseaux ? Pourquoi embrasse-t-on un métier en général ou une branche du métier de la traduction en particulier ? Qu'est-ce qui se trouve à l'origine de nos décisions qui affectent le groupe professionnel et nous-mêmes ?

1.5.3. L'analyse du professionnalisme en traduction et interprétation

Comme nous l'avons précédemment indiqué, un certain nombre d'auteurs ont utilisé la notion de « professionnalisme » dans le cadre de la traduction, mais sans jamais la définir. Par ailleurs, elle n'a jamais fait l'objet d'une étude empirique et aucun cadre d'analyse n'a été établi. Pour combler ce vide, nous allons proposer un modèle d'analyse du professionnalisme à partir de la définition que nous avons exposée dans la section précédente. Dans un premier temps, nous présenterons le cadre de référence de notre analyse pour ensuite indiquer les ajustements que nous avons réalisés afin d'adapter ce cadre à notre sujet. Enfin, nous présenterons une synthèse du modèle ainsi que son « mode d'emploi ».

1.5.3.1. Cadre de référence : les motivations pour la formation selon Carré

Carré (2001) a analysé la motivation pour la formation (formation continue) à partir d'une étude empirique réalisée auprès de 61 personnes du secteur tertiaire ou industriel. Il résulte de son analyse une série de présupposés théoriques s'inscrivant dans la psychopédagogie⁷¹. Son ancrage dans les mécanismes d'engagement nous a interpellée et nous estimons que ce modèle est transposable à notre idée du professionnalisme pour trois raisons :

- par la relation existante entre la dimension individuelle et la dimension institutionnelle qui apparaissent dans son étude ;

⁷¹ Les informations permettant la création du cadre d'analyse ont été recueillies après l'inscription dans une formation mais avant le début de celle-ci.

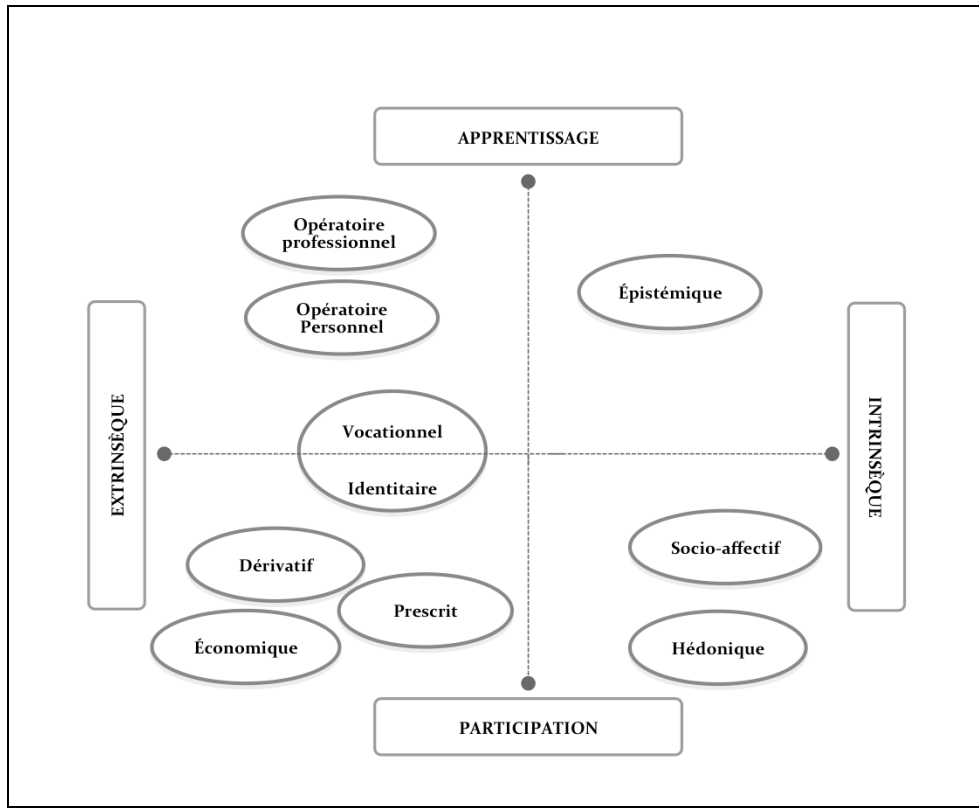
- parce qu'il met l'accent sur les facteurs attitudinaux qui sont l'essence de la définition du professionnalisme ;
- parce que, globalement, le thème étudié (la formation en parallèle à l'exercice du travail) s'inscrit dans la période de socialisation para-académique, comme le professionnalisme, selon le sens que revêt ce dernier dans notre étude (cf.1.4.3).

Plus précisément, Carré (2001) développe un modèle qui permet d'analyser les raisons pour lesquelles les personnes s'intéressent et s'engagent dans une formation selon les catégories socioprofessionnelles. Il se demande si la motivation pour la formation est intrinsèque ou extrinsèque et si la finalité de l'inscription dans une formation est liée à l'apprentissage (contenu) ou bien à la participation (contexte). Il en ressort des catégories d'analyse distribuées sur deux axes.

- Dans un premier axe horizontal sont placées les motivations : d'un côté, les motivations extrinsèques, de l'autre côté, les motivations intrinsèques. La motivation intrinsèque signifie que l'activité en soi apporte au sujet satisfaction ou plaisir : elle émerge de l'intérieur de la personne. Au contraire, la motivation extrinsèque résulte de l'environnement, de l'extérieur (Reeve, 2012 : 160-163).
- Dans l'axe vertical est évaluée l'orientation de l'engagement, c'est-à-dire si la formation est choisie du point de vue de l'apprentissage des contenus ou bien du point de vue de la participation à la formation même.

Comme nous pouvons le voir dans la figure qui suit, il existe trois motifs intrinsèques et sept motifs extrinsèques répartis en quatre quadrants.

Figure 4 Orientation des motifs d'engagement dans la formation (Carré, 2001)



Source : Figure réalisée par nos soins à partir de la figure reproduite par Carré, 2001 : 48.

Les trois motifs intrinsèques ont une forte composante affective et le verbe « aimer » est récurrent dans les justifications. Ce pôle est composé du :

1. Motif épistémique : le but est d'apprendre pour le plaisir d'apprendre, satisfaire la curiosité intellectuelle, s'enrichir par des connaissances nouvelles. On citera le contenu de la formation comme source de motivation en soi. Dans le schéma de Carré, il s'agit d'un motif orienté vers l'apprentissage.
2. Motif socio-affectif : la motivation pour la formation est de créer ou de resserrer des liens sociaux (ainsi que des échanges). Les relations socio-affectives sont mises en avant. Ainsi, la personne s'engage dans une formation par intérêt pour la participation.

3. Motif hédonique : les motifs d'engagement dans la formation sont liés au cadre situationnel (à l'atmosphère créée par les participants à la formation), indépendamment du contenu. C'est davantage la participation que l'apprentissage en soi qui ressort dans ce motif.

Les sept motifs extrinsèques sont les suivants :

4. Motif économique : la contrepartie de la participation à la formation permettra l'obtention d'avantages économiques, qu'ils soient directs (argent) ou indirects (promotion dans le travail).
5. Motif prescrit : dans ce cas, c'est l'intervention d'autrui qui incite la personne à s'inscrire à une formation. La contrainte extérieure peut être explicite – une obligation – ou plus souple – une demande, un conseil.
6. Motif dérivatif : la personne s'engage dans une formation afin d'éviter des situations désagréables (routine, mauvaise atmosphère de travail, manque d'intérêt au travail, conflits familiaux). Carré (*ibid.* : 50) parle d'un motif « en creux » qui s'associe parfois à d'autres motifs de type socio-affectif.

Ces trois derniers motifs extrinsèques sont orientés vers la participation dans la formation.

7. Motif identitaire : Il s'agit ici de trouver une reconnaissance symbolique du milieu mais aussi de l'image de soi. À travers la formation se crée une identité professionnelle, culturelle, sociale ou familiale.
8. Motif vocationnel : la formation se focalise sur l'obtention des compétences à visée professionnelle. On cherche un emploi ou alors à garder son travail ou à évoluer dans sa carrière.

Les motifs 7 et 8 se trouvent à la frontière entre l'orientation vers la participation et l'orientation vers l'apprentissage. Le motif identitaire tend plutôt vers la participation puisqu'il implique la reconnaissance par l'échange, alors que le motif vocationnel tend plutôt vers l'apprentissage, par l'acquisition de compétences.

9. Motif opératoire professionnel : les personnes sont motivées par l'acquisition de compétences nécessaires à leur travail. Il y a une volonté

d'adaptation aux changements ainsi qu'au perfectionnement de la pratique. « Une réponse instrumentale à un enjeu de la pratique professionnelle » est recherchée (*ibid.* : 50). Comme Carré le mentionne, c'est la fonction la plus classique de la formation continue, à savoir le développement des compétences.

10. Motif opératoire personnel : la formation vise ici une amélioration des compétences utiles en dehors du travail comme dans la sphère des loisirs ou de la vie familiale.

Ces deux derniers cas comportent une composante clairement orientée vers l'apprentissage dans la mesure où on vise la performance, que ce soit dans la sphère du travail ou en dehors de celle-ci.

À partir de ce cadre théorique et conceptuel, l'auteur vise à répondre à la question « pourquoi les gens se forment-ils ? » (*ibid.* : 19). En plus des dix motifs possibles d'engagement dans une formation, le modèle d'analyse tient compte d'autres facteurs comme la perception par l'individu de la compétence (autrement dit, la perception de la réussite dans le projet engagé), la « valence », l'« instrumentalité » et la « temporalité » de la formation (*ibid.* : 55-57), c'est-à-dire, respectivement, l'appréciation des objectifs de la formation, l'utilité de celle-ci et sa durée.

Dans le but de comprendre le professionnalisme comme attitude, comme comportement et/ou comme forme d'engagement – orienté vers le bénéfice individuel ou vers le bénéfice du corps professionnel –, nous allons adapter le cadre conceptuel de Carré (*ibid.*) pour analyser les quatre premières dimensions du professionnalisme : l'intérêt pour la traduction en tant que service, l'intérêt pour la mise à jour des connaissances ou le développement des nouvelles compétences et les souhaits de changement ou d'amélioration des conditions de travail. La cinquième disposition, qui concerne la compréhension et l'adoption des principes de déontologie sera analysée en ayant recours à d'autres catégories, plus précisément à partir de la source (institution ou autre) qui dicte les principes de déontologie que le traducteur et interprète est censé appliquer.

La notion de motivation sera en partie mobilisée dans l'analyse du professionnalisme comme pilier de l'apprentissage et de la réalisation du travail ; nous allons toutefois réaliser des ajustements. Dans un premier temps, nous allons sortir de l'axe participation-apprentissage et de l'axe motivation intrinsèque-extrinsèque proposés par Carré (2001). En effet, au lieu de présenter un modèle sur deux axes et quatre orientations (cf. Figure 4), nous allons présenter un modèle sur un seul axe et deux orientations. Il s'agit d'un *continuum*. Nous avons sélectionné une seule opposition parce que ce qui nous intéresse c'est de voir si la motivation renferme une finalité en elle-même et si le bénéfice recherché est personnel ou au contraire collectif. Dans un deuxième temps, des dix catégories du modèle de Carré (*ibid.*), nous allons retenir uniquement celles qui sont susceptibles d'avoir une dimension individuelle et une dimension collective. De fait, les motifs 3 (hédonique), 5 (prescrit), 6 (dérivatif) et 8 (opérateur personnel) ont été écartés. Comme ils sont essentiellement individuels, nous considérons qu'ils ne sont pas applicables à notre étude du professionnalisme. Enfin, nous considérons que les ajustements du modèle peuvent entraîner un changement de nom des catégories. À titre d'exemple, nous allons plutôt désigner le motif « vocationnel », qui représente une inclination individuelle, comme orientation « de carrière », afin de faire allusion aux aspirations dans le travail à titre personnel mais aussi à titre collectif.

1.5.3.2. Cadre conceptuel pour l'analyse du professionnalisme dans la traduction et l'interprétation

Rappelons les cinq composantes du professionnalisme : l'implication dans la vie associative du domaine d'activité professionnelle ; l'actualisation des connaissances ou le développement de nouvelles compétences ; la mise en avant des intérêts généraux face au bénéfice privé ; la manifestation de valeurs professionnelles et le désir de transformer les conditions du groupe ; la connaissance et l'adoption d'un rôle et de la déontologie.

Les quatre premières composantes sont liées à l'engagement et, comme nous l'avons signalé, nous allons appliquer le cadre adapté de Carré (2001). La cinquième

composante, qui fait allusion à l'adoption du rôle et au respect de la déontologie, sera analysée selon le degré d'intégration des principes énoncés et la valeur accordée. Nous allons ainsi parler de « source endogène » et de « source de référence ou consensuelle ».

- La source endogène appartient à chacun. Elle est donc intérieure, ce qui implique un rôle subjectif et un type de déontologie dont l'origine se trouve dans le rôle subjectif, sans qu'il y ait un consensus avec le groupe professionnel. En somme, il s'agit d'un rôle et d'un type de déontologie individuelle, construite de façon détachée du reste du groupe.
- La source exogène de référence ou source consensuelle est celle qui est reconnue par le praticien comme étant l'autorité qui guide le groupe dans son ensemble. Ce qui est préconisé par cette source est assimilé et semble fédérer les personnes exerçant le même métier.

Par exemple, si le cadre de référence est associé à une institution (centre de formation, association ou institution qui emploie) et celui qui préconise est vu comme une définition du groupe dont le traducteur et interprète fait partie, nous considérons que l'attitude de la personne s'approche du pôle communautaire. Le fait d'avoir une représentation commune de la fonction remplie par le groupe est signe de solidarité parce que cela implique qu'il existe une identification avec le groupe, une conscience collective.

Afin d'expliquer le comportement des traducteurs et interprètes vis-à-vis du travail réalisé et du groupe professionnel auquel ils appartiennent, nous allons regrouper en sept les motifs ou les finalités qui incitent les praticiens traducteurs et interprètes à agir à l'égard de l'exercice de leur métier. Si nous prenons en compte que chaque motif peut emprunter deux directions (individuelle et collective) et qu'il faudrait associer les deux sources de définition du rôle et de la déontologie, on arrive à un total de 14 catégories (12 pour les motifs, deux pour les sources de principes à adopter).

Tableau 4 Catégories d'analyse du professionnalisme

Origine du motif ou but de l'action	Orientation-action	
	Individuel	Collectif
Motif épistémique	Acquérir des connaissances	Produire des connaissances
Motif socio-affectif	Rompre l'isolement personnel	Créer des liens de groupe
Motif économique	Bénéfice économique	Bénéfice économique du groupe ou bénéfice des usagers
Motif opératoire professionnel	Être plus efficace au travail	Améliorer la qualité du service
Motif identitaire	Reconnaissance personnelle	Reconnaissance du groupe
Motif de carrière	Progresser dans sa carrière	Progresser comme groupe
Représentation du rôle et de la déontologie	Individuelle	Collective
Origine	À partir d'une source endogène	À partir d'une source exogène consensuelle

Source : Tableau réalisé par nos soins

Pour rendre compte de toutes les formes d'engagement ou de représentation vis-à-vis du travail de traducteur et d'interprète, il faut comprendre le professionnalisme comme un *continuum*. Selon qu'on attribue plus de motifs individuels ou collectifs à l'engagement ou si le rôle est représenté à partir d'une construction individuelle ou collective, la personne qui travaille comme traducteur et/ou interprète judiciaire trouvera une position plus ou moins proche des deux pôles.

À partir des résultats de l'analyse du professionnalisme des traducteurs, il est possible d'établir un profil de professionnel. Voici les trois types que nous proposons selon le modèle présenté :

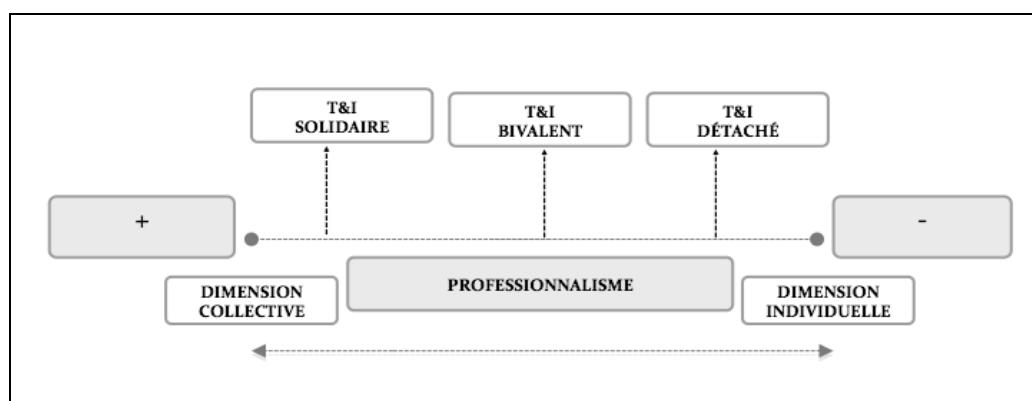
1. Professionnel solidaire
2. Professionnel bivalent
3. Professionnel détaché

Le « professionnel solidaire » est orienté vers l'amélioration de la qualité des conditions de travail. Les motivations de l'engagement dans le travail de traducteur et d'interprète judiciaire, de l'implication dans la formation continue ou dans les associations sont la recherche de bénéfices communs à l'ensemble du groupe. Dans

l'autre extrémité du *continuum*, se trouverait le professionnel « détaché ». Il s'agit d'un profil de traducteur et interprète qui manifeste peu d'intérêt pour le bien-être du groupe auquel il appartient. Il fonctionne de manière essentiellement autonome, indépendante de ses collègues. Au milieu, nous situons le professionnel « bivalent », dont le professionnalisme se caractérise par un entre-deux. Il présente autant de traits du professionnel « solidaire » que du professionnel « détaché ».

La projection des profils sur le *continuum* du professionnalisme pourrait être représentée comme suit :

Figure 5 Profils des traducteurs et interprètes selon le type de professionnalisme



Source : Figure réalisée par nos soins

Les « natifs » aussi bien les que « professionnels » peuvent être classés dans ces trois profils pour deux raisons. D'une part, nous partons du principe qu'exerçant tous la même activité, ils ont les mêmes possibilités de socialisation para-académique et de contact avec les structures de professionnalisation mises à disposition par l'État ou par des organisations professionnelles. D'autre part, les « natifs » et les « professionnels » participent tous au même processus de professionnalisation. Pour ces raisons, à moins que dans un contexte donné l'accès aux structures soit réservé aux « professionnels », la formation initiale n'est pas un élément distinctif pour l'étude du professionnalisme de l'ensemble des praticiens. Ainsi, nous pouvons analyser le professionnalisme de tous les traducteurs et interprètes à partir des mêmes paramètres.

1.6. Synthèse

L'objectif de ce chapitre était d'étudier les modèles de professionnalisation depuis une perspective sociologique et traductologique afin de constituer un modèle propre pour étudier le professionnalisme de la traduction et l'interprétation judiciaires en France et en Espagne.

Nous avons vu qu'il y a plusieurs définitions de profession et de processus de professionnalisation selon les courants et les auteurs étudiés. Il nous semble nécessaire de préciser à nouveau que dans la présente thèse nous allons parler de professionnalisation d'une activité, autrement dit, du processus engagé par un groupe professionnel afin d'obtenir une reconnaissance et le monopole de l'activité exercée. Quant à la notion de profession, nous allons la comprendre depuis une approche dynamique. Cela implique de sortir d'un cadre d'analyse rigide comme celui qu'envisagent les sociologues fonctionnalistes – qui proposent une série de caractéristiques figées pour définir ce qu'est une profession – pour nous positionner du côté des interactionnistes. Ces derniers comprennent les activités professionnelles dans leur contexte et accordent de l'importance aux individus dans le processus de professionnalisation étant donné qu'ils ont la capacité de façonner l'activité qu'ils exercent en interaction avec les structures mises à disposition par l'État ou par d'autres membres du groupe professionnel.

À partir de l'étude de certains auteurs que l'on associe à une approche interactionniste, nous avons mis en relief quelques éléments qui participent aux processus de professionnalisation de tout métier ou groupe professionnel ayant pour vocation de contrôler le marché de son domaine d'activité. Ainsi, nous avons présenté les notions de « licence » ou permis pour exercer, de « mandat » ou fonction attribuée au métier ainsi que la notion de « juridiction » ou territoire conquis par les professionnels compétents dans un domaine précis. Nous avons aussi vu comment un corps de savoirs ou une fonction d'intérêt général (service public) sont également essentiels pour la reconnaissance et le monopole de l'activité.

Concernant l'étude de la professionnalisation en traduction, nous avons tenté de voir comment elle a été abordée. Nous avons tout d'abord constaté que les travaux sont peu nombreux et que, bien qu'ils se soient inspirés de la sociologie des professions, certains paramètres n'ont pas été pris en compte. Par exemple, les attitudes des praticiens, bien qu'évoquées, ne sont pas développées comme faisant partie à part entière du processus de professionnalisation. Tseng, par exemple, dans son modèle devenu incontournable dans les études portant sur les métiers en traduction, rend compte de l'aspect individuel et collectif du processus de professionnalisation et montre que la professionnalisation pleine n'est pas acquise par une simple volonté de l'État. Cependant, il nous semble qu'en dessinant le processus en quatre étapes chronologiques, le modèle devient rigide et ne permet pas de saisir le contexte dans lequel s'inscrit le métier en voie d'évolution. Il n'est donc pas généralisable et néglige le fait que les acteurs puissent y apparaître à des moments différents du développement professionnel. Un autre élément que nous regrettons c'est le manque d'explications sur l'interaction des acteurs et, en conséquence, le peu d'intérêt dédié aux attitudes, comme l'altruisme ou l'esprit de service public par exemple, un trait qui fait consensus par ailleurs dans la sociologie. Du deuxième modèle étudié, celui de Witter-Merithew et Johnson (2004) pour l'interprétation en langue des signes aux États-Unis, nous trouvons intéressant qu'il intègre davantage d'interaction entre les acteurs mais nous regrettons que les auteurs n'accordent pas de place importante aux attitudes explicitement.

L'état de l'art de la professionnalisation en traduction révèle qu'une définition et un cadre conceptuel pour l'analyse des attitudes des praticiens comme indice de professionnalisation n'ont pas été réalisés alors que cela apparaît comme une caractéristique importante dans les travaux en sociologie des professions. Nous allons tenter de remplir ce vide avec une proposition de définition du professionnalisme, à comprendre comme l'attitude des praticiens – qu'ils soient « natifs » ou « professionnels » – favorable à la professionnalisation du métier exercé. Elle s'articule autour de cinq axes ou dispositions (motivations pour exercer le métier, adhésion à des organisations professionnelles, intérêt pour la formation continue, revendications professionnelles et adoption des normes de déontologie)

et, du fait qu'elle tient compte de dimensions générales, il s'agit d'une variable d'étude transposable à tous les domaines de la traduction à condition de réaliser des ajustements selon le contexte dans lequel s'inscrit le métier donné.

Quand nous prôtons le professionnalisme comme indice de professionnalisation nous comprenons que le professionnalisme est un paramètre à inclure dans l'étude du professionnalisme d'une activité donnée. Au-delà des structures, nous voulons comprendre les attitudes. Le cadre que nous avons proposé pour son analyse compte sept catégories d'analyse qui se divisent en deux allant d'une dimension individuelle à une individuelle collective. Cela fait 14 catégories d'analyse au total (cf. Tableau 4). Le professionnalisme se présente comme un *continuum* allant d'un pôle marquant l'engagement avec le groupe professionnel à un pôle marquant l'indépendance du groupe professionnel. Ainsi, selon la position attribuée dans le *continuum* à un traducteur-interprète, il sera qualifié de professionnel solidaire, détaché ou bivalent (si sa position se trouve au milieu et qu'elle comporte des traits des deux pôles).

Nous avons utilisé l'image de l'estuaire pour représenter le professionnalisme. Cette image évoque un phénomène marin complexe, qui résulte du contact de deux courants d'eau. Elle nous a semblé pertinente pour présenter le produit de la confluence de structures et attitudes.

Il est incontournable de traiter la notion de socialisation professionnelle en traduction quand on veut faire une analyse du professionnalisme. En effet, dans l'analyse de la professionnalisation, nous allons faire allusion à une socialisation linguistique, à une socialisation académique et à une socialisation para-académique comme périodes de construction d'un traducteur ou d'un interprète.

- La socialisation linguistique renvoie à l'acquisition des langues de travail que ce soit au sein de la famille ou dans un cadre formel ; elle renvoie aux liens créés au sein d'un environnement (pluri)linguistique donné ;
- La socialisation que nous avons appelée académique concerne la formation initiale supérieure. Il s'agit d'une formation guidée qui précède

l'insertion au milieu professionnel. Elle permet de créer des liens avec le groupe appartenant à la même discipline ;

- Par socialisation para-académique nous entendons la période dans laquelle le professionnel, alors qu'il exerce professionnellement, continue à se former parallèlement, à échanger avec ses collègues. Elle participe également à l'émergence d'une identité commune.

En somme, le modèle de professionnalisation, tel que nous allons l'envisager accorde une importance particulière aux contextes de socialisation qui forment le professionnalisme et établit une classification des acteurs participants en deux catégories.

- les acteurs endogènes, à savoir, ceux qui seraient les premiers concernés par les résultats : traducteurs et interprètes eux-mêmes ainsi que les associations professionnelles ou les établissements d'enseignement et de recherche ;
- les acteurs exogènes, ou ceux qui exercent une influence à toutes les étapes mais que les portées ne concernent pas directement : les clients, le public (au sens de société), l'État régulateur de l'activité⁷².

Dans cette perspective, l'attitude de chacun d'entre eux contribue à une amélioration des conditions de travail : les acteurs endogènes ainsi que les structures du groupe professionnel telles que les associations professionnelles, les possibilités de formation initiale ou continue et les codes de déontologie sont étudiés en interaction avec les comportements à l'égard des praticiens.

⁷² Il convient de noter que les établissements d'enseignement et de recherche mentionnés parmi les acteurs endogènes peuvent être placés dans une position intermédiaire. Bien qu'ils soient en contact réel et quotidien avec le métier, c'est l'État ou les pouvoirs publics qui ont le pouvoir de formaliser le système institutionnel.

CHAPITRE 2. REPRESENTATION DU TRADUCTEUR ET DE L'INTERPRETE : FONCTION ET FORMATION

Dans ce chapitre, nous allons tenter de rendre compte de l'opposition qui structure le travail empirique de cette thèse : « natifs » / « professionnels ». Il s'agit de définir des acteurs à partir de leur formation. Nous allons tout d'abord expliquer l'origine de cette opposition puis nous nous intéresserons à la signification qu'elle revêt dans les études en traductologie. Nous analyserons également la fonction (ou le rôle) des traducteurs, notamment des interprètes de service public, et plus précisément celui du traducteur et interprète judiciaire. Il nous semble nécessaire d'aborder ce thème car au vu de la fonction décrite et attendue, nous pouvons imaginer qu'un code de déontologie, soit une structure de professionnalisation et un axe du professionnalisme comme mentionné au chapitre précédent, pourrait être établi. Qui sont donc les traducteurs et les interprètes ? Quelle est leur mission ?

Le contact entre populations d'origines diverses fait naître chez elles un besoin, parfois conjoncturel, parfois quotidien : celui d'une médiation linguistique et culturelle. Bairrogi Jalón (2015) démontre comment, tout au long de l'histoire de l'interprétation en tant que profession, on a eu recours à des traducteurs et à des interprètes non rémunérés ou sans formation. Leur apport historique est à noter dans les échanges économiques, culturels ou religieux. Citons, par exemple, le cas connu du personnage historique de la Malinche, femme d'Hernán Cortés et interprète des Espagnols dans le Nouveau Monde (Pöchhacker, 2004 : 27). De l'époque coloniale nous avons connaissance d'autres figures, plus ou moins institutionnalisées, ayant servi de traducteurs et interprètes (Payàs et Zavala, 2012⁷³) et même bien avant pendant l'Égypte des Pharaons.

⁷³ « [P]armi les interprètes institutionnalisés, les nombreux cas de *nahuatlato*s des *Audiencias* au Mexique sont bien connus, faisant l'objet de réglementations dans la législation (*Leyes de Indias*), ainsi que les cas d'interprètes moins officiels, également nombreux, qui accompagnaient les campagnes et explorations » (Payàs et Zavala, 2012 : 267).

Mais l'activité des non-professionnels n'appartient pas qu'au passé : encore aujourd'hui des travaux rendent compte de leur existence. Il s'agit d'une pratique très répandue (Harris, 2017 : 42). Dans le domaine de la traduction, ce sont les auteurs amateurs de sous-titrage ou « *fansubber* » qui ont soulevé le plus de débats (Díaz Cintas et Muñoz Sánchez, 2006). En ce qui concerne la fonction d'interprète, ils sont présents tant dans des contextes moins professionnalisés comme le domaine religieux ou humanitaire, que dans des établissements de santé, des centres pénitentiaires ou éducatifs, mais aussi dans d'autres contextes plus professionnalisés, notamment le domaine judiciaire (Martínez Gómez, 2015).

À l'évidence, la nécessité de communication entre populations ne parlant pas la même langue, tout comme la nécessité de soigner des malades, incitent à se procurer des ressources humaines adaptées à ces besoins. La gestion des compétences ou la reconnaissance même de la nécessité prendront des formes diverses, en termes légaux, selon le contexte historique et socio-économique, mais aussi selon les valeurs que la société confère aux services apportés par les traducteurs ou interprètes. En effet, dans certains domaines et dans certains pays, il y a eu une volonté de réglementer la prestation de service de traduction et d'interprétation dans les services publics. À partir des années 1970 notamment, de nombreux pays tels que l'Australie, le Canada, les États-Unis, la Suède, ou la Grande-Bretagne ont porté un grand intérêt à cette question, (Abril Martí, 2006 ; Valero Garcès, 2006 ; Ameer, 2010 ; Ortega Herráez, 2011 ; Mikkelson, 2013 ; Blasco Mayor et Del Pozo Triviño, 2015) et ont décidé de mettre en place des systèmes d'accréditation et de formation, notamment en ce qui concerne les missions d'interprétation, dans le but de réglementer l'activité. Aujourd'hui, en Europe, c'est le contexte juridique et judiciaire qui est le mieux défini grâce à des initiatives nationales afin de garantir le droit d'assistance aux étrangers ou à des initiatives supranationales (Corsellis, 2011). Citons l'exemple de la Directive européenne 2010/64/UE relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des

procédures pénales dont l'objectif est l'établissement de principes identiques dans tous les États membres en matière d'assistance jurilinguistique⁷⁴.

Le fait qu'il y ait des réflexions et une volonté de mettre en place des mécanismes de régulation (agrément, formations) peut être considéré, comme cela a été dit dans le chapitre précédent, comme une évolution en termes de professionnalisation dans l'interprétation de service public. Et de fait, dans les études en traduction portant sur les aspects professionnels, le manque de formation, c'est-à-dire le recours à des traducteurs « non-professionnels », comme le sous-entend la citation qui suit, a fait obstacle à l'établissement d'une profession :

« Once performed only by volunteers, *ad hoc* bilinguals, friends, and relatives (even children) [community interpreting] has, during the last few decades, been developed into a profession. The professionalization process manifests itself in the emergence of interpreters' associations, educational programs and certification examinations⁷⁵ » (Wadensjö, 1998 : 48).

Quelques années plus tard, cette même auteure met en relief le manque de formation à visée professionnelle (Wadensjö, 2007 : 1) et parle d'« amateurisme ». C'est un avis que partage Hale (2008 : 100) pour qui, à la différence d'autres professions, l'interprétation de service public (*community interpreting*) n'exige pas de formation préalable ni d'adhésion à un corps professionnel.

Cela montre que la traduction n'est pas une profession réglementée où l'accès est systématiquement contrôlé par le biais d'une formation spécifique. La formation spécialisée ne constitue pas une « licence » pour exercer, si nous reprenons la notion du sociologue interactionniste Hugues que nous avons développée dans le chapitre 1 (cf.1.2.2). La conséquence du manque de contrôle est donc la

⁷⁴ Mentionnons d'autres projets tels que *Aequitas* (1998) sur les principes *Aequilibrium* (2001) *Status Quaestionis* (2006) *Avidicus* sur l'interprétation par vidéo-conférence ou la création de l'association *EULITA* (*Association européenne de traducteurs et interprètes juridiques*) (2009) pour n'en citer que quelques-uns (Corsellis, 2011).

⁷⁵ « Autrefois pratiquée seulement par des bénévoles – bilingues *ad hoc*, amis, famille (y compris des enfants) [l'interprétation de service public] s'est développée au cours des dernières décennies en profession. Le processus de professionnalisation se manifeste dans l'émergence d'associations d'interprètes, de programmes éducatifs et dans la mise en place d'examens de certification » [Notre traduction].

cohabitation entre des praticiens qui n'ont pas la même formation dans le domaine dans lequel ils exercent, ceux que nous avons désignés comme « natifs » et des praticiens ayant fait des études en traduction et interprétation et possédant un titre en attestant. Nous désignons ce dernier profil par l'appellation « professionnels ».

Un autre élément que l'on peut associer à la définition d'un traducteur au-delà de sa formation est la fonction qu'il remplit. Or, la fonction est également liée à la problématique de la professionnalisation comprise comme le « mandat » confié au praticien, si nous nous appuyons de nouveau sur une notion d'Hugues. Rappelons par ailleurs que la fonction est un élément dont l'importance a été mise en relief dans les études sur la professionnalisation en sociologie et en traductologie, qui abordent notamment la question du consensus autour du rôle des praticiens d'un métier qui aspire à devenir profession réglementée ou établie. De nombreux auteurs ont débattu de la fonction des traducteurs et interprètes dans les services publics (Roy, 1993 ; Sandrelli, 2001 ; Hale, 2008 ; Swabey et Gajeswsky Mickelson, 2008 ; Hertog, 2010 ; Pöchhaker, 2008 ; Jacobsen, 2009 ; Mason, 2009 ; Mikkelson, 2009 ; Ortega Herráez et al., 2009 ; Casamayor Maspons, 2013 ; Gentile, 2014 ; Bancroft, 2015 et Hlavac, 2017 pour citer quelques travaux). Il s'agit d'un sujet qui concerne davantage l'interprétation (orale) que la traduction (écrite) parce que l'interaction qui s'établit face-à-face entre au moins trois personnes – la personne allophone, le représentant du service public et l'interprète lui-même – soulève plus d'interrogations que l'interaction virtuelle à travers un ordinateur qui se fait plus généralement en traduction.

En effet, dans l'interprétation de liaison ressortent davantage les enjeux de pouvoir, la négociation pour trouver son positionnement, voire la confrontation avec soi-même parce qu'il s'agit, notamment dans les services publics, d'une rencontre non désirée entre interlocuteurs où la barrière linguistique entrave la communication. Par exemple, un patient qui doit expliquer sa maladie pour recevoir des soins dans une institution étrangère ou bien la victime d'une agression physique qui dépose une plainte auprès d'un commissariat de police d'un pays dont elle ne connaît pas la langue n'auraient pas accès aux services de l'État sans la

participation d'un tiers. Les statuts des personnes se rencontrant pour résoudre un problème sont différents (Jacobsen, 2009). En revanche, dans une mission de traduction, la personne se retrouvant derrière un document écrit peut plus facilement échapper aux (en)jeux de pouvoir physiques bien qu'il y ait cette même différence de statut. Par ailleurs, les attentes des autres participants de la communication ne se font pas sentir si l'interaction se fait à distance et non en présentiel.

Ainsi, lorsque l'on s'interroge sur le sens de la mission, il convient de se demander si le traducteur, et tout particulièrement l'interprète, sont des médiateurs – s'ils peuvent ou doivent aller plus loin dans la communication « à trois » – ou si leur rôle se réduit à un simple « passage », un « pont » entre deux langues, un « canal ». Mais commençons d'abord par donner la définition du traducteur et interprète à partir de sa formation initiale.

2.1. Traducteurs « natifs » et traducteurs « professionnels »

En l'absence d'une juridiction d'exercice exclusive, tant la traduction que l'interprétation sont des activités qui peuvent être exercées par des personnes n'ayant reçu aucune formation formelle. Ce sont deux activités qui peuvent être faites de façon « naturelle » si nous reprenons la terminologie de Harris (1973, 1976) ou bien de façon « native » selon les termes de Toury (2012). S'il y a des nuances entre ces notions (la première est construite d'un point de vue cognitif, la deuxième d'un point de vue social), toutes deux désignent des sujets ne disposant pas d'un diplôme universitaire en traduction et interprétation, mais d'un capital linguistique qui les a menés à réaliser des tâches de traduction ou d'interprétation. D'autres dénominations s'associent à cette notion de « non diplômé » que nous allons analyser dans les prochaines lignes.

2.1.1. La formation à la frontière des « natifs » et « professionnels »

Nous avons souligné dans les pages précédentes que le manque de formation spécialisée est conçu par certains auteurs comme un frein à la professionnalisation, et ce frein est matérialisé par l'existence de « natifs ». Selon certains auteurs tels

que Delisle (1984) et plus récemment Muñoz Martín (2011), l'existence de profanes (non diplômés en Traduction) trouve son origine dans une conception de l'acte de traduire où bilinguisme et traduction vont de pair. C'est le phénomène que Ladmiral et Mériaud nomment le *phantasme du polyglotte*⁷⁶ (2005 : 31). En d'autres termes, il s'agit de la représentation sociale d'une compétence traductionnelle reposant uniquement sur la maîtrise de la langue étrangère. Muñoz Martín (2011) donne l'exemple de deux interprètes « natifs » pour l'armée états-unienne pendant la guerre d'Irak : un ingénieur retraité et un vendeur de voitures d'occasion comme interprètes.

Comme nous l'avons évoqué au chapitre 1, la critique de Delisle s'adresse tout particulièrement aux « faux bilingues » qui exercent comme traducteurs alors qu'ils n'ont pas eu de formation en traduction (Delisle, 1984 : 34) (cf.1.4.2). Pour lui, de même que pour Muñoz Martín (2011), l'existence de centres dispensant une formation spécialisée est la preuve que la compétence traductionnelle va au-delà du bilinguisme, car si tel n'était pas le cas, une formation exclusive ne se justifierait pas. Cependant, nous ne partageons pas totalement ces jugements contre les traducteurs et interprètes « bilingues » dans la mesure où, comme le mentionne Hale (2007 : 166), il serait injuste de les blâmer alors que le système qu'ils intègrent permet de travailler sans formation préalable.

Nous avons observé le même argument que celui de Delisle (1984) et de Muñoz Martín (2011) - en faveur d'une protection de ceux qui sont titulaires d'un diplôme qui existe désormais - dans les revendications de création d'un ordre professionnel pour les traducteurs et interprètes en Espagne (Pujol Puente, 2000) (cf.1.4.2) ainsi que dans les propos de Jeannette Oerste, présidente du centre régional pour l'Europe de la *Fédération Internationale des Traducteurs (FIT)*⁷⁷ dans le prologue d'un ouvrage sur les perspectives professionnelles de la traduction et l'interprétation en Espagne dans les années 2000. Le bilan et les perspectives que cette auteure mentionne sont les suivants :

⁷⁶ En italique dans l'original.

⁷⁷ La *Fédération Internationale des Traducteurs* est une association internationale qui réunit de nombreuses organisations de traducteurs, interprètes et terminologues <http://www.fit-ift.org/?lang=fr> [Consulté le 12/05/2017]

« [Y]a quedaron atrás los tiempos en los que la traducción era una actividad a la que tenían acceso aficionados con conocimientos de una lengua extranjera. Hoy la traducción es una actividad profesional para la que son imprescindibles una formación académica y sólidos conocimientos prácticos de las duras realidades del oficio pero sobre todo de la moderna tecnología de la información y sus aplicaciones lingüísticas específicas⁷⁸ » (Jeannette Oerste dans Kelly, 2000 : vii)

Ces exemples montrent comment la frontière entre les « professionnels » et les « profanes », comme le signale Sarfatti-Larson (2013), se situe dans la formation, dans ce que nous avons nommé socialisation académique (cf.1.4.2) et qui a un impact sur la professionnalisation. En effet, on a pu constater des progrès là où des critères de formation ont été établis (Wadensjö, 1998b, 2007).

Après avoir mis en exergue l'origine de l'opposition entre « natifs » et « professionnels », nous allons parcourir les différentes désignations qui ont été attribuées aux « natifs » dans les études sur la traduction afin de nous concentrer sur les traits spécifiques auxquels ils renvoient. À partir de la concurrence dans un domaine d'activité comme la traduction, ces désignations rendent compte de la multiplicité des profils qui exercent le métier de traducteur et/ou d'interprète. De même, la variété dans la dénomination dans la littérature scientifique et ses nuances mettent en lumière le fait que la pratique de la traduction par des personnes non diplômées en traduction ou interprétation est une réalité répandue, et il s'agirait plus de la norme que de l'exception comme l'indiquent Pérez-González et Susam-Sareva (2012 : 157). Une réalité qui suscite un grand intérêt chez une partie de la communauté scientifique en traductologie ces dernières années.

Comme il s'agit de dénominations qui s'opposent à l'adjectif « professionnel », il convient de commencer par proposer une définition de cet adjectif.

⁷⁸ « Le temps où la traduction était une activité accessible à des amateurs disposant de connaissances dans une langue étrangère est révolu. Aujourd'hui, la traduction est une activité professionnelle qui nécessite absolument une formation académique, de solides connaissances pratiques des dures réalités du métier et surtout des technologies modernes de l'information et de leurs applications spécifiques linguistiques » [Notre traduction].

2.1.2. Le sens de « professionnel »

Dans les études en traduction le terme « professionnel » s'applique aux personnes qui exercent la profession de traducteur disposant de compétences acquises lors d'une formation spécialisée. Néanmoins, en dehors de la traductologie, d'autres significations sont attribuées au terme « professionnel » il nous semble pertinent de les mentionner parce qu'elles peuvent aider à comprendre les désignations qui s'opposent à « professionnel ».

Nous avons vu que le terme « profession » revêt plusieurs significations, susceptibles de varier lorsqu'on se réfère à son premier sens (vocation), au sens commun (emploi) ou au sens sociologique (groupe professionnel plus au moins réglementé) (cf.1.1). De même, il existe un quatrième sens du mot « profession » qu'il faut comprendre dans sa valeur adjectivale par opposition à d'autres adjectifs (Dubar et al., 2011) :

- professionnel expérimenté versus débutant ;
- professionnel rémunéré versus bénévole ;
- professionnel diplômé versus amateur.

Dans notre étude, nous avons attribué l'adjectif « professionnel » aux traducteurs-interprètes judiciaires interviewés qui ont fait des études supérieures en traduction. L'adjectif « professionnel » est donc équivalent à « diplômé » en traduction. En traduction et en interprétation, les « non diplômés » ont été désignés par différents qualificatifs. Nous nous intéresserons à présent aux signifiants les plus employés dans la littérature ainsi qu'au sens qu'ils renferment.

2.1.3. Désigner le traducteur et interprète « sans formation spécialisée »

Dans les études en traduction, si les personnes diplômées en traduction et/ou en interprétation sont généralement appelées « professionnels » (Blasco Mayor et Jiménez Ivars, 2011 ; Baraldi et Gavioli, 2016 ; Valero Garcés et Lázaro Gutiérrez, 2016), il n'en est pas de même pour celles qui la pratiquent sur la base d'un bilinguisme et qui reçoivent différentes dénominations : traducteur ou interprète

« non professionnel », « naturel », « *ad hoc* », « profane », « natif », « amateur », ou aussi « *brokers* ». Ces identifications se construisent toutes par opposition à l'adjectif « professionnel » et bien que certaines d'entre elles puissent sembler être synonymes, elles font référence à des situations et à des conditions de travail particulières.

Il nous semble important de présenter les différentes dénominations pour les « non-professionnels » étant donné qu'elles ne relèvent pas d'une polysémie et que le choix de l'une ou l'autre engage une posture face à ce que « professionnel » dans le monde de la traduction veut dire.

2.1.3.1. Le traducteur « naturel » de Harris et Sherwood

Vers la fin des années 1970, Harris et Sherwood, dans un article intitulé « *Translating as an Innate Skill* » (1978), définissaient la traduction naturelle comme « the translating done in everyday circumstances by people who have had no special training for it⁷⁹ » (cité par Hurtado Albir, 2008). Ils concevaient ainsi la compétence traductionnelle comme une compétence innée développée par les locuteurs bilingues. L'adjectif « naturel » fait donc référence en traductologie aux enfants bilingues, plus précisément aux « bilingues par les circonstances » (*circumstantial bilingual*) pour reprendre les mots d'Angelelli (2010 : 84). Ce serait le cas des enfants issus de la migration qui parlent deux langues couramment : la langue de la famille et la langue du pays d'accueil (Angelelli, *ibid.* ; Cirillo et Torresi, 2013⁸⁰). Plus récemment Harris (2017 : 33) souligne que la traduction naturelle n'a pas d'âge et apporte une définition large. Pour l'auteur, un traducteur naturel est quelqu'un qui n'est pas expert (qui n'a pas eu de formation spécialisée) et qui traduit dans des situations de la vie quotidienne (*ibid.* 32-33) et un traducteur professionnel est quelqu'un qui vit de la traduction (*ibid.*: 34).

⁷⁹ « Les actes de traduction effectués, dans leurs vies quotidiennes, par des individus bilingues n'ayant pas reçu de formation particulière en ce sens ». [Traduction d'Antonini et Jaworsky (2016) <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01374871/document> [Consulté le 03/12/2017]

⁸⁰ On parle à ce sujet de « intermédiation par les enfants » (*child language brokering* ou CLB) (Cirillo et Torresi, 2013 ; Antonini, 2016 ; Antonini et al., 2017)

La traduction naturelle s'avère une notion simpliste et réductrice selon Toury parce qu'elle définit la personne tout simplement par le manque de formation spécialisée. De cette manière son entourage ainsi que les raisons qui l'ont poussée à remplir la fonction de traducteur ne sont pas envisagés comme autant d'éléments permettant de décrire la personne dans sa trajectoire. Ainsi, tel que l'avancait Toury (2012 : 283), cette notion dissociée du processus de socialisation se révèle peu opératoire pour comprendre comment une personne bilingue devient traductrice.

À notre sens, l'adjectif « naturel » renvoie à une conception immobile de ce qu'est un traducteur ou un interprète, qui ne prend pas la personne dans sa trajectoire. Pour cette raison, ce terme nous semble constituer une catégorie réductrice pour l'employer dans le cadre d'une étude sur le professionnalisme.

2.1.3.2. *Le traducteur « natif » de Toury*

Toury développe la notion de « natif » à partir de la notion de « *natural translator* » de Harris et Sherwood et de sa critique. Pour cet auteur, « [a] 'native' translator was tentatively conceived of as one who has gradually grown into that cultural role, with no formal training for it⁸¹ » (2012 : 178).

Il conclut sur ce point :

« [t]he identity of a person as a translator is *granted* rather than *taken*, which also means that it should first be *earned*. The implication is clear : a central part of the process of becoming recognized as a translator consists in the acquisition of the norms favoured by the culture that would be granting that status. The crucial question is, of course, how the translation from having a measure of bilingualism (a minimum requirement) to being a fully-fledged translator comes about, first and foremost in a 'natural' setting, that is, outside of the schooling system⁸² » (Toury, 1995 : 277)

⁸¹ « Un traducteur 'natif' était parfois considéré comme ayant progressivement acquis ce rôle culturel de traducteur sans avoir reçu de formation concrète » [Notre traduction].

⁸² « L'identité de traducteur est *conférée* plutôt que *prise*, ce qui implique qu'elle doit avant tout être *méritée*. L'implication est évidente : une partie cruciale du processus de reconnaissance de la personne en tant que traducteur consiste en l'acquisition des normes favorisées par la culture qui serait en mesure d'attribuer ce statut à quelqu'un. Bien entendu, la véritable question est de savoir comment s'opère la transition entre le fait de posséder un certain bilinguisme, critère indispensable,

Comme l'illustre la citation ci-dessus de Toury, c'est l'acquisition des normes de la culture professionnelle qui va apporter au traducteur une certaine reconnaissance. L'auteur israélien s'interroge sur l'acquisition des compétences spécialisées notamment en dehors du système éducatif et il trouve la réponse dans la socialisation, processus permettant au traducteur natif de devenir professionnel par le biais des échanges avec son entourage. De même, des éléments d'ordre social tels que la motivation, l'acquisition de normes et de routines, en dehors du contexte académique, participent à ce processus que nous avons désigné « para-académique » pour souligner son caractère externe à la formation formelle (cf.1.4.3). Ce qui nous interpelle de la définition de Toury est le fait qu'il remet en question la formation comme critère indispensable à la formation d'un traducteur.

En effet, toute personne est potentiellement un traducteur en devenir, selon sa conception de « natif ». Les étapes de sa construction comme professionnel sont les suivantes : le traducteur novice assimile une partie des normes qui vont modifier sa compétence de base, de sorte que « at every phase of its development, a native translator's 'competence' therefore represents a certain *blend of nature and nurture*, of the humanly innate, the individually assimilated and the socially determined⁸³ » (*ibid.*: 285-286). Le dosage inné/acquis (*nature and nurture*), de notre point de vue, se fait en dehors du cadre formel de la formation (à l'exception de ceux qui sont bilingues mais qui font des études en traduction, pour qui le dosage commence lors des études).

Mais les « professionnels » ne sont pas épargnés par les transformations puisque, selon les mots de l'auteur, ils sont parfois soumis à un processus de « désapprentissage » vis-à-vis des normes assimilées dans le cadre de la formation (*ibid.*: 192). Autrement dit, ils sont obligés de ne pas tenir compte d'elles et de s'adapter aux normes admises dans un contexte donné. De ce point de vue, il est essentiel de prendre en considération la socialisation para-académique des

et le fait de devenir un traducteur à part entière, avant toute chose dans un cadre 'naturel', c'est-à-dire en dehors du système scolaire » [Notre traduction] [En italique dans l'original].

⁸³ À chaque jalon de son développement, les 'compétences' d'un traducteur natif correspondent donc à un certain dosage inné/acquis de ce qui est humainement inné, individuellement assimilé et socialement déterminé. [Notre traduction] [En italique dans l'original]

« natifs », mais aussi des « professionnels » dans l'étude de leur construction. Il résulte de cette prémisse à nos yeux, que la catégorisation en « professionnels » et de « natifs » n'est pas immuable et que les structures de professionnalisation par le biais de la socialisation sont responsables des modifications. Cela nous renvoie à la notion de professionnalisme en traduction, telle que nous l'avons définie dans le chapitre 1 (cf.1.5.2).

La position de Toury nous semble inclusive dans la mesure où il n'y a pas de contradiction pour lui dans le fait d'être traducteur « natif » et d'évoluer vers un statut « professionnel ». Si nous prenons en considération l'existence des moyens dans la socialisation para-académique pour devenir professionnel, nous pouvons partager cette représentation du « natif-devenu-professionnel ».

2.1.3.3. *Le traducteur et interprète « non professionnel »*

Selon Antonini et al. (2017 : 7) « *non-professional* » (en anglais) est la dénomination la plus générale qui englobe des pratiques diverses en se focalisant sur le contexte de participation (dans les services publics, dans les médias) ou sur le public (enfants dans le cas d'enfants bilingues interprètes de la famille) et ce, tout particulièrement pour l'interprétation. C'est la terminologie générique associée à la jeune branche de la traductologie qui s'intéresse aux acteurs et aux contextes dans lesquels des gens sans formation assument le rôle de traducteur et surtout d'interprète. Martínez Gómez (2015 : 417) décrit de la manière suivante la personne « non professionnelle ». Bien que la définition fasse référence aux interprètes, elle peut également être transposée aux traducteurs :

« Non-professionals interpreters are individuals with a certain degree of bilingual competence who perform interpreting tasks on an *ad hoc* basis without economic compensation or prior specific training. Their awareness of the skills required to perform their interpreting duties correctly and the ethics constraints thereto [sic] is shaped by their own institutions and subject to the expectations expressed by the parties to the encounters they mediate in⁸⁴ ».

⁸⁴ « Les interprètes non-professionnels sont des personnes ayant un certain degré de compétence bilingue qui assurent des tâches d'interprétation de façon ponctuelle sans compensation financière ni

De cette définition nous retenons quatre caractéristiques :

1. l'aspect externe et occasionnel (*ad hoc*) ;
2. l'aspect financier (non rémunéré) ;
3. l'aspect formatif (non diplômé) ;
4. l'aspect éthique (manque d'éthique et d'une définition claire de son rôle et d'indépendance vis-à-vis des institutions).

Ces caractéristiques apparaissent le plus souvent associées, comme c'est le cas dans l'étude d'Aguilar Solano (2015) sur les interprètes de l'ONG *Asociación de Intérpretes Voluntarios para Enfermos* travaillant dans des établissements de santé en Espagne. Il en va de même pour l'étude de Martínez Gómez (2016) qui porte sur le pouvoir et la confiance dans le contexte d'une interprétation faite par des détenus « non-professionnels » auprès du psychologue et d'autres détenus. Et, dans une moindre mesure, nous pouvons également retrouver cette étiquette de « non professionnel » attribuée à un traducteur non diplômé en traduction, qui participe occasionnellement mais qui reçoit une rétribution pour le service effectué comme le mettent en relief Pérez-González et Susam-Saraeva (2012) dans un panorama dressé de la traduction et de l'interprétation « non professionnelles ».

La désignation « non-professionnel » offre, à notre sens, une forme de reconnaissance institutionnelle à cette pratique. Elle marque bien l'opposition avec les « professionnels ». De ce fait, nous pourrions penser que ce serait le terme le plus adapté pour notre travail. Il serait aussi le plus adapté parce qu'il est plus générique. Cependant il nous semble que la négation devant l'adjectif « professionnel » confère au terme une connotation figée qui ne bénéficie pas à leur reconnaissance.

formation spécifique préalable. Leur conscience des compétences requises pour pratiquer correctement leurs missions et les contraintes éthiques afférentes sont façonnées par leurs propres institutions et soumises aux attentes exprimées par les parties lors des rencontres où ils servent de médiateurs » [Notre traduction].

2.1.3.4. Autres désignations

La réalité sociale dans certains contextes institutionnels fait que, pour mener à bien leur travail, les personnes qui travaillent dans une institution donnée ont recours à des gens proches de l'entourage des participants dans un échange qui nécessite l'intervention d'un interprète ou d'autres professionnels disponibles et ayant les moyens d'aider à établir une communication entre deux personnes ne parlant pas la même langue. Dans la littérature, nous avons trouvé deux dénominations qui définissent une réalité bien concrète : « *language brokering* » (ou « *broker* ») et « *ad hoc* », termes derrière lesquels se cache la notion de « non-professionnel ». En effet, la dénomination « *ad hoc* » est souvent employée pour faire allusion, notamment dans le cadre de l'interprétation de service public – et dans une moindre mesure dans la traduction –, à la personne qui intervient pour une mission concrète sans qu'elle ait de relation contractuelle durable avec l'établissement dans lequel elle intervient. L'emploi de cette locution latine met l'accent sur le caractère occasionnel ou d'urgence de la prestation et sur le manque d'infrastructure. Cet aspect est compris dans la définition de « non professionnel » de Martínez Gómez (2015 : 417) que nous venons de citer. On y a recours tout particulièrement au sein du milieu hospitalier⁸⁵ (Pöchhacker et Kadric, 1999 ; González García, 2006 ; Meyer, 2001 ; Herráez et al. 2009 : 151 ; Meyer et al., 2010 ; Yuste Frías (2015 : 91) ; Antonini et al., 2017 : 5). Il s'agit d'une figure qui apparaît également dans l'interprétation judiciaire aussi bien en Espagne (Ortega Herráez, 2011b ; RITAP, 2012 ; Valero Garcés, et al., 2015) qu'en France (Gouadec, 2004). Dans ce cas, ils sont désignés comme experts « à titre unique ». Si, dans le contexte de la santé, l'interprète « *ad hoc* » peut ne pas être rémunéré, dans le domaine judiciaire il est payé par l'institution qui le sollicite, comme c'est le cas en France et en Espagne⁸⁶.

85 En effet, sauf s'il y a des dispositifs dédiés à cet effet, la solution la plus fréquente consiste à impliquer son propre personnel ou bien les proches des patients dans la communication

86 Dans ce dernier pays, la rémunération peut aussi être versée par la société privée qui gère les services « *ad hoc* » pour certaines Administrations. Nous allons le voir en détail dans le chapitre suivant.

En ce qui concerne la notion de « *language brokering* », traduite par Samuel Jaworski (Antonini et Jaworski, 2016) par l'expression « intermédiation culturelle », elle renvoie à l'interprétation faite par des enfants ou adultes aussi bien en langue vocale qu'en langue des signes auprès d'un ou de plusieurs membres de la famille (Martínez Gómez, 2015 : 418). Cela implique qu'ils n'ont pas de formation, qu'ils ne font le travail qu'occasionnellement pour apporter leur aide à quelqu'un de leur entourage, sans qu'il ne donne lieu à une rémunération, dans un contexte social, comme lors des échanges avec un enseignant à l'école, dans un hôpital, mais aussi dans la vie privée si l'intermédiation se fait à l'église, sur le lieu de travail de la personne adulte, ou dans un magasin (Angelelli, 2016). Une telle dénomination met l'accent sur la médiation, et parfois sur la personne concernée dans le cas de *child language brokering* (Angelelli, 2010 ; Cirillo et Torresi, 2013⁸⁷).

Dans la littérature scientifique en traduction, d'autres adjectifs sont également employés pour faire référence au manque de formation : « profane », « bénévole », « amateur » en sont des exemples. Ces adjectifs renvoient aux caractéristiques d'une profession et ils ne sont donc pas réservés au domaine de la traduction, comme « *language broker* ».

Le terme « profane » (« *lay people* » en anglais) a été employé par Delisle (1984), Wadensjö (1998 : 12-13), Pöchhacker (2004) et Lenzen (2008) et Ticca (2017) et il a un fondement sociologique. Par exemple Delisle (1984 : 34) dénonce les « profanes [qui] croient qu'il suffit de connaître deux langues pour être en mesure de traduire ». C'est par exemple la dénomination choisie par Ticca (2017) dans son étude sur les identités des interprètes dans le milieu médical rural dans un village du Yucatán (Mexique). Il s'agit d'un terme dont le sens premier a trait à la religion et il est à comprendre dans le sens de personne non initiée à un art ou à une science, par opposition à l'adjectif « sacré ». À notre sens, son usage renvoie aux

⁸⁷ De nombreuses études s'y sont intéressées comme en témoignent les programmes de quatre colloques internationaux *NPIT-Non-Professional Interpreting and Translation* dédiés à la traduction et à l'interprétation faites par des non-professionnels (terme générique) qui ont lieu tous les deux ans depuis 2012. Et comme le mentionne Harris (2017 : 35) la communauté hispanique aux Etats-Unis suscite un grand intérêt étant donné que la pratique d'une telle intermédiation est assez récurrente.

rivalités pour contrôler un territoire professionnel, qui comme nous l'avons vu dans le chapitre 1 font partie de la constitution d'une profession (cf.1.2.2.2)

La rémunération est l'un des caractères déterminants d'une activité professionnelle (ar Rouz, 2012 : 167-168 ; Antonini et al., 2017 : 7). C'est sur le critère de la non-rémunération que la dénomination de « bénévole », qui s'oppose à « professionnel », a été choisie. Si nous ne prêtons pas une attention particulière à cette dénomination, c'est parce qu'elle se concentre uniquement sur le critère argent et sort du binôme diplômé en traduction/non diplômé en traduction⁸⁸.

Un autre antonyme de « professionnel » appliqué aux traducteurs est celui d'« amateur ». Katan (2011), dans son article « Occupation or Profession » qui offre une analyse de l'opinion des traducteurs et des interprètes sur leur métier, désigne les « non diplômés » comme « amateurs ». Cette notion apparaît lorsque l'auteur montre les résultats de son enquête à propos de la concurrence (contrôle de l'exclusivité de l'exercice). Il fait la différence entre :

- Les amateurs non spécialistes de la traduction (« *non-specialist translation amateurs* »)
- les traducteurs amateurs spécialistes d'une discipline (« *subject specialist translation amateurs* »).

Les premiers maîtrisent une ou plusieurs langues étrangères ; quant aux seconds, il s'agit de professionnels d'autres domaines de connaissance, par exemple un médecin psychiatre qui traduit.

La définition d'amateur en soi englobe le sens de "connaisseur non-professionnel". Il nous semble pour cette raison que son usage n'est pas pertinent parce qu'il est réducteur de la réalité que Katan (*ibid.*) veut représenter.

Les différentes désignations que nous venons de présenter, bien qu'elles mettent l'accent sur une dimension particulière (bilinguisme, contexte, expérience, etc.), se

⁸⁸ Pour plus de détails sur le bénévolat en traduction et en interprétation consulter Horvath (2016) et Harris (2017).

chevauchent parfois dans les mêmes travaux où elles sont employées comme synonymes. Si nous nous reportons aux communications présentées aux trois premiers colloques *Non-Professional Interpreting and Translation (NPIT)* en 2012, 2014 et 2016, nous pouvons y relever quelques exemples. Bruti et Zanotti, lors du NPIT₁ font usage des dénominations « amateur » et « non professionnel » pour désigner la traduction faite par des *fansubbers*, c'est-à-dire par des personnes qui font des sous-titrages en dehors des circuits et des marchés professionnels. Au NPIT₂, Kujamäki choisit « *child-language brokering* » et « naturel » dans son étude sur les enfants interprètes pendant la seconde guerre mondiale et Schulte, lors du NPIT₃, préfère les termes « amateur » et « non-professionnel » pour nommer ceux qui font un travail de traduction collaborative d'articles de Wikipédia.

2.1.4. Terminologie retenue

Nous venons d'exposer les différentes manières d'identifier la personne ne disposant pas d'un diplôme spécialisé en Traduction que l'on rencontre dans la littérature scientifique. À présent, il convient de proposer une synthèse des désignations attribuées aux traducteurs et interprètes sans formation bien que, comme nous venons de l'évoquer, il y ait parfois une double désignation pour une même réalité.

Dans la colonne de gauche, on trouve la dénomination des traducteurs et des interprètes qui partagent deux traits : la possession d'un capital linguistique et le manque de formation universitaire. Dans la colonne du milieu nous indiquons les traits saillants de leur définition et dans la colonne de droite, l'approche.

Tableau 5 Dénominations des traducteurs et interprètes « non diplômés »

Désignation	Trait saillant	Focus
Naturel	Capacité innée	Niveau cognitif
Natif	Évolution par socialisation	Dynamisme
Non professionnel	Peut comprendre les sens des autres dénominations	Selon le contexte (hyperonyme)
Language broker - médiateur	Contexte familial	Participants
Ad hoc	Présence occasionnelle	Fonction
Bénévole	Personne non rémunérée	Capital économique
Amateur	Personne non experte	Formation
Profane	Personne non experte	Formation

Source : Tableau réalisé par nos soins.

Soulignons enfin l'origine des catégorisations : alors que « naturel », « natif » et « non professionnel » relèvent de la traductologie, « amateur », « profane » et « bénévole » renferment un sens plus sociologique du terme « professionnel » et sont applicables à toute autre activité.

Parmi les termes décrits plus haut, aucun ne rend compte de la réalité de la population objet d'étude qui travaille dans le domaine judiciaire pénal en France et en Espagne. Nous aurions pu adopter le terme « non-professionnel » par son caractère généralisable, comme le proposent Antonini et al., (2017) mais il nous paraît ambigu. De plus, par la négation, il enlève le caractère de professionnel aux non-diplômés alors que tous travaillent dans les mêmes conditions. Par manque de solution alternative satisfaisante, dans cette thèse nous nous en tiendrons à l'adjectif « professionnel » par opposition à « natif », bien que nous ayons conscience des limites de leur usage.

L'emploi de « natif » dans le présent travail est justifié par le fait qu'il constitue un attribut non figé susceptible de présenter des degrés et que le contexte social y transparait – c'est ce qu'il ressort des énoncés de Toury. Ainsi, c'est le sens le plus proche de celui que nous souhaitons transmettre. L'objection que l'on pourrait faire est liée au signifié. Faisant référence à la notion socio-linguistique de locuteur natif, il pourrait prêter à confusion dans la mesure où tout traducteur – qu'il soit diplômé ou non - est locuteur natif d'une langue donnée, car il a une ou plusieurs

langues maternelles. Aussi faudrait-il connaître la théorisation de Toury pour mieux saisir son sens.

En ce qui concerne l'adjectif « professionnel », si nous l'avons retenu pour notre étude c'est en raison de son usage répandu dans les études en traductologie. Toutefois nous mettons en cause sa pertinence. En effet, placé dans la dichotomie « natif » / « professionnel » ce dernier peut transmettre l'idée que les « natifs » ne sont pas professionnels au sens sociologique du terme⁸⁹.

Il convient de noter que dans d'autres études consacrées aux experts traducteurs-interprètes en France (Larchet et Péglise, 2009 ; Péglise *et. al.*, 2012), le qualificatif « professionnel » prend une autre signification. La division est établie non pas par rapport à la formation initiale, mais par rapport à la réalisation, à temps plein ou à temps partiel, de l'activité. D'un côté, il y a les « professionnels », à savoir ceux dont les revenus professionnels principaux proviennent de l'exercice de la traduction et de l'interprétation (ce sont des « professionnels de la traduction ») et, de l'autre, il y a les traducteurs-interprètes « non-professionnels » dont l'activité professionnelle principale est tout autre (et ce n'est que dans le domaine judiciaire qu'ils sont traducteurs ou interprètes parce qu'ils ont obtenu le titre d'expert par une cour d'appel). Ce groupe est constitué, par exemple, par des enseignants de langue, des enseignants-chercheurs, mais aussi par le personnel de l'hôtellerie, du tourisme ou par des travailleurs s'inscrivant dans le domaine du social (Larchet et Péglise, 2009), des métiers « où l'usage de la langue est souvent quotidien » (Péglise *et al.*, 2012 : 176). Harris rejoint cette idée car, pour lui, l'usage de l'adjectif « professionnel » est réservé aux personnes qui vivent de la traduction, que ce soit à temps partiel ou à temps plein⁹⁰ (cf. blog *Unprofessional translation*).

Les qualificatifs que nous venons de présenter tentent de rendre compte d'une réalité dans la pratique de la traduction et de l'interprétation professionnelles : les personnes sans formation spécialisée réalisent des tâches de traduction et

⁸⁹ Les risques d'ambiguïté concernant la terminologie choisie dans cette étude appellent à une discussion terminologique qui pourrait faire l'objet de travaux futurs.

⁹⁰ Unprofessional translation (Blog de Brian Harris),

<http://unprofessionaltranslation.blogspot.fr/search?q=essential+definitions> [Consulté le 10/12/2017].

d'interprétation. Si l'on reprend la notion de Hugues expliquée précédemment, c'est le manque de « licence » au sens de permis pour exercer qui provoque cette situation. Une autre notion associée à la « licence » et nécessaire à la reconnaissance d'un métier est celle de « mandat » au sens de la mission des personnes exerçant un métier. Que savons-nous de la mission du traducteur et de l'interprète de service public ? Est-elle le fruit d'un consensus ? Permettrait-elle une reconnaissance des pouvoirs publics pouvant réguler le statut de celui qui mène à bien ladite mission ? Nous étudierons ces questions dans le sous-chapitre suivant.

2.2. Traducteur et interprète de service public : contexte et rôle

Le traducteur et interprète de service public sont des personnes dont l'intervention permet, d'un côté, l'accès aux institutions publiques de toute personne sourde, malentendante ou ne parlant pas la langue de l'institution. Par exemple, dans le cadre d'un entretien entre un client et un avocat, l'interprète permettra que ce dernier puisse comprendre son client. Quand on s'interroge sur le rôle et les missions des interprètes et traducteurs, on pense dès l'abord à une caractérisation autour de deux simples mots : interpréter et traduire. Mais derrière ces deux verbes, quelles sont les véritables tâches et attributions ?

Nous allons d'abord présenter le contexte de communication de la traduction et l'interprétation de service public (TISP) afin de mieux comprendre le rôle et les problématiques soulevées dans les études en traduction dans cette branche.

Voici une définition de l'interprétation de service public (ISP) qui est, à notre avis, très précise, et qui pourrait s'étendre à la traduction car elle mentionne aussi bien le contexte que les acteurs. L'ISP est ainsi :

« [aquella] que facilita la comunicació entre los servicios públicos nacionales – policiales, judiciales, médicos, administrativos, sociales, educativos y religiosos – y aquellos usuarios que no hablan la lengua oficial del país y que habitualmente pertenecen a minorías lingüísticas y culturales: comunidades indígenas que conservan su propia lengua,

inmigrantes políticos, sociales o económicos, turistas y personas sordas⁹¹ »
(Abril Martí, 2006 : 5).

On relève donc dans cette citation trois caractéristiques communes pour la traduction et l'interprétation dans les domaines dont il est fait mention (policier, judiciaire, médical, social, éducatif et religieux⁹²) : la composante migratoire ou un handicap auditif, la gratuité des prestations et l'asymétrie dans les relations entre participants⁹³.

2.2.1. Interaction triangulaire et asymétrique

La Traduction au sens large représente un « processus de communication triangulaire » (Lenzen, 2012b : 54) ou, comme le précise Klimkiewicz (2005), un processus qui se déroule dans un contexte « trilogique », modifiant ainsi l'interaction entre les parties :

- Une personne A qui communique dans une langue A ;
- Une personne B qui ne comprend pas la langue A et qui s'exprime en langue B ;
- Le traducteur-interprète qui transforme en langue B les contenus énoncés par la personne A pour que la personne B y ait accès.

⁹¹ « La traduction et l'interprétation de service public consiste à faciliter la communication entre les services publics nationaux – policiers, judiciaires, médicaux, administratifs, sociaux, éducatifs et religieux – et les usagers qui ne parlent pas la langue officielle du pays et qui, généralement, font partie de minorités linguistiques et culturelles : communautés autochtones qui conservent leur propre langue, immigrants politiques, sociaux ou économiques, touristes et personnes sourdes » [Notre traduction].

⁹² Certains auteurs ne considèrent pas la traduction judiciaire comme faisant partie de la Traduction de service public, mais comme un domaine en soi. On pourrait penser que les perceptions des acteurs ainsi que les attentes sont différentes par rapport à d'autres contextes, comme le contexte médical (Jacobsen, 2009 : 14). À propos de l'inclusion ou de l'exclusion dans la Traduction de service public de la traduction et de l'interprétation qui se déroulent dans un contexte légal, voir l'état de la question que présente Ortega Herráez dans le chapitre 1 de son ouvrage « Interpretar para la justicia » (2011) et Hale (2007 : 27-30).

⁹³ De nos jours, ce contexte suscite un vif intérêt de la part des chercheurs en traductologie. Dans la bibliographie sur ce vaste sujet recensée par Sales Salvador et Valero Garcés (2006), on compte plus de 300 références. Depuis, la production scientifique n'a cessé de se multiplier. Citons par exemple la parution en 2014 de la revue *FITISPos International Journal* de l'Universidad de Alcalá.

Plus précisément, dans la traduction, et notamment dans l'ISP, l'interaction est le fruit de rencontres non préméditées. Ainsi, le schéma de communication dans les contextes de la traduction et de l'interprétation de service public (TISP) est souvent caractérisé comme étant asymétrique car les acteurs en interaction appartiennent le plus souvent à des groupes socio-culturels différents. Il existe un déséquilibre de pouvoir (Valero Garcés et Martin, 2008; Plouhinec, 2008 ; Jacobsen, 2009 ; Lucero García, 2016), au sens où l'entend Foucault, c'est-à-dire qu'il convient de prendre en compte la « multiplicité des rapports de force qui sont immanents au domaine où ils s'exercent, et sont constitutifs de leur organisation » (Foucault, 1976 : 121-122). Selon le philosophe, le pouvoir n'est pas incarné par une institution ou une structure unique ; il s'actualise plutôt dans des micro-pouvoirs qui « se produi[sent] à chaque instant, en tout point, ou plutôt dans toute relation d'un point à un autre » (*ibid.*).

À ce propos, Pointurier (2016 : 62-63) met en exergue un rapport de force qui peut exister entre deux parties dans un service public :

« [...]celui qui occupe [la] position dominante dans l'interaction est généralement un représentant de la langue parlée sur le territoire où se déroule l'entretien et, de fait, représente la langue et la culture majoritaires. Ainsi, le deuxième interlocuteur est placé dans une situation où il est socialement dominé, où il n'a pas le pouvoir de la communication et où il représente une langue et une culture minoritaires parmi tant d'autres ».

Le pouvoir est, dans ce sens, fondé sur la possession des savoirs. C'est ce que mettent en évidence Leanza et Boivin dans leur travail sur le pouvoir de l'interprète en milieu médical : « Le savoir donne un avantage, voire une emprise sur ceux qui ne le possèdent pas » (2008 : 2). Ainsi, nous pouvons imaginer que le pouvoir peut circuler à l'intérieur des relations de l'environnement de travail qui nous occupe parce qu'il existe une parole savante et une parole profane. Prenons par exemple la relation commissaire-gardé à vue ou la relation médecin-patient. Celui qui a « le pouvoir de la communication », comme le précise la citation ci-dessus, est donc celui qui maîtrise des savoirs à la différence de celui qui détient la parole profane. Le gardé à vue et le patient se situent en décalage par rapport aux savoirs de leurs interlocuteurs. Dans ce cadre, le traducteur ou l'interprète se

trouve dans un entre-deux, face à un dilemme: choisir et prendre la parole profane ou, au contraire, la parole savante ?

L'impact de l'asymétrie et des éléments de pouvoir est plus tangible dans l'exercice de l'interprétation que dans celui de la traduction, notamment si l'interprétation prend la modalité « de liaison » ou « bilatérale » où « toutes les parties prenantes se dévisagent » (Plouhinec, 2008), étant donnée la présence physique des interlocuteurs lors de l'échange. Dans cette modalité, également nommée « de dialogue » (Pointurier, 2016) ou encore « de terrain » (Gouadec, 2004 : 12), l'interprète change constamment de langue dans une interaction en face-à-face afin de faire passer le message entre les parties. Dans ce cas précis, les deux langues en contact sont la langue source et la langue cible pour la personne qui procède à l'interprétation.

En faisant allusion à l'inégalité dans le rapport de l'interprétation en milieu social, Plouhinec (2008) souligne que la relation entre les participants « est potentiellement tendue, traversée par des représentations réciproques opaques pour chacun des interlocuteurs, en particulier en début d'une relation. Qui suis-je pour l'autre ? ». Autrement dit, à partir de la représentation que l'on a de moi (usager du service public, interprète, personne de l'institution publique) quel est le rôle attendu ?

C'est dans ce contexte triangulaire, asymétrique et d'attentes diverses que travaillent traducteurs et interprètes de service public. Leur statut et leurs missions sont conditionnés : soit l'usager ou la personne allophone situe l'interprète dans un statut supérieur ou proche dans la hiérarchie à partir de sa représentation (l'interprète est un allié qui parle la même langue que lui, dépourvu des moyens de s'exprimer), soit la personne travaillant pour l'institution situe l'interprète dans un statut inférieur dans la hiérarchie à partir de sa représentation parce qu'il détient une parole savante et l'interprète a donc pour mission de la reproduire dans une autre langue.

2.2.2. Le rôle du traducteur et interprète de service public

La définition des rôles est une question qui a longuement été discutée notamment dans les recherches sur l'interprétation de service public⁹⁴ (Jacobsen, 2009, Schäffner et al., 2013 : 3, Gentile, 2014) comme nous venons de l'évoquer : enjeux sociétaux, interaction asymétrique et contexte institutionnel. Selon Bancroft (2015), après la formation, le rôle de l'interprète est le thème le plus étudié. Et l'on en veut pour preuve la différence quantitative de publications citées dans cette thèse portant sur le rôle de l'interprète en contextes communicationnels asymétriques par rapport aux études qui s'intéressent au rôle du traducteur.

En effet, comme en témoigne la citation ci-dessous, le jeu dans la construction du rôle se trouve dans la façon dont les comportements réciproques sont compris de sorte que rôle et interaction sociale sont intimement liés :

« [...] les rôles permettent l'articulation des conduites. Chacun à la suite d'une action attend en réponse un certain comportement d'autrui. Chacun aussi en fonction de la position attend des attitudes, des actions d'autrui et, en miroir, autrui attend du sujet, du fait de sa position, des attitudes et des actions » (Chappuis et Thomas, 1991 : 3).

De cette citation se dégage que l'acceptation d'un rôle est à entendre comme une négociation entre les participants et qu'elle ne doit pas être isolée de son contexte. C'est ainsi que le comprend Mason (2009 : 53) qui propose de substituer au terme de « rôle » celui de « positionnement » (*footing*) dans la traduction et interprétation de service public (TISP) pour rendre compte de son dynamisme et de l'implication des autres participants de la communication dans sa construction.

La notion de rôle renvoie à un modèle de comportement qui est plus visible si l'on est face à un interlocuteur, comme cela est le cas dans la modalité « de liaison » à la différence de l'interprétation en cabine ou de la traduction où le traducteur occupe une position physiquement en retrait.

⁹⁴ Cependant, les recherches en interprétation de conférence se sont focalisées sur des questions cognitives, neurophysiologiques et neurolinguistiques (Jacobsen, 2009 : 156).

Chappuis et Thomas (1991), dans une définition générale de ce qu'est le rôle, présentent une classification en trois niveaux :

- le rôle prescrit, c'est l'ensemble de comportements attendus en fonction du statut de la personne ;
- le rôle subjectif qui renvoie à l'image que la personne se fait de son propre rôle, soit ce que l'on perçoit comme fonction attendue ;
- le rôle réel ou « mis en acte », ce qui est fait dans une situation donnée.

Entre le rôle prescrit et le rôle réel, il existe des ajustements en fonction du contexte, mais aussi en fonction du rôle subjectif : ce que je pense qui est attendu de moi dans ce contexte donné. On en revient à nouveau à la question de la représentation de l'Autre.

Les nombreuses recherches en traductologie révèlent que la définition des rôles de service public n'est fixée ni par les académiciens (Hale, 2008), ni par les clients, ni par les interprètes eux-mêmes (Sandrelli, 2001 : 176). Cela signifie que le rôle prescrit reste vague, laissant plus de place au rôle subjectif.

S'il y a eu de réels efforts pour classer et décrire les rôles, aucune norme résultant d'un consensus n'existe à ce propos. Bancroft (2015 : 225) signale un large éventail de définitions de rôles pour l'interprétation de service public dont les pôles sont :

- « l'interprète-conduit » qui se limite à interpréter sans s'impliquer activement dans la communication.
- « l'interprète-médiateur » à qui a été attribué un rôle plus large de médiation culturelle en amont et, en aval, de la mission d'interprétation.

Dans les prochaines lignes, nous ferons une synthèse des études sur la notion de rôle dans un contexte de TISP (en milieu judiciaire, plus précisément). L'interprète n'est-il qu'un simple véhicule linguistique et culturel ? Ne serait-il pas plutôt un médiateur ? Et jusqu'où peut aller son rôle ?

Hertog (2010) explique qu'auparavant l'idée prédominante consistait à croire que la personne incarnant l'interprète était censée agir comme un simple canal, comme

« un panneau de verre » (*pane of glass*) (*ibid.* : 51), à travers lequel l'information circulait dans les deux sens et dans deux langues, c'est le rôle de « conduit » évoqué plus haut par Bancroft (2015). En effet, de nombreuses études mises en évidence par Mikkelsen (2009) présentent les interprètes de service public comme des individus dont la tâche se limite à un simple transfert linguistique. Même si cette vision n'est pas la plus répandue, elle est toujours d'actualité. Comme le rappelle Jacobsen, il existe encore :

« the idealistic image of interpreters who work in legal settings, which is traditionally reflected in official requirements, namely that of a passive and invisible participant, a mere translating machine whose role it is to deliver word-by-word translations of source texts⁹⁵ » (Jacobsen, 2009 : 160).

Néanmoins, certaines études citées par l'auteure montrent que la réalité conteste cette idée d'invisibilité. Pour donner un exemple, nous pouvons citer à nouveau Hertog (2010 : 51) :

« [T]he tension between the interpreter as an 'invisible' conduit and the complexity of the real interaction could hardly be denied, even then, hence the attempts to delineate other, separate roles for the 'interpreter' such as 'facilitator' of the communication, 'mediator' between the parties, or even 'advocate' of the disadvantaged party in its interaction with the service⁹⁶ » (Hertog, 2010).

Il nous paraît essentiel de noter que cette citation laisse entrevoir une remise en question de la soi-disant invisibilité. Ce qui apparaît dans ce passage, en effet, c'est que la notion de « rôle » devient confuse de nos jours. Pöchhaker a d'ailleurs perçu la complexité de ce débat. Pour lui, comprendre l'interprétation comme médiation explique les controverses existantes à propos de la question du rôle : « Every

⁹⁵ « L'image idéaliste des interprètes travaillant dans un cadre juridique, se reflétant traditionnellement dans les critères officiels, c'est-à-dire une image de participant passif et invisible, simple machine à traduire dont le rôle est de fournir une traduction mot à mot du texte source » [Notre traduction].

⁹⁶ « La tension entre l'interprète en tant qu'intermédiaire 'invisible', et la complexité de la vraie interaction, pouvaient difficilement être niées même à l'époque, d'où les tentatives d'attribuer à 'l'interprète' d'autres qualifications telles que 'facilitateur de communication ; 'médiateur' entre les parties, ou même 'défenseur' des plus démunis dans leur interaction avec le service » [Notre traduction].

interpreter is a mediator (between languages and cultures), but not every mediator is an interpreter⁹⁷ » (Pöchhaker, 2008).

Pointurier, directrice de la section d'interprétation en Langue des Signes Française (LSF) à l'École Supérieure d'Interprètes et de Traducteurs (ESIT) de Paris, se rallie à la conception de l'interprétation de service public comme médiation. Selon elle, ainsi conçue, l'interprétation permet des « ajustements » (Pointurier, 2016) qui font que les deux parties se conduisent dans un cadre communicatif naturel. Selon elle, l'interprète se doit d'instaurer « une zone de confort communicationnelle » (*ibid.*: 70) à toutes les parties. Cette auteure conclut à ce propos qu' « envisager l'interprétation uniquement en tant qu'écho linguistique contribue à rendre encore plus évident ce qui oppose et sépare les différents interlocuteurs en présence, plutôt que de permettre la rencontre » (*ibid.*). Elle adhère ainsi à la conviction selon laquelle, pour atteindre les objectifs communicationnels des parties, l'interprète est nécessairement amené à prendre partie. Samier (2015) rejoint également cette vision de l'interprétation comme médiation. La neutralité n'est donc pas recherchée.

2.2.3. Le rôle du traducteur et interprète en milieu judiciaire

Les débats concernant le rôle se poursuivent dans la sphère de la traduction et de l'interprétation judiciaires avec des disparités en raison des traits qui les caractérisent. En effet, nous avons vu précédemment que les traducteurs et interprètes de service public sont immergés dans un dialogue à trois dans lequel les autres interlocuteurs ont une relation asymétrique de pouvoir. Dans le cas de la traduction, et notamment de l'interprétation judiciaire, la hiérarchie socioprofessionnelle et l'asymétrie de pouvoir s'observent par l'occupation de l'espace des interlocuteurs (Lucero García, 2016). Dans le cadre de l'interprétation, les interventions des autorités sont davantage ritualisées à travers des modes d'expression particuliers et l'emploi d'une terminologie figée, ce qui accentue l'écart entre les usagers et les autorités.

⁹⁷ « Tout interprète est médiateur (entre les langues et les cultures), mais tout médiateur n'est pas interprète » [Notre traduction].

La citation qui suit permet d'illustrer cette idée dans le contexte d'une cour :

« Las togas de los jueces, los uniformes de las fuerzas de seguridad, la posición física de los participantes, las esposas en las manos, el desnivel social y cultural entre las partes [...]. A nadie se le oculta que la asimetría o 'desigualdad', entre los participantes constituye el principio determinante que rige la comunicación en un ámbito de poder tan claro como el tribunal⁹⁸ » (Feria García, 1999 : 96).

Par ailleurs, comme le rappelle Feria García (*ibid.*: 102), au-delà du langage du corps ou de la mise en scène, on peut être confronté, dans une telle situation, à des codes de langue plus hétérogènes en fonction de l'origine géographique et linguistique des participants, de leur statut socio-culturel, etc., ce qui met d'autant plus en lumière une asymétrie de statut.

2.2.3.1. *Les missions du traducteur et interprète judiciaire*

Nous tenons à rappeler les missions que les traducteurs et interprètes judiciaires sont amenés à remplir afin de pouvoir mieux comprendre leur rôle dans l'interaction. Dans des circonstances réelles et dans le cadre d'une procédure pénale, les traducteurs-interprètes interviennent auprès de personnes mises en examen, de victimes ou de témoins et d'acteurs de la justice.

L'interprétation intervient « durant toutes les phases orales du procès pénal et doit permettre la compréhension des actes ou des documents » (Monjean-Decaudin, 2012 : 162) : lors des déclenchements de poursuites par le Ministère public, par la victime ou par une administration ; lors de l'enquête préliminaire menée par des officiers et des agents de la police judiciaire ou bien pendant la phase d'instruction et enfin, au moment du jugement et dans les voies de recours. Gómez Moreno (2014 : 33) commente par exemple des besoins d'assistance linguistique lors des interrogatoires, des entretiens avec l'avocat ou des examens médicaux.

⁹⁸ « Les robes des juges, les uniformes des forces de sécurité, la position physique des participants, les menottes aux mains, le décalage social et culturel entre les parties (...). Il n'est caché à personne que l'asymétrie ou l' 'inégalité' entre les participants constitue le principe déterminant qui régit la communication dans un cadre de pouvoir aussi clair que celui du tribunal » [Notre traduction].

Quant à la traduction, on peut avoir besoin de traduire les déclarations faites au moment des interrogatoires, des notifications d'actes (Monjean-Decaudin, 2012), des jugements, des lettres de prévenus, des mandats d'arrêt, des commissions rogatoires, entre autres documents procéduraux (Pélisse et al., 2012 : 150). Il peut s'agir aussi de réaliser la transcription-traduction des écoutes téléphoniques pendant une enquête préliminaire (Ortega Herraiez et Foulquié Rubio, 2008 : 123). Il faut rappeler que, généralement, dans le contexte judiciaire, c'est souvent la même personne qui incarne le rôle de traducteur et celui d'interprète.

L'intervention des traducteurs ou interprètes dans de telles situations est prévue par le Code de procédure pénale en France et par la *Ley de Enjuiciamiento criminal* en Espagne. Cependant, quelques éléments de définition, comme nous le verrons dans le chapitre 3, restent encore vagues dans les textes concernant les fonctions et le champ d'action des traducteurs-interprètes.

La littérature scientifique révèle d'autres cas de figure concernant la pratique en France et en Espagne qui ne sont pas prévus dans les textes réglementaires. Ces cas de figure renvoient plus précisément aux demandes d'interventions de la part des administrations qui ne sont pas considérées comme des traductions ou interprétations au sens strict de transfert linguistique. Nous traiterons le cas de deux exemples. Le premier, cité dans Martin (2000 : 214) explique comment en Espagne il est fréquent de faire appel à un traducteur-interprète pour reconnaître les accents ou les dialectes, notamment des étrangers en situation irrégulière, afin de connaître la vérité sur leur pays d'origine. Pour cet exemple, dans une situation d'interprétation, nous concluons qu'il y a une demande de positionnement explicite en faveur de l'institution sous la forme d'une linguistique légale, titre qu'il faudrait donner à la tâche pour la qualifier plus nettement.

Le second cas, en France cette fois-ci, est signalé par Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, (2013 : 20) et il s'agit d'une requête d'expertise dépassant l'interprétation :

« [D]ans des cas rarissimes, un juge peut demander à l'expert traducteur non pas de traduire mais d'en extraire certaines informations ou d'en faire une synthèse [...] La réquisition mentionne alors qu'il s'agit d'une 'mission d'expertise' » (Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, 2013 : 20).

Dans cette mission d'expertise, l'expert traducteur-interprète aura la responsabilité de trier l'information.

2.2.3.2. Positionnements et principes éthiques en milieu judiciaire

Une notion proche de celle de tâche ou de mission est celle de rôle ou de positionnement, comme le propose Mason (2009) (cf.2.2.2). Dans un contexte français, Péliasse et al. (2012) ont étudié la représentation des rôles endossés par les experts interprètes eux-mêmes sur la base de réponses à un questionnaire (il s'agit donc d'une étude menée sur le rôle subjectif). Les auteurs revendiquent la nécessité de neutralité des missions d'interprétation. Pour eux, les experts interprètes sont censés ne pas donner leur appréciation sur l'affaire ou ne pas donner de conseils culturels aux magistrats, policiers, gendarmes, ou de conseils juridiques aux étrangers. Ils doivent agir en qualité d'outil linguistique et interpréter les paroles des uns et des autres. En effet, c'est la neutralité associée au principe d'impartialité que les instances de représentations attendent d'eux, et c'est sur ce principe qu'insistent les codes déontologiques (Leanza et Boivin, 2008). À titre d'exemple voici l'opinion de Louis Baucher, président de l'UNETICA (*Union Nationale des Experts Traducteurs Interprètes près des Cours d'Appel*), association qui regroupe les traducteurs et interprètes experts de justice en France⁹⁹ : « L'interprète, dont la seule mission est de traduire fidèlement tous les propos, a une obligation de neutralité et n'a pas vocation à se substituer aux avocats ou aux services sociaux ».

Il nous semble important de souligner combien ce sujet est intimement lié à la question de la déontologie dans la mesure où les codes de conduite sont pensés selon l'idée que l'on a de la signification du terme interpréter (et éventuellement traduire). C'est ce que Roy (1993) souligne quand elle étudie les différentes désignations et descriptions de rôle (ou rôles) dans l'interprétation. Même si sa réflexion ne se centre pas uniquement sur le cadre judiciaire elle est dans son

⁹⁹ « Interprète des tribunaux : 'La justice a du mal à faire coïncider les règles et la réalité' ». *Dalloz Actualité*, 14 septembre 2016. Site Web de l'UNETICA

http://www.unetica.fr/sites/default/files/Dalloz_actu%2014-09-16_o.pdf [Consulté le 12/07/2017].

ensemble transposable. Selon cette auteure les conflits dans la pratique trouvent leur origine dans l'absence de définition du rôle et non dans l'absence d'une déontologie claire (*ibid.*: 34). Plus précisément, Roy indique qu'il peut y avoir des incohérences dans les définitions même de rôle parce qu'elles peuvent se montrer succinctes, laissant ainsi la place à des compréhensions multiples et parfois contradictoires. Elle mentionne, par exemple, le cas où l'interprète est présenté comme un acteur passif, un canal dont la mission consiste à transmettre un message d'une langue et en même temps il est présenté comme un acteur grâce à qui la communication est possible, ce qui sous-entend une implication de sa part. En conséquence l'interprète n'est pas un acteur passif et sa conduite est flexible selon son propre jugement (afin de mener à bien la mission d'établir la communication). Une telle confusion entre rôle prescrit et rôle subjectif aurait sans doute un impact dans la définition des principes de déontologie que l'interprète serait censé suivre. Nous nous demandons si quand le rôle devient subjectif, l'adoption des principes éthiques le devient aussi ? Et de même, si l'on conclut qu'il y a plusieurs rôles, devrait-il alors y avoir plusieurs codes ?

À ce sujet Hale (2007 : 105-106) soulève quatre interrogations : les codes doivent-ils prescrire et refuser l'idée que l'interprète ait son propre jugement ? Faut-il supposer que les codes soient respectés du fait qu'ils existent ? Sont-ils généralisables à tous les individus, indépendamment de leur formation, de leur expérience de vie ou professionnelle ? Ou encore, les normes établies par les codes doivent-elles s'adapter à la pratique ou la pratique aux normes ?

À propos de la définition du rôle et des principes attendus de la pratique des experts de justice en France, Pélisse et al. (2012 : 142-143) ont mené une étude. Ils ont classé et qualifié les actions des interprètes à partir des appréciations recueillies par les interprètes eux-mêmes. Ainsi, on note une diversité de catégories de positionnements :

- Un débordement par le haut, quand l'expert porte assistance à la justice ;

- Un débordement par le bas, quand l'expert se positionne comme un soutien envers l'autre intervenant, qu'il soit témoin, mis en examen, etc. ;
- Une plus grande neutralité.

Tableau 6 Classification des rôles des ETI en France selon Pélisse et al. (2012)

Rôle		Positionnement
1	débordement par le bas « Expert assistant social »	Étranger
2	débordement par le haut « Expert subordonné »	Institution
3	Neutralité « Expert indépendant »	Cadre de conduite délimité par les associations

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir du schéma de Pélisse et al. (2012 : 143)

Selon les auteurs de cette classification, c'est la neutralité qui doit être privilégiée afin d'éviter les débordements par le haut et par le bas, ce qui revient à rejoindre l'opinion de l'actuel président de l'UNETICA. Mais à ce sujet, aussi bien Mason (2001 : ii) que Ng (2013) parlent de « mythe » pour se référer à la représentation de l'interprète dans les tribunaux comme « canal » ou comme « machine de traduction », comme agent passif et invisible. Notons comment rôle et principes de conduite apparaissent intimement liés car selon que le rôle est considéré comme étant correct, une ligne de conduite est alors envisagée. L'usage du terme « débordement », qui évoque une forme de sortie des limites admises, en est la preuve : ce qui dépasse la neutralité est hors la norme.

De même, Hale (2008), qui a largement contribué au débat sur le rôle des interprètes dans des contextes judiciaires, a également évoqué le caractère controversé du sujet. L'un de ses articles, devenu incontournable, est d'ailleurs intitulé : « *Controversies Over the Role of the Court Interpreter*¹⁰⁰ » (Hale 2008 : 104). Elle y conclut, entre autres, que le conflit de rôle ou de positionnement :

- apparaît quand l'attitude de l'interprète n'est pas celle qui est attendue par l'un des participants ;

¹⁰⁰ « Controverses sur le rôle de l'interprète judiciaire » [Notre traduction].

- subsiste au sein des usagers (juges, avocats), parmi les praticiens eux-mêmes, mais aussi parmi des chercheurs ;
- trouverait son origine dans le manque d'harmonisation tant dans l'accès à l'exercice que dans les formations académiques.

Après avoir exposé les raisons pour lesquelles la confusion autour des rôles existe, l'auteure présente dans ce travail une description-classification de cinq types de rôles à partir de l'observation de cas réels d'interprétation de liaison en milieu judiciaire – c'est-à-dire à partir de l'observation des rôles « mis en acte », pour reprendre les mots de Chappuis et Thomas (1991) – et en prenant en compte les conséquences :

- *Advocate for the minority language speaker* – « défenseur du locuteur de la langue minoritaire ». L'interprète assiste l'étranger se trouvant dans une situation désavantageuse par la méconnaissance du système et de la culture dans son besoin de communication ;
- *Advocate for the institutions ou service provider* – « défenseur de l'institution ou du prestataire des services ». L'interprète assiste l'institution dans son besoin de communication ;
- *Gatekeeper* – l'interprète s'érige lui-même en filtre. Il retiendra et transmettra l'information et les faits qu'il considère pertinents. En jouant ce rôle, l'interprète détient le pouvoir de communication face aux autres interlocuteurs. L'image choisie en anglais pour qualifier ce rôle est évocatrice : le gardien (*gatekeeper*) protège et surveille quelqu'un ou quelque chose, ici l'information. Dans l'interaction face-à-face, la personne occupant ce rôle prend la place la plus active et la plus visible ; ce positionnement se rapproche, à notre sens, du rôle décrit par Pointurier (2016) comme rôle normatif. Nous proposons de traduire ce rôle par « éclusier ». En effet, ce terme nous renvoie à l'image de quelqu'un qui, gardant les barrières qui retiennent l'eau d'une rivière, détermine le flux d'eau à laisser passer.
- *Facilitator of communication* – « facilitateur de communication ». L'intérêt est porté davantage sur l'acte de communication, sur l'interaction

efficace entre les acteurs. Il s'agit d'une combinaison des rôles 1 et 2 dans la mesure où aucune prédisposition pour l'un ou l'autre acteur n'est affichée.

- *Faithful renderer of others' utterances* – « transmetteur fidèle » des énoncés des autres.

Pour mieux les clarifier, ces types d'attitudes ont été inventoriés. Toutefois, il faut tenir compte du fait que la personne incarnant l'interprète peut assister tantôt l'étranger, tantôt les professionnels de la justice, ou bien se focaliser sur elle-même ou sur les paroles des autres, et ce, au cours d'une même mission. Ce constat nous renvoie à la négociation des rôles dans l'interaction face-à-face dont parlait Mason (2009) (cf.2.2.2). De ce point de vue, nous estimons donc plus pertinent de parler de « positionnements » au pluriel pour rendre compte du dynamisme et de la difficulté de standardiser les comportements.

Sur le caractère fluctuant des rôles (ou des positionnements, en l'occurrence) Hale (2008) signale que les glissements ont lieu parfois en réponse aux pressions externes, sans que la personne ne s'en aperçoive réellement. Dans ce raisonnement, nous retrouvons implicitement la question de l'asymétrie de statut et de pouvoir dans l'interaction. Hale (*ibid.*) signale par ailleurs que le choix en faveur d'une position ou d'une autre est plus conscient et provient de la conception même du rôle que l'interprète estime avoir (rôle subjectif) ou que les parties lui attribuent (rôle prescrit).

Le tableau ci-après résume la proposition de Hale à partir des observations des rôles « mis en action ». Bien qu'il soit rare de trouver des conduites « pures », cette taxonomie sert de guide à l'analyse des pratiques :

Tableau 7 Classification des rôles de l'interprète en milieu judiciaire (Hale, 2008)

	Rôle	Priorité à	Conséquences
1	Défenseur du locuteur de la langue minoritaire	Étranger	Position favorable à l'étranger
2	Défenseur de l'institution ou du prestataire des services	Institution	Position favorable à l'institution/prestataire de services
3	L'éclusier	Son propre rôle	L'interprète s'attribue le pouvoir – Aucune préférence pour les parties n'est affichée
4	Facilitateur de communication	Communication	Double positionnement – Aucune préférence pour les parties n'est affichée
5	Transmetteur fidèle	Intentions des acteurs	Position favorable à la communication

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir du schéma de Hale (2008)¹⁰¹

Il faut rappeler que cette classification correspond au contexte de l'interprétation de service public, plus précisément en milieu judiciaire.

Ces profils ici esquissés sont établis en se focalisant sur la description des actions des interprètes ainsi que sur les conséquences pour la communication. Hale privilégie dans ses conclusions la cinquième position, le transmetteur fidèle (*Faithful renderer of other utterances*). Cette posture, qui est fidèle à l'intention des propos des parties, apparaît pour l'auteure comme la plus appropriée parce que les effets indésirables sont limités, tout particulièrement pour l'interprète lui-même, dans la mesure où ce dernier, n'agissant pas en qualité d'« éclusier », engage moins de responsabilité. Nous avons constaté qu'il s'agit du rôle préconisé par Plouhinec (2008 : 41) quand il évoque « le non choix entre interlocuteurs » ainsi que le rôle accepté par la plupart des codes de déontologie (Hale, 2008 : 114) fournis par les associations professionnelles. Il existe toutefois aussi d'autres voix qui prônent un élargissement conscient du rôle de l'interprète vers une médiation active. C'est ce que revendique par exemple Lucero García (2016) pour les interprètes judiciaires dans les affaires de violences fondées sur le genre, sans pour autant choisir le camp de la victime.

¹⁰¹ La traduction de l'anglais est nôtre.

Face à ce manque de consensus au sein de la communauté scientifique concernant le rôle des interprètes et des traducteurs, nous pouvons supposer qu'il y a autant de codes de déontologie que de rôles prescrits.

2.3. Synthèse

Nous avons abordé dans ce chapitre deux éléments qui participent du processus de professionnalisation : la formation spécialisée et les missions du métier.

Concernant la formation, nous avons souligné que la cohabitation entre traducteurs titulaires d'un diplôme et ceux qui se sont formés par la pratique est une réalité. Ces derniers ont été qualifiés par la littérature scientifique de plusieurs façons : « naturels », « *brokers* », « profanes », « amateurs », « *ad hoc* » ou « natifs ». Tous ces termes présentent un point commun : ils désignent une personne qui n'a pas de formation spécialisée en traduction, même si l'accent est mis, avec chacun d'entre eux, sur un autre aspect (le contexte, le bilinguisme, le lien avec l'institution ou avec les interlocuteurs).

Si nous avons retenu dans ce travail le qualificatif « natif », c'est en raison du dynamisme qu'il renferme en tenant compte de la socialisation professionnelle de la personne qui traduit ou qui interprète. Ceci dit, nous sommes conscientes des limites de son interprétation par un public non spécialiste en traduction qui le réduirait à la notion de « locuteur natif ».

Il nous semble important de mentionner que nous avons constaté deux positions scientifiques différentes dans les études en traduction en lien avec la population « native » exerçant la traduction : la première, que nous qualifierions de « protectrice », vise à défendre un territoire professionnel en raison des compétences exclusives, tandis que la seconde, qui tient compte de la présence et du rôle social des « natifs », s'efforce de les comprendre afin d'appréhender toutes les pratiques de la traduction et de l'interprétation dans tous leurs états. Cette dernière orientation, qui pourrait être décrite comme une position « compréhensive », se manifeste dans la sphère encore peu explorée pour le moment par les études sur la traduction (ou sur le traducteur) (Pérez-González et Susam-Saraeva, 2012 ;

Antonini et al. 2017) appelée NPIT par ses sigles en anglais (*non-professional interpreters and translators*, « traduction et interprétation non-professionnelle »).

En ce qui concerne la fonction, nous avons constaté que la définition, bien qu'elle ait été répertoriée dans certaines études, reste encore floue, aussi bien aux yeux des chercheurs qu'à ceux des praticiens. Nous avons également constaté qu'il s'agit d'une question qui soulève plus d'interrogations en interprétation qu'en traduction et d'autant plus dans un contexte de service public : la mise en situation de l'échange y présente souvent une asymétrie de pouvoir entre le professionnel de l'institution, l'interprète et la personne allophone, usager d'un service public dans son pays d'accueil. En revenant à la définition de rôle, nous avons vu comment certains chercheurs attribuent, notamment dans l'interprétation, un rôle de médiation, c'est-à-dire un rôle plus actif où l'interprète efface les différences entre les positions des différents interlocuteurs participant à l'échange. Pour d'autres, le rôle que l'interprète est censé remplir doit être réduit au passage d'une langue à l'autre sans plus d'implication de sa part. Dans ce cas, l'interprète est un « conduit » et c'est lui qui doit s'effacer dans l'interaction. Il n'y tient pas de rôle prescrit par les institutions ou par la communauté scientifique. Dans ces débats autour du rôle, il nous semble important de relever la pertinence de la notion de négociation, à l'instar de Mason (2009 : 53) dont la vision dynamique de la construction du rôle dans l'interaction l'incite à employer le terme de « positionnement » (*footing*) qui s'avère moins figé.

D'autre part, nous avons aussi mis en avant plusieurs travaux qui ont proposé une classification des différents positionnements selon la perception des traducteurs et interprètes judiciaires. Ce ne sont en aucun cas des rôles prescrits par l'institution publique, ce qui laisse la place à la négociation entre acteurs. Dans le milieu pénal, la classification la plus répandue est celle proposée par Hale (2008) qui signale la question controversée des rôles bien qu'il y en ait d'autres comme celle proposée par Pélisse et al. (2012) pour les interprètes experts de justice en France. Hale (2008) a repéré cinq types de rôles et préconise celui qui privilégie l'orientation vers les intentions des propos des interlocuteurs. Pélisse et al. (2012), quant à eux, se penchent sur le principe de neutralité.

Au terme de ce chapitre, il convient de retenir que, globalement, dans le milieu judiciaire, il existe un faible niveau de réglementation en matière de formation (tant au niveau des prérequis qu'au niveau de la mise en place d'une ligne de conduite).

CONCLUSION

De nos jours, d'après les études citées précédemment on ne peut pas accorder le statut de profession établie ou réglementée à la Traduction. Pour l'heure, en ce qui concerne la formation, il n'y a pas de préalable exigé pour travailler en tant que traducteur et interprète dans les services publics en général. Autrement dit il n'y a pas de « licence ». Nous avons vu aussi que le « mandat » semble confus, attribuant différents rôles aux traducteurs de service public.

Or, il ne faut pas considérer les caractéristiques attribuées aux professions comme des formules magiques transposables à tout contexte. C'est la raison pour laquelle afin d'étudier le métier de traducteur et interprète en France et en Espagne nous prônons l'application d'une approche dynamique qui implique de prendre en compte les attitudes des acteurs ainsi que leur l'interaction avec les dispositifs mis en œuvre par les États, ce que nous avons désigné comme « structures » du groupe professionnel.

Dans cette première partie, cinq acteurs ont été identifiés dans le processus de professionnalisation. Ainsi, ledit processus peut être initié, dynamisé ou par contre limité par l'action :

- de l'État
- des lieux de formation
- des organisations (associations, entreprises)
- des professionnels (« natifs » et « professionnels »)
- des destinataires de l'activité, le public ou les usagers

Les trois premiers acteurs vont être traités dans la partie suivante où nous allons tenter d'élucider le rôle de l'État, des établissements d'enseignement et de recherche et des associations professionnelles ainsi que les synergies entre eux, si elles existent. Selon une vision interactionniste des professions, il est important de contextualiser le processus de professionnalisation afin de ne pas tomber dans le piège de la généralisation qui conduirait à des résultats peu pertinents. Le fait d'étudier deux pays différents et un même processus permettra de déterminer s'il

existe un rapport entre le contexte et le professionnalisme des personnes exerçant la traduction.

PARTIE II

**STRUCTURES PROFESSIONNELLES DE LA TRADUCTION
ET DE L'INTERPRETATION JUDICIAIRES EN FRANCE ET EN
ESPAGNE**

INTRODUCTION

La logique du champ de la traduction judiciaire dans les pays étudiés dans ce travail est le fruit de l'histoire de ces pays car plusieurs acteurs nationaux sont impliqués dans sa configuration et participent au processus de professionnalisation avec les dispositifs mis en place : l'État, qui définit les conditions d'exercice d'une activité professionnelle, les associations professionnelles, qui jouent bien plus qu'un rôle de représentation, les institutions de formation, qui sont censées produire, transmettre des savoirs spécialisés et créer un consensus quant à la fonction de la Traduction, en sont des exemples.

Nous avons choisi d'adopter une approche comparative. Mettre en lumière les particularités socio-historiques des terrains dans lesquels notre travail s'inscrit permettra de dresser un état des lieux de ces terrains en ce qui concerne le processus de professionnalisation et de connaître les structures de socialisation qui peuvent déterminer le degré de professionnalisation d'un métier et qui participent à la construction du professionnalisme. Nous nous focaliserons dans cette partie sur l'évolution de la régulation des services linguistiques pour les procédures pénales, sur les possibilités de la formation, ainsi que sur les possibilités d'adhésion à des associations professionnelles.

CHAPITRE 3. L'ASSISTANCE LINGUISTIQUE DANS LE CADRE DES PROCEDURES PENALES EN FRANCE ET EN ESPAGNE

« The provision of appropriate interpreting and translation is absolutely fundamental from any sort of anti-racist or equity based perspective¹⁰² »
Nicky Glegg.

Afin de répondre à la question des processus de professionnalisation de la traduction et de l'interprétation judiciaires (T&I-Jud) en France et en Espagne, nous commencerons par présenter la régulation de l'activité professionnelle que nous avons qualifiée précédemment de métier ou *quasi-profession*, à savoir un métier qui n'a pas atteint le statut de *profession* (au sens de « profession réglementée »). Dans un premier temps, nous allons décrire le droit à l'assistance linguistique dans les services publics judiciaires. Nous ne saurions oublier les recommandations provenant de l'Union européenne. Une partie de ce chapitre sera ainsi consacrée à la Directive 2010/64/UE relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales. Ensuite, pour chaque pays, nous allons exposer la réglementation de l'État relative aux prestations et aux prestataires de services de T&I-Jud. Nous allons mettre l'accent uniquement sur les éléments les plus pertinents et représentatifs pour notre analyse. Plus précisément, nous allons étudier les méthodes de sélection des traducteurs et interprètes, ainsi que les types de contrats, la position qu'ils occupent dans l'organigramme de l'administration judiciaire ou policière, la rémunération et les codes de déontologie qui régissent leur pratique. Nous pourrions ainsi comprendre comment l'action de l'État participe à la professionnalisation.

3.1. La traduction et l'interprétation judiciaires dans les textes de loi

Le droit à la traduction et à l'interprétation en milieu judiciaire (dorénavant T&I-Jud) est envisagé par les législations nationales et internationales. En effet, ce

¹⁰² « Fournir des services d'interprétation et de traduction adaptés est crucial pour lutter contre le racisme et préserver l'équité » [Notre traduction], Citation tirée de Foulquié Rubio (2002 : 91).

droit est reconnu au niveau international dans les articles 5 et 6 de la *Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales* du 4 novembre 1950¹⁰³. Bien que la figure du traducteur-interprète n'y soit pas explicitement présentée, elle est sous-entendue quand il est promulgué que :

Article 5 sur le droit à la liberté et à la sûreté :

2. Toute personne arrêtée doit être informée, dans le plus court délai et dans une langue qu'elle comprend, des raisons de son arrestation et de toute accusation portée contre elle.

Article 6 sur le droit à un procès équitable :

3. Tout accusé a droit notamment à :

a) être informé, dans le plus court délai, dans une langue qu'il comprend et d'une manière détaillée, de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui ;

e) se faire assister gratuitement d'un interprète, s'il ne comprend pas ou ne parle pas la langue employée à l'audience.

Au niveau supranational, le Parlement et le Conseil de l'Union européenne ont statué en 2010 sur le droit à l'assistance linguistique orale et écrite au cours d'une procédure pénale, moyennant une Directive récemment transposée dans les droits nationaux.

Au niveau national, c'est le droit pénal qui entre en jeu. Il se caractérise par la défense des intérêts collectifs et généraux des citoyens, comme la santé publique, les atteintes à la vie privée ou les atteintes physiques ou psychologiques envers une personne. Le droit pénal a pour objet la prévention et la répression des infractions (Cornu, 2011 : 745). En France, le Code de procédure pénale établit le cadre d'intervention d'un traducteur ou d'un interprète (Monjean-Decaudin, 2012 : 155). En Espagne, le droit gratuit à la traduction et à l'interprétation est prévu par la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* (dorénavant LECrim) de 1882. Le titre V a été modifié

103 Conseil de l'Europe. Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales Disponible sur : http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf [Consulté le 07/06/2017]

récemment par la *Ley Orgánica 5/2015*, en vigueur depuis le 28 avril 2015. Désormais, la rubrique est rédigée comme suit : « Del derecho a la defensa, a la asistencia jurídica gratuita y a la traducción e interpretación en los juicios criminales¹⁰⁴ ». Plus concrètement, ce sont les articles 123 à 127, sous la rubrique « Del derecho a la traducción e interpretación¹⁰⁵ », qui statuent sur la gratuité de l'assistance pour les personnes sourdes ou malentendantes (art. 127, plus précisément) ou pour celles qui ne parlent pas la langue dans laquelle la procédure se déroule. C'est le cas, par exemple, des auditions, des entretiens avec les avocats, du procès oral ou des moments concernant les pièces essentielles de la procédure. La désignation des intervenants, traducteurs ou interprètes, ainsi que le refus du droit à l'assistance, sont aussi envisagés dans cette section du Code de la procédure pénale.

3.1.1. La Directive 2010/64/UE relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales

La publication en 2010 de la Directive 2010/64/UE annoncée par le Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales fournit quelques pistes portant sur la traduction et l'interprétation en langues vocales ou en langue des signes dans les procédures pénales. Celles-ci ont été accueillies avec enthousiasme, en particulier par les associations professionnelles, d'après le *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional*¹⁰⁶ publié par la *Red de Intérpretes y Traductores de las Administraciones Públicas* (RITAP, 2012). Selon l'article 288 (ancien article 249) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne¹⁰⁷, « La Directive lie tout État membre destinataire quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant

¹⁰⁴ « Du droit à la défense, à l'assistance juridique gratuite et à la traduction et à l'interprétation dans les procédures pénales » [Notre traduction].

¹⁰⁵ « Du droit à la traduction et à l'interprétation » [Notre traduction].

¹⁰⁶ Le livre blanc de la traduction et l'interprétation institutionnelle.

¹⁰⁷ *Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne* (Version consolidée) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FR>

[Consulté le 07/06/2017]

à la forme et aux moyens ». Les États membres sont donc invités à transposer dans le cadre du droit national les pistes mentionnées plus haut, et chaque pays peut donc adapter les éléments matériels à sa façon. On peut donc s'interroger sur les enjeux de la transposition en droit espagnol et français.

Si la communauté professionnelle s'est *a priori* montrée très favorable au contenu de ladite Directive, c'est d'une part, parce qu'en soi elle représente une reconnaissance de l'importance de la traduction et de l'interprétation dans l'équité des procès pénaux ; d'autre part, la transposition en droit national de la Directive permettrait une mise à jour de la législation et une harmonisation au niveau européen en accord avec notre époque¹⁰⁸. En fait, avant l'annonce de ce texte, l'assistance linguistique dans les procès pénaux était déjà présente dans les lois françaises et espagnoles ; cependant, les définitions des fonctions étant vagues, les interprétations pour la mise en pratique de ces services pouvaient varier. Certains points concernant quelques éléments de type professionnel, tels que la fonction sociale de la T&I-Jud, le profil de l'intervenant ainsi que la voie d'accès au corps professionnel, ou encore les acquis nécessaires à une pratique de qualité, entre autres éléments, étaient absents dans les législations nationales européennes (Rojo Chacón, 2015 : 96).

Malgré les attentes suscitées, la mise à jour de la situation paraît globalement insuffisante (Hertog, 2015). Le texte de la Directive 2010/64/UE, qui est censé être une ligne directrice pour les États membres, se prononce uniquement sur la voie d'accès en proposant la création d'un registre de traducteurs et d'interprètes indépendants « mis à la disposition des conseils juridiques et des autorités concernées » afin de faciliter et d'optimiser l'accès aux services (art. 5.2). Cependant, aucune information n'est fournie sur les conditions d'accès à ce

¹⁰⁸ Hertog (2015 : 78) mentionne les projets *Aequitas* et *Aequalitas* (GROTIUS Project 98/GR/131 et GROTIUS project 2001/GRP/015) comme les antécédents de la Directive. En effet, ces deux projets qui ont eu lieu entre 1998 et 2001 ont porté sur les conditions de sélection, de formation et d'évaluation, sur la définition des principes de déontologie ou des codes de comportement des traducteurs et interprètes judiciaires ainsi que sur le travail interdisciplinaire entre traducteurs/interprètes et acteurs de justice. Les discussions et les résultats ont sans doute préparé le terrain pour la publication de la directive, laquelle vise un renforcement du socle européen de l'égalité d'accès à la justice.

registre. Il incombe aux pays membres d'apporter des éclaircissements sur ce point.

Il n'est rien dit sur la formation, le profil et la fonction du traducteur et interprète. Ces éléments continueront d'être « flous » dans les législations nationales. Cela dit, on peut noter trois éléments inédits dans la Directive : premièrement, la différence entre l'exercice de l'interprétation (*art. 2 – Droit à l'interprétation*) et de la traduction (*art. 3 – Droit à la traduction des documents essentiels*) ; deuxièmement, la formation du personnel de justice sur des questions relatives à la communication dans laquelle interviennent les traducteurs et les interprètes judiciaires (*art. 6 – Formation*) ; et troisièmement, la notion de qualité. Sur ce dernier point, la juriste-linguiste Decaudin écrit que « c'est la première fois qu'un texte de cette envergure introduit le concept et qu'un article y est consacré » (Decaudin, 2013¹⁰⁹). Plus concrètement, cette notion est abordée à l'article 5 – *Qualité de la traduction et de l'interprétation*. Cet article légifère sur la qualité de la prestation afin de « garantir le caractère équitable de la procédure, notamment en veillant à ce que les suspects ou les personnes poursuivies aient connaissance des faits qui leur sont reprochés et soient en mesure d'exercer leurs droits de défense » (art. 5.1 renvoyant aux art. 2.8 et art. 3.9). Il explicite aussi le lien entre la qualité et le « registre de traducteurs et d'interprètes indépendants possédant les qualifications requises » (art. 5.2) ainsi que le respect de « la confidentialité de l'interprétation et des traductions fournies » (art. 5.3). De cette façon, comme le déduisait Decaudin (*ibid.*), la qualité des prestations est ici inhérente à l'agent traducteur-interprète parce que celui-ci doit respecter la confidentialité au cours de toute la procédure et doit justifier qu'il dispose des compétences appropriées pour faire partie du registre.

La Directive 2010/64/UE est transposée en droit français au chapitre III de la *loi n° 2013-711* du 5 août 2013 après quelques années de débats. L'Espagne a aussi transposé en droit national les orientations de la Directive. Plus précisément, la *Ley Orgánica 5/2015* modifiant la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* ainsi que la *Ley*

¹⁰⁹ Monjean-Decaudin citée précédemment.

Orgánica del Poder Judicial sont présentées le 27 avril 2015¹¹⁰. Le droit à la traduction et à l'interprétation est défini par les articles 123 à 127 et une modification concernant les ressources humaines a été faite pour l'ensemble des services judiciaires, avec la création d'une liste de traducteurs-interprètes (art. 124).

Cependant la contribution des transpositions concernant une définition plus claire du rôle du traducteur, de la déontologie et des compétences requises, n'est pas aussi significative que celle attendue selon l'article 5, qui mentionne la qualité et le principe déontologique de la confidentialité. Dans ce sens, et face à la transposition de la Directive en droit espagnol, la contribution d'autres acteurs de la professionnalisation, tels que la communauté scientifique, n'est pas négligeable. Citons par exemple le projet TIPp (*Traducción e Interpretación en los Procesos penales*) coordonnée par l'équipe de recherche MIRAS de L'Universitat Autònoma de Barcelona¹ entre 2015 et 2017 qui avait pour but de développer des ressources documentaires en matière pénale adressées aussi bien aux interprètes qu'aux acteurs juridiques travaillant avec des interprètes. Les résultats de ce projet sont accessibles sur un portail et ils sont organisés en quatre volets : thésaurus, base de données terminologique, recommandations adressées aux interprètes participant à des procédures pénales et recommandations adressées aux acteurs juridiques travaillant avec des interprètes¹¹¹.

La transposition étant encore récente, nous espérons pouvoir être en mesure d'évaluer prochainement ses implications réelles sur la définition et la régulation des pratiques linguistiques en matière pénale en France et en Espagne.

3.1.2. La traduction et l'interprétation comme expertise judiciaire en France

¹¹⁰ Parallèlement, il s'insérait au système juridique espagnol la *Directive 2012/13/UE du 22 mai 2012 relative au droit à l'information dans les procédures pénales*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32012L0013> [Consulté le 15/03/2018]

¹¹¹Projet TIPp (*Traducción e Interpretación en los Procesos penales*) coordonné par l'équipe de recherche MIRAS (*Mediación e Interpretación: Investigación en el Ámbito Social*) de L'Universitat Autònoma de Barcelona <http://pagines.uab.cat/tipp/> [Consulté le 07/07/2018]

Résultats du projet TIPp (*Traducción e Interpretación en los Procesos Penales*) <http://interpretacionenprocesospenales.es/web/index.php> [Consulté le 07/07/2018]

Comme nous l'avons souligné, le code de la procédure pénale évoque la figure du traducteur et interprète. Son article préliminaire indique que :

« Si la personne suspectée ou poursuivie ne comprend pas la langue française, elle a droit, dans une langue qu'elle comprend et jusqu'au terme de la procédure, à l'assistance d'un interprète, y compris pour les entretiens avec son avocat ayant un lien direct avec tout interrogatoire ou toute audience, et, sauf renonciation expresse et éclairée de sa part, à la traduction des pièces essentielles à l'exercice de sa défense et à la garantie du caractère équitable du procès qui doivent, à ce titre, lui être remises ou notifiées en application du présent code ».

Cet article résulte de la modification faite par la loi n° 2013-711 du 5 août 2013¹¹², art. 4, qui adapte les recommandations de la Directive européenne 2010/64/UE. Les traducteurs et interprètes intervenant dans les procédures sont habilités par le Ministère de la Justice. Ils ont le titre d'« experts judiciaires ». C'est la loi n°71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires¹¹³ (dorénavant *LOI-EXP-JUD1971*) qui fixe les conditions d'accès au titre et d'exercice de ce groupe qui est employé *pour* et *par* la Justice.

En effet, la traduction et l'interprétation judiciaires sont une forme d'expertise en France et elles sont réalisées par des experts traducteurs-interprètes judiciaires (ETI), souvent appelés « experts en langues » ou tout simplement « traducteurs assermentés ». Ils sont agréés pour réaliser des missions dites « judiciaires » auprès des services publics, ils peuvent être conduits à participer à des procédures civiles et/ou administratives.

Concernant le ressort judiciaire, les ETI sont réquisitionnés pendant l'enquête préliminaire, la phase d'instruction ou le jugement afin de traduire les documents et les pièces de procédure et/ou d'assister les parties lors des confrontations, des audiences, des gardes à vue, etc. et ce, que ce soit au commissariat de police ou aux différents services des tribunaux.

¹¹² Loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice, en application du droit de l'Union Européenne et des engagements internationaux de la France. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027805521&categorieLien=cid>

¹¹³ Elle a été discutée et adoptée sous la présidence de Georges Pompidou, M. René Pléven étant alors le garde des Sceaux.

Mais les experts sont aussi sollicités pour des missions « certifiées » dans le domaine privé¹¹⁴. Ils travaillent donc auprès des particuliers ou bien par le biais d'une agence de traduction pour la traduction des actes notariés, des relevés de notes, des documents bancaires, des documents concernant l'état civil, etc. Les entreprises ou les avocats peuvent également avoir besoin d'une traduction certifiée pour des clients étrangers ou se trouvant à l'étranger. Pour l'interprétation, les experts seront indispensables au déroulement d'une cérémonie de mariage ou lors de la signature d'un acte de vente immobilière. Dans ce sens, ils ont le monopole des traductions et des interprétations certifiées, ce qui représente un marché protégé dans le secteur. Comme le suggère Lenzen, la traduction et l'interprétation certifiées, c'est-à-dire privées, restent la « chasse gardée » (2012 : 149) des ETI.

Pour mieux comprendre les enjeux de la traduction et de l'interprétation judiciaire en France, il est nécessaire de présenter le cadre général de l'expertise. Nous allons donc exposer la définition de l'expert et de l'expertise ainsi que la procédure d'agrément, comme établit par la *LOI-EXP-JUD1971*.

3.1.2.1. L'inscription de l'expert judiciaire en France sur les listes officielles des cours d'appel

En France, un expert, qu'il soit « expert médecin légiste », « expert en meubles et sièges du XVIII^e siècle », « expert en topométrie et gestion immobilière » ou « expert interprète en macédonien », est régi par la même loi et les mêmes décrets d'application. Plus précisément, la procédure d'agrément ainsi que son exercice sont établis par la *LOI-EXP-JUD1971* détaillée ultérieurement dans le décret n° 74-1184 du 31 décembre 1974. Elle dessine le cadre général de l'expertise sur tout le territoire français, quel que soit le domaine professionnel de spécialité (modalités d'inscription sur les listes officielles, renouvellement, rôles, droits et obligations, etc.). Cette loi a été révisée en 2004 par la loi 2004-130 du 11 février 2004 et son

¹¹⁴ Cette dualité serait originaire de la période de la monarchie française. Les interprètes du roi, étant donné qu'il n'y avait pas de vraie séparation entre les tâches publiques et privées, intervenaient auprès des tribunaux mais aussi auprès des particuliers de Paris (Peñarroja, 2013 : 221).

décret d'application 2004-1463 du 23 décembre 2004 (dorénavant DÉCRET-EXP-JUD2004), dont les modifications portées, notamment en matière d'accès et de formation continue, sont significatives pour la professionnalisation. Nous allons le voir plus tard.

Pour devenir expert judiciaire et être ainsi inscrit sur les listes officielles d'une des 36 cours d'appel réparties sur le territoire français, le candidat - personne physique ou morale - doit déposer un dossier au Tribunal de Grande Instance (TGI) de son lieu de résidence ou de son lieu de travail. Les informations demandées étant les mêmes pour tous les candidats, chacun doit préciser la catégorie de sa demande¹¹⁵.

Le DÉCRET-EXP-JUD2004 établit une classification des domaines d'expertise en huit catégories, la traduction et l'interprétation se trouvent en dernier lieu sous la catégorie « H-Interprétariat-Traduction ».

Pour qu'une personne prétendant à ce titre se voie délivrer l'agrément, elle doit remplir les conditions suivantes (DÉCRET-EXP-JUD2004, Titre I, Chapitre I, art. 2) :

- Exercer ou avoir exercé pendant un temps suffisant une profession ou une activité en rapport avec sa spécialité ;
- Exercer ou avoir exercé cette profession ou cette activité dans des conditions conférant une qualification suffisante.

Le lieu de résidence du candidat conditionne la procédure d'agrément à l'exception des candidats à la rubrique traduction, comme le signale la *LOI-EXP-JUD1971*, dans son Titre I, Chapitre I, Article 2.8 :

« Pour les candidats à l'inscription sur une liste dressée par une cour d'appel, dans une rubrique *autre que la traduction*¹¹⁶, exercer son activité

¹¹⁵ Ce dossier sera accompagné d'un curriculum vitae détaillé, dans lequel devront figurer des informations portant sur : « [les] titres et diplômes du demandeur, [...] ses travaux scientifiques, techniques et professionnelles, [l]es différentes fonctions qu'il a remplies et de la nature de toutes les activités professionnelles qu'il exerce [...] » *Décret n°2004-1463 du 23 décembre 2004 relatif aux experts judiciaires* (DÉCRET-EXP-JUD2004, Chapitre II, section 1, art. 6.2).

¹¹⁶ C'est nous qui le soulignons.

professionnelle principale dans le ressort de cette cour ou, pour ceux qui n'exercent plus d'activité professionnelle, y avoir sa résidence ».

Le traducteur expert n'est pas obligé d'assurer sa présence physique à tout moment dans l'espace ressortissant du TGI dans lequel il est inscrit. Cette nuance (concernant la traduction) résulte d'une modification qui a été introduite en 2004. La double allusion faite dans les textes normatifs à la catégorie « traduction », notamment l'article 2 et l'article 16 du DÉCRET-EXP-JUD2004 concernant l'inscription et la réinscription des candidats, implique selon nous une connaissance des conditions d'exercice du métier de traducteur. Il reste à savoir si ce traitement de la traduction dans les dispositions législatives implique la reconnaissance de son expertise.

La procédure de sélection a lieu une fois par an. Bien que la procédure soit la même pour toute la France, le dossier de candidature est remis auprès d'un TGI et ce sont des magistrats du siège de chaque cour d'appel qui se prononcent sur les inscriptions, lors d'une assemblée générale. Chaque cour d'appel bénéficie d'une liberté dans cette désignation. Après un délai de huit à neuf mois¹⁷, le candidat reçoit une réponse. Aucun examen, concours ni entretien n'est requis.

Depuis la réforme de 2004, il existe une période probatoire de trois ans. Contrairement à l'habilitation dans d'autres pays, comme l'Espagne où la nomination est permanente pour les traducteurs-interprètes assermentés (Barceló Martínez et Delgado Pugés, 2016), à l'issue de cette période, l'expert devra renouveler son inscription sur les listes tous les cinq ans. Les démarches sont les mêmes que pour une première inscription, cependant la commission qui statue sur la question est composée différemment : des représentants des juridictions et un nombre réduit d'experts désignés par le procureur de la République sont invités à y participer¹⁸.

¹⁷ Pour toutes les cours d'appel, le dossier d'inscription doit être envoyé avant le 1^{er} mars de chaque année.

¹⁸ Pour plus de détails sur la composition de cette assemblée, consulter l'article 12 de la LOI-EXP-JUD1971.

À présent, si l'expert judiciaire souhaite garder son titre, à échéance de la période probatoire ou bien tous les cinq ans, il doit justifier de :

1. L'expérience acquise [...] tant dans sa spécialité que dans la pratique de la fonction d'expert depuis sa dernière inscription ;
2. La connaissance qu'il a acquise des principes directeurs du procès et des règles de procédure applicables aux mesures d'instruction confiées à un technicien ainsi que les formations qu'il a suivies dans ces domaines.
(DÉCRET-EXP-JUD2004, art. 10.)

Dans cette nouvelle obligation d'information, on peut constater que l'accent est mis sur la formation et sur l'expérience, que ce soit dans la discipline de spécialité du candidat ou bien dans la discipline juridique.

D'après la *LOI-EXP-JUD1971*, il existe également la possibilité de garder le titre d'expert à l'honorariat (art. 33) si la personne âgée de plus de soixante-cinq ans souhaitant garder cette qualification a intégré soit une cour d'appel pendant au moins 15 ans, soit la liste nationale de la Cour de cassation pendant dix ans¹¹⁹.

Le décret de 2004 vient compléter les obligations de l'expert au moment du renouvellement : dans l'article 23 nous pouvons lire que, en plus de la nécessité d'apporter au premier président de la cour d'appel et au procureur général une liste des expertises faites pour son renouvellement - c'est-à-dire prouver son expérience dans le domaine - l'expert ou le candidat doit : « porte[r] à leur connaissance les formations suivies dans l'année écoulée en mentionnant les organismes qui les ont dispensées ».

Cette réforme, et plus précisément l'article susvisé, a été perçue comme un moyen de contrôle des besoins réels, mais aussi de leur formation et de leurs compétences (Pélisse et al., 2012 : 16). À notre avis, le fait de mettre l'accent sur la formation

¹¹⁹ Si la personne remplit l'une des deux conditions, elle pourra maintenir son titre d'expert sous l'appellation d'« expert honoraire », appellation qu'elle devra faire figurer lors de sa signature, par exemple : « expert honoraire auprès de la cour d'appel d'Aix-en-Provence » ou bien « expert honoraire agréé auprès de la Cour de cassation ». L'expert devra néanmoins prêter serment à chaque mission de traduction ou interprétation judiciaire (Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, 2013 : 52).

continue représente une modification significative et pertinente en termes de professionnalisation : non seulement les candidats sont impliqués dans leur formation à titre individuel, mais les universités, associations professionnelles et autres organismes se verraient également impliqués, afin de satisfaire une demande croissante en formation.

Si nous pouvons estimer une évolution positive en matière de professionnalisation, la procédure de désignation, donc d'accès au titre d'« expert traducteur-interprète », demeure à nos yeux opaque. Aucun barème (local ou national) n'est fourni et les critères des compétences sont peu définis : quelle formation ou quelles expériences témoignent de la capacité à traduire et interpréter correctement ?

C'est particulièrement contre les critères de sélection que Dumoulin (2007) se prononce. Outre l'opacité, cette auteure a mis en évidence un manque d'harmonisation après avoir analysé un certain nombre de procédures de sélection, toutes catégories d'expertise confondues. Cela dit, les dossiers d'inscription que nous avons pu consulter semblent homogènes¹²⁰.

Du côté de la traductologie, Gouadec (2004 : 88) est plus succinct dans ses propos quand il écrit : « la nomination ou commission d'experts traducteurs ne repose sur aucune vérification expresse de compétence ». Dans tous les cas, s'il existe des critères par compétence, ils ne sont pas portés à notre connaissance, ni à la connaissance des candidats.

Jusque-là, dans son ensemble, la procédure d'agrément peut être définie par son opacité et une « fausse homogénéité » : le dossier serait le même mais pas les critères d'évaluation. De plus, le manque de contrôle des capacités exclusives semble être un élément dominant pour la sélection des candidats aspirant à la catégorie H (Interprétariat-Traduction). Comme nous pouvons le déduire d'après une enquête menée auprès d'experts traducteurs et d'interprètes par Péliasse et al. (2012), il semblerait que la compétence technique spécifique attendue

¹²⁰ Voir Annexe 1 et annexe 2.

des traducteurs et/ou interprètes soit la maîtrise des langues étrangères plutôt que la maîtrise de la « macro-compétence traductionnelle¹²¹ ». D'ailleurs, d'après les résultats révélés par l'étude, Pélisse a choisi l'étiquette « experts en langues » pour les experts inscrits dans la catégorie H. Ces arguments justifient l'existence de traducteurs et interprètes « natifs » dans ce milieu.

Le fait de valoriser la maîtrise d'une langue étrangère pour évaluer l'expertise en traduction repose sur le *phantasme du polyglotte*, c'est-à-dire l'image selon laquelle les traducteurs et interprètes sont définis essentiellement par la maîtrise des langues étrangères (cf.2.1.1).

3.1.2.2. L'inscription sur une liste nationale : les experts de la Cour de cassation

Il existe une liste dressée par la Cour de cassation en parallèle des listes régionales des experts dressées par les cours d'appel. Une expérience de cinq ans en tant qu'expert judiciaire auprès d'une cour d'appel est la condition *sine qua non* pour qu'un candidat soit admis dans cette liste d'ordre national. En cas d'admission, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale, l'expert sera inscrit dans deux listes à la fois. Ainsi, les autorités requérant un expert peuvent en solliciter un qui est inscrit sur la liste des experts judiciaires d'une cour d'appel ou sur la liste nationale.

3.1.3. La traduction et l'interprétation dans les textes de loi espagnols

L'enjeu de la gestion de l'assistance linguistique dans les services publics espagnols, et plus précisément en milieu judiciaire, réside entre autres, selon nous, dans l'administration de la Justice en général. En effet, en raison de l'organisation administrative et territoriale décentralisée, il existe deux échelons de gouvernement qui concernent la gestion de ressources judiciaires :

¹²¹ Pour Kelly (2001 : 14) cette macro-compétence : « constitue l'ensemble des capacités, habiletés, savoirs et même attitudes dont disposent les traducteurs professionnels et qui interviennent dans la traduction, entendue comme activité experte. Celle-ci comprend des sous-compétences qui s'associent par la suite et qui, conjointement, sont nécessaires au succès de la macro-compétence » [Notre traduction].

l'Administration centrale et les Communautés autonomes¹²². C'est un élément à prendre en compte dans une approche comparative avec la France, dont l'organisation de la justice est centralisée. Afin de mieux comprendre la problématique propre à ce pays, il est à nos yeux nécessaire de présenter quelques considérations générales concernant les deux modèles de gestion de l'administration de la Justice avant de décrire l'organisation de ses services linguistiques.

La Constitution espagnole de 1978, dans son titre VIII, se prononce sur la structuration territoriale de l'État. C'est de là qu'émane la nouvelle configuration d'un modèle décentralisé appelée « Estado de las autonomías » (État des Autonomies), notamment selon les termes de l'article 137 : « El Estado se organiza territorialmente en municipios, en provincias y en las Comunidades Autónomas que se constituyan. Todas estas entidades gozan de autonomía para la gestión de sus respectivos intereses¹²³ ».

Plus loin, les articles 148 et 149 sont consacrés à la distribution des compétences. Sont d'abord présentées les compétences propres aux Communautés autonomes (l'aménagement du territoire, la santé, l'assistance sociale, le tourisme ou l'éducation) puis celles exclusives à l'État. Dans le cas qui nous concerne, c'est l'État qui est responsable de la gestion des services de justice, mais tel qu'il est précisé dans l'article 150, les Communautés autonomes qui le souhaitent peuvent voir leurs compétences s'étendre à ce champ d'exercice. C'est ainsi que la gestion de la Justice a été transférée vers 12 des 17 Communautés autonomes. La dernière à avoir obtenu la gestion de la Justice a été La Rioja en 2010-2011.

Ce transfert de compétences permet à l'administration de Justice de la Communauté de gérer elle-même ses ressources humaines, afin de permettre la mise en place des statuts professionnels et des conditions d'accès différentes (Rojo

¹²² Il existe un troisième niveau de gouvernement, à savoir « les collectivités locales ». Étant donné que celles-ci n'ont pas d'impact sur la gestion de la Justice, nous n'allons pas les aborder dans cette section.

¹²³ « L'État, dans son organisation territoriale, se compose de communes, de provinces et des Communautés autonomes qui se constitueront. Toutes ces entités jouissent d'autonomie pour la gestion de leurs intérêts respectifs » [Notre traduction].

Chacón, 2015 : 97). L'hétérogénéité dans la gestion des traducteurs-interprètes - comme nous allons le voir ensuite - devient ainsi un trait caractéristique de cette organisation territoriale.

Comme nous l'avons vu précédemment, la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* (dorénavant LECrim) de 1882 définit le droit à la traduction et à l'interprétation dans les procédures pénales. Cette loi a subi diverses modifications, la plus récente datant de 2015, suite à la transposition de la Directive 2010/64/UE, laquelle dicte, de façon plus ou moins nette, la procédure de sélection de la personne qui servira de lien entre le service public et la personne ne parlant pas la langue ou les langues officielles. Selon ce qui est établi par ce texte, il incombe au juge de vérifier que la personne étrangère connaît et comprend bien la langue de la procédure et, si ce n'est pas le cas, il doit faire appel à un traducteur et interprète judiciaire (TIJ)¹²⁴.

En effet, les articles 440, 441 et 442 de la LECrim se prononcent sur cette question du droit à l'assistance linguistique comme suit :

Art. 440

Si el testigo no entendiere o no hablare el idioma español, se nombrará un intérprete, que prestará a su presencia juramento de conducirse bien y fielmente en el desempeño de su cargo¹²⁵ [...].

D'après cet article de la LECrim, la personne pouvant bénéficier de ce droit dans le cadre d'une procédure pénale est le témoin¹²⁶. Cependant, la citation dans son contexte ne laisse pas supposer que les victimes ou les personnes mises en examen puissent également en bénéficier.

L'article suivant se prononce sur les prestataires :

¹²⁴ Art. 125 de la LECrim mis à jour en avril 2015 et qui reprend les recommandations de la Directive 2010/64/UE.

¹²⁵ Si le témoin ne comprend pas ou ne parle pas la langue espagnole, un interprète sera désigné qui, en sa présence, prêterait serment de remplir sa mission de manière honnête et fidèle [...]. [Code de procédure pénale espagnol traduit par Ryamon Legeais. Disponible sur : [http://www.juriscope.org/uploads/traductions/Espagne/Droit%20processuel_Code%20de%20procure%20penale%20espagnol_Espagne_juin%201999%20\(2000\).pdf](http://www.juriscope.org/uploads/traductions/Espagne/Droit%20processuel_Code%20de%20procure%20penale%20espagnol_Espagne_juin%201999%20(2000).pdf)]

¹²⁶ *Testigo* dans le texte.

Art. 441

El intérprete será elegido entre los que tengan *títulos de tales*, si los hubiere en el pueblo. En su defecto será nombrado un *maestro del correspondiente idioma*, y si tampoco lo hubiere, cualquier persona que lo sepa¹²⁷.

Si ni aún de esta manera pudiera obtenerse la traducción, y las revelaciones que se esperasen del testigo fueren importantes, se redactará el pliego de preguntas que habrán de dirigírsele y se remitirá a la Oficina de Interpretación de Lenguas del Ministerio de Estado, para que, con preferencia a todo otro trabajo, sean traducidas al idioma que hable el testigo. [...] Estas diligencias las practicarán los Jueces con la mayor actividad¹²⁸.

Nous remarquons ici que la possibilité d'avoir recours à des « natifs » est mise en avant à condition de ne pas pouvoir avoir accès à quelqu'un ayant un diplôme en traduction. Le capital linguistique semble représenter l'élément essentiel dans la sélection du personnel.

Toujours dans le contexte de la LECrim, l'article 442, modifié en 2003¹²⁹ Ortega Herráez (2011b : 35), évoque explicitement le droit à l'interprétation en langue des signes espagnole (LSE) des personnes sourdes ou malentendantes.

¹²⁷ C'est nous qui soulignons.

¹²⁸ L'interprète sera choisi parmi ceux qui possèdent un diplôme de traduction s'il y en a dans la localité. À défaut on désignera un professeur de la langue correspondante et, s'il n'y en a pas, toute personne qui en a une connaissance. Si, même de cette manière, on ne peut pas obtenir la traduction, et que les révélations attendues du témoin sont importantes, on établira une liste des questions qui lui ont été posées et on la soumettra au bureau d'interprétation des langues du Ministère d'État pour que, en priorité par rapport à tout autre travail, elle soit traduite dans la langue que parle le témoin. [...]. Les juges effectueront ces diligences au plus vite [...]. [Code de procédure pénale traduit par Ryamon Legeais]
[http://www.juriscope.org/uploads/traductions/Espagne/Droit%20processuel_Code%20de%20proc%C3%A9dure%20p%C3%A9nale%20en%20espagnol_Espagne_juin%201999%20\(2000\).pdf](http://www.juriscope.org/uploads/traductions/Espagne/Droit%20processuel_Code%20de%20proc%C3%A9dure%20p%C3%A9nale%20en%20espagnol_Espagne_juin%201999%20(2000).pdf)

¹²⁹ Ley de Enjuiciamiento Criminal. Artículo 442. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23644> [Consulté le 11/05/17]

Source : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23644> [Consulté le 11/05/17]

Tableau 8 Évolution de la législation espagnole concernant l'interprétation en langue des signes

Ley Orgánica 6/1985	Ley Orgánica 19/2003
<p>Art. 442</p> <p>Si el testigo fuere sordomudo y supiere leer, se le harán por escrito las preguntas. Si supiere escribir, contestará por escrito. Y si no supiere lo uno ni lo otro, se nombrará un intérprete, por cuyo conducto se le harán las preguntas y se recibirán sus contestaciones. Será nombrado intérprete un maestro titular de sordomudos, si lo hubiere en el pueblo, y en su defecto cualquiera que supiere comunicarse con el testigo. El nombrado prestará juramento a presencia del sordomudo antes de comenzar a desempeñar el cargo¹³⁰.</p>	<p>Art. 442</p> <p>Si el testigo fuere sordo, se nombrará un intérprete de lengua de signos adecuado, por cuyo conducto se le harán las preguntas y se recibirán sus contestaciones. El nombrado prestará juramento a presencia del sordo antes de comenzar a desempeñar el cargo¹³¹.</p>

Source : Tableau réalisé par nos soins

Contrairement à cette mise à jour, les articles cités plus haut portant sur les prestataires n'avaient pas été actualisés. Des critiques ont été émises à ce propos (Del Pozo Triviño, 2013 et RITAP, 2012), car l'exercice de la traduction et de l'interprétation connaît désormais une évolution sociale et académique, à l'image de la LSE qui mériterait bien d'être mise en valeur. Ainsi, Ortega Herráez (*ibid.*), qui relève aussi un tel anachronisme, proposait, en 2011, d'introduire dans les textes de loi une allusion aux diplômés espagnols en traduction et en interprétation, puisque la formation spécialisée en traduction et interprétation existe depuis la fin des années 1980¹³². À ce sujet, il est vrai qu'apporter une modification à la LECrim de 1882 portant sur l'offre de formation existante dans le

¹³⁰ Si le témoin est sourd-muet, mais sait lire, on lui posera par écrit les questions. S'il sait écrire, il répondra par écrit. Mais s'il ne sait ni lire ni écrire, on désignera un interprète, par l'intermédiaire duquel on posera les questions et on recevra les réponses. On désignera comme interprète un professeur, ayant une compétence de spécialiste pour les sourds-muets, s'il y en a un dans la localité et, à défaut, une personne qui sait communiquer avec le témoin. La personne désignée prêtera serment en présence du sourd-muet avant de remplir sa mission [...]. [Code de procédure pénale traduit par Ryamon Legeais].

¹³¹ Si le témoin est sourd, on désignera un interprète en langue des signes, par l'intermédiaire duquel on posera les questions et on recevra les réponses. La personne désignée prêtera serment avant de remplir sa mission [Notre traduction].

¹³² Comme nous allons le voir dans le chapitre suivant.

pays constituerait une avancée en matière de professionnalisation grâce à la reconnaissance des diplômes ; mais cela ne permettrait pas pour autant un accès unique aux diplômés spécialistes de la Traduction, comme ce serait le cas pour une profession « réglementée », c'est-à-dire une profession bénéficiant d'un monopole de l'activité, entre autres. En effet, comme nous l'avons vu au chapitre 1, l'interaction de la formation avec d'autres éléments et pas simplement l'existence et la reconnaissance des formations formelles sont nécessaires à la clôture et à la protection du marché du travail. Nous pouvons citer le professionnalisme des personnes exerçant le métier (trait attitudinal) ou les associations de professionnels (trait structurel).

Depuis la transposition en 2015 de la Directive 2010/64/UE/ en droit espagnol, on a introduit une modification importante concernant la sélection des traducteurs-interprètes. Ladite Directive propose l'établissement d'un registre de traducteurs et d'interprètes à l'image des listes dressées par les cours d'appel ou par la Cour de cassation en France¹³³. De ce fait, en Espagne, la *Ley Orgánica del Poder Judicial* 5/2015 traduit la transposition de la Directive mentionnée plus haut¹³⁴. Le tableau ci-dessous montre la modification portée sur la sélection du personnel agissant en qualité de TIJ :

¹³³ « Afin de disposer de services d'interprétation et de traduction adéquats et de faciliter un accès efficace à ceux-ci, les États membres s'efforcent de dresser un ou plusieurs registres de traducteurs et d'interprètes¹³³ indépendants possédant les qualifications requises. Une fois établis, ces registres sont, le cas échéant, mis à la disposition des conseils juridiques et des autorités concernées » (Art. 5.2 Directive 2010/64/UE)

¹³⁴ Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4605 [Consulté le 13/015/2017]

Tableau 9 Évolution de la législation espagnole concernant la désignation des traducteurs-interprètes judiciaires

Ley Orgánica 6/1985	Ley Orgánica 5/2015
<p>Art. 231.5 En las actuaciones orales, el juez o Tribunal podrá habilitar como intérprete a cualquier persona conocedora de la lengua empleada, previo juramento o promesa de aquella¹³⁵.</p>	<p>Art. 231.5 La habilitación como intérprete en las actuaciones orales o en lengua de signos se realizará de conformidad con lo dispuesto en la ley procesal aplicable¹³⁶.</p>

Source : Tableau réalisé par nos soins

La modification de l'article 231.5 n'informe guère sur la procédure de sélection. Elle renvoie « aux règles de procédure applicables », c'est-à-dire à la LECrim. Il faut donc consulter la nouvelle version de la LECrim, issue de la transposition de la Directive, pour en savoir plus. L'article 124 porte sur la sélection du personnel agissant en qualité de TIJ. Il prévoit plus précisément une liste de traducteurs-interprètes dressée par l'Administration publique :

Art. 124.

1. El traductor o intérprete judicial será designado de entre aquellos que se hallen incluidos en los *listados elaborados por la Administración competente*¹³⁷. Excepcionalmente, en aquellos supuestos que requieran la presencia urgente de un traductor o de un intérprete, y no sea posible la intervención de un traductor o intérprete judicial inscrito en las listas elaboradas por la Administración, en su caso, conforme a lo dispuesto en el apartado 5 del artículo anterior, se podrá habilitar como intérprete o traductor judicial eventual a otra persona conocedora del idioma empleado que se estime capacitado para el desempeño de dicha tarea.
2. El intérprete o traductor designado deberá respetar el carácter confidencial del servicio prestado.
3. Cuando el Tribunal, el Juez o el Ministerio Fiscal, de oficio o a instancia de parte, aprecie que la traducción o interpretación no ofrecen garantías suficientes de exactitud, podrá ordenar la realización de las

¹³⁵ Dans les procédures orales, le juge ou le tribunal pourra nommer comme interprète toute personne maîtrisant la langue espagnole, dès que celle-ci aura prêté serment ou déclaré solennellement la maîtriser [Notre traduction].

¹³⁶ L'habilitation comme interprète dans les procédures orales ou en langue des signes sera effectuée conformément aux dispositions du code de procédure applicable [Notre traduction].

¹³⁷ C'est nous qui le soulignons.

comprobaciones necesarias y, en su caso, ordenar la designación de un nuevo traductor o interprète. En este sentido, las personas sordas o con discapacidad auditiva que aprecien que la interpretación no ofrece garantías suficientes de exactitud, podrán solicitar la designación de un nuevo intérprete¹³⁸.

Cette « liste » de références serait garante de la qualité et en faire partie serait la condition *sine qua non* pour participer à des procédures auprès de l'administration de Justice et des forces de l'ordre. Nous pouvons relever dans la citation ci-dessus la présence de la figure du traducteur ou de l'interprète « occasionnel » ou « éventuel », auquel les juges pourront faire appel en cas d'indisponibilités des TIJ officiels. Ce cas est envisagé en droit français, incarné par l' « expert à titre unique » ou « hors liste », soit une solution *ad-hoc* comme nous le verrons plus tard (cf.3.2.1.2).

Si la création d'une liste officielle des TIJ est préconisée, aucune information sur les critères requis pour faire partie de cette liste n'est fournie. Les diplômés en traduction et interprétation n'ont pas fait l'objet d'une mention spéciale comme l'aurait souhaité Ortega Herráez. Si cette résolution inspirée de la Directive 2010/64/EU¹³⁹ se concrétise, elle pourra faire intégrer ce cas de figure dans l'organigramme de l'administration de façon plus visible, comme c'est le cas pour les ETI en France qui sont régis, selon la *LOI-EXP-JUD1971*, par un ensemble d'experts qui leur donne une visibilité en tant qu'intervenants en Justice, bien qu'ils ne participent qu'occasionnellement.

¹³⁸ 1. Le traducteur ou l'interprète judiciaire sera désigné parmi les experts inscrits sur les *listes établies par l'Administration compétente*. À titre exceptionnel, dans les situations qui requièrent la présence urgente d'un traducteur ou d'un interprète, et si aucun traducteur ou interprète judiciaire inscrit sur les listes établies par l'Administration n'est disponible, le cas échéant, conformément aux dispositions de l'alinéa 5 de l'article antérieur, il sera possible de nommer éventuellement comme interprète ou traducteur judiciaire toute personne maîtrisant la langue utilisée et qui estime avoir les capacités requises pour s'acquitter de cette mission. 2. L'interprète ou le traducteur désigné devra respecter le caractère confidentiel du service rendu. 3. Si le tribunal, le juge ou le Ministère public détermine, d'office ou à la demande d'une partie, que la traduction ou l'interprétation n'offre pas les garanties d'exactitude suffisantes, il pourra ordonner la mise en place des vérifications nécessaires et, le cas échéant, ordonner la désignation d'un nouveau traducteur ou interprète. Dans ce contexte, les personnes sourdes ou souffrant d'une déficience auditive qui estiment que l'interprétation n'offre pas les garanties d'exactitude suffisantes, pourront solliciter la désignation d'un nouvel interprète. [Notre traduction]

¹³⁹ En France, aucun changement n'a été opéré sur la sélection des prestataires, car il existe déjà un système de liste.

Ce que nous retenons de la comparaison de la place de la traduction et de l'interprétation dans les textes de lois en France et en Espagne est que, du fait de l'existence en France d'un cadre national particulier pour l'expertise dont la traduction fait partie, l'ETI est plus visible que s'il était mentionné seulement dans le cadre de la procédure pénale en tant qu'intervenant indispensable dans les cas requis.

3.2. Statut du traducteur et interprète judiciaire

Nous allons voir maintenant comment se matérialisent les cadres légaux que nous venons d'exposer dans les statuts des traducteurs ainsi que dans les modèles de prestation de la traduction et l'interprétation judiciaire.

3.2.1. Le statut de l'expert et de l'expertise en traduction et interprétation France

L'expert judiciaire, toutes catégories confondues, qui est inscrit sur les listes des cours d'appel est un « acteur non-juridique » (Dumoulin, 2007 : 101), un « technicien » (Pélisse et al., 2012 ; Cornu, 2011 : 435 ; *LOI-EXP-JUD1971*, art. 10) qui met ses savoirs spécialisés au service de la justice et des forces de police qui, en l'occurrence, agissent en qualité de donneurs d'ordre. Après avoir prêté serment et attesté donner son concours à la justice, l'expert est alors nommé, « collaborateur occasionnel du service public », « auxiliaire de justice » (Gouadec, 2004 : 34 ; Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, 2013 : 10) ou encore « prestataire de services engagé dans une relation de sous-traitance avec le magistrat » (Dumoulin, 2007 : 26). Ces trois étiquettes concernent toutes les spécialités d'expertise et révèlent le caractère annexe de l'activité de cet acteur ; la preuve en est que l'expert n'est pas réputé « faire profession d'expert » (Fusilier, 2010 : 33) ou, comme l'explique Pointurier (2016 : 101), les experts ont « un statut parallèle à celui de professionnel indépendant ». Ceci est explicitement signalé, par exemple, dans une lettre jointe au dossier d'inscription initiale sur la liste des experts judiciaires :

« J'appelle votre attention sur le fait que l'expert judiciaire, en tant que tel, *n'exerce en aucune manière une profession*¹⁴⁰. En demandant à être inscrit sur la liste de la cour d'appel, vous acceptez seulement de consacrer une partie de votre temps au service de la justice ».

Il nous semble que cette volonté de ne pas en faire une profession est significative en matière de professionnalisation. Le travail à temps plein au sein d'une institution publique n'est pas envisagé, ce qui entrave la possibilité d'une socialisation intense et la création d'un groupe partageant les mêmes intérêts.

Le fait de ne pas proposer aux experts une activité principale de service public a des racines anciennes : cette résolution était en effet déjà explicitée dès 1971, dans la période d'élaboration de la loi. Il convient de mentionner les débats car cela permet de voir comment l'expertise aurait pu être conçue.

En fait, deux positions portées respectivement par deux institutions s'affrontaient à l'époque pour réglementer le statut et le rôle de l'expert. La première proposition venait de la *Fédération nationale des compagnies d'experts Judiciaires* (FNCEJ) de l'époque¹⁴¹. En tant que structure de représentation de l'ensemble des Compagnies d'experts¹⁴² ancrées au niveau national, elle proposait la création d'un ordre d'experts judiciaires, à l'image d'un corps professionnel, bien réglementé avec un organisme de contrôle. Les experts devaient alors être inscrits obligatoirement sur une liste et dans cet ordre professionnel, « la finalité étant la 'création d'un vivier d'experts judiciaires professionnels' » et une « chambre disciplinaire »¹⁴³ servirait à veiller à la bonne pratique professionnelle et morale (Dumoulin, 2007 : 58). La deuxième proposition, qui a été finalement retenue, venait de la Chancellerie¹⁴⁴, c'est-à-dire le Ministère de la Justice, et voyait les experts comme étant des

¹⁴⁰ C'est nous qui le soulignons. (cf. Annexe 1. Dossier de candidature à l'inscription initiale sur la liste des experts judiciaires de la Cour d'Appel d'Amiens)

¹⁴¹ Aujourd'hui, Fédération nationale des compagnies d'experts inscrits près les cours d'appel, la Cour de cassation ou les juridictions administratives (FNCEJ).

¹⁴² Les compagnies d'experts de chaque cour d'appel sont des instances locales et pluridisciplinaires qui représentent les intérêts de l'ensemble des experts, quelle que soit leur spécialité. Elles ont un rôle très important dans la formation continue, comme nous allons le voir dans le chapitre qui suit.

¹⁴³ En italique dans l'original.

¹⁴⁴ Le terme de *Chancellerie* est employé pour « désigner les services du Ministère de la Justice au souvenir du Chancelier qui, dans la monarchie française, avait la garde du sceau de France, la surintendance de la magistrature et était l'inspirateur de la législation royale » (Cornu, 2011 : 163).

participants occasionnels exerçant un métier principal. Dans les débats pour l'élaboration de la *LOI-EXP-JUD1971*, la Chancellerie s'exprimait ainsi :

« [L]e meilleur expert judiciaire dans une spécialité donnée est celui qui connaît le mieux la technique et continue à rester intimement rattaché à sa profession [...] la Chancellerie n'envisage pas d'instituer une profession réglementée d'experts judiciaires » (Dumoulin, 2007 : 61).

Dans cette citation, il faut comprendre le mot « profession » par fonctionnariat : la Chancellerie s'opposait à la constitution de différents corps de fonctionnaires ainsi qu'à la création d'un monopole. Si tel avait été le cas, comme le proposait la FNCEJ, nous pouvons imaginer que les ETI auraient pu prétendre à un statut d'employé par l'administration publique, comme c'est le cas dans certaines administrations espagnoles (cf.3.2.2.1). Ce statut aurait impliqué un travail à temps plein, un statut d'agent public, de faire partie de l'organigramme d'une institution publique, et de disposer d'une « chambre disciplinaire » qui aurait la fonction d'un ordre professionnel. En somme, cela aurait eu comme conséquence une reconnaissance et un statut plus proches de ceux d'une profession.

De façon très générale, l'expert - et sans faire de distinctions entre les catégories d'expertise - « est, certes, un technicien, mais il est surtout investi d'une mission d'intermédiaire, de passeur entre le monde du juge et celui des parties » (Dumoulin, *ibid.* : 116). D'après les textes régissant leur pratique, les experts sont tenus « d'accomplir leur mission, de *faire leur rapport* et de *donner leur avis*¹⁴⁵ en leur honneur et conscience » ; concrètement, ils sont censés exposer, dans leur rapport d'expertise, un constat de la situation donnée afin d'éclairer le juge qui les a réquisitionnés : ils ont un rôle « décisoire » comme l'ont qualifié Pélisse et al. (2012). L'objectif de la mission attribuée à l'expert par la loi est donc de dresser et de présenter à l'autorité requérante un rapport et ainsi donner son avis. Mais plus concrètement, qu'en est-il de la figure de l'expert traducteur-interprète ? En quoi l'ETI est-il un expert de Justice ?

¹⁴⁵ C'est nous qui le soulignons.

3.2.1.1. *L'expertise en langue comme prestation de service*

Comme nous venons de le voir, l'activité de l'ETI ne bénéficie pas de définition précise par les textes normatifs (Lenzen, 2012 :146). Il va de soi que le traducteur-interprète est sollicité tout particulièrement pour que les parties ne parlant pas la même langue puissent se comprendre. S'il apporte son assistance aux services publics judiciaires, c'est afin d'effacer les barrières linguistiques et les écarts culturels ; ainsi, il n'a pas à « faire un rapport et donner son avis » sur la situation de communication, contrairement à d'autres experts, comme en dermatologie, photographie ou biostatistique. C'est tout aussi vrai pour ce qui concerne la sphère privée (c'est-à-dire non judiciaire). La mission de l'expert traducteur vient en première instance de la nécessité d'avoir accès à l'information, et pas de la nécessité d'avoir l'avis complémentaire d'un spécialiste dans un domaine donné, comme c'est le cas pour d'autres domaines d'expertise. Citons l'exemple d'un expert psychiatre qui donne son avis sur la santé mentale d'une personne impliquée dans une procédure pénale. Ainsi, l'ETI représenterait parmi les autres catégories un cas de figure singulier, comme nous allons le voir maintenant. Or, il se peut qu'une mission d'ordre linguistique et culturel leur soit demandée, comme écouter et transcrire des bandes sonores ou apporter des éclaircissements linguistiques sur des termes ou des noms propres étrangers, ce qui peut être qualifié de « *conseils culturels*¹⁴⁶ » (Pélisse et al., 2012 : 133-134).

Dans cette éventualité, la nature des missions de l'expert deviendrait une expertise-appréciation (une linguistique légale) en plus de la prestation d'un service qui vise à faciliter la compréhension de la procédure. Cette question sera abordée avec plus de détails dans les lignes qui suivent.

3.2.1.2. *L'expert traducteur-interprète agréé « multiple »*

Le candidat à la première inscription ou au renouvellement doit bien préciser la langue ou les dialectes sollicités. 71 langues sont répertoriées au total, dont

¹⁴⁶ En italique dans l'original.

l'espéranto¹⁴⁷ ; les sous-catégories qui nous concernent sont organisées en dix « domaines linguistiques¹⁴⁸ », à savoir :

- Langues anglaise et anglo-saxonne ;
- Langues arabes, chinoise, japonaise, hébraïque, autres domaines linguistiques ;
- Langue française et dialectes ;
- Langues germanique et scandinave ;
- Langues romanes : espagnol, italien, portugais, autres langues romanes ;
- Langues slaves.

Le code H.1 est attribué à l'interprétariat (dénomination donnée par la *LOI-EXP-JUD1971*) et le code H.2 à la traduction. Un troisième code (H.3) est prévu pour la langue des signes (LSF) et le code parlé complété (LPC)¹⁴⁹. Cette dernière rubrique est plus récente, datant de 2005 (Pélisse et al., 2012 : 161), moment où la LSF est reconnue comme une langue officielle en France.

Le candidat peut demander l'agrément pour plusieurs langues, ce qui est vu par certains auteurs comme étant une forme d'appartenance plurielle. Pélisse et al. (2012 : 162) parlent de « multi-appartenance » pour caractériser cette spécialité. Or, à notre sens, la multi-appartenance s'explique plutôt par la pratique de deux métiers au sens large : la traduction et l'interprétation. En effet, le fait de cumuler plusieurs langues de travail n'est pas rare dans le domaine de la Traduction et le multilinguisme est fréquent dans le profil des traducteurs et des interprètes, même s'il y a toujours une ou deux langues qui sont principalement

¹⁴⁷ Cependant, en analysant les listes de 36 cours d'appel nous n'avons trouvé aucune personne physique ou morale inscrite sous la rubrique espéranto.

¹⁴⁸ Certes, la rigueur scientifique de cette classification pourrait être mise en question, cependant nous allons nous concentrer sur la procédure dans son ensemble sans rentrer dans des questions sociolinguistiques.

¹⁴⁹ Le code parlé complété (LPC) ou la Langue française Complétée Parlée (LfCP) est un code gestuel d'aide à la lecture labiale qui s'adresse aux personnes sourdes ou malentendantes. Ce n'est pas une langue à part entière, comme la langue des signes. Des mouvements de la main autour du visage compensent l'information fournie par les images labiales pouvant prêter à confusion à cause de leur ressemblance. Des mots tels que « pain », « bain », « main » ou bien d'autres syllabes plus difficilement différenciées sur les lèvres sont ainsi accompagnées de gestes. Pour plus d'informations, voir le site de l'Association nationale pour la promotion et le développement de la Langue française Parlée Complétée : <http://alpc.asso.fr> [Consulté le 15/05/2017]

maîtrisées¹⁵⁰. Dans le domaine de la traduction et de l'interprétation judiciaires toutes les langues pour lesquelles l'expert est habilité sont censées être actives vu qu'il est obligé de travailler dans les deux sens.

Depuis la réforme de la loi relative aux experts judiciaires de 2004, la traduction et l'interprétation sont des catégories différentes. Le candidat peut désormais solliciter l'inscription seulement en traduction ou en interprétariat¹⁵¹. Cette modification est judicieuse, à notre avis, si nous considérons que l'exercice de la traduction ou de l'interprétation exige des compétences différentes, comme nous l'avons vu précédemment. Certaines personnes ne se sentent pas à l'aise pour exercer l'une des deux activités. Comme il est suggéré par Pélisse et al. (2012 : 40), ce sont deux activités « distinctes en termes de situation de travail, de mobilisation des savoirs et de liens avec les autorités judiciaires ». En fait, la traduction permet de travailler à plusieurs reprises le texte, de relire et de corriger la version traduite autant de fois que nécessaire. En revanche, la restitution à l'oral d'un discours peut difficilement être « mûrie », affinée et enfin améliorée. C'est ici que des compétences psychophysiologique¹⁵² (Hurtado Albir, 2008 : 29; Kelly, 2002 : 15) telles que la gestion des réflexes, des émotions ou bien de la mémoire,

¹⁵⁰ Traditionnellement, dans le domaine de l'interprétation de conférences, les langues sont classées en langue A, B et C. C'est ainsi que l'AIIC (*Association Internationale des Interprètes de Conférence*) classe les langues. La « langue A » correspondrait à la langue maternelle (ou équivalente), la « langue B » à la première langue de travail de et vers laquelle les traducteurs/interprètes sont censés travailler. Il y aurait ensuite une ou plusieurs « langue(s) C », que la personne comprend bien mais qui ne constituent pas des langues vers lesquelles elle peut traduire ou interpréter. Dans ce cas, il s'agirait d'une langue passive alors que la « langue A » et la « langue B » sont considérées comme des langues actives. Nous avons aussi remarqué, en consultant quelques maquettes d'enseignement en Licence, que cette même dénomination est employée dans l'organisation de contenus en Espagne. C'est la terminologie choisie dans le *Real Decreto 1385/1991*¹⁵⁰ relatif au diplôme officiel d'études en traduction et interprétation pour les intitulés des matières linguistiques. Or, nous préférons parler plus généralement de langues actives et passives. En premier lieu parce que la notion de langue maternelle (langue A) reste floue, mais aussi parce qu'une personne peut considérer avoir plusieurs langues maternelles et les utiliser comme langues de travail.

¹⁵¹ Même si une personne n'est habilitée que pour une de ces activités, elle peut être requise pour d'autres missions. Dans ce cas de figure, elle agira sous un autre statut et devra prêter serment pour la mission en question. Elle est considéré comme expert « hors liste ».

¹⁵² Ces auteurs ont élaboré des modèles qui partent de la notion de compétence traductionnelle (CT) pour l'enseignement-apprentissage de la traduction et de l'interprétation à visée professionnelle. La CT comprenant diverses sous-compétences, dont la psychophysiologique, constituerait le point de départ pour l'établissement des objectifs généraux et spécifiques de l'apprentissage. En France, Daniel Gile en constitue le référent. À ce sujet, nous conseillons la lecture de son ouvrage « La traduction : la comprendre, l'apprendre » (Gile, 2005).

entre autres éléments cognitifs, jouent un rôle important. En outre, certaines différences dans les compétences instrumentales professionnelles, comme la maîtrise des sources de documentation, de la terminologie, des outils informatiques, etc. (Hurtado Albir, 2008 : 29 ; Kelly, 2002 : 13) peuvent être remarquées. Par exemple, pour ce qui est de la traduction, le travail de documentation peut être fait en amont mais aussi pendant le processus d'écriture, alors que pour une mission d'interprétation, la documentation se fait exclusivement en amont. Malgré ces différences, il est fréquent de faire un mauvais usage de ces deux concepts. Encore aujourd'hui, ils sont employés indistinctement : l'activité orale comme traduction et l'activité écrite comme interprétation. En effet, en France une « réquisition à traducteur » peut être adressée à l'expert alors qu'il s'agit d'une mission d'interprétariat, et vice-versa. Cela est signe, à notre sens, que les différences ne sont pas appréciées par les personnes qui recrutent.

Cela dit, d'après le résultat d'un questionnaire adressé aux ETI en 2008 (Pélisse et al., 2012 : 133), la plupart des candidats ETI formulent leur demande d'inscription dans les deux catégories, soit la traduction et l'interprétariat (88 %). Il nous semble qu'en acceptant qu'il s'agit bien de deux activités « d'expertise » distinctes, la double étiquette « traducteur et interprète expert » impliquerait des identités multiples plus marquantes que le fait d'avoir plusieurs langues de travail, comme l'expliquaient auparavant Pélisse et al. (*ibid.*). Être traducteur d'anglais et de polonais ne constitue pas deux identités professionnelles parce que l'activité de traduction est la même, c'est l'outil de travail (les langues) qui change. Être traducteur et interprète en anglais et polonais, par contre, peut impliquer effectivement une identité multiple si les métiers sont considérés comme distincts.

3.2.1.3. Traducteurs-interprètes « en cas d'urgence »

Nous avons vu qu'il existe trois catégories d'experts judiciaires agréées auxquelles les juges peuvent avoir recours en cas de besoin en matière pénale :

- Expert près une cour d'appel ;

- Expert honoraire près une cour d'appel ;
- Expert agréé par la Cour de cassation.

Toutefois, aux termes de l'article 1 de la *LOI-EXP-JUD1971*, « [les juges] peuvent désigner, le cas échéant, tout autre personne de leur choix ».

Comme l'indique Decaudin-Monjean (2012 : 160), à cause de la célérité des procédures et dans les cas où les experts dans la langue requise ne sont pas joignables ou disponibles, les autorités peuvent faire appel à des personnes pouvant se présenter au service concerné dans les heures, voire dans les minutes qui suivent la demande. Ce type de réquisition d'urgence est plus récurrent chez les instances policières lors de gardes à vue, par exemple.

Ainsi, s'il y a lieu, il est possible de participer occasionnellement en tant que traducteur-interprète « non-expert » ou « hors liste ». Dans ce cas, la personne requise « à titre unique » (Gouadec, 2004 : 88) devra prêter serment avant que la mission ne commence, faute de quoi la procédure pourrait être invalidée¹⁵³.

3.2.1.4. Profil socioprofessionnel de l'expert traducteur et interprète

Nous avons vu qu'en France l'agrément est délivré par chaque cour d'appel. Un registre national est donc possible. En effet, en France, le Ministère de la Justice fournit à la société de traduction TTI NETWORK des données relatives aux experts. En effet, cette société s'occupe de recenser dans son *Annuaire des traducteurs assermentés de France*¹⁵⁴ les ETI exerçant leur activité en France de manière que l'on peut chercher un professionnel en fonction de la langue, de la région, du département ou bien de la cour d'appel d'appartenance.

¹⁵³ Cela dit, les interventions occasionnelles peuvent représenter pour certains candidats une opportunité pour être admis dans les listes d'experts judiciaires, une sorte de « socialisation préliminaire », selon les mots de Péliasse et al. (2012 : 163), qui facilite la candidature. En effet, pour l'Administration, plus précisément pour les magistrats se prononçant sur l'inscription des candidats, l'expérience préalable dans ce domaine serait un élément décisif. Mais l'expérience préalable du candidat dans le domaine judiciaire n'est pas un critère formulé en tant qu'obligation en vertu des textes de loi. Nous rappelons que c'est uniquement dans une procédure de réinscription que « [l]a pratique de la fonction d'expert » sera évaluée, en vertu de l'article 10 du DÉCRET-EXP-JUD2004 (cf. 3.1.2.1).

¹⁵⁴ Annuaire des traducteurs assermentés de France : <http://www.annuaire-traducteur-assermente.fr/fr/3/annuaire-traduction-assermentee.html> [Consulté le 11/05/17]

Le nombre d'ETI exerçant sur le territoire français, toutes langues confondues, a évolué au cours des dix dernières années : on comptait 2 843 experts en langues en 2007, contre plus de 3 600 ETI agréés exerçant sur tout le territoire français entre 2017 et 2018, selon ce que nous avons pu estimer à l'aide des listes des 36 cours d'appel. L'augmentation en presque dix ans est significative en termes quantitatifs, ce qui sous-entend que les besoins ont également augmenté.

Pélisse et al. (2012) en 2008 ont adressé à tous les ETI en France un questionnaire portant sur leur profil socioprofessionnel et leur formation. L'analyse des réponses a porté à notre connaissance les informations suivantes :

- Il s'agit d'une population fortement féminisée (71 % de femmes ETI¹⁵⁵) ;
- Les ETI représentent un groupe « jeune » : la moyenne d'âge est de 50 ans face aux 57 ans des autres experts comparés ;
- Ils sont en moyenne agréés depuis neuf ans.

Les experts inscrits dans la catégorie H ont le choix de faire uniquement des missions judiciaires, uniquement des missions extrajudiciaires, ou bien les deux. Il s'agit parfois d'un choix personnel, motivé par la dynamique de travail des clients privés ou des clients du service public (contact, tarifs, nature des missions, etc.). Mais parfois ce sont les demandes de la circonscription de travail, ainsi que le nombre d'ETI agréés dans la circonscription en question, qui marquent le volume de travail ainsi que le domaine prioritaire. Dans ce cas, les devis, les modes de paiement, ainsi que la relation avec le client sont très différents, qu'ils soient confrontés à un particulier ou à une institution publique. Nous pouvons penser qu'englober sous un même titre un service public (domaine judiciaire) et un service privé (traduction et interprétation certifiées privées) peut avoir une influence sur le professionnalisme, notamment en ce qui concerne la vision que l'on a du service prêté.

Quant aux profils de formation des experts traducteurs et interprètes, même s'ils sont très variables en fonction des langues, il semblerait qu'il y ait une évolution

¹⁵⁵ Le même pourcentage de femmes traductrices en Europe a été déterminé par Pym et al. (2012), comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 2.

dans la formation des inscrits. La consultation du répertoire annuel de la Cour de cassation permet de dire que « plus leur assermentation est récente, plus le niveau de qualification universitaire est élevé » (Lenzen, 2012 :149) mais aucune information n'est donnée à propos des « natifs » et des « professionnels ». En ce sens, il serait intéressant de voir si l'augmentation du nombre de formations spécialisées en France a eu un impact dans la sélection des ETI « professionnels ».

Le tableau ci-dessous recueille les données concernant le nombre d'ETI par cour d'appel. Il est à noter que ces chiffres ne sont pas exhaustifs, car les listes établies et publiées ne sont pas mises à jour. Plus précisément, nous avons pris comme référence *l'Annuaire des traducteurs assermentés de France* (pour les experts agréés en espagnol) et les listes en vigueur dressées par les cours d'appel entre 2017 et 2018.

Tableau 10 Répartition géographique des ETI agréés en espagnol pour l'année 2018

Cour d'appel	ETI espagnol	Cour d'appel	ETI espagnol
Agen	9	Lyon	12
Aix-en-Provence	23	Metz	10
Amiens	4	Montpellier	31
Angers	5	Nancy	18
Basse-Terre	23	Nîmes	13
Bastia	8	Nouméa	2
Besançon	7	Orléans	15
Bordeaux	18	Papeete	4
Bourges	8	Paris	21
Caen	5	Pau	63
Cayenne	22	Poitiers	17
Chambéry	13	Reims	8
Colmar	7	Rennes	26
Dijon	9	Riom	11
Douai	11	Rouen	10
Fort-de-France	8	Saint-Denis (La Réunion)	2
Grenoble	18	Toulouse	20
Limoges	5	Versailles	12
Population totale : 464 experts agréés en espagnol			

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir des données de l'Annuaire des traducteurs assermentés de France 2018.

On compte en 2018 464 traducteurs et/ou interprètes agréés en espagnol (traduction et interprétation confondues), soit environ 15 % de la totalité des ETI. Comme nous pouvons le voir dans le tableau ci-dessus, la répartition n'est pas homogène. Le recensement montre que la plupart des ETI en espagnol sont concentrés dans les circonscriptions territoriales des cours d'appel de Pau et de Montpellier, qui recouvrent la zone géographique frontalière avec l'Espagne et la région méditerranéenne. La distribution est censée être basée sur les besoins des services publics. Bien qu'aucune information ne soit fournie sur le mode d'évaluation de ces besoins, nous pouvons imaginer que la situation frontalière avec l'État espagnol fait de ces trois cours d'appel les plus demandeuses en matière d'assistance linguistique, le flux de personnes et de marchandises pouvant faire l'objet de procédures civiles, pénales et administratives, sans oublier les besoins de traductions ou d'interprétations certifiées.

Parmi les langues co-officielles espagnoles, seul le catalan trouve sa place parmi les 71 langues répertoriées pour la procédure d'agrément en France. Il y a 29 experts pour cette langue romane, répartis dans 14 cours d'appel, dont Montpellier (8) et Toulouse (6) présentent le nombre le plus élevé. Le basque, aussi parlé sur le territoire français, n'est pas proposé pour l'agrément.

Si nous revenons sur les observations faites par Pélisse et al. (2012), nous pouvons indiquer que ce collectif est polyvalent dans deux sens. D'une part, parce qu'il réunit une pratique de deux activités de nature distincte : la traduction et l'interprétation ; et d'autre part, parce qu'une grande partie des ETI en France exerce une activité principale autre que la traduction et l'interprétation. D'après l'étude réalisée, 54,5 % des ETI gagneraient leur vie dans le domaine de l'enseignement des langues (au niveau secondaire ou dans le supérieur), dans le tourisme, etc. Les experts peuvent donc avoir un statut social et fiscal différent : être salariés de la fonction publique ou d'un établissement privé (pour certains enseignants), ou bien être travailleurs indépendants ou libéraux, s'ils se sont installés à leur compte, ce qui est le cas le plus fréquent pour les traducteurs et interprètes à temps plein.

Nous tenons à rappeler que les textes de loi attribuent à tous les experts un rôle plutôt décisif dans la procédure, et la mission qu'est censé réaliser « l'expert en langues » ne consiste généralement pas à donner un avis scientifique sur un point précis. En outre, les données présentées par Pélisse et al. (*ibid.*) soulignent que la relation entre activité principale et domaine d'expertise n'est pas univoque. De par ces motifs, nous pouvons conclure qu'il existe une différence perceptible entre ce que la loi dit d'eux et ce qu'ils sont, ce qu'ils font.

C'est bien cette problématique qui justifierait le qualificatif de « non-expert » que l'étude de Larchet menée en 2009, et élargie en 2012¹⁵⁶, a attribué à cette population. En effet, les traducteurs-interprètes inscrits sur les listes sont considérés en conséquence comme étant une « catégorie à part », une « catégorie à la marge », leur mission d'expertise n'étant pas « pure » (Pélisse et al., 2012 : 162, 190). Nous retrouvons à nouveau des dénominations mettant en avant la marginalité du collectif.

3.2.2. Modèles de prestations linguistiques en procédure pénale en Espagne

Concernant la situation en Espagne, nous tenons à insister sur le fait que, dans ce domaine, les prestations de traduction et d'interprétation sont souvent rendues par une même personne de même qu'en France. Mais, contrairement au modèle français, il n'est pas nécessaire en Espagne d'être en possession de l'habilitation délivrée par l'État de « traductor-intérprete jurado » pour participer à des procédures judiciaires près de tribunaux ou de commissariats de police. Il y a une différence en Espagne entre la « traducción jurada » (traduction certifiée ou assermentée) à caractère privé, et la traduction de service public (Barceló Martínez et Delgado Pugés, 2016).

Les prestations en milieu judiciaire en Espagne sont caractérisées par l'hétérogénéité dans la gestion des services et du personnel entre les différentes

¹⁵⁶ Publiée dans l'ouvrage « Des chiffres, des maux et des lettres. Les experts judiciaires en économie, en psychiatrie et en traduction » (Pélisse et al., 2012) sous le titre : « Des 'non-experts' ? Les experts interprètes-traducteurs auprès de la justice ».

administrations publiques, mais aussi au sein d'une même administration, ce qui entraîne une hétérogénéité des cas des intervenants quant à leurs réglementations.

À ce propos, on peut se reporter au dernier livre d'Ortega Herráez, « Interpretar para la justicia » (2011b). L'auteur expose trois modèles différents de gestion des services linguistiques dans les instances judiciaires et policières espagnoles. Ils coexistent dans certaines Communautés autonomes et dans certaines provinces. Bien que l'ouvrage se concentre davantage sur l'interprétation, ces modèles sont également applicables à la gestion de la traduction, car c'est la même personne qui doit normalement réaliser les missions de traduction et celles d'interprétation.

La classification que cet auteur présente est la suivante :

- Le modèle dit « traditionnel » où l'on trouve deux exemples de recrutement : un pour les traducteurs-interprètes en tant que personnel de l'administration (« personal propio » ou bien « personal laboral en plantilla ») et un autre pour des *freelances* ;
- Un deuxième modèle reconnu est basé sur l'externalisation ou sous-traitance des services par le biais d'une entreprise privée ;
- Nous trouvons le dernier modèle exclusivement dans la province de Las Palmas, aux îles Canaries ; il pourrait être défini comme étant une « gestion globale interne » des besoins en assistance linguistique parce que la personne qui s'occupe des recrutements est salariée de l'Administration même.

Dans les lignes qui suivent nous allons nous reporter à la classification d'Ortega Herráez (*ibid.*), afin d'expliquer dans son ensemble la régulation de l'activité sur tout le territoire espagnol. Cependant, pour plus de clarté, nous allons développer les différents systèmes en fonction du type de relation contractuelle formalisée entre les praticiens et l'administration publique. Il y aurait donc quatre modèles, puisque le modèle traditionnel comprend les *freelances* et les contractuels.

3.2.2.1. Le traducteur-interprète agent de l'Administration

Il existe en Espagne le cas de figure d'un traducteur-interprète judiciaire employé par l'administration de justice. Les premiers postes fixes de TIJ judiciaire pour le Ministère de Justice datent de 1987, période qui coïncide avec l'adhésion de l'Espagne à la CEE, en 1986, et la croissance du nombre d'étrangers résidant dans le pays (Sali, 2003 : 148).

Ces personnes peuvent bénéficier d'un statut de personnel contractuel de l'administration publique avec un engagement « temporaire » ou bien d'un statut d'employé fixe. Ils occupent des postes gérés soit par le Ministère de la Justice, soit par la Communauté autonome, si celle-ci s'est vu confier la compétence exclusive de la justice comprenant la gestion des ressources humaines.

C'est généralement par le biais d'un concours que l'on accède à ce type de poste (RITAP, 2012). Au moment où il accède au poste par d'autres moyens que le concours, l'agent non-fonctionnaire peut avoir un statut d'« intérimaire » du secteur public. En fait, ce sont les différentes réglementations de chaque administration qui établiront les moyens d'accès et le niveau de qualification pour exercer en tant que TIJ à titre de personnel fonctionnaire ou contractuel. Pour les administrations gérées par le Ministère de Justice, il est nécessaire d'être en possession du baccalauréat bien que, dans la pratique, la plupart du personnel ait fait des études supérieures (RITAP, 2012 : 64). Pour ce qui est des Communautés autonomes gérant leurs propres ressources humaines, il incombe à chacune de définir les conditions minimales. Le tableau ci-dessous permet d'apprécier les qualifications requises établies par ces Communautés autonomes :

Tableau 11 Récapitulatif des qualifications requises par la Communauté autonome gérant le personnel traducteur-interprète contractuel

Communauté autonome	Niveau de qualification	Date de transfert de compétences
L'Andalousie	Diplomatura (bac + 3)	1997
L'Aragon	Aucun reclassement n'a été fait après la délégation des compétences à la Communauté autonome	2008
La Principauté des Asturies	Aucun reclassement n'a été fait après la délégation des compétences à la Communauté autonome	2006
Les Canaries	Licenciatura (bac + 4) depuis 2008	1996
La Catalogne	Bachillerato	1990
La Galice	Bachillerato	1994
La communauté de Madrid	Licenciatura (bac + 4)	2004
Le Pays Basque	Licenciatura (Bac + 4)	1988
La Communauté Valencienne	Bachillerato	1995

Source : Adapté de l'étude d'Ortega Herráez (2011b: 79-81) et mis à jour par nos soins.

Au Pays Basque, aux Canaries et dans la Communauté de Madrid, un diplôme de maîtrise (bac + 4) est une condition *sine qua non* pour accéder à un poste de TIJ en tant qu'employé de l'administration. Aux Canaries, par exemple, un reclassement a été fait en 2008. Quant à la Communauté de Madrid, après avoir assumé la compétence en administration de la justice en 2004, elle a aussi exigé ce niveau d'études comme condition d'accès, ce qui correspondait à l'offre de formation universitaire en traduction et en interprétation à l'époque en Espagne¹⁵⁷. Toutefois, cela n'a pas été le cas en Aragon et aux Asturies. Après le transfert de compétences au début des années 2000, ces deux Communautés ont décidé de garder les mêmes réglementations qu'à l'époque où la gestion des services de justice était assignée à l'État. Cela crée un déséquilibre entre les traducteurs et interprètes qui sont censés accomplir les mêmes tâches, pour le même statut.

Nous allons maintenant présenter deux tableaux récapitulatifs. Le premier porte sur le nombre d'effectifs employés par les Communautés autonomes s'autogérant en matière de justice ainsi que les villes autonomes de Ceuta et Melilla. Le

¹⁵⁷ Sur l'offre de formation en Espagne et ses caractéristiques, voir chapitre 4.

deuxième portera sur les postes dont la gestion relève du Ministère de la Justice. Cela permettra d'avoir un aperçu de la distribution de ces postes dans l'État espagnol. Étant donné que pour l'heure, le registre de T&I-Jud préconisé par la Directive 2010/64/2010 (cf.3.1.1) et établi par la Ley Orgánica 5/2015 n'a pas encore été créé, et étant donné que depuis 2012 aucun recensement n'a été fait, il nous serait difficile de présenter une mise à jour de ces données¹⁵⁸.

Tableau 12 Nombre des postes de TIJ judiciaires en Espagne gérés par la Communauté autonome

Administration de Justice gérée par la Communauté autonome	TOUTES LANGUES CONFONDUES	FRANÇAIS
L'Andalousie	10	7
L'Aragon	2	1
La Principauté des Asturies	1	1
Les Canaries	4	1
La Cantabrie	1	0
La Catalogne	3	2
La Galice	7	1
Madrid	20	8
Le Pays Basque	9	0
La Rioja ¹⁵⁹	0	0
La Communauté Valencienne	3	1
TOTAL	60	22

Source : Ortega Herráez (2011b : 98-99) et ar Rouz (2012 : 212)

Les informations du tableau ci-dessus relèvent du recensement fait par Ortega Herráez (2011b : 98-99) et ar Rouz (2012) sur la situation en 2009, sur la base de l'année 2011. Les postes ayant le français comme langue de travail représentent un tiers de la totalité (22 sur 60 postes). Ces chiffres suggèrent que les besoins d'assistance linguistique en français sont donc importants, ce qui s'explique par les relations plus intenses entre les administrations de justice dans le cadre de la coopération internationale, mais aussi par la migration provisoire ou permanente de personnes parlant français.

¹⁵⁸ Il faudrait consulter les journaux officiels des Communautés autonomes, voire nous adresser aux Administrations de justice pour connaître les effectifs réels. Cependant cela sort de notre objet d'étude.

¹⁵⁹ Dernière Communauté autonome à avoir obtenu l'autogestion en matière de justice. Il n'y a pas eu de création de poste.

Nous allons désormais détailler la répartition des postes dans le reste du pays à partir des données fournies par Ortega Herráez (*ibid.*) :

Tableau 13 Nombre de postes de TIJ en Espagne gérés par le Ministère de la Justice

Administration de la justice gérée par le Ministère de la Justice	TOUTES LANGUES CONFONDUES	FRANÇAIS
Castille-et-Léon	6	6
Castille-La Manche	5	3
L'Estrémadure	1	0
Les Îles Baléares	9	1
Murcie	5	4
Ceuta	3	2
Melilla	3	2
Audiencia Nacional (Madrid)	16	8
Tribunal Supremo (Madrid)		
TOTAL	48	20

Source : Ortega Herráez (2011b : 98-99)

Concernant les postes réglementés par le Ministère, ceux dont la langue de travail est le français représentaient en 2009 presque la moitié (47 %) de la totalité des postes. Grâce à ces deux tableaux, nous concluons qu'il y a presque dix ans, on comptait un total de 109 postes¹⁶⁰ de TIJ avec le statut de personnel de l'administration dans tout l'État espagnol, dont 42 postes ayant le français comme langue de travail source et cible (avec l'anglais et l'arabe tout particulièrement, mais aussi avec le portugais, le catalan et le polonais).

Pour ce type de poste, une double ou une triple combinaison linguistique est exigée des candidats, sans faire la différence entre langue A, B (depuis et vers la langue maternelle) et C (vers la langue maternelle), à l'image de ce qui se pratique dans les institutions européennes (Ortega Arjonilla, 1999 : 140 et RITAP, 2012 : 38).

¹⁶⁰ Avec une représentation de 11 langues.

Quant aux intervenants dans les commissariats de police, auprès de la *Guardia Civil*, la police judiciaire, c'est le Ministère de l'Intérieur qui s'en charge (Feria Garcia, 1999 : 92). D'après les renseignements tirés du *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional*, en 2012, on recensait 18 fonctionnaires de l'État et 231 professionnels à travailler en tant que contractuels, auxquels il faudrait ajouter un nombre incertain d'intervenants occasionnels et saisonniers (RITAP, 2012 : 49-51 et Feria Garcia, 1999 : 89-92).

Le fait que nous ayons représenté ici deux tableaux différents implique une division à l'intérieur d'un corps professionnel. À cette division il faudrait rajouter le décalage qui existe en fonction du diplôme d'études exigé selon la Communauté autonome de résidence.

3.2.2.2. *Le traducteur-interprète freelance pour l'Administration*

L'administration publique doit aussi faire appel à des professionnels *freelances* et cela pour plusieurs raisons. Premièrement, le volume de traductions et d'interprétations est de plus en plus conséquent et le personnel de l'administration ne peut pas satisfaire la demande pendant le temps de travail imparti. Deuxièmement, de nombreuses combinaisons linguistiques ne sont pas disponibles, notamment les langues de petite diffusion¹⁶¹. De même, d'après les critiques que l'on peut lire dans la presse, le recrutement occasionnel des externes permet de faire des économies.

Par exemple, il se peut que des services de police nationale ou de l'administration de Justice des zones touristiques aient recours à des contrats saisonniers d'interprètes pendant les périodes « de pointe », comme c'est le cas de la province de Málaga, sur la *Costa del Sol* (Martin, 2000) ou des îles Baléares. Dans un journal local *on-line*, « *diariodeibiza.es* », on peut trouver dans un article de novembre 2012 la requête d'un juge pour recruter deux traducteurs supplémentaires pour la

¹⁶¹ Consulter Ortega Herráez (2011b). L'auteur présente un récapitulatif de l'attribution des postes dans l'Administration en fonction des langues.

période de mai à septembre, pour les langues les plus demandées¹⁶². Même si la demande concerne des « traducteurs », le contexte - à savoir une audience ajournée (« una vista suspendida ») par manque d'assistance linguistique - permet de deviner que les besoins concernent des « interprètes ».

Dans ce cas de figure, Ortega Arjonilla (1999 : 138) préfère souligner qu'il s'agit de la traduction et de l'interprétation faites *pour* l'administration de justice¹⁶³, par opposition à la traduction et à l'interprétation qui se font *dans* l'administration de Justice, c'est-à-dire celles qui sont faites par le personnel contractuel. La préposition « dans » pointe le fait que les traducteurs et interprètes sont intégrés à l'administration, alors que la préposition « pour » marque le bénéficiaire, en l'occurrence l'administration.

Contrairement aux TIJ qui ont accédé à un poste par le biais d'un concours ou d'une évaluation de leurs compétences en fonction d'un barème, l'administration ne maîtrise pas, dans ce cas, les compétences des intervenants extérieurs aux niveaux judiciaire et policier (RITAP, 2012 : 19) : « natifs » et « professionnels » peuvent y participer.

Les *freelances* proposent normalement leurs services aux institutions publiques, faisant ainsi partie des listes non officielles (Arróniz Ibáñez de Opacua, 2000 : 158 et Valero Garcés, 2006 : 33), et dans d'autres cas, c'est le réseau professionnel des intervenants (autres traducteurs, juges, greffiers, et.) qui est mobilisé pour la composition de ces listes (RITAP, 2012 : 165)¹⁶⁴.

Ce système d'intervenants occasionnels semble rencontrer quelques problèmes, du fait du manque de contrôle du régime *freelance* ou de travailleur indépendant. En effet, parfois l'administration ne s'occupe pas de vérifier le statut de l'intervenant concerné (RITAP, 2012 : 65). Ce problème a également fait l'objet d'un débat en

¹⁶² « El juez decano solicita dos traductores más en verano para los juzgados de Ibiza » <http://www.diariodeibiza.es/pitiuses-balears/2012/11/29/juez-decano-solicita-traductores-verano-juzgados-ibiza/591306.html> [Consulté le 12/03/2016]

¹⁶³ « La traducción e interpretación *para*¹⁶³ la Administración de justicia »

¹⁶⁴ À l'image de leurs confrères en France, les *freelances* participant occasionnellement doivent prêter serment en début de mission¹⁶⁴ (Feria Garcia, 1999 : 89) (cf.3.2.1.3)

France en septembre 2012. La presse française faisait état de la non-régularisation des experts, comme le montre le titre : « Près de 50 000 'collaborateurs occasionnels du service public' ne sont pas déclarés » paru dans le journal *Le Monde* le 01/09/2015¹⁶⁵ ou « Quand la Chancellerie emploie 40 000 personnes au noir » paru dans la section « justice » de France Inter le 02/09/2015¹⁶⁶.

3.2.2.3. *Le traducteur-interprète par sous-traitance*

Depuis quelques années, certaines administrations de justice et services de police ont décidé de faire appel à des entreprises externes pour la gestion des prestations linguistiques. La procédure est la suivante : un appel d'offres¹⁶⁷ est lancé pour la délégation de ces services et la proposition la plus rentable financièrement est retenue. Ce sont les entreprises qui s'occupent de contacter les TIJ et de leur proposer une mission. De cette façon, l'entreprise devient premier prestataire et le TIJ, le prestataire du prestataire. Celles qui remportent le plus souvent le marché sont Seprotec, Ofilingua ou ADECCO (Suri Bucurenciu et Vitalaru, 2014).

La gestion de ce type de service par une agence de traduction pourrait constituer une solution intéressante. Ozolins (2007 : 129), par exemple, montre à quel point les agences peuvent jouer un rôle notable dans la professionnalisation de l'interprétation dans les services publics (et, par extension, à la traduction dans ce même cadre). Selon cet auteur, les agences peuvent être en capacité de se porter médiatrices entre les interlocuteurs, pour favoriser des bonnes pratiques et permettre une gestion transparente des ressources économiques et humaines. Cependant, en Espagne, les critiques à leur égard sont nombreuses, car la priorité

¹⁶⁵ « Près de 50 000 'collaborateurs occasionnels du service public' ne sont pas déclarés », 1^{er} septembre 2015. http://www.lemonde.fr/emploi/article/2015/09/01/pres-de-50-000-collaborateurs-occasionnels-du-service-public-ne-sont-pas-declares_4742800_1698637.html [Consulté le 12/03/2016]

¹⁶⁶ « Quand la Chancellerie emploie 40 000 personnes au noir », 2 septembre 2015. <http://www.franceinter.fr/depeche-quand-la-chancellerie-emploie-40-000-personnes-au-noir> [Consulté le 12/03/2016]

¹⁶⁷ En analysant un appel d'offres, nous avons pu constater l'objet concret de la demande. Par exemple, un appel d'offres lancé dans le cadre d'une intervention auprès de service de police, dont l'objet porte sur : « interpretación de declaraciones orales, traducciones escritas, escuchas telefónicas y transcripción de cintas de audio u otros soportes informáticos grabados en lenguas distintas del idioma castellano, tanto de forma directa como inversa ».

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/11/30/pdfs/BOE-B-2015-35933.pdf> [Consulté le 11/05/2016]

est portée sur l'aspect financier, la qualité étant mise au second plan. Cette valeur « marchande » est ainsi fortement critiquée par les universitaires (Del Pozo Triviño, dans la presse¹⁶⁸, Ortega Herráez, 2011b, Rojo Chacón, 2015, González García, 2006 : 156). Les associations professionnelles telles que l'APTIJ, ainsi que les professionnels à titre personnel ont aussi manifesté leur mécontentement dans plusieurs communiqués et dans la presse nationale¹⁶⁹.

La précarisation de l'activité et l'épargne au détriment de la qualité sont les principaux objets des critiques.

Concernant le manque de qualité des services, les critiques sont la plupart du temps liées à un manque de formation. Madame la juge Pilar de Luna Jiménez de Parga insiste sur cet aspect dans une intervention lors du *Congreso de Jueces para la Democracia*, qui a eu lieu à Bilbao, en 2010 (disponible en ligne¹⁷⁰). D'après les observations faites dans sa juridiction d'exercice, elle a mis en évidence « une vulnérabilité totale » des victimes ou accusés du fait que les traducteurs-interprètes employés n'avaient pas le niveau suffisant pour garantir un procès équitable. Dans le but d'améliorer le service public offert aux citoyens d'origine étrangère, elle propose un modèle alternatif de recrutement basé sur une liste des professionnels ayant certifié leurs compétences en la matière¹⁷¹.

On peut ainsi constater que les critiques visent l'application de tarifs très faibles et le manque de préparation des prestataires ayant pour conséquence la concurrence

¹⁶⁸ Journal en ligne El faro de Vigo. <http://www.farodevigo.es/gran-vigo/2014/02/06/universidades-critican-licitacion-servicio/961739.html> [Consulté le 12/03/2016]

¹⁶⁹ Ortega Herráez pour le journal eldiario.es¹⁶⁹ explique comment une entreprise peut percevoir 30 euros/heure alors que l'interprète n'en reçoit que huit. Journal en ligne El diario.es http://www.eldiario.es/sociedad/Interpretacion-judicial-negocio-garantizar-derecho_o_338416251.html [Consulté le 12/03/2016] Par ailleurs, en mars 2014, une circulaire émise par plusieurs associations de traducteurs et d'interprètes, dont l'APTIJ, ASETRAD et CCDUTI, dénonçait les tarifs dérisoires pratiqués par l'entreprise ayant remporté le concours lancé par l'Administration publique andalouse, à Málaga. Les communiqués sont accessibles sur le site de l'APTIJ <http://www.aptij.es>.

¹⁷⁰ <http://www.juecesdemocracia.es/congresos/xxvcongreso/ponencias/El%20interprete%20Judicial.%20Pilar%20Luna.pdf> [Consulté le 05/02/2016]

¹⁷¹ Carmen Cédillo, traductrice-interprète espagnole, rejoint ces positionnements dans une lettre adressée au journal *El País* le 22 mars 2012¹⁷¹ dans laquelle elle résumait la situation de la TIPS en Espagne.

déloyale. Nous interprétons ces revendications comme un exemple de rivalité pour conquérir une « juridiction ». C'est ainsi que la mauvaise intégration du secteur privé dans l'administration de justice espagnole porte, selon nous, autant préjudice à la qualité des services, qu'à l'image de ce collectif et produit des inégalités d'origine financière.

Si les agences disposaient d'un contrôle de qualité des prestations dues, la rémunération de base des employés ferait l'objet d'une harmonisation, conformément aux qualifications et aux responsabilités du travail. En conséquence, un réseau de formation pourrait se développer. Ce système pourrait alors être un atout en faveur de la professionnalisation. Nous rejoignons ici les conclusions d'Ozolins (2007) évoquées plus haut.

Mais nous constatons qu'aucune critique ne remet en question un élément que nous estimons fondamental : l'ouverture au marché privé d'une prestation qui est censée être de service public. La protection d'un esprit de service public garantie par le droit à l'assistance linguistique aux personnes allophones n'est pas mentionnée explicitement dans les arguments à l'encontre de ce modèle de gestion. Nous considérons que la critique aurait un impact majeur si ce point qui relève de l'intérêt général était également mis en valeur.

3.2.2.4. La gestion des prestations linguistiques dans la province de Las Palmas : un modèle de gestion interne

Dans cette section, nous présentons un quatrième modèle de prestation des services de traduction et interprétation judiciaires. Il s'agit de la gestion faite par une personne physique au sein de l'administration à Las Palmas, contrairement à la gestion faite par une personne morale, comme nous venons de le voir dans le point précédent.

La gestion des services depuis l'intérieur de l'administration sans intermédiaire pourrait, certes, faire penser à une forme de recrutement « auxiliaire », similaire aux experts en France sans agrément. Mais à Las Palmas, cette gestion de

coordination ne concerne que les services de traduction et d'interprétation et elle est faite par un traducteur et interprète¹⁷².

Les fonctions remplies par le coordinateur sont les suivantes :

- Gestion des demandes d'interprètes ;
- Registre des intervenants, comme le propose la Directive 2010/64/UE ;
- Gestion du planning de garde ;
- Établissement des conditions des prestations fournies (taux horaire, taux horaire minimal, etc.) ;
- Rédaction d'un tableau de bord visant à perfectionner le service ;
- Conseil linguistique.

Par exemple, en tant que conseiller linguistique, il peut se prononcer sur le besoin ou la pertinence de traduire ou pas une commission rogatoire, de manière à éviter les dépenses inutiles. Dans ce sens, il veille aussi aux intérêts économiques de l'Administration. Son rôle de médiateur, en cas de problème, bénéficie à toutes les parties impliquées : usagers, traducteurs et interprètes, acteurs de la justice.

Ce modèle de gestion est né au début des années 1990 : un accord entre le département de traduction de Las Palmas et l'Administration de justice avait été signé, dans le but de créer des opportunités de travail pour les jeunes diplômés. À cette époque, la gestion des services avait été confiée à une personne étrangère à la traduction. Une fois parti à la retraite, c'est Miguel Ángel González Reyes, qui avait quelques années de pratique, qui a pris le relais, sans pour autant abandonner les tâches de traducteur-interprète judiciaire.

Nous sommes donc ici face à un projet qui est en route depuis plus de 25 ans¹⁷³. Afin d'avoir plus de détails sur un modèle de coordination unique en Espagne,

¹⁷² Miguel Ángel González Reyes est employé par l'Administration en tant qu'employé permanent (« personal laboral fijo ») depuis 1995. Quelques années plus tard, en 1999, il lui a été confié, à titre bénévole, le soin d'organiser des services externes d'interprétation dans le service public de justice de la province de Las Palmas.

¹⁷³ Depuis 2008, les fonctions ont été élargies à la gestion des instances de l'île de Lanzarote et de l'île de Fuerteventura (RITAP, 2012 : 90).

nous avons contacté le coordinateur du projet qui, lors d'une conversation téléphonique, nous a fait part de cette expérience. D'après lui, le succès de cette entreprise serait dû à plusieurs éléments : l'investissement personnel et la sensibilité des chefs de service, techniciens, fonctionnaires, etc. sans oublier l'existence de l'une des facultés de traduction les plus anciennes d'Espagne, comme nous le verrons plus tard (cf.4.3).

À l'évidence, ce « management interne » s'avère être une « troisième voie » (RITAP, 2012 : 90), créant une alternative réelle ou un système intermédiaire, c'est-à-dire un modèle qui garantit un service de qualité et de transparence et qui ne répond pas à une démarche commerciale, contrairement au modèle d'externalisation des services cité plus haut. Dans ce cas, par exemple, un intervenant sera sélectionné par un spécialiste de la traduction et il sera rémunéré 36 €/h, par prestation directe, sans intermédiaire¹⁷⁴. Pour ces raisons, il constituerait un modèle local à suivre¹⁷⁵, d'après les auteurs du *Libro blanco de la traducción y la interpretación institucional* publié par la RITAP.

À notre sens, il faut mettre en valeur le fait qu'il n'y ait pas de mise en concurrence avec une société privée, contrairement au modèle précédent, ce qui veut dire que le service public n'est pas effacé derrière l'intervention d'une société externe privée. Pour cette raison, nous considérons cette initiative intéressante.

3.2.2.5. Profil socioprofessionnel inachevé du traducteur et interprète en Espagne

Si l'on souhaite dresser un portrait socio-professionnel du TIJ en Espagne, nous devons tenir compte de l'existence de différents modèles de gestion des ressources humaines pour le faire.

Nous n'avons que peu de données relatives au nombre de postes gérés par le Ministère de la Justice ou bien par chaque Communauté autonome (bien que ces

¹⁷⁴ Informations obtenues lors d'un échange téléphonique avec Miguel Ángel González Reyes en janvier 2017.

¹⁷⁵ Pendant les entretiens menés auprès des TIJ espagnols, nous avons constaté que ce modèle est pour certains d'entre eux un référent idéal.

données ne soient pas mises à jour), mais cela concerne uniquement un modèle de prestation qui envisage l'emploi à temps plein des TIJ¹⁷⁶ (cf.3.2.2.1). Pour présenter le portrait de ceux qui interviennent occasionnellement, comme par exemple les *freelances* (cf.3.2.2.2 et cf.3.2.2.3) ou les personnes travaillant à l'Administration de la province de Las Palmas (cf.3.2.2.4), il faudrait avoir accès aux registres internes de chaque Administration. En ce qui concerne les prestations de services par sous-traitance d'une société privée, seule cette dernière aurait la capacité de fournir de tels éléments. En somme, il nous est difficile de montrer un profil socio-professionnel du TIJ en Espagne. Nous constatons ainsi un décalage entre la publication des données relatives aux ETI en France et aux TIJ en Espagne, qui trouve, selon nous, son origine précisément dans la façon dont les prestations sont gérées. Présenter le portrait de l'ETI de toutes les langues ou d'une langue en particulier est possible, bien que cela implique un travail conséquent consistant à faire des recherches dans les listes de chaque cour d'appel ou bien à partir des informations publiées dans l'*Annuaire des traducteurs assermentés de France*, comme nous l'avons fait. Or, selon ce que nous venons de montrer, élaborer un portrait du TIJ en Espagne devient une tâche ardue de recueil de données et nécessite la mobilisation de plusieurs acteurs du domaine public et privé.

3.3. La rémunération des missions de traduction et d'interprétation judiciaires en France et en Espagne

En France, pour les missions judiciaires civiles et les prestations privées (extrajudiciaires), ce sont les experts eux-mêmes qui proposent un devis aux clients¹⁷⁷, d'après une tarification qu'ils estiment pertinente. Les honoraires sont donc libres. Pour les missions pénales et administratives, celles que nous désignons « de service public », il incombe au Ministère de la Justice de rémunérer l'expert. Les tarifs sont fixés par les articles R.122 et A43-7 du Code de procédure pénale. Deux documents sont indispensables à la rémunération : la réquisition ou

¹⁷⁶ Les seules données dont nous disposons ce sont les postes pourvus en 2011 que nous avons montré dans le Tableau 12 et le Tableau 13.

¹⁷⁷ En procédure civile, c'est une des parties qui prend en charge le service de traduction ou d'interprétation.

convocation et une attestation de mission faite, aussi appelée « mémoire de frais ¹⁷⁸ ».

À notre sens, ce système de tarification harmonisé évite la concurrence dans le domaine judiciaire public, contrairement à ce qui se passe dans le domaine privé, où la liberté de tarification peut amener à pratiquer des tarifs abusifs – le plus souvent à la baisse. Mais manifestement, d’après l’enquête de Pélisse et al. (2012), ces tarifs sont estimés inférieurs à ceux pratiqués dans le marché privé. Une réponse à leur questionnaire de 2008 évoquait « des tarifs *60 % inférieurs au prix du marché*¹⁷⁹ » (*ibid.*:158). Or, la situation a légèrement changé depuis, suite à l’augmentation des tarifs en 2009.

Voici donc les tarifs à compter du 1^{er} mars 2009, toujours en vigueur, conformément aux dispositions des articles R.122 et A43-7 du Code de procédure pénale ¹⁸⁰ :

Tableau 14 Tarifs de base pour l’interprétation

Lundi-Vendredi entre 7 h-22 h		
Nombre d’heures	Tarif	Total
1	30 € + 40 %	42
2	30 €	72
3	30 €	102
4	30 €	132

Source : Fusilier-Jenkinson et Intrieri-Mercier (2013 : 85)

¹⁷⁸ Dès avril 2014, dans le but de réduire les délais de paiement ainsi que les transactions au format papier, un dispositif de paiement dématérialisé des prestations a été mis en place, en phase d’essai, aux Cours d’appel de Colmar, de Metz et de Rennes : le Portail Chorus Pro. Désormais, il n’y a plus besoin d’envoyer des documents par voie postale. Depuis 2015, cette plateforme a été mise en place dans toutes les juridictions.

Chorus Pro, portail de dématérialisation des mémoires de frais de justice : <https://chorus-pro.gouv.fr/cpp/utilisateur?execution=eis> [Consulté le 11/05/17]

¹⁷⁹ En italique dans l’original.

¹⁸⁰ Il y a eu une hausse de tarifs en 2008. Les tarifs pratiqués à l’époque étaient entre 11 € et 13 € la page (de 250 mots) et entre 13 € et 15 € de l’heure d’interprétation.

Tableau 15 Tarifs avec majoration pour l'interprétation

Lundi-vendredi entre 22 h-7 h Samedi, dimanche et jours fériés entre 7 h-22 h			Samedi-dimanche et jours fériés entre 22 h-7 h		
Nombre d'heures	Tarif	Total	Nombre d'heures	Tarif	Total
1	30 € + 40 % + 25 %	49,50 €	1	30 € + 40 % + 25 % - 25 %	67 €
2	37,50 € 30 € + 25 %	87 €	2	45 €	112 €
3	37,50 €	124,50 €	3	45 €	157 €
4	37,50 €	162 €	4	45 €	202 €

Source : Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier (2013 : 85)

Toute heure commencée est due dans sa totalité. Une heure et demie d'interprétariat sera, par exemple, facturée deux heures, avec une majoration de 40 % pour la première heure. Une prestation d'une heure et demie sera donc rémunérée 72 euros. On applique une majoration de 25 % si la mission a lieu entre 22 h et 7 h, un samedi, un dimanche ou un jour férié entre 7 h et 22 h. Un autre supplément de 25 % s'ajoute si l'interprète est réquisitionné entre 22 h et 7 h un samedi, un dimanche ou un jour férié. Ces majorations sont cumulables et sont calculées en référence de la base tarifaire.

Pour la traduction, vu les articles R.122 et A43-7 du Code de procédure pénale, la page de traduction (de 250 caractères) est rémunérée 25 €¹⁸¹.

Pour comprendre la rémunération de prestations en Espagne, nous devons remonter à l'organisation des prestations de services. Comme nous l'avons décrit dans les sections précédentes, il y a trois types de relation contractuelle avec l'administration de Justice en Espagne. L'hétérogénéité dans les prérequis de recrutement se traduit par une rémunération aussi hétérogène, que l'on soit

¹⁸¹ De même, nous avons constaté que certains traducteurs pratiquent également des tarifs au mot pour la traduction (10 cts par mot). Ceci n'est mentionné dans aucun texte de loi, mais il s'agit d'une information fournie à titre personnel, par des collègues et par des greffiers s'occupant de ces services.

personnel de l'Administration, *freelance*, employé d'une entreprise de services linguistiques ou T&I-Jud à Las Palmas.

Les employés de l'Administration sont les seuls à bénéficier d'un salaire fixe. Ceux qui sont employés par une Administration de justice dont la compétence appartient à la communauté autonome se voient appliquer une convention, selon laquelle la rémunération est établie en fonction de la qualification requise pour accéder au poste (Ortega Herráez, 2011b).

Ortega Herráez (*ibid.*: 74-78) se prononce aussi sur la rémunération du personnel de l'Administration de justice. Suite à l'examen du *III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado*¹⁸² de 2009 (CCUPLAGE), cet auteur conclut que la traduction et l'interprétation dans les deux sens, et en plusieurs langues, fait partie de la Catégorie professionnelle 3, correspondant aux « techniciens de gestion et services communs ». D'après cette convention¹⁸³, ce groupe, qui a comme activité, par exemple, la sécurité et la surveillance des immeubles ainsi que l'accompagnement et l'accueil dans les musées, se voit accorder un salaire de base de 15 575,04 euros.

Concernant les autres modèles de gestion des prestations de services, on doit noter que la situation financière des *freelances* est extrêmement variable, tout comme celle des intervenants provenant des entreprises sous-traitées par les Administrations de justice. Comme nous l'avons vu, la baisse des tarifs et le peu d'importance accordée à la qualité du travail font l'objet de reproches. À ce sujet, l'APTIJ formule cette revendication sur son site :

« rechazamos cualquier abuso por parte de empresas intermediarias¹⁸⁴ que no garantizan la cualificación de sus trabajadores, ni en muchos casos la

¹⁸² Convention collective du personnel travaillant pour l'Administration générale de l'État.

¹⁸³ Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18065> [Consulté le 10/05/2017]

¹⁸⁴ En italique dans l'original.

confidencialidad de los expedientes, por no hablar de la tarifa irrisoria que pagan a sus traductores e intérpretes¹⁸⁵ ».

Le modèle de prestation de services externes de Las Palmas s'avère être le plus équitable et transparent financièrement en raison de l'absence d'intermédiaire, ce qui veut dire que les traducteurs et interprètes reçoivent la totalité de la somme destinée à ces fins. À notre sens, cela se révèle être une démarche qui cherche à optimiser les ressources financières, mais aussi humaines, au sein de l'Administration de justice elle-même, contrairement à la logique des entreprises privées que nous avons exposée précédemment.

Nous concluons que la rémunération du traducteur et interprète en Espagne est plus hétérogène et moins transparente qu'en France, où les tarifs sont fixés au niveau national par la loi et sont accessibles au public.

3.4. La déontologie du traducteur-interprète judiciaire en France et en Espagne

Un aspect important pour la reconnaissance d'une *profession* est l'existence d'un code de déontologie qui régit l'activité. Hale (2007 : 103) le définit comme suit : « A professional code of ethics provides guidelines for practitioners on how to conduct themselves as practitioners¹⁸⁶ ». En l'absence d'une formation préalable à la pratique, ce code devient un guide de bonnes pratiques et d'uniformisation des normes (*ibid.*). Or, l'expert traducteur et interprète en France, ainsi que son homologue espagnol, se trouvent dépourvus d'un code propre.

Pour les experts en France, il n'y a que le serment qui peut nous donner des indices sur les attentes des actes des experts, et il est ainsi formulé : « Je jure d'accomplir ma mission, de faire mon rapport et de donner mon avis en mon honneur et conscience ».

¹⁸⁵ « Nous rejetons tout abus de la part des entreprises intermédiaires qui ne garantissent pas la qualification de leurs travailleurs ni, dans de nombreux cas, la confidentialité des dossiers, sans parler des tarifs dérisoires auxquels sont payés leurs traducteurs et interprètes » [Notre traduction].

¹⁸⁶ « Un code d'éthique professionnelle fournit des consignes aux praticiens sur l'attitude qu'ils doivent adopter en tant que praticiens » [Notre traduction]

Si nous analysons le serment, nous pouvons observer que « l'honneur » est uniquement employé au sens de qualité morale envers l'autre. Quant à la « conscience », elle impliquerait les connaissances de leurs propres actes en tant que professionnels extra-judiciaires. Nous observons un vide à l'égard de la déontologie que les associations vont tenter de combler. Hale (2007 : 107-129) analyse 16 codes éthiques des associations de professionnels de neuf pays différents (Australie, Autriche, Canada, Colombie, Indonésie, Irlande, Royaume-Uni, Espagne, Etats-Unis). Elle y conclut que la fidélité, l'impartialité et la confidentialité font consensus. Mais il existe également d'autres règles citées par l'auteure qui font appel au développement et à la solidarité professionnels¹⁸⁷. Par ailleurs, dans son étude, nous pouvons observer à quel point les liens entre les principes éthiques et la définition de la notion de rôle sont étroits. Or, les principes sont énoncés de manière simplifiée. Ce manque de conceptualisation des principes énoncés porte atteinte au développement professionnel, d'après l'auteure (*ibid.*: 135) car les interprétations peuvent être ambiguës. À notre sens, si les efforts pour combler le vide montrent bien un intérêt pour la mise en place d'un cadre de référence et l'harmonisation des pratiques, nous constatons qu'ils ne sont pas totalement satisfaisants dans la mesure où ils laissent beaucoup de place à l'interprétation de chacun.

En France, nous en avons un exemple. La *Société française des traducteurs* (SFT) a un code de déontologie que les membres s'engagent à respecter. Ce code est élaboré pour l'ensemble des adhérents et même si l'association a une « commission d'experts judiciaires », aucune déontologie n'est propre à ce secteur. Cela dit, à la charge de cette commission un fascicule a récemment été publié : « Le vade-mécum de l'expert traducteur et interprète », lequel présente quelques valeurs censées structurer l'orientation éthique de l'exercice des ETI. Il est défini comme « un guide de bonnes pratiques » (Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, 2013). Plus particulièrement, il annonce les obligations fiscales, oriente sur la responsabilité civile et sur les procédés à éviter, mais il n'est pas présenté comme une liste de « règles d'or ». L'information du CNCEJ (*Conseil National des*

¹⁸⁷ Le principe de solidarité, nous le retrouvons dans l'article 4 du code de déontologie d'ASETRAD. Site d'ASETRAD : <https://asetrad.org/la-asociacion/codigo-deontologico> [Consulté le 11/05/2017]

Compagnies des Experts de Justice) sur les attentes de tout type d'expertise y est relayée. Plus formellement, sur les traducteurs, la seule recommandation que l'on retrouve pour ceux qui participent aux procédures pénales est liée au sens de la traduction - c'est-à-dire vers la langue maternelle ou la langue étrangère -, où il est fait appel à la « conscience professionnelle ». Nous rappelons que les experts en France sont censés travailler vers les deux langues (Fusilier, 2010), alors que les associations professionnelles conseillent de travailler uniquement vers la langue maternelle. Cela provoque une contradiction entre ce qui est fortement conseillé par un organisme de représentation professionnel et les exigences des missions délivrées par les autorités que l'on est censé respecter. Très succinct à propos des principes, l'ouvrage conseille aux professionnels de se diriger vers les associations professionnelles, telles que la SFT ou l'UNETICA.

À ce sujet, Bernadette Anton-Bensoussan, aujourd'hui substitute du procureur de la République, près la cour d'appel de Paris, revendique une déontologie exclusive dans la préface de la 1^{ère} édition du « Vade-mecum de l'expert traducteur-interprète » :

« L'ensemble des interventions des experts traducteurs et interprètes doit s'appuyer sur l'application d'un code de déontologie : seule la règle déontologique obligera chacun et préservera la profession. Le respect des règles déontologiques établira la reconnaissance de ses membres, et conduira à faire valoir une profession parfois trop méconnue, alors même qu'il est aujourd'hui indispensable que cette profession trouve sa place parmi les autres intervenants qui concourent à l'œuvre de justice » (Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, 2013 : 8).

Cette citation mérite d'être soulignée, car elle révèle que la déontologie est un élément essentiel pour la reconnaissance de la traduction comme *profession*. Ar Rouz (2012 : 165) rejoint également cette idée et introduit la notion de professionnalisme telle que nous la comprenons, c'est-à-dire comme les attitudes et valeurs positives et favorables à la professionnalisation :

« À partir du moment où [les codes déontologiques] existent, [ils] agissent alors comme un critère : le traducteur qui y adhère pourra paraître plus 'professionnel' que celui qui les rejette, parce qu'il assume les responsabilités qui lui incombent en tant que tel ».

Sur le site de l'UNETICA, l'association française des ETI, nous pouvons lire que, entre autres, l'association a pour but de « définir et [de] faire respecter les règles de déontologie devant présider à l'accomplissement des tâches de l'expert traducteur et interprète¹⁸⁸ ». Mais les règles qu'elle préconise ne sont pas publiques, ce qui laisse la clientèle dépourvue d'une information essentielle.

Concernant la déontologie en Espagne, Sali (2003 : 158) s'exprime sur l'absence de code dans la T&I-Jud. Ainsi, de même qu'en France, aucun code sanctionnant les mauvaises pratiques n'est établi par les institutions espagnoles. Mais, dans le cadre d'une activité encadrée dans une procédure pénale, il existe des normes à respecter qui sont regroupées dans le Code de la procédure pénale. Cependant, ces règles n'ont aucune base théorique traductologique précisant ce qui est attendu des traducteurs et interprètes dans le cadre de procédures pénales.

Toutefois, s'il est question d'éthique il incombe aux associations de présenter quelques directives, comme nous l'avons vu dans le cas de la France.

En Espagne, l'association de référence pour les traducteurs et interprètes judiciaires est l'APTIJ. Si nous consultons la charte éthique publiée sur leur site¹⁸⁹, nous observons que les règles de bonne conduite auxquelles les adhérents doivent se référer sont :

- Fidélité et intégrité ;
- Impartialité, neutralité et prévention des conflits d'intérêts ;
- Respect de la confidentialité et du secret professionnel ;
- Information sur leur agrément¹⁹⁰ et leurs qualifications ;
- Cohérence et discrétion dans leur comportement ;
- Interdiction de donner des conseils juridiques ou d'exprimer son opinion sur l'affaire ;

¹⁸⁸ Site Web de l'UNETICA : <http://www.unetica.fr/node/2> [Consulté le 11/05/2017]

¹⁸⁹ Site Web de l'APTIJ : « Código deontológico para intérpretes y traductores judiciales y jurados » <http://www.aptij.es/img/doc/CD%20APTIJ.pdf> [Consulté le 10/07/2017]

¹⁹⁰ Pour les traducteurs et interprètes qui détiennent l'agrément du Ministère des affaires étrangères espagnol (*Traductores e intérpretes jurados*).

- Engagement dans la formation continue.

L'association décrit en quelques lignes, avec des exemples concrets ce qu'elle entend pour chaque principe énoncé. Nous observons les trois principes mentionnés par Hale (2008) comme faisant consensus : fidélité, confidentialité, impartialité. Au-delà des principes liés au rôle, nous pouvons en distinguer d'autres faisant appel au développement professionnel, tel que l'engagement dans la formation continue.

L'ASETRAD une autre association généraliste, a publié sur son site une charte composée de huit articles¹⁹¹ portant sur les obligations, la résolution de conflits, la relation avec d'autres professionnels, etc.

Au vu du vide réglementaire existant dans les deux pays, les associations s'érigent en instruments de contrôle ou sanction, du moins pour ses membres.

3.5. Synthèse

Nous nous sommes interrogées sur l'impact de l'action de l'État dans la définition du traducteur et interprète et sur la professionnalisation de la traduction et de l'interprétation judiciaires. Nous avons commencé par montrer que dans le cadre d'un procès équitable, une des garanties nationales et internationales en matière pénale est l'assistante linguistique. De ce fait, toute personne ne parlant pas la langue du pays dans lequel elle est impliquée dans une procédure pénale a le droit d'être assistée par un traducteur ou à un interprète. Ce droit est envisagé par le Code de procédure pénale en France et par la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* en Espagne, où les traducteurs ou interprètes sont mentionnés explicitement comme étant les intervenants en cas d'incompréhension entre les parties. Par ailleurs, la Directive européenne 2010/64/UE sur le droit à l'interprétation et à la traduction en matière pénale, transposée en 2013 en France et en 2015 en Espagne, formule des recommandations pour garantir la qualité de la traduction et de l'interprétation

¹⁹¹ Site Web d'ASETRAD (*Asociación Española de Traductores Correctores e Intérpretes*) <https://asetrad.org/la-asociacion/codigo-deontologico> [Consulté le 11/05/2017]

dans les procédures pénales, comme, par exemple, l'intervention des traducteurs et interprètes enregistrés sur une liste nationale.

Chaque État a la responsabilité de la gestion des services ainsi que des ressources humaines afin de garantir le droit précédemment mentionné. Pour la France et l'Espagne, nous concluons ce qui suit. En France, si le Code de la procédure pénale fixe les règles du droit à la traduction et à l'interprétation, c'est la loi n° 71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires, modifiée en 2004, qui dessine le cadre général des traducteurs-interprètes en tant qu'experts de justice pour tout le territoire français. En effet, ce sont principalement les experts traducteurs-interprètes agréés qui interviennent dans les procédures pénales.

L'agrément pour être expert est délivré par une cour d'appel (Ministère de la Justice), suite à une sélection sur dossier, qu'une personne physique mais aussi morale peut présenter pour devenir soit expert traducteur, soit expert interprète, ou les deux. Son obtention représente pour les traducteurs et interprètes l'accès à un marché public auprès des institutions publiques, mais aussi au marché privé des traductions et interprétations certifiées auprès des particuliers ; mais il n'est en aucun cas possible de faire de cette activité une *profession*. Cela veut dire que les experts sont considérés comme des auxiliaires de justice, dont la source première de revenus provient d'une autre activité professionnelle en lien avec celle d'expertise. Pour les ETI, nous avons vu que l'emploi principal est généralement lié aux langues : soit dans le domaine de la traduction, soit dans l'enseignement de langues étrangères.

En cas de besoins ponctuels d'urgence, la loi prévoit une solution *ad hoc*, de manière à pouvoir avoir recours à des personnes non agréées qui prêtent serment avant chaque intervention.

La procédure d'agrément étant la même pour tous les candidats, on pourrait s'attendre à un corps uni. Cependant, certains auteurs ont mis en évidence le manque d'harmonisation dans les critères de sélection. Par ailleurs, les résultats d'autres études démontrent qu'être en possession d'un diplôme en traduction ou

en interprétation n'est pas une condition *sine qua non* pour devenir expert traducteur-interprète.

Concernant la mission des traducteurs et interprètes experts, si l'on considère qu'ils sont représentés comme partie intégrante des experts de justice sans tenir compte de leur spécificité, la loi précédemment citée est floue. Cela a une incidence sur la déontologie : la définition de la fonction du traducteur et de l'interprète en milieu judiciaire et le manque de définition d'un code de déontologie propre vont de pair. En effet, si le statut n'est pas clairement défini, on pourrait difficilement attribuer un rôle (un comportement attendu) et par la suite rédiger des principes de déontologie en accord avec ce rôle. Mais, tout n'est pas confondu pour les ETI : leur rémunération, à la page pour la traduction et à l'heure pour l'interprétation, est établi par les articles R.122 et A43-7 du Code de procédure pénale.

Dans le cadre juridique régissant les droits et obligations de l'expert judiciaire se trouve un élément introduit par la loi 2004-130 du 11 février 2004 et son décret d'application 2004-1463 du 23 décembre 2004 qui mérite d'être mis en avant, du fait de sa pertinence vis-à-vis de la professionnalisation : l'obligation de formation continue pour le renouvellement de l'agrément tous les cinq ans. L'implication dans une formation continue est l'un des paramètres que nous avons choisis pour mesurer le professionnalisme de l'échantillon que nous allons analyser dans la partie empirique. Bien qu'il soit forcé par la réglementation légale, cet élément nous paraît également important pour la professionnalisation, car il favorise l'intérêt pour le travail d'expertise, puisque l'expert s'implique dans l'évolution de sa carrière et peut participer à la création de réseaux professionnels : autrement dit, cela favorise le professionnalisme.

En Espagne nous avons pu observer une hétérogénéité évidente à plusieurs niveaux, contrairement à la France où l'organisation est plus homogène (bien que le profil du traducteur français lui ne le soit pas). Une première différence réside entre les Communautés autonomes. Elle provient de l'administration des compétences en matière judiciaire selon ce qui a été établi par la Constitution

espagnole. Pour les communautés dont les compétences sont gérées par l'État, c'est le Ministère de la Justice qui décide et organise les prestations de services de traduction et d'interprétation ; tandis que pour les communautés qui ont vu leurs compétences transférées, chacune d'entre elles a dû établir sa propre gestion des ressources humaines. La deuxième différence se trouve au niveau des différents modèles de prestations de services. D'après ce que nous avons pu exposer dans ce chapitre, nous pouvons en conclure qu'il existe des traducteurs avec des statuts juridico-administratifs différents au sein d'une même Administration. Selon nous, cela engendre également de la compétitivité entre les traducteurs et interprètes appartenant à une même Administration, pas seulement entre Administrations voisines.

Nous rappelons qu'en Espagne, il existe trois types de statuts pour les traducteurs et interprètes judiciaires impliquant une rémunération et une relation avec l'Administration différente :

- Traducteurs et interprètes faisant partie du personnel salarié de l'administration ;
- Traducteurs et interprètes ayant un contrat avec une entreprise externe privée sous-traitée par l'Administration ;
- Traducteurs et interprètes dont les prestations de services sont réalisées à leur propre compte (*freelances*) ; ce dernier modèle est celui de la province de Las Palmas, unique dans le pays, qui se caractérise par une gestion des ressources humaines réalisée par un traducteur-interprète employé de l'Administration. Avec ce modèle, le traducteur ou l'interprète travaille pour son propre compte, sans aucun intermédiaire

Seuls ceux qui sont employés par l'Administration disposent de contrats pour être traducteurs et interprètes après avoir passé un concours. Pour les autres cas, il existe des solutions *ad hoc* envisagées par la *Ley de Enjuiciamiento Criminal* qui dépendront des besoins nécessaires aux activités de traduction ou d'interprétation. En ce qui concerne la rémunération, elle varie en fonction des contrats établis. Pour les modèles de recrutement cités ci-dessus, on peut remarquer que

l'obtention d'un diplôme universitaire en traduction n'est pas le seul critère requis pour opter pour ces prestations. Tout comme en France, il n'y a pas de restriction pour les « natifs ». Enfin, la troisième différence se rapporte au parcours de formation des traducteurs et des interprètes participant aux procédures pénales en Espagne. À l'image de la France, il n'y a pas de code de déontologie qui leur soit exclusif, ce sont les associations professionnelles qui proposent une série de principes à suivre.

Nous présentons un tableau de synthèse avec les principales caractéristiques que nous avons mis en évidence pour les deux pays dans la page qui suit :

Tableau 16 Tableau de synthèse de la traduction et de l'interprétation en France et en Espagne

	France Expert de justice	Espagne Traductor e intérprete judicial
Cadre légal	Code de la procédure pénale Loi n°71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires Loi n°71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires	Ley de Enjuiciamiento Criminal Ley Orgánica 5/2015 art. 123-127
Sélection	Sur dossier	Concours sur dossier
Services de TIJ ad hoc	Article 1 LOI-EXP-JUD1971	Article 124 LECrim
Transposition de la Directive 2010/64/ UE	Aucune modification concernant le moyen de recrutement	Modification de l'article 231 de la LECrime concernant la sélection des traducteurs-interprètes
Instance chargée du recrutement des TIJ	Cour d'appel (procédure d'agrément harmonisée au niveau national)	Par Communauté autonome pour les postes fixes Par Administration ou province pour les services réalisés par une société externe
Personne physique	Oui. Possibilité d'être agréée et d'apparaître sur les listes officielles, au même titre qu'une personne morale	Oui. En tant qu'employée de l'Administration de justice ou freelance
Personne morale	Oui. Possibilité d'être agréé et d'apparaître sur les listes officielles, au même titre qu'une personne physique	Oui. L'Administration de justice peut confier une partie du marché public à une personne morale (entreprise sous-traitée)
Prérequis formation	-	-
Travail à temps plein	Non. L'expert est collaborateur occasionnel du service public	Oui, pour ceux employés par l'A dministration Non, pour ceux qui interviennent par le biais d'une entreprise externe
Nature des tâches	Traduction et ou interprétation (à choisir lors de la candidature)	Traduction et interprétation pour ceux qui sont employés par l'Administration / Traduction et/ou interprétation (en fonction des demandes de l'entreprise externe)
Rémunération	Articles R.122 et A43-7 du Code de procédure pénale	Selon le statut
Déontologie	-	-

Source : Tableau réalisé par nos soins

La constitution du groupe de traducteurs et interprètes résulte de cette organisation des ressources humaines.

En France, la *LOI-EXP-JUD1971* attribue la même mission et les mêmes attentes à l'ensemble des experts des différentes spécialités. Toutefois, si nous analysons le profil des professionnels et leurs fonctions, nous pouvons conclure qu'ils appartiennent à une classe « à part », comme le signalent Pélisse et al. (2012). Les ETI n'ont pas de définition propre, ils ne se reconnaissent pas dans les éléments concernant la mission qui leur est confiée. À la différence des autres experts, ils n'ont pas de rôle décisionnel dans la procédure pénale, dans le sens où leur mission n'y apporte aucune nouvelle information. Ainsi, ce que l'Administration attend d'eux ne coïncide pas avec ce qu'elle attend des autres experts. Leur rôle ne sera considéré comme décisionnel uniquement s'ils réalisent un travail de linguistique légal et si c'est ce que l'on attend d'eux, ce qui n'est pas explicitement demandé par le cadre judiciaire. De plus, à la différence des experts des autres spécialités, un ETI peut avoir une identité professionnelle multiple puisque son activité principale, en dehors du domaine judiciaire, n'est pas forcément la traduction, ce qui signifie qu'il peut être occasionnellement traducteur tout en ayant un autre emploi rémunéré.

Pour ce qui est de la procédure de sélection, qui est la même pour toutes les catégories, nous avons pu observer qu'avoir une formation en traduction n'est pas un critère indispensable pour obtenir l'habilitation et que l'utilisation de deux ou plusieurs langues laisse supposer une capacité à traduire et à interpréter pour la justice. De ce fait, le groupe d'experts traducteurs-interprètes est composé de traducteurs « professionnels » et de « natifs ».

Les dispositions mises en place en France conduisent à un groupe de traducteurs-interprètes judiciaires au profil hétérogène en matière de formation et d'activité. Ces traducteurs-interprètes se retrouvent dans un groupe plus important, celui des experts de justice qui ont un statut d'auxiliaire, c'est-à-dire une position au sein de l'organigramme de l'Administration et une rémunération.

Concernant l'Espagne et le contrôle du personnel réalisé en partie par l'État, notre conclusion est la suivante : la coexistence de différents statuts juridico-administratifs pour les employés, qui n'ont pas de rôle concret ou de codes

de conduite, rend impossible la possibilité d'une identification des traducteurs et interprètes judiciaires, qui se reconnaîtraient comme des professionnels unis partageant des conditions de travail, une fonction, des responsabilités et des valeurs. Nous rappelons que ceux qui travaillent pour le service public à leur propre compte, comme les *freelances*, et les employés tiers, comme ceux qui sont salariés, ont les mêmes activités que les employés d'une entreprise privée dont on n'attend pas un « esprit de service public ». D'autre part, le fait qu'aucun diplôme ne soit exigé pour pratiquer la traduction et l'interprétation judiciaire ajoute un élément supplémentaire de distinction au sein du groupe, puisque les uns (les « professionnels ») sont passés par une phase de socialisation académique leur conférant une identité professionnelle, tandis que les autres (les « natifs ») ne sont pas passés par ce processus. Ce groupe « éclaté » se compose de personnes aux profils différents, comme en France, mais qui se différencient les unes des autres par leur relation avec l'Administration.

Dans ce chapitre nous avons montré qu'il n'y a pas d'autocontrôle, ce ne sont pas les traducteurs judiciaires qui définissent « les règles du jeu » de leur activité professionnelle mais l'État. Les deux logiques présentées ici ne favorisent pas la création d'un groupe homogène. Mais comme nous l'avons vu, le contrôle par l'État n'est pas le seul facteur participant au processus de professionnalisation. En effet, d'autres institutions comme les formations ou les associations professionnelles ont un rôle dans la représentation des intérêts d'une profession et peuvent exercer une influence sur l'État régulateur, comme nous l'avons exposé dans la première partie. Le chapitre 4 sera dédié à ces institutions.

CHAPITRE 4. FORMATION ET RESEAUX PROFESSIONNELS DU METIER DE TRADUCTEUR ET D'INTERPRETE

Dans le chapitre précédent, nous avons vu comment l'action de l'État, un acteur externe, pouvait influencer le métier par le biais de la régulation. Le présent chapitre s'intéresse à la formation initiale, aux savoirs universitaires ainsi qu'aux associations professionnelles.

La formation, comme l'expriment Pélisse et al. (2012) :

« assure la qualité et le haut niveau de service que rendent les professionnels [...] et c'est par la formation que se construisent des barrières à l'entrée, une clôture du marché mais aussi une socialisation et une identité commune aux professionnels » (*ibid.*: 67).

Cette définition décrit dans un premier temps en quoi la formation est une garante de qualité, en quoi elle permet de maintenir une certaine forme de contrôle de l'accès au champ d'activité ou de créer une conscience collective à travers les échanges, les interactions avec les pairs.

Une profession réglementée bénéficie également d'autres structures qui continuent la socialisation académique initiée au sein des centres de formation. Les associations professionnelles constituent ainsi une autre garantie. En effet, elles fournissent un cadre de protection et de formation, notamment aux membres en exercice.

Notre objectif dans ce chapitre est de décrire l'institutionnalisation de la formation, des savoirs théoriques et des associations en tant que dispositifs de professionnalisation capables de réunir et de façonner les traducteurs et interprètes en un groupe cohérent. Nous pourrions ainsi par la suite analyser les attitudes vis-à-vis des structures aussi bien des « professionnels » que des « natifs ».

Le présent chapitre se divise en quatre grandes thématiques : la première prend la forme d'une réflexion sur la création des centres de formation (cf.4.1.). Nous allons retracer leur histoire des années 1940-1950 à nos jours. Cet historique nous

permettra de constater l'évolution de la formation et l'institutionnalisation survenue dans les années 1950 jusqu'à l'harmonisation européenne dans les années 2000.

Nous étudierons ensuite les possibilités de formation institutionnalisée dont disposent les étudiants en France et en Espagne pour devenir traducteurs et/ou interprètes « professionnels ». L'ensemble des enseignements dispensés aujourd'hui en France (cf.4.2) et en Espagne (cf.4.3) fera ainsi l'objet d'un deuxième bloc thématique articulé avec l'enseignement de la traduction et de l'interprétation, deux activités distinctes mais voisines (cf.4.4). Le troisième thème correspond au panorama de la traductologie en tant que discipline qui étudie le phénomène de la Traduction (cf.4.5). Ce panorama est essentiel à notre étude dans la mesure où ce type de connaissances donne une entité et une autorité intellectuelle à une profession. L'exercice de la traduction et de l'interprétation serait rendu légitime par la possession de savoirs censés constituer le métier. Les associations professionnelles et leur contribution à la constitution de la profession seront présentées dans une quatrième section (cf.4.6) par laquelle nous concluons ce chapitre.

Nous avons eu recours, pour ce faire, à deux types de sources. Nous avons d'abord passé en revue la littérature scientifique et constaté que les publications sur le sujet se faisaient rares, notamment en France. Ce constat justifie le fait que nous avons ensuite croisé les informations publiées sur les sites des centres de formation et les avons rassemblées avec soin dans un travail de recherche et de compilation¹⁹².

4.1. Historique des études modernes de traduction en Europe

Nous allons dresser dans cette section l'historique des différentes générations de centres de formation en traduction de leur genèse à nos jours.

¹⁹²À partir des informations fournies par les sites de l'ANLEA (Association Nationale des Langues Étrangères Appliquées) et de l'AFFUMT (Association française des formations universitaires aux métiers de la traduction), nous avons élaboré une liste des établissements proposant la traduction dans leurs parcours d'enseignement. Nous avons consulté chaque site de chaque formation. Les références sont présentées dans la webographie.

4.1.1. De la genèse à la consolidation des études modernes sur la traduction

Le XX^e siècle marque l'institutionnalisation de l'enseignement de l'activité traduisante et interprétative. Les premiers centres de formation en Europe ont vu le jour dans les années 1930 et 1940 : la *Moscow State Linguistic University* (1930), la *Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg* (1933), la *Faculté de traduction et d'interprétation de Genève* (1941) et l'*Universität de Wien* (1943), (Kelly, 2005 : 8) et se concentraient principalement sur l'interprétation (Caminade et al., 1998). À cette époque, que Kelly suggère d'appeler période « préscientifique » (2000b : 2), les enseignements de la traduction ainsi que de l'interprétation reposent principalement sur la pratique. À cet égard, Pöchhacker (2004 : 177-178) parle de « *apprenticeship* » comme la transmission de savoir-faire de maître à apprenti¹⁹³.

Ce n'est qu'à partir de la seconde moitié du XX^e siècle que l'on assiste véritablement à la multiplication de centres de formation et à l'instauration d'une profession. Deux événements en sont à l'origine : en premier lieu, le conflit de la Seconde Guerre mondiale qui, avec le procès de Nuremberg où ont été jugés les principaux chefs nazis, a motivé la transformation de l'interprétation simultanée en activité professionnelle (Collados Aís et Fernández Sanchez, 2001 : 29). Ensuite, la forte demande en termes de communication de la part des organisations internationales, telles que l'ONU, l'OTAN, la CEE, etc., au sein desquelles plusieurs langues étaient (et demeurent) utilisées dans les négociations, a confirmé la tendance à l'institutionnalisation de la formation.

Nous pouvons mentionner, sans prétendre à l'exhaustivité, quelques centres fondés à cette époque : l'*Universität Innsbruck* (1945), la *Karl-FranzensUniversität* de Graz (1946) et l'*Universität Johannes Gutenberg Mainz* de Germerheim (1947) (Cerezo Merchán, 2012 : 16) suivis par deux écoles à Paris (1957) : l'*École Supérieure des Interprètes et des Traducteurs* (ESIT) et l'*Institut Supérieur d'Interprétation et de Traduction* (ISIT) (devenu l'*Institut de Management et de Communication interculturels*) et ensuite l'*Institut Supérieur de Traducteurs et Interprètes* (ISTI) à

¹⁹³ Pour plus de détails sur les débuts de la recherche en interprétation et l'académisation de la formation, consulter Pöchhacker (2004 : 27-46)

Bruxelles (1958). Cet environnement invitera les formateurs à réfléchir au fonctionnement de l'activité traduisante afin de mieux saisir l'objet de la formation institutionnalisée et de se pencher sur les meilleures méthodes de transmission (Ballard, 2013 : 210)¹⁹⁴.

4.1.2. Moment d'éclosion des formations professionnalisantes

L'adhésion à l'Union européenne des pays du Sud dans les années 1980¹⁹⁵ puis de l'Autriche, de la Finlande, de la Norvège et de la Suède en 1995, marque un autre moment-clé dans l'histoire de la traduction moderne. À l'époque, 11 langues intègrent le régime linguistique interne¹⁹⁶. L'attention accordée au « multilinguisme traductif » (Vieilledent-Monfort, 2013) et institutionnel favorise la visibilité des métiers linguistiques, y compris ceux de la traduction et de l'interprétation. Il n'est donc pas étonnant que dans l'esprit des jeunes Européens dans les années 1990, la traduction et l'interprétation étaient vues comme des métiers d'avenir. Dans le cas de l'Espagne, Cerezo Merchán (2012 : 18) parle d'un supposé « effet d'appel » vers les études de traduction et d'interprétation suite à l'intégration de l'Espagne à l'Union européenne mais aucune étude empirique ne l'a confirmé.

Les besoins exponentiels en services de traduction et interprétation se sont traduits par la progression de l'académisation dans les années 1990. Un recensement mondial réalisé par Caminade et Pym atteste de cette évolution (1998 : 283) : en 1960, 49 institutions dans le monde proposaient une formation en traduction ou interprétation et ce nombre est passé à 108 en 1980. À la fin des années 1990, on dénombrait 250 institutions. Cette implantation a sans doute été favorisée par la constitution de la traductologie en science autonome dont l'objet d'étude est la théorie et la pratique de la traduction « dans toutes ses

¹⁹⁴Développée au sein de l'ESIT dans les années 1970, la *théorie du sens*, aussi appelée *théorie interprétative*, en serait un exemple. Comportant un fondement cognitif, elle place le processus de traduction (compréhension, déverbalisation et réexpression) au cœur des enseignements mais aussi de la recherche.

¹⁹⁵ La Grèce en 1981, le Portugal et l'Espagne en 1986.

¹⁹⁶Aujourd'hui l'Union européenne compte 27 États membres et 23 langues officielles.

manifestations » [...] qu'il s'agisse de traduction orale, écrite, générale, spécialiste » (Guidère, 2010 : 12).

Mais l'analyse de l'évolution de l'offre et de la demande des services de traduction et interprétation amène Caminade et Pym à formuler la critique suivante :

« The global expansion of the late 1980s may have peaked in 1992-3. The boom could have been based on a euphoric projection of market demands rather than on the real creation of long-term full-time employment for translators and interpreters¹⁹⁷ » (*ibid.*: 285).

Ce que nous appelons la période d'« éclosion » des formations intervient également dans un contexte de révolution technologique mondiale où la traduction et l'interprétation sont des secteurs en pleine croissance. Concrètement pour l'Europe, les années 1990 offrent de nombreuses possibilités sur le marché de l'emploi grâce aux nouveaux outils d'information et de communication. Sous l'impulsion du « phénomène Internet », les échanges se multiplient et le télétravail se répand. Un autre fait marquant de cette période est le développement des logiciels de traduction assistée par ordinateur (TAO)¹⁹⁸ adaptée à tous les domaines de la traduction spécialisée, notamment à la traduction multimédia (Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005 : 300).

La traductologie tend vers l'autonomie en matière d'enseignement à la fin des années 1970 dans son pan épistémologique et institutionnel (Hurtado Albir, 1999). En effet, des représentants tels que la *Conférence Internationale Permanente d'Instituts Universitaires de Traducteurs et Interprètes* (CIUTI) revendiquent l'autonomie des études traductologiques par rapport à d'autres départements¹⁹⁹, le

¹⁹⁷« L'expansion mondiale de la fin des années 1980 a possiblement atteint son apogée en 1992/1993. Ce boom aurait pu s'expliquer par une projection euphorique de la demande des marchés plutôt que par la création d'emplois à plein temps et à long terme pour les traducteurs et les interprètes ». [Notre traduction]

¹⁹⁸Tels que définis par Peraldi, « les outils de TAO se présentent généralement sous la forme de bases de données ou de plateformes opérationnelles regroupant plusieurs applications, destinées à faciliter le travail des traducteurs ou de toute entreprise amenée à gérer des supports multilingues. Ces bases de données utilisent des mémoires de traduction qui enregistrent les traductions au fur et à mesure que le traducteur progresse » <http://www.cahiersdugepe.fr/index.php?id=1576>. [Consulté le 10/07/2017]

¹⁹⁹Site Web CIUTI (*Conférence Internationale Permanente d'Instituts Universitaires de Traducteurs et Interprètes*) www.ciuti.org. Aujourd'hui 53 institutions sont membres, parmi lesquelles nous retrouvons la Facultad de filosofía y letras, de la Universidad de Alcalá et de la Universidad de

plus souvent de nature philologique. Cette autonomie répondrait à un besoin en communication multilingue (politique, commerciale, culturelle, économique) que l'étude des textes en soi ne saurait satisfaire. Comme l'analyse Lenzen (2012 : 57) :

« le moment crucial dans [l']accès à l'indépendance, vis-à-vis de la linguistique notamment, est la découverte de l'incidence de paramètres de la situation communicationnelle, par essence interculturelle, sur l'activité traduisante et, partant, sur le produit de celle-ci ».

Ce scénario de consolidation peut nous laisser imaginer que la mise en place d'une méthode de didactique de la traduction s'effectue en parallèle. En effet, en 1979 l'auteur Ladmiral faisait déjà une distinction entre *la traduction pédagogique*, c'est-à-dire la traduction dont le but est d'expliquer le fonctionnement d'une langue à l'aide d'une approche comparative (traduire pour apprendre) et *la pédagogie de la traduction*, qui, elle, fait référence à l'enseignement de la traduction à visée professionnelle (apprendre à traduire). Mais 20 ans plus tard, Hurtado Albir remarquait l'absence d'un cadre méthodologique général spécifique (1999 : 10). Selon cette auteure, la transposition de la logique de traduction philologique-linguistique à la formation de traducteurs professionnels explique qu'il n'y avait pas de méthodologie propre : l'acte de traduire était encore à l'époque rattaché à l'enseignement des langues. Pour González Davies (2004 : 11), cela tient au fait que la traduction, contrairement à d'autres filières universitaires, n'a pas été abordée lors des études secondaires à l'exemple des mathématiques, de la biologie ou des langues étrangères. Une période de transition a été nécessaire avant que ne soient publiés des travaux portant sur l'enseignement de la traduction comme activité professionnelle : citons ceux d'Ortega Arjonilla et Echeverría Pereda (1996) ; Hurtado Albir (1999) ; Kelly, (2002) ; González Davies (2004) en Espagne et ceux de Lavault-Olléon (1998, 2004) et Gile (2005) en France qui ont permis de marquer une distinction entre la pédagogie de la traduction et la traduction pédagogique.

Granada ainsi que la Facultad de ciencias humanas y sociales de la Universidad Pontificia de Comillas, en Espagne ainsi que l'ESIT et l'ISIT en France [Consulté le 10/07/2017]

4.1.3. L'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur

Nous tenons à présenter la configuration actuelle de l'enseignement supérieur en France et en Espagne et ce depuis la création de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur (EEES). Cette configuration a effectivement eu un impact sur la formation des traducteurs et des interprètes, d'une part, du point de vue de l'organisation des études et de la constitution des enseignements et, d'autre part, du point de vue de la conception de la traduction désormais vue comme un service.

4.1.3.1. Organisation et actualisation des études supérieures en traduction

En 1999, 29 pays ont signé la déclaration de Bologne par laquelle ils s'engageaient à construire un espace d'enseignement commun auquel devaient être apportés les outils permettant d'affronter les nouveaux défis posés par les années 2000²⁰⁰. Cette déclaration lançait un processus de réforme : le processus de Bologne.

La circulation des étudiants et des enseignants ainsi que la mise en place de diplômes de qualité compatibles constituent les principes fondamentaux de cette déclaration. Entre autres engagements, et afin de garantir l'équivalence des diplômes, chaque pays signataire a entrepris une réforme de l'architecture de son système d'enseignement supérieur pour instaurer une organisation en trois cycles Licence-Master-Doctorat. Les différents processus d'harmonisation des diplômes au niveau européen ont eu des répercussions sur la planification. Les pays concernés disposant d'autonomie pour mener leur réforme, les résultats sont disparates et les correspondances entre les diplômes ne sont pas toujours assurées²⁰¹.

²⁰⁰ Aujourd'hui, on en compte 47.

²⁰¹ De l'analyse des sites Internet des formations actuellement dispensées à ce niveau, nous constatons que la convergence européenne des diplômes quant aux méthodologies et à la planification des cycles ne sont pas les mêmes dans les pays étudiés ici. Nous allons le voir plus précisément dans les prochaines sections. D'autres éléments d'ordre culturel et relevant des sciences de l'éducation entrent en jeu. Il ne faut pas oublier qu'il s'agit de la réforme d'un cadre qui opère sur des conceptions de la traduction et son enseignement. Par ailleurs, les réformes se font à différentes vitesses.

L'occasion d'actualiser les méthodologies d'enseignement s'est également présentée. Comme le décrit Roegiers (2012 : 25) : « les paradigmes actuels mettent en avant les démarches faisant appel à l'apprentissage par problèmes, l'enseignement par projet, les approches par les compétences ». L'accent est mis sur les compétences générales en Licence, réservant les compétences spécifiques pour la formation en Master. Par ailleurs, on accorde plus d'importance au rapport étudiant-apprentissage qu'à celui de professeur-enseignement (Kelly, 2010 : 87 ;Robinson et al., 2016). Concernant la traduction et son enseignement, c'est précisément à partir des années 2000 que nous constatons un renouveau dans la didactique de la Traduction à vocation professionnelle qui se dissocie de la didactique de la langue étrangère, comme nous l'avons évoqué plus haut. La contribution de ces travaux à incorporer de nouveaux modèles reposant sur le concept de compétence traductionnelle (ou macro-compétence traductionnelle, selon les modèles) a également été importante. Il n'est donc pas surprenant que Robinson et al. (*ibid.*) aient choisi de présenter un modèle d'enseignement-apprentissage de la traduction professionnelle dans un article intitulé « *After Bologna: Learner and competence-centred translator training for 'Digital native'*²⁰² ». Sans prétendre à l'exhaustivité, nous pouvons citer quelques auteurs qui ont contribué à développer le concept de compétence en traduction : Hurtado Albir (1999, 2008, 2017) ; Kelly, (2002) ; González Davies (2004) ; Gile (2005 ;2009a; Muñoz Martín (2009, 2014)²⁰³.

En Espagne, c'est le *Real Decreto 1393/2007*²⁰⁴ qui détermine la nouvelle organisation de l'enseignement supérieur. À ce sujet, voyons comment le livre blanc de la Licence²⁰⁵ en traduction et interprétation en Espagne (Muñoz Raya, 2004), publié au moment de la planification de la convergence européenne,

²⁰² « L'après-Bologne : formation à la traduction axée sur l'apprenant et les compétences pour les 'jeunes natifs du numérique' » [Notre traduction].

²⁰³L'auteur dirige l'équipe de recherche *pericia y entorno de la traducción* (PETRA) (expertise et environnement en traduction). Ils parlent d'« expertise » au lieu de compétence.

²⁰⁴Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18770>[Consulté le 08/06/2018]

²⁰⁵*Grado* pour sa traduction en espagnol.

transpose cette réforme définissant les objectifs des Licences en traduction et interprétation. Nous observons que l'accent est mis sur l'apprenant, futur traducteur ou interprète, et sur ses compétences :

« El objetivo básico del grado es formar a traductores e intérpretes generalistas –esto es, traductores no especializados e intérpretes sociales o de enlace– capaces de hallar, procesar, evaluar, transformar y transmitir la información lingüística y gráfica para resolver los problemas de comunicación originados por las lenguas en terceras partes, y de hacerlo en los modos y medios técnicos pertinentes, garantizando la máxima calidad²⁰⁶ » (*ibid.*: 113-114).

Nous assistons à une sorte de retour au paradigme axé sur la préparation à un exercice professionnel, fréquent dans les années 1980, après une période principalement constituée d'approches favorables à la théorie (« *theory-friendly curriculum* », Mackintosh, 1999 : 73 cité par Pöchhaker, 2004 : 31). Il ne s'agit pas pour autant de revenir à la conception professionnalisante des études (*professional driven*) des années 1970 dont l'ESIT était le représentant en Europe (Gile, 2009). À la différence de cette époque, les enseignements dans les années 2000 ne sont plus régis uniquement par l'empirisme mais sont soutenus et enrichis par une littérature scientifique. Cette conception à visée professionnelle de l'enseignement avec l'intégration de la théorie liée au développement des compétences propres prépare les apprentis à la Traduction en tant que service.

4.1.3.2. Le label « Master européen en traduction »

Garantir la qualité des enseignements est aussi une priorité pour les membres de l'EEES²⁰⁷ (Roegiers, 2012 : 26). En 2009, devant la demande croissante en traduction provoquée par l'augmentation du nombre de langues officielles de l'UE suite à l'élargissement de 2004 (Le Poder, 2014), la Commission européenne, et plus précisément la *Direction générale de la traduction* (DGT), a décidé d'établir un

²⁰⁶ « L'objectif de base de la licence est de former des traducteurs et des interprètes généralistes – c'est-à-dire des traducteurs non spécialisés et des interprètes sociaux ou de liaison - capables de trouver, traiter, évaluer, transformer et transmettre l'information linguistique et graphique pour résoudre les problèmes de communication que posent les langues et capables de le faire avec des moyens techniques pertinents, tout en garantissant la meilleure qualité » [Notre traduction].

²⁰⁷ La mobilité internationale des étudiants, des enseignants et des chercheurs ainsi que leur employabilité sont deux autres grands objectifs de l'EEES.

partenariat avec les centres d'enseignement supérieur qui forment à la traduction en Europe au niveau Master. C'est ainsi qu'a été mis en place l'agrément intitulé MET ou « Master européen en traduction » (EMT, *European Master's in Translation*) qui fournit un ensemble de critères précisant les contenus et les exigences des enseignements en deuxième cycle (Katan, 2011)²⁰⁸.

Ce réseau œuvre pour :

- renforcer les liens et la mobilité entre les partenaires ;
- unifier les critères formatifs à un niveau supranational ;
- améliorer la qualité de la pratique enseignante.

L'objectif est de fournir aux institutions européennes et aux marchés locaux un service de qualité de la part des professionnels (Petrits, 2007). Notons également que l'accent est mis sur le service.

Il s'agit donc d'une initiative supranationale qui répond, à notre sens, à une logique de formation de type professionnelle au sens de Roegiers (2012 : 17), soit celle qui « vise une insertion professionnelle réussie, en développant les compétences professionnelles nécessaires pour pouvoir évoluer et répondre aux différentes facettes des métiers en mutation permanente ». Cette citation résume bien la situation de la Traduction puisque les praticiens sont amenés à diversifier les services proposés et donc à actualiser leurs compétences.

Le label EMT illustre bien la nouvelle vision de l'enseignement. Par ailleurs, un groupe d'experts a élaboré un Cadre de référence reprenant les compétences

²⁰⁸ Les formations dispensées en traduction et interprétation, quelle que soit leur spécialité, souhaitant prétendre à ce label, doivent présenter leur candidature. Après évaluation, si le cursus de l'établissement intéressé réunit les conditions nécessaires, il peut faire partie de ce qui a été nommé « réseau EMT ». Les programmes doivent répondre aux exigences de l'EMT et non les établissements universitaires qui obtiennent ladite qualification. Le dernier label a été renouvelé en 2014 pour une période de cinq ans. Actuellement, le nombre de programmes ayant obtenu cet agrément est de 64, dont 11 sont dispensés en France et quatre en Espagne.

attendues chez les futurs professionnels des métiers de la traduction (traducteur, interprète, terminologue, relecteur, réviseur, chef de projet, post-éditeur)²⁰⁹.

Nous retenons de l'harmonisation académique en Europe, par le biais de ce label, la création d'un réseau solide d'enseignants-chercheurs et de futurs praticiens qui, en apportant une production scientifique, des référentiels de compétences et une qualité de service, peut jouer un rôle non négligeable dans la perception des traducteurs et des interprètes diplômés en Europe et est susceptible de devenir un groupe au savoir expert. Aux yeux des usagers (qui représentent l'acteur exogène dans le processus de professionnalisation), ce réseau peut représenter une garantie intellectuelle qui inciterait à confier des tâches de traduction à des experts et permettrait une avancée dans la voie de la professionnalisation en fonction du soutien de ces mêmes usagers.

4.2. La traduction et l'interprétation à l'université française

Nous aborderons dans cette section l'organisation de la formation formelle en France, notamment celle qui est proposée aux deux premiers cycles d'enseignement supérieur (Licence-Master), qu'elle soit dispensée par des établissements publics ou privés.

En ce qui concerne l'organisation des études, les diplômes ne sont pas encadrés par des maquettes nationales. Le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche présente un cahier des charges avec les conditions minima à la validation du Ministère pour les grades de Licence et de Master²¹⁰. Comme le souligne Musselin (2012 : 23), les universités sont désormais amenées à faire des projets en fonction de leurs spécificités : « il est attendu de chaque université

²⁰⁹Elles sont six et elles sont interconnectées, à savoir : Compétence en matière de prestation du service de traduction ; Compétence linguistique ; Compétence interculturelle ; Compétence en matière d'extraction de l'information ; Compétence thématique ; Compétence technologique. Texte publié par un groupe d'expert EMT en 2009 et signé par Yves Gambier http://www.dflti.ionio.gr/sites/default/files/courses/emt_competences_translators_fr.pdf [Consulté le 10/07/2017]

²¹⁰ Arrêté du 22 janvier 2014 relatif au cahier des charges des grades universitaires de licence et de master <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000028544998> [Consulté le 20/02/2018]

qu'elle se singularise, ait ses propres priorités et sa trajectoire ». Il n'y a donc aucun texte de cadrage national capable de nous fournir des directives sur le socle commun de la formation en Traduction en France ainsi que sur la vision et la mission des études. À défaut d'un tel document, nous présentons dans cette section un résumé des formations, fruit de recherches approfondies dans les livrets pédagogiques publiés sur les sites Internet de chaque établissement mentionné, issus de maquettes validées par le Ministère²¹¹.

Le premier élément à signaler est la dualité du système universitaire français dans lequel cohabitent, comme l'indique Mascret, « un enseignement ouvert à tous, prodigué par les universités » et un enseignement sélectif d'orientation professionnelle dispensé par les grandes écoles (Mascret, 2015 : 14) qui constituent « le symbole d'excellence français » (*ibid.*) en matière d'éducation. La formation en Traduction est assurée dans ces deux types d'établissements : d'un côté, dans des écoles spécialisées comme l'ESIT et l'ISIT, lesquelles, bien que rattachées à une université, sont toujours des références dans le domaine. L'*Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions* (ONISEP) témoigne de leur prestige en proposant la formation dans des écoles spécialisées comme « la voie royale » (ONISEP, 2013) aux étudiants désireux d'exercer le métier de traducteurs ou autres métiers voisins. D'un autre côté, la formation à visée professionnelle de la traduction est assurée par la présence d'un enseignement « plus démocratique » au sein des départements des Langues Étrangères Appliquées (LEA) d'universités qui dispensent une formation en Traduction non littéraire ou des départements de langues (LLCER) qui proposent une orientation plus littéraire dans leur formation à la traduction²¹².

²¹¹De même, une enquête auprès des responsables de maquettes ou des formateurs intervenants devrait se faire pour recueillir des informations complémentaires et plus exhaustives pour les cas où les contenus des cursus sont peu détaillés.

²¹²Étant donné que nous nous intéressons à la traduction judiciaire ou de service public, les formations qui visent le monde de l'édition ne feront pas l'objet de notre analyse.

4.2.1. ESIT et ISIT : les écoles de Paris

Depuis leur fondation, ces deux écoles au prestige mondialement reconnu ciblent le monde de l'entreprise (Cachin, 2007 : 23) et/ou l'intégration de leurs diplômés dans les organisations internationales (Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005 : 313).

Si l'ESIT et l'ISIT méritent d'être abordées conjointement, c'est parce qu'elles répondent à des logiques similaires. En premier lieu, les langues de travail sont censées être acquises : seul un perfectionnement linguistique est prévu (Gile, 2005 : 8). En deuxième lieu, les deux formations sont dites « professionnalisantes » depuis leur création et leurs enseignements reposent sur la *théorie interprétative* ou la *théorie du sens* (Lavault-Olléon, 1993 : 127 ; Gile, 2009 ; Durieux, 2017). Bien qu'elles aient été rattachées à des universités, une sélection portant sur les langues de travail et la culture générale est réalisée à l'entrée.

À propos de l'ESIT, nous tenons à dire qu'elle est reconnue comme étant l'école d'excellence dans le domaine, avec la *Faculté de Traducteurs et Interprètes de Genève* (FTI) (anciennement *École de Traducteurs et Interprètes* (ETI)) et l'*Institut Libre Marie Haps* (ILMH) de Bruxelles. Une vision pragmatique et non purement linguistique semble être à l'origine de leur création. La plupart des enseignants-chercheurs étaient interprètes de conférence (Gile, 2009 : 141).

Depuis 1984, l'ESIT est rattachée à l'Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3 (Caminade et Pym, 1998). Aucune formation n'est dispensée en Licence mais trois Masters professionnels sont proposés (en interprétation de conférence, en traduction éditoriale, économique et technique et en interprétation en langue des signes française) ainsi qu'un Master axé sur la recherche. Ce dernier offre la possibilité de poursuivre les études en traductologie en préparant un doctorat au sein de la même école.

L'ISIT, Institut Catholique de Paris, est un établissement d'enseignement supérieur technique privé depuis 1992 (Caminade, 1995 : 256). L'Institut a une offre plus diversifiée. En plus de la « traduction et communication interculturelle », il

propose des parcours tels que « management interculturel », « digital and design interculturel », « relations internationales et communication multilingue » et un double diplôme de « juriste linguiste » en partenariat avec des universités de droit. L'établissement a adapté son offre de formation aux nouvelles exigences du marché comme le numérique. Le changement de nom (aujourd'hui *Institut de Management et de Communication interculturels*) met l'accent sur son nouveau projet davantage axé sur le monde de l'entreprise, la communication interlinguistique et interculturelle (Durieux, 2017) et non sur la traduction et l'interprétation de l'après-guerre, comme il le faisait auparavant. Selon Durieux (*ibid.*: 11), « ce qui n'a pas changé c'est la conception de la traduction professionnelle, son ancrage dans la théorie interprétative de la traduction et la nécessité d'apprendre à traduire²¹³ ». En effet, en parcourant le site Internet de l'Institut, nous remarquons que les formations et « l'image de marque » s'inscrivent dans une démarche d'internationalisation et que l'offre est aujourd'hui plus diversifiée. Néanmoins, il suffit de consulter les livrets pédagogiques comme le *Bulletin du CRATIL*, la revue du centre de recherche de l'ISIT, pour constater que la traduction (et moins l'interprétation) est toujours au cœur des enseignements et des intérêts de recherche²¹⁴.

4.2.2. Les départements de Langues Étrangères Appliquées

Ces filières sont apparues dans les années 1970 « dans le souci d'adapter les facultés de langues au monde moderne » (Lavault-Olléon, 1993 : 117). Elles préparent les étudiants à l'étude des langues vivantes et à d'autres disciplines dites d'application telles que l'économie, le droit ou la traduction.

Il s'agit de filières « massifiées » attirant des étudiants intéressés par l'aspect appliqué des langues (Rault, 2014 : 109). Dans le paysage national, le cursus LEA offre des orientations et des débouchés très variés. Quelles sont les spécificités de ces formations pluridisciplinaires ?

²¹³ Entre guillemets dans l'original pour faire référence au titre de l'ouvrage.

²¹⁴ *Bulletin du CRATIL*, la revue du centre de recherche de l'ISIT <http://www.lebulletinducratil.fr> [Consulté le 5/08/17]

Bien que les parcours proposés par les départements soient nombreux, ils restent construits sur la même base : deux langues étrangères principales et des matières d'application. Il existe une filière traduction qui coexiste généralement avec d'autres filières axées sur le commerce international, le tourisme, la gestion de projets et les outils de communication, pour n'en citer que quelques unes. L'Association Nationale des Langues Étrangères Appliquées (ANLEA) résume ainsi sur son site Internet le profil des diplômés²¹⁵ : « [Ce] sont des linguistes polyvalents : ils possèdent, outre de réelles compétences en langues, de solides connaissances dans un domaine d'application précis, ainsi que des savoir-faire directement utilisables dans la vie active ».

Les cours dans les départements de LEA sont dispensés par des enseignants-chercheurs ou des enseignants issus de parcours différents : spécialistes de la linguistique et de la civilisation étrangère mais aussi des enseignants d'autres disciplines comme la gestion, l'informatique, la communication. Le formateur professionnel extérieur (Rault, 2014 : 117) y trouve également sa place, les cours qui lui sont attribués étant plus centrés sur la réalité professionnelle. Lenzen, traducteur professionnel et enseignant-chercheur, mentionne par exemple l'intervention occasionnelle de membres d'organismes professionnels dans la formation initiale à l'Université de Nantes (2008 : 65).

4.2.2.1. Les licences LEA-Traduction

Si la traductologie a suivi un processus d'émancipation de la linguistique pour se constituer en discipline au sens propre, nous considérons qu'il en va de même pour l'enseignement de la traduction à visée professionnelle en France. En effet, si dans les années 1990 les formations en traduction et interprétation s'inscrivaient « pour la plupart dans des départements de langues, littératures et civilisations étrangères ou de langues étrangères appliquées » (Caminade, 1995 : 256), elles sont aujourd'hui assurées majoritairement dans les départements de LEA à vocation professionnalisante. Ainsi, à notre sens, la formation LEA est engagée dans un

²¹⁵ Site de l'Association Nationale des Langues Étrangères Appliquées (ANLEA). http://anlea.org/professionnalisation/presentation_professionnalisation_LEA [Consulté le 13/05/17]

processus d'indépendance vis-à-vis des approches traductionnelles classiques pratiquées dans les filières des *Langues Littératures et Civilisations Étrangères et Régionales* (LLCER) qui ont pour but d'étudier en profondeur la langue, la littérature et la civilisation des pays étrangers. Par approches traductionnelles académiques classiques, nous entendons les exercices de traduction pédagogique, c'est-à-dire les exercices de « thème » ou « thème grammatical » (traduction vers la langue étrangère d'un texte ou de phrases) ou de « version » (traduction vers la langue française).

Le tableau suivant regroupe les diplômes nationaux de l'enseignement supérieur français au niveau Licence²¹⁶ qui ont pour mission de former les étudiants à la Traduction comme activité professionnelle en première, deuxième ou troisième année de licence²¹⁷. Nous avons recueilli ces données à partir des sites Internet de chaque département de LEA²¹⁸ :

Tableau 17 Formations en Licence organisées par les départements LEA

Université	Intitulé de la formation -Licence
Aix-Marseille	Traduction professionnelle
Cergy Pontoise	Traduction
Université des Antilles et de la Guyane - Pôle Guadeloupe	Industrie des langues et traduction spécialisée
Lorient - Université de Bretagne-Sud	Traduction juridique
Mulhouse - Université de Haute Alsace	Traductions Scientifiques et Techniques
Université de Nice-	LEA Traduction
Paris 7 - Diderot	Langues et métiers de la traduction
Rennes 2 - Université de Haute Bretagne	Traduction et communication multilingue
Strasbourg	Traduction spécialisée
Toulon	Langue et Traduction
Toulouse Jean-Jaurès	Traduction-Médiation - Langue des Signes Française

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'information tirée des livrets des formations

²¹⁶Ce recensement ainsi que celui du Tableau 18 ont été effectués par nos soins et avec l'aide d'une collègue en vue de la publication de l'article « L'espagnol sur objectif professionnel dans les filières LEA-Traduction : une proposition didactique pour l'acquisition de la compétence interpersonnelle » Cahier du GERES 9, pp. 119-137. Il a fait l'objet d'une mise à jour pour cette thèse.

²¹⁷Les formations en LEA dispensant la traduction comme matière d'application mais dont l'objectif n'est pas de former des traducteurs ou interprètes n'ont pas été recensées.

²¹⁸Concernant les livrets des formations, consulter la Webographie.

Les intitulés que nous présentons dans le tableau ci-dessus précisent l'orientation professionnelle de chaque diplôme de Licence, à l'exception de quelques formations dont l'intitulé est plus ambigu (Cergy Pontoise, Nice-Sophia Antipolis et Toulon) car il se veut simple et généraliste. À l'inverse, nous pouvons relever qu'à Lorient, Université de Bretagne-Sud, l'orientation est déjà spécialisée dans le domaine « juridique ». En étudiant ce tableau récapitulatif, nous pouvons conclure à un manque d'homogénéité.

L'analyse des intitulés des matières, de leurs objectifs et de leurs contenus confirme une tendance à dépasser l'optique classique, celle de la traduction pédagogique. Globalement, la forme « la plus traditionnelle de la traduction », comme la décrit Rault (2014 : 118) en se référant aux exercices de thème et de version, est présente dans les programmes bien que, selon nous, elle ne soit pas la plus répandue.

D'après ce que nous avons constaté de l'analyse des maquettes, la théorie (ou les théories) de la traduction semblent absentes de cette formation à visée professionnelle. Il en va de même pour l'étude de la langue française (langue maternelle de la majorité d'étudiants) qui constitue un premier outil de travail d'importance majeure. Le troisième « absent » est le client, comme l'a récemment mis en évidence Popineau (2016), enseignante-chercheuse à l'Université François-Rabelais. Or, le client est présent tout au long du processus de traduction : dès le début en tant que donneur d'ordre et à la fin en tant que premier lecteur. Au vu de cela et pour compléter la formation, il nous semblerait nécessaire de mettre en place une synergie entre savoirs théoriques et pratiques au sens large afin de permettre aux futurs praticiens de se livrer à une réflexion théorique et critique mais également de réfléchir aux acteurs internes et externes au processus global de l'activité de traduction au cours de leur formation.

Or, malgré la persistance de lacunes, des efforts d'adaptation aux besoins ont été réalisés par plusieurs départements de LEA. Ainsi, nous avons constaté qu'une place est accordée à la gestion de projets, à la terminologie, à la documentation ou aux outils TAO. Nous insistons sur le fait que ce bilan est fait à partir de l'analyse

des informations fournies par les départements. Pour des résultats plus exhaustifs, il serait nécessaire d'étudier ce qui est mis en pratique dans les salles de cours.

4.2.2.2. Les Master LEA-Traduction

Avec la nouvelle architecture de l'enseignement supérieur en Europe, si la Licence tend à fournir des compétences généralistes en traduction, les études de Master en France cherchent la spécialisation. Certains départements peuvent cependant inclure dans leur cursus une introduction à la traduction spécialisée à la fin du premier cycle.

Nous avons identifié un grand nombre de formations en Traduction au niveau Master²¹⁹. Si elles sont majoritairement dispensées au sein des départements de LEA, les départements de LLCER et d'autres départements en proposent également²²⁰.

Le tableau ci-dessous regroupe les diplômes de Master Traduction dispensés au sein des départements LEA²²¹. Les formations marquées d'un astérisque (*) ont reçu le Label de qualité de la DGT de la Commission européenne. Les universités proposant ces formations font désormais partie du réseau EMT (Master européen en traduction), ce qui signifie que leurs enseignements reposent sur le principe de compétence et le même Cadre de référence (cf.4.1.3.2) :

²¹⁹Depuis 2016 le diplôme national français de Master s'organise sur deux années et met en place une sélection à l'entrée de la première année. Décret n° 2016-672 du 25 mai 2016 relatif au diplôme national de master.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032587047&dateTexte=&categorieLien=id> [Consulté le 22/04/2018]

²²⁰Pour citer quelques exemples de formations en dehors du cadre LEA en niveau Master : Master traduction pour l'édition de l'Université Bordeaux-Montaigne et préparation de deux ans à la recherche et à la traduction littéraire du département d'études hispaniques de l'Université d'Avignon et des Pays du Vaucluse.

²²¹Concernant les livrets des formations, consulter la Webographie.

Tableau 18 Formations en Master organisées par les départements LEA

Université	Intitulé de la formation
Aix- Marseille	Master Traduction professionnelle LEA
Brest	*Master Rédacteur / Traducteur
Dijon - Université de Bourgogne	Langues Appliquées Traduction Multimédia (Traduction audiovisuelle/Localisation)
Grenoble	Master Langues étrangères appliquées, spécialité Traduction spécialisée multilingue
Lille 3	*Master Traduction Spécialisée Multilingue
Université de Lorraine	Technologies de la traduction
Lyon 3	Master Traducteur commercial et juridique
Montpellier 3	Master LEA parcours Traduction
Mulhouse - Université de Haute Alsace	*Master en Traductions Scientifiques et Techniques
Université de Nice	Master Traduction Rédaction d'Entreprise (Master 2) Traduction, Sous-titrage, Doublage (Master 2)
Sorbonne Nouvelle - Paris 3	Traduction et terminologie juridiques et financières
Paris 7	*Master Industrie de la langue et traduction spécialisée Langues de spécialité, corpus et traductologie (Recherche) Master Médiation-Interprétation sociale et commerciale
Rennes 2 - Université de Haute Bretagne	*Master Métiers de la traduction-localisation et de la communication multilingue et multimédia
Saint-Etienne	Master Traduction et interprétation - Métiers de la Rédaction et de la Traduction
Toulouse Jean-Jaurès	*Traduction, Interprétation et Médiation linguistique

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'information tirée des livrets des formations

Nous pouvons d'abord souligner la diversité en matière de spécialisations (localisation, traduction audiovisuelle, terminologie juridiques et financières). Toutefois, nous constatons également l'existence de diplômes généralistes, comme celui de la « Traduction professionnelle LEA » à Aix-Marseille bien que le Master soit censé être une qualification professionnelle spécialisée. À l'inverse, une Licence en « Traduction juridique », autrement dit une initiation à la spécialisation dès le début de la formation initiale, proposée à l'Université de Bretagne Sud (Lorient) n'est cependant pas poursuivie en Master (Lomeña Galiano et Martín Fernández, 2017 : 124). D'après cette vue d'ensemble, nous remarquons qu'il est possible de ne pas proposer une formation conforme à la logique LMD selon laquelle la Licence est généraliste et le Master spécialiste.

Lenzen (2012) situe les études de LEA sur le schéma de la traductologie que Holmes a présenté en 1972 et qui divise la discipline en trois branches : théorique, descriptive et appliquée. Pour Lenzen, la formation en LEA repose principalement sur la branche appliquée au premier et au deuxième cycle. Les autres branches descriptives et théoriques se retrouvent également. Il estime également que « les aspects plus théoriques gagnent de l'importance » (*ibid.*: 61), notamment dans les niveaux les plus avancés - d'autant plus lorsque la formation doctorale est envisagée. Cependant nous n'adhérons pas avec lui sur ce point car en recoupant les informations qui figurent sur les plaquettes de formation, la théorie semble être marginale voire inexistante. Notre constat rejoint celui d'Ortega Arjonilla et Campos Plaza (2005) qui, dans l'ouvrage sur le panorama de la traductologie dans le monde francophone expliquaient, il y a plus de dix ans, qu'en France la formation axée sur l'aspect professionnel n'intègre pas la réflexion théorique.

4.2.3. L'enseignement de la Traduction de service public en France

Nous allons étudier maintenant sur les possibilités de formation en Traduction de service public ou en Traduction juridique indépendamment de la filière dans laquelle ces spécialités s'inscrivent. À propos de la formation dans ce domaine, Hale (2007) signale que :

« if the need for training is not recognised, compulsory training will never be enforced. If training is not compulsory, the demand for courses will be limited, hence reducing their availability. If courses are few in number and short in duration, their contents will be compromised, impinging on their quality. This in turn affects their effectiveness in improving practice, thus reinforcing the fallacy that training is not essential²²² » (Hale, 2007 : 163-164).

Les enjeux que l'auteure perçoit comme un cercle vicieux renvoient au manque de reconnaissance, à la non-obligation de formation ainsi qu'à l'insuffisance de l'offre et de son effectivité. Mais il faudrait nuancer cette information car comme nous

²²² « Si le besoin en formation n'est pas reconnu, la formation obligatoire ne sera jamais appliquée. Si elle n'est pas obligatoire, la demande en programmes de formation sera limitée, et par conséquent, leur mise en place sera réduite. Si les programmes sont en nombre restreint et de courte durée, leur contenu sera compromis et leur qualité affectée. Cela aura un impact ensuite sur leur efficacité à améliorer la pratique professionnelle, renforçant ainsi l'idée fautive selon laquelle la formation n'est pas essentielle » [Notre traduction].

l'avons précisé dans l'introduction du chapitre 2, certains pays comme le Canada, l'Australie et les pays nordiques comme le Danemark, la Norvège et la Suède ont une longue tradition de formation en interprétation de service public, soutenue par l'État (Wadensjö, 1998 : 55).

En revanche, la réalité qui nous occupe (la France et l'Espagne aujourd'hui) est bien différente. Par exemple, Abril Martí, en 2006 écrivait que l'interprétation dans les services publics en France n'était pas reconnue au niveau institutionnel. Quant à la formation, en 2010, Ameur, le président de l'association *ISM Interprétariat* précisait que :

« Les écoles et les universités de langues et d'interprétariat ne proposent pas, en France, de formation ni de diplômes spécifiques à l'interprétariat en milieu social. Les chambres de métiers et les organisations professionnelles sont soit hostiles, soit réticentes à cette branche de l'interprétariat » (Ameur, 2010 : 91).

En effet, si nous analysons l'offre en interprétation aujourd'hui, nous observons que la présence d'un domaine de spécialité reste marginale. Face à ce constat et pour engager un changement, Ameur invite le monde universitaire à réfléchir sur les besoins du secteur et à travailler conjointement avec les structures qui présentent ces besoins. De la même façon, il encourage les instances européennes à établir un Cadre de référence des compétences-clés nécessaires aux praticiens interprètes qui travaillent dans ce milieu (*ibid.*: 91).

Cela est également vrai pour la traduction. Nous avons vu précédemment que les départements de LEA proposant de poursuivre des études de spécialité au niveau Master étaient nombreux. Or, parmi les 14 formations orientées vers les métiers de la traduction, l'offre reste réduite. Voici notre recensement général sur la formation en traduction et interprétation spécialisée (juridique, judiciaire ou de service public). Nous incluons les départements universitaires et les écoles (LEA et autres) :

Tableau 19 Masters orientés vers les services publics et le milieu juridique et judiciaire en France²²³

Centre de formation	Intitulé de la formation –Master
Université Paris 7 – Diderot	Master Médiation-interprétation sociale et commerciale (MISC) : interprétation de liaison, médiation interculturelle
Université Lille 3	*Master Traduction Spécialisée Multilingue (TSM)
Université Lyon 3	Master Traducteur commercial et juridique
Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3	Traduction et terminologie juridiques et financières
Université de Cergy Pontoise	Master Traduction et interprétation parcours traduction économique et juridique
ISIT	Master juriste-linguiste

Source : Tableau réalisé par nos soins

Parmi les formations orientées vers les métiers de la traduction, celles spécialisées en traduction dans le domaine juridique sont au nombre de cinq, soit presque un tiers de la totalité, une proportion considérable selon nous compte tenu des nombreux domaines de spécialité de la Traduction. Cependant, la Traduction de service public au sens large reste marginale avec un seul diplôme.

Seul le Master de Paris 7 – Diderot insiste sur la composante interculturelle, que ce soit dans le domaine social ou commercial, et dans les débouchés cités. À Lyon 3 (département LEA) et à Lille 3 (département LEA) la traduction juridique et commerciale est envisagée dans le cursus. L'Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3, en dehors de l'ESIT, propose une formation en M1 et M2 intitulée *Traduction et terminologie juridiques et financières*, dont l'un des débouchés détaillés dans sa plaquette est « l'expertise près [sic] les tribunaux²²⁴ ».

S'agissant des parcours orientés vers le domaine juridique hors LEA, le *Master Traduction et Interprétation*, parcours traduction économique et juridique, de l'Université de Cergy Pontoise présente un descriptif très complet des compétences

²²³ Concernant les livrets des formations, consulter la Webographie

²²⁴ *Master Traduction et terminologie juridiques et financières* : <http://www.univ-paris3.fr/master-1-br-traduction-et-terminologie-juridiques-et-financieres-1322.kjsp> [Consulté le 11/10/2017]

et savoir-faire acquis au cours de la formation²²⁵. Il existe une formation spécialisée organisée par le département d'études anglophones *Master Traduction anglaise spécialisée* de l'Université Paris Nanterre avec deux branches « traduction juridique et économique » mais elle ne concerne que la combinaison linguistique français-anglais.

4.2.4. Diplômes d'Université français en expertise judiciaire

Les recherches que nous avons effectuées sur la formation spécialisée ont révélé l'existence de plusieurs « Diplôme d'Université » ou « Diplôme universitaire²²⁶ » (DU) qui se sont créés ces dernières années autour de l'expertise judiciaire. Ces formations s'adressent uniquement aux traducteurs et interprètes assermentés (et à ceux qui veulent le devenir). En voici une synthèse²²⁷ :

²²⁵*Master Traduction et interprétation parcours traduction économique et juridique.* <https://www.u-cergy.fr/fr/formations/schema-des-formations/master-lmd-XB/arts-lettres-langues-ALL/master-traduction-et-interpretation-parcours-traduction-economique-et-juridique-program-f13-101.html> [Consulté le 10/08/2017]

²²⁶Selon le site Web d'ONISEP (*Office national d'information sur les enseignements et les professions*), il existe des diplômes « d'établissement » sanctionnant des études supérieures mais qui n'ont pas de reconnaissance nationale. www.onisep.fr/ Ce sont les « Diplôme d'Université » ou « Diplôme universitaire » (DU). Ainsi, les établissements d'enseignement supérieur français ont la possibilité d'organiser des formations sans accord préalable du Ministère de l'éducation nationale, que ce soit en formation initiale ou continue, en présentiel ou à distance. Après avoir consulté quelques plaquettes sur les sites des universités françaises, nous avons effectivement constaté que l'accès, la durée et l'organisation des semestres différaient.

²²⁷Concernant les livrets des formations, consulter la Webographie.

Tableau 20 Diplômes d'Université sur l'expertise judiciaire en France

Établissement	Intitulé du DU	Année de création
Université de Limoges	Expertise judiciaire	2003
Université de Rouen	Expertise en Justice	2004
Université de Bordeaux en partenariat avec la compagnie des experts	Expertise judiciaire	2010
Université d'Avignon	Droit de l'expertise judiciaire	2010
ESIT – Université Paris 3	Traducteur-interprète judiciaire	2012
Université de Reims en partenariat avec la Cour d'appel de Reims	Formation à l'expertise de justice	2012
Université de Caen en partenariat avec la Compagnie des experts et la Cour d'appel de Caen	Expertise judiciaire	2014

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'information tirée des livrets des formations

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau ci-dessus, parmi les formations destinées à un public expert, l'une d'entre elles répondrait aux besoins spécifiques des ETI : le Diplôme d'Université de l'ESIT. À en croire leur site, cette formation :

« a pour objectif de permettre au stagiaire de connaître l'organisation et le fonctionnement du système judiciaire, d'approfondir la compréhension des situations diverses et complexes où l'expert traducteur-interprète est appelé à intervenir²²⁸ ».

De 2009 à 2014, l'Université de Lyon 3 Jean Moulin en partenariat avec la *Société française des traducteurs* (SFT) proposait un programme s'adressant aux ETI appelé « Traducteur-interprète juridique ». En outre, l'Université Nice Sophia Antipolis créait le Diplôme d'Université « Formation juridique des traducteurs experts » en 2005 mais celui-ci n'est plus dispensé depuis 2015-2016²²⁹. Nous en ignorons les raisons.

Si nous observons les dates, nous remarquerons que les programmes sont assez récents. Il est possible que, suite à la réforme du statut des experts de 2004 qui introduit des exigences en matière de formation continue pour renouveler

²²⁸Diplôme d'Université Sorbonne Paris 3 intitulé *Traducteur et interprète judiciaire*. <http://www.univ-paris3.fr/du-traducteur-interprete-judiciaire-127462.kjsp> [Consulté le 10/08/16]

²²⁹Je remercie pour ces informations Madame Charret-Del Bove, Maîtresse de conférences en anglais juridique à la faculté de droit de l'Université Lyon 3 Jean Moulin ainsi que Monsieur Giannico, traducteur-expert en langue anglaise près la Cour d'Appel de Nice.

l'agrément d'expert (cf.3.1.2.1), ces programmes aient été mis en place afin de répondre à ces besoins. Nous sommes enclines à penser que la publication de la Directive 2010/64/UE du Parlement européen et du Conseil le 20 octobre 2010, relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales pourrait également avoir encouragé la mise en œuvre de ce type de programmes de formation.

4.3. Les études supérieures de traduction et interprétation en Espagne

L'objectif de cette section est de décrire les modalités actuelles de la formation en traduction et interprétation de manière générale et de la Traduction juridique, judiciaire ou de service public en particulier. La finalité étant d'examiner les options de socialisation professionnelle académique dans ce pays.

Avant de commencer la présentation des diplômes, il est important de souligner le caractère homogène du système d'enseignement supérieur espagnol, contrairement à la situation en France où les établissements universitaires cohabitent avec les écoles. En effet, les structures de formation qui délivrent la plupart des diplômes en traduction et en interprétation sont les facultés (*facultades*) (Caminade, 1995).

Pour comparer les situations des deux pays voisins, il est important de rappeler qu'en Espagne les études de traduction ont vu le jour plus tardivement qu'en France. Mais elles se sont développées plus rapidement dans le paysage espagnol. L'Université catholique de Paris CLUNY-ISEIT ouvre ses portes en Espagne dans les années 1950 (Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005 : 301) mais à l'époque et jusqu'en 1988 « le diplôme n'as pas de valeur légale » (Argüeso, 2005 : 223). Il faudra attendre les dernières années de la dictature pour que les premières institutions consacrées à l'enseignement de la Traduction soient créées.

Les écoles les plus anciennes sont l'*Instituto de lenguas modernas y traductores de la Universidad Complutense* de Madrid (1974)²³⁰(Ortega Arjonilla et Echeverría

²³⁰Lors de sa création en 1974 il été envisagé un programme d'études de troisième cycle, date qui coïncide avec le premier programme de doctorat en traductologie de l'ESIT.

Pereda, 1996 et Argüeso, 2005), les EUTI (*Escuela Universitaria de Traductores e Intérpretes*) de Barcelone (1973), de Grenade (1979) et de Las Palmas (1988) (Kelly, 2000 ; Argüeso, 2005 et Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005). La formation s'étalait alors sur trois ans (sous un statut de *diplomatura*). Elles sont, d'après les termes des rédacteurs du livre blanc des licences en traduction et interprétation, « l'embryon » des licences actuelles (Muñoz Raya, 2004 : 14).

Selon Pujol Puente, (2000 : 225) la création de ces écoles représente la reconnaissance des études qui historiquement avaient été reléguées au second plan par rapport aux études de philologie. À nos yeux, ce fait constitue une victoire en termes de développement professionnel dans la mesure où l'enseignement supérieur est, en plus d'une garantie de qualité, un environnement pour la création d'une identité commune de socialisation. Selon nous, cela s'explique par la naissance de la traductologie en tant que science dans les années 1970 qui offrait un corpus de savoirs et, dans le même temps, légitimait l'autonomie de la Traduction vis-à-vis d'un métier voisin, tel que l'enseignement. Ceci a justifié la tentative de clôture du marché du travail dans l'intérêt de ceux qui détiennent une qualification en Traduction (cf.2.1.1).

4.3.1. Evolution des études supérieures en traduction et interprétation en Espagne.

Après la création des UETI dans les années 1970, le panorama formatif continue à évoluer. D'après nous, un élément d'ordre juridique et administratif est à l'origine de cette éclosion. En effet, les années 1980-1990 sont marquées par des changements sociopolitiques en Espagne. En matière de politiques d'éducation, la *Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria (LRU)* entre en application en 1983. Première loi de réforme après la dictature, elle est publiée dans un cadre de « previsible incorporación de España al área universitaria europea²³¹ ». Elle envisageait à la fois de moderniser l'Université et de satisfaire une demande sociale d'études supérieures (Hernández Díaz, 1997). Elle statue sur l'autonomie des

²³¹« L'incorporation prévisible de l'Espagne dans l'aire universitaire européenne » [Notre traduction]. Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria del 25 de agosto de 1983. Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-23432>

universités dans plusieurs sphères : autonomie de gouvernance propre, autonomie dans la conception des maquettes mais aussi autonomie dans la gestion des ressources financières et humaines. Quelques années plus tard, en 1991, le *Real Decreto 1385/1991* relatif à l'établissement du diplôme officiel de « Licenciado en Traducción e Interpretación » et à l'encadrement national des programmes est publié. Un socle commun très détaillé²³² que les centres sont obligés de respecter est présenté. La formation devient ainsi plus homogène.

Comme l'indiquent Tricás Preckler (1999) et Kelly (2000), cette décennie marque le grand moment de transformation et d'éclosion de la formation en traduction et interprétation en Espagne, encouragé par le décret mentionné plus haut. *La Facultad de Traducción e Interpretación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria*, troisième établissement à offrir ce parcours d'études en Espagne, devient alors le premier à proposer le niveau de *licenciatura* (quatre ans d'études) en Espagne.

À partir des années 1990, la formation en traduction et en interprétation est encadrée par des facultés universitaires en traduction et interprétation. À l'époque, comme l'indique Caminade (1995 : 255), c'est le seul pays à s'organiser de cette manière. Selon Tricás Preckler (1999), tenant compte des spécificités de la formation, les matières sont organisées en trois axes : matières linguistiques instrumentales (les langues de travail), matières linguistiques théoriques et matières d'application comme celles des filières LEA en France, à savoir des matières concernant d'autres domaines de connaissances comme le droit, l'économie ou la sociologie. Ce type d'organisation correspond, d'après cette auteure (*ibid.*: 101), au schéma que Holmes avait conçu pour la traductologie en 1972 comprenant un volet descriptif, un volet théorique et un volet appliqué. Ainsi, contrairement à ce que nous avons vu avec l'organisation des études de LEA en France, la formation en traduction et interprétation en Espagne offre davantage de place aux contenus théoriques qui sont combinés à des contenus pratiques.

²³²Real Decreto 1385/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Traducción e Interpretación y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél. Disponible sur: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-24111>

En l'espace de dix ans, de 1992 à 2002, 15 départements ont été créés²³³. La raison de cette augmentation exponentielle est, comme nous l'avons évoqué précédemment, l'augmentation de (supposés) besoins professionnels. Dans le cas de l'Espagne, il existe, en plus d'une demande au niveau européen institutionnel, une demande concrète des services linguistiques à l'échelle nationale pour traduire vers ou depuis les langues co-officielles de l'État espagnol (le basque, le catalan et le galicien) reconnues par la Constitution espagnole de 1978 (Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005)²³⁴.

Pour certains auteurs tels qu'Ortega Arjonilla et Campos Plaza (*ibid.*), Kelly (2005) ou Arrés López et Calvo Encinas (2009), le succès de cette filière s'expliquerait par le fait qu'aucune formation en langues étrangères appliquées, à l'image des LEA en France, n'existait en Espagne à l'époque. De cette façon, les études de Traduction s'adressaient aussi aux étudiants souhaitant s'orienter vers des études plus interdisciplinaires que les philologies, sans pour autant envisager une insertion professionnelle dans un métier de la traduction. Ces études sont devenues « à la mode ». C'est ce qui a amené Cerezo Herrero (2013 : 23) à formuler la critique suivante à l'encontre de l'offre nationale des diplômes : « Con una titulación de lenguas modernas se hubiese excluido la incorporación masiva de estudiantes en la carrera [de traducción] cuyos fines no eran la traducción y la interpretación²³⁵ ».

D'après Kelly, les cursus disponibles en Espagne répondent davantage aux exigences de la profession que les cursus proposés dans d'autres pays européens. (Kelly, 2000b : 4). En effet, jusqu'à encore récemment, l'offre en France, en dehors de l'ESIT et l'ISIT se limitait aux compétences linguistiques et de transfert. Les matières axées sur la terminologie ou la documentation, c'est-à-dire des enseignements spécialisés orientés vers l'aspect professionnel, étaient moins répandues (Gile 2009 : 137). Or, comme nous avons pu le constater plus haut, le

²³³Pour plus de détails, regarder le tableau que Cerezo Merchán (2012) présente à la page 19 de sa thèse doctorale (*Tabla 2. Universidades españolas con LTI según el Ministerio de Educación (MEC)*)

²³⁴Rappelons que l'Espagne fait partie de la CEE depuis 1986.

²³⁵« Avec un diplôme de langues modernes, on aurait évité l'entrée massive d'étudiants dans la filière [de traduction] pour laquelle les objectifs n'étaient pas de pratiquer la traduction et l'interprétation » [Notre traduction]

panorama aujourd'hui est différent grâce à l'actualisation des études en LEA en France.

La situation en Espagne semble avoir changé depuis l'harmonisation européenne de l'enseignement supérieur²³⁶. Depuis la réglementation de 2007, l'université espagnole s'est vue encouragée à diversifier son offre, tout en restant compatible avec l'EEES et l'architecture Licence-Master-Doctorat (trois/cinq/huit années d'étude). Les formations en Traduction passent de la *Licenciatura*, d'une durée de quatre ou cinq ans (selon le *Real Decreto 1385/1991*), au *Grado*, d'une durée de trois ans, comme les Licences en France. Par ailleurs, l'offre peut être diversifiée. La mise en application de cette réglementation remet en question l'homogénéité des études en traduction que nous venons d'évoquer plus haut et qui résulte d'une ancienne législation.

Le panorama actuel est le suivant : la requête que nous avons faite sur le répertoire des universités, centres et diplômes (*Registro de Universidades, Centros y Títulos*²³⁷), montre que la préparation aux métiers de la Traduction est dispensée au sein de 24 universités réparties sur l'ensemble du territoire espagnol pour l'année universitaire 2016-2017. Elle a mis en exergue l'existence d'autres cursus consacrés aux langues étrangères²³⁸.

²³⁶Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades disponible sur <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786> et Real Decreto 1393/2007 disponible sur <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-18770-consolidado.pdf>

²³⁷Ministerio de Educación, Cultura y Deporte : Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT) <https://www.educacion.gob.es/ruct/consultaestudios?actual=estudios> [Consulté le 19/06/2017]

²³⁸Concernant les livrets des formations, consulter la Webographie.

Tableau 21 *Grado* (Licence) en traduction et interprétation et en langues étrangères en Espagne

Universitat	Intitulé de la formation -Licence
Universitat d'Alacant	Grado en traducción e interpretación
Universidad de Alcalá	Grado en Lenguas Modernas y Traducción
Universidad Alfonso X el Sabio (Madrid)	Grado en Traducción e Interpretación
UniversitatAutònoma de Barcelona	Grado en Traducción e Interpretación
Universidad Autónoma de Madrid	Grado en Traducción e Interpretación
Universidad de Córdoba	Grado en Traducción e Interpretación Doble Grado en Traducción e Interpretación y Estudios Ingleses
Universidad Europea de Madrid	Grado en Traducción y Comunicación Intercultural
Universidad Europea del Atlántico (Santander)	Grado en Traducción e Interpretación Grado en lenguas aplicadas
Universidad de Granada	Grado en Traducción e Interpretación
UniversitatJaume I (Castellón)	Grado en Traducción e Interpretación
Universidad de Málaga	Grado en Traducción e Interpretación
Universidad de Murcia	Grado en Traducción e Interpretación
Universitat Oberta de Catalunya (formation à distance) en partenariat avec l'Universitat de Vic	Grado en Traducción, interpretación y lenguas aplicadas
Universidad Pablo de Olavide (Seville)	Grado en Traducción e Interpretación Doble Grado en Traducción y Humanidades
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Grado en Traducción e Interpretación
Universidad del País Vasco	Grado en Traducción e Interpretación
UniversitatPompeuFabra (Barcelone)	Grado en Traducción e Interpretación Grado en Lenguas Aplicadas Doble Grado en Traducción e Interpretación y Lenguas Aplicadas
Universidad PontificiaComillas (Madrid)	Grado en Traducción e Interpretación y Diploma en Comunicación Internacional Doble Grado en Relaciones Internacionales (Bilingüe) Grado en Traducción e Interpretación
Universidad Rey Juan Carlos (Madrid)	Grado en Traducción e Interpretación
Universidad de Salamanca	Grado en Traducción e Interpretación Doble grado en Traducción e Interpretación y en Derecho
Universidad San Jorge (Saragosse)	Grado en Traducción y Comunicación Intercultural
Universitat de València	Grado en Traducción y Mediación Interlingüística Inglés
Universidad de Valladolid (Campus de Soria)	Grado en Traducción e Interpretación
Universidade de Vigo	Grado en Traducción e Interpretación Grado en lenguas extranjeras

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'information tirée des livrets des formations

Comme nous pouvons le remarquer dans le tableau récapitulatif, dans la plupart des centres, le diplôme de *grado* (Licence) prépare aux métiers de la traduction et de l'interprétation. Par ailleurs, nous constatons l'apparition d'une nouvelle formation, celle des langues étrangères appliquées. Un parcours LEA est proposé depuis 2011 à l'*Universitat Pompeu Fabra* et, depuis 2015, à l'*Universitat de Vic* en partenariat avec l'*Universitat Oberta de Catalunya*²³⁹ et à l'*Universidad Europea del Atlántico*²⁴⁰. Ce parcours LEA semble lié au parcours traduction et interprétation.

À notre sens, l'émergence de parcours d'études similaires en lien avec les langues étrangères, à l'image de l'offre en France, s'explique par le fait qu'une partie des étudiants en traduction et interprétation n'avaient pas vocation à devenir traducteurs ou interprètes mais étaient attirés par l'étude des langues modernes appliquées. Au-delà de sa pertinence pour satisfaire un besoin, l'existence d'une telle formation redessine les contours du marché de la traduction professionnelle et redéfinit le profil des praticiens dans la mesure où un autre profil de « traducteur natif » impliqué dans une supposée lutte de territoire existerait dans le marché ouvert de la Traduction : les diplômés issus d'une formation en LEA avec un capital linguistique appliqué en plus des diplômés d'autres études.

4.3.2. La traduction et l'interprétation judiciaire dans les études supérieures en Espagne.

Une étude menée en 2014 par Valero-Garcés et al. (2015 : 143-145) indique que la quasi-totalité des diplômes de Licence forment à la traduction « juridique », une dénomination qui rassemble la traduction juridique, judiciaire et assermentée. La préparation à ce domaine de spécialité se déroule dans le cadre de matières obligatoires ou facultatives. Or, l'interprétation dans ce contexte est la grande absente des programmes. Un autre constat de cette étude, auquel sont aussi arrivés Martínez Barceló et Delgado Pugés, (2017) porte sur le traitement non exclusif des

²³⁹Site Web de la Universitat de Vic. <https://www.uvic.cat/es/grau/traduccion-interpretacio-i-llengües-aplicades> [Consulté le 19/06/2017]

²⁴⁰Resolución de 22 de abril de 2015, de la Secretaría General de Universidades, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 17 de abril de 2015, por el que se establece el carácter oficial de determinados títulos de Grado y su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos. Disponible sur : <http://www.boe.es/boe/dias/2015/05/07/pdfs/BOE-A-2015-5077.pdf>

textes judiciaires. Ceux-ci sont abordés conjointement aux documents de nature financière et administrative.

Quant au deuxième cycle (soit deux ans d'études), un enseignement orienté vers l'exercice de la traduction et/ou interprétation dans le domaine juridique et judiciaire est proposé dans les universités espagnoles ci-dessous²⁴¹. Soulignons que l'UNED (*Universidad Nacional de Educación a Distancia*) ne propose pas ce type de formation :

Tableau 22 Masters orientés milieu juridique et judiciaire en Espagne

Université	Intitulé de la formation –Master
Universitat d'Alacant (UA)	Máster oficial en traducción institucional
Universidad de Alcalá (UAH)	^{242*} Máster universitario Comunicación Intercultural, Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos
Universidad Alfonso X el Sabio (UAX)	Diploma de experto universitario en Traducción Jurídica y Jurada
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)	Máster en Traducción Jurídica e Interpretación Judicial
Universidad Pontificia Comillas de Madrid (ICADE-ICAI)	*Máster Universitario en Traducción Jurídico-Financiera
Universidad de la Laguna (ULL)	Diploma de experto universitario de Especialización en Traducción e Interpretación para los Servicios Comunitarios
Universidad de Valladolid (UVA) (Enseignements dispensés sur le Campus de Soria)	*Master oficial traducción profesional e institucional

Source : tableau réalisé par nos soins à partir d'Ortega Herráez (2015). L'actualisation est la nôtre à partir de l'information tirée des livrets de formation.

Les informations contenues dans ces programmes relèvent des enseignements qui mettent l'accent sur les institutions et les services publics. Toutefois, les diplômes de l'*Universitat Autònoma de Barcelona* ou de l'*Universidad Alfonso X el Sabio* s'organisent autour du domaine juridique de façon plus intégrale.

²⁴¹ Outre l'offre de formation officielle, la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (plus connue sous le nom de LOU) permet la création de diplômes spécifiques. C'est le cas de celui de l'*Universidad Alfonso X el Sabio (UAX)* et de l'*Universidad de la Laguna (ULL)*.

²⁴² Les diplômes marqués par * répondent aux exigences du réseau Master européen en traduction (EMT) de la Direction générale de la traduction décrites précédemment (cf.4.1.3.2) et disposent en conséquence du label de qualité.

Mais certains diplômes génériques intègrent également le domaine juridique ou judiciaire dans l'un de leur parcours sous forme de « modules de spécialité » (obligatoires ou facultatifs) ou d'« itinéraires » dans le but d'approfondir les connaissances et techniques propres à cette modalité de traduction spécialisée. Notons que la traduction juridique va souvent de pair avec la traduction financière et/ou administrative, comme en Licence. *L'Universitat Pompeu Fabra, l'Universitat Rovira i Virgili, l'Universitat de Vic, l'Universidad de Córdoba, l'Universidad de Las Palmas de Gran Canaria ou l'Universidad de Salamanca* en sont quelques exemples. Au niveau de la Licence, diplôme généraliste, cela s'explique par la nécessité de délimiter et de regrouper les domaines de spécialité au stade de l'initiation pour en donner un aperçu avant d'offrir une spécialisation en Master. Or, au niveau du Master ce serait plus pertinent de distinguer les domaines de spécialisation afin de les étudier en profondeur. Cela répondrait mieux, selon nous, à ce qui est préconisé dans le cadre du système Licence-Master-Doctorat de l'EEES.

Un autre point à soulever est celui de l'acquisition de la compétence thématique en Droit, qui « comprende los conocimientos básicos sobre los campos temáticos en los que trabaja el traductor, los cuales le permiten el acceso a la comprensión del texto de origen o de la documentación adicional que emplee²⁴³ » (Kelly, 2002 : 14). L'analyse (faite par Valero-Garcés et al., 2015) sur la formation en traduction et en interprétation judiciaire en Espagne conclut que les matières consacrées à l'acquisition de la compétence thématique sont orientées vers le « langage juridique », le « droit comparé » ou le « droit appliqué à la traduction ». Cela montre également que la formation cherche à initier l'étudiant à d'autres disciplines auxquelles il sera peut-être confronté au cours de sa vie professionnelle.

En ce qui concerne la préparation à la traduction juridique et les matières d'application, nous pouvons signaler que le même scénario se profile au premier et au deuxième cycle de formation. Nous constatons des cursus assez homogènes entre les deux cycles.

²⁴³[La compétence thématique] « inclut les connaissances de base des domaines thématiques sur lesquels travaille le traducteur ; domaines thématiques qui lui permettent l'accès à la compréhension du texte d'origine ou des documents complémentaires qu'il utilise » [Notre traduction].

4.4. L'articulation traduction/interprétation dans les programmes de formation

Nous jugeons pertinent de faire un point sur l'organisation pédagogique de la traduction et/ou de l'interprétation en premier et deuxième cycle car elle reflète l'expérience des professionnels et définit leur identité.

Rappelons que, comme nous l'avons précisé dans l'introduction, la nature du travail de la traduction est bien différente de celui de l'interprétation, en ce qui concerne la préparation du travail, les compétences à mobiliser, la relation avec les interlocuteurs, etc. D'ailleurs, depuis les années 1990, des auteurs comme Pöchhacker (2007, 2009 et 2010) vantent les mérites des « travaux sur l'interprétation » (*Interpreting Studies*) afin de marquer la différence au sein de la traductologie. Il y a donc une volonté, chez certains auteurs, de distinguer les études en traduction et en interprétation.

S'agissant de la relation établie entre les deux disciplines, l'une orale, l'autre écrite, les enseignements ne sont pas uniformes. À ce sujet, Caminade (1995) présente une classification à l'aide de quatre modèles :

- Le « modèle Y » où la spécialisation en traduction et en interprétation arrive après un tronc commun fondamental ;
- Le « modèle global » où les étudiants sont indistinctement formés à la traduction et à l'interprétation ;
- Un troisième modèle que cette auteure qualifie de « progressif » parce que la formation se concentre dans un premier temps sur la préparation à la traduction et dans un deuxième temps sur l'interprétation ;
- et enfin le « modèle parallèle » où les deux activités font l'objet de parcours séparés.

Selon ce que nous avons pu constater, les modifications opérées dans la planification des systèmes universitaires à l'issue du processus de Bologne n'ont pas affecté l'articulation des contenus. Elles ne sont intervenues qu'au niveau de la « façade », au sens architectural du terme, ce qui rend difficilement comparables

les diplômés, à moins de les dissocier par des matières isolées et par le nombre d'heures d'enseignement²⁴⁴.

Revenons cependant à l'articulation des deux branches. Si l'on regarde de près les formations évoquées dans les sections précédentes, nous pouvons dire de manière générale que la traduction a une place privilégiée par rapport à celle de l'interprétation. Ce n'est qu'au niveau du Master que les étudiants auront l'occasion de s'orienter vers une spécialisation (en traduction ou en interprétation mais aussi dans le domaine de spécialité). L'exemple « global », sans doute le plus répandu dans les pays ici étudiés, partirait du principe que la traduction et l'interprétation constituent deux activités voisines qui s'inscrivent dans la communication interculturelle. En Espagne, notamment, le système que les facultés ont mis en place est le « modèle global » avec une progression, c'est-à-dire que l'interprétation n'intervient qu'en troisième année (à la fin du premier cycle), comme l'établit le *Real Decreto 1385/1991* que nous avons cité précédemment.

Ce modèle qui porte indifféremment sur les deux activités consisterait alors à former des futurs praticiens « qui seront à même de s'adapter aux multiples visages de la traduction » (Caminade, 1995 : 251) : tantôt travailler en tant que traducteurs, tantôt en tant qu'interprètes. Comme nous avons pu le constater dans le chapitre précédent, c'est en effet ce qui se passe généralement dans le milieu judiciaire, comme le suggère Ortega Herráez (2011 : 134) quand il parle de « profils professionnels doubles²⁴⁵ ». Pour certains traducteurs, cette dualité se concrétise dans leur pratique quotidienne aussi bien en Espagne qu'en France, bien qu'en France, les experts français peuvent choisir depuis 2004 de demander l'agrément dans l'une des deux activités (cf.3.2.1.2).

Des auteurs tels que Argüeso (2005) signalent que la formation matérialise une conception sociale de la Traduction laquelle, à son tour, se reflète dans la réglementation. Selon cette auteure, le fait que partout en Espagne le diplôme

²⁴⁴Un système de crédits commun appelés ECTS comptabilisés sur la base du temps de travail de l'étudiant en permettent les équivalences.

²⁴⁵Notre traduction, « profil dual » dans l'original.

porte systématiquement l'intitulé « traducción e interpretación » prouve qu'il existe aux yeux de la société « une étroite corrélation dans la formation des deux professions » (*ibid.*: 224). Les amalgames autour de ces deux activités (oral *versus* écrit) relayés par la littérature scientifique (Mikkelson, 1996 ; Lenzen, 2008) et par les associations professionnelles, comme la SFT²⁴⁶ en France, peuvent être le résultat de la conception des formations à logiques différentes où la traduction et l'interprétation s'entremêlent.

Le lien étroit entre traduction et interprétation a une incidence sur l'employabilité. Des profils hétérogènes sont incités à intégrer un marché du travail où l'activité du traducteur-interprète est peu ou mal comprise par le grand public ainsi que par les clients et contribue à rendre floue la définition des deux rôles.

Un autre thème en lien avec la conception des formations est la maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères. En Espagne, par exemple, il apparaît très clairement que les parcours en formation initiale de premier cycle s'appuient sur les langues de travail : la langue A (langue maternelle) et les langues étrangères B et C. C'est ce que prévoient les termes du *Real Decreto 1385/1991* portant sur les diplômes de traduction et interprétation en Espagne. D'après Cerezo Herrero, (2013 : 31), cette organisation s'est inspirée de l'interprétation de conférence (interprétation simultanée). En conséquence, ce sont les paires de langues et le sens de traduction, habituellement depuis la langue étrangère vers la langue maternelle, qui définissent les Traducteurs en tant que professionnels. Bien que la directionnalité vers la langue maternelle soit la « règle d'or », notamment pour les Européens (Gile, 2005), elle n'est pas monnaie courante dans le domaine qui nous occupe ici. Comme nous avons constaté plus haut, les traducteurs et/ou interprètes judiciaires sont censés travailler dans les deux sens, ce qui suscite des critiques chez les traducteurs.

²⁴⁶Pour plus de détails, consulter le site de la SFT ainsi que l'ouvrage de Gouadec (2002) « profession : traducteur » où l'on trouve une section dédiée aux différents métiers qui recouvrent couramment le terme « traducteur ».

4.5. Connaissances théoriques et pratiques de la Traduction

Comme nous avons évoqué précédemment, les savoirs abstraits sur lesquels repose une activité professionnelle sont nécessaires à sa reconnaissance et à sa légitimation. Ils deviennent facteurs (ou acteurs) de la professionnalisation. Les fondements théoriques ou pratiques issus d'une communauté scientifique :

- sont perçus comme objectifs par le public et représentent une garantie intellectuelle ;
- déterminent ce qui est accepté ou non dans la profession (valeurs, normes, objectifs) ;
- unifient des pratiques lors de la formation initiale (socialisation académique).

Les connaissances sont favorables à la « stratégie professionnelle » visant à exercer un monopole. Elles deviennent outils de contrôle et de consensus sur la fonction de l'objet d'étude selon Sarfatti-Larson (2013) (cf.1.2.2.3).

Dans notre domaine d'étude, la traductologie tend à interpréter les fondements théoriques de la pratique de la Traduction dans sa globalité, comprenant par « Traduction » un produit, un processus et un service professionnel. Elle est définie par Gile (2005 : 243) comme une *interdiscipline*²⁴⁷ très hétérogène. D'un côté, l'interdisciplinarité vient à la fois de l'interaction entre des disciplines telles que la linguistique, la littérature comparée ou la sociologie (pour n'en mentionner que quelques-unes) permettant d'expliquer le phénomène de la Traduction et de l'interaction des méthodes de recherche. De l'autre côté, ce sont l'interdisciplinarité et la pluralité des perspectives d'étude de l'objet traduction (produit, processus, acteurs, destinataires, organisations, didactique) qui provoquent cette hétérogénéité (*ibid.*)

En ce sens, l'image employée par Neubert et Shreve (1994) est très parlante et illustre bien le fait que la Traduction peut être appréhendée de différentes manières dans les parcours d'études et par les chercheurs : « It is our firm

²⁴⁷En italique dans l'original.

conviction that translation is 'a house of many rooms', and that these different rooms are often simply different discourses and perspectives on common object of interest –translation²⁴⁸ ».

En effet, depuis la naissance de la traductologie, de multiples approches se sont succédé et la traductologie est devenue ce qu'elle est aujourd'hui, une « *House of many rooms* » pour reprendre l'expression de Neubert et Shreve (1994). Toujours selon la métaphore de la maison, c'est pour étudier son objet protéiforme qu'elle s'agrandit et reçoit des hôtes venus d'horizons différents qui lui apportent de nouvelles méthodologies et de nouveaux points de vue.

Nous allons exposer brièvement quelques perspectives d'étude qui la définissent aujourd'hui.

4.5.1. *A house of many rooms*

Hurtado Albir (1999 : 124) décrit les années 1950-1960 comme étant « la période fondatrice » de la traductologie. Une période qui marque également, nous l'avons vu, l'académisation des écoles de traduction en Europe. À cette époque, les premiers ouvrages dédiés à la traduction appréhendaient la discipline d'un point de vue linguistique, comme un transfert entre langues.

Il faudra attendre les années 1970 pour qu'un nom soit donné à la science qui étudie le processus de traduction et que sa structure soit présentée. En 1972, dans son article intitulé « The Name and Nature of Translation Studies », Holmes se penche sur la discipline qu'il appelle *Translation Studies* et la divise en trois parties : théorique, descriptive et appliquée (Holmes, 1988). Dès lors, le concept de traductologie a été développé par un ensemble d'approches, ou de paradigmes, qui ont permis de définir et de préciser l'objet d'étude.

²⁴⁸ « Nous sommes profondément convaincus que la traduction est 'une maison qui compte de nombreuses pièces', et que ces différentes pièces sont simplement souvent des discours et des perspectives différentes sur un objet d'intérêt commun - la traduction » [Notre traduction]. Cité par Goyadol (2000 : 40). Référence de l'original : Neubert and Shreve (1994) : « Foreword: 'A House of many rooms' the range of translation studies, dans *Translating slavery : gender and race in French women's writing*, Kadish et Massardier-Kenney (eds.). Kent, Ohio, Kent University Press, pp. vii-viii.

En effet, en étudiant certains ouvrages qui explorent la discipline (Hurtado Albir, 1999 ; Moya, 2004 ; Snell-Hornby, 2006 ; Guidère, 2010), nous nous apercevons que plusieurs paradigmes, approches et théories différentes coexistent. Chacun offre une définition précise de la traduction dont il est parfois difficile de distinguer les nuances. Répertorier et harmoniser les théories, les approches et les paradigmes qui étudient la traduction s'avère être une tâche ardue. Pour reprendre l'expression de Moya (*ibid.*: 11), la traductologie est perçue comme une « jungle²⁴⁹ » : une jungle d'idées riche et désordonnée.

Chaque perspective détermine le champ d'étude de manière différente et se concentre sur un aspect particulier du processus global. Elles sont toutes « pertinentes et justifiées » (Guidère, *ibid.*: 66), ce qui explique la nature interdisciplinaire de la traductologie. Toutes ces perspectives doivent être analysées ensemble, de fait, elles ne sont pas interchangeables mais complémentaires car aucune approche n'est capable de saisir toute la complexité du processus de traduction à elle seule.

Nous présenterons dans le tableau ci-après une synthèse proposée par Hurtado Albir (*ibid.*: 130-131) des principales approches qui font consensus chez les théoriciens :

Tableau 23 Synthèse d'approches en traductologie (Hurtado Albir, 2001)

Approche	Intérêt
Linguistique-textuelle	Transfert linguistique - Équivalence linguistique Description et comparaison
Socio-Culturelle	Éléments extratextuels - Le traducteur Réception - Cultures sources et cibles
Cognitive	Processus de traduction (compréhension-déverbalisation- reformulation) Vouloir-dire de l'auteur - Problèmes et stratégies
Herméneutique	Subjectivité du traducteur

Source : adapté d'Hurtado Albir (2001 : 130-131)

²⁴⁹« Selva » dans l'original.

Comme nous venons de le souligner, les premiers ouvrages consacrés à ce sujet, par exemple la « Stylistique comparée du français et de l'anglais » de Vinay et Darbelnet (1958), décrivent la traduction comme un processus de transfert linguistique et sont axés sur l'étude des langues comme outil de travail. Cependant, cette définition finit par atteindre ses limites et il devient nécessaire d'intégrer d'autres éléments à l'étude de la traduction. C'est ainsi qu'est née, par exemple, l'approche cognitive à laquelle nous pouvons associer la *Théorie interprétative* apparue en France, (cf.4.2.1) qui s'efforce d'aller au-delà du signifiant, c'est-à-dire de s'extirper de la forme pour explorer en profondeur le message de la langue source et les processus d'interprétation et de reformulation dans la langue cible. Cette théorie est notamment critiquée par ceux qui estiment qu'il serait pertinent de reléguer la forme au second plan dans le cas de textes pragmatiques ou d'interprétation (à l'oral) mais contre-productif de l'appliquer à la traduction littéraire où le fond et la forme sont étroitement liés (Moya, 2004 : 80). Les approches culturelles, quant à elles, ont introduit de nouveaux éléments dans l'analyse de la traduction comme la subjectivité du traducteur et rassemblent les notions de « culture cible » (ou d'accueil), d'« idéologie », de « manipulation » ou de « pouvoir ». D'un point de vue philosophique ou herméneutique, la traduction s'entend comme l'endroit où le traducteur, le texte et le récepteur se rencontrent. Le sens se manifeste chez le traducteur « herméneute par le va-et-vient dialectique » entre les autres deux éléments en jeu : le texte et le récepteur (Balacescu et Stefanink, 2005)

Pour reprendre les images utilisées précédemment, il se peut que la jungle luxuriante ou la maison accueillante ne forment pas un ensemble homogène. À l'inverse, la traductologie semble être constituée d'une grande variété de connaissances portant sur un objet défini et définissable de plusieurs manières. Dans les années 1980, Holmes (1988 : 73) expliquait déjà que la traductologie ne se composait pas d'une théorie au sens académique du terme mais :

« an array of axioms, postulates, and hypotheses that are so formulated as to be both too inclusive (covering also non-translatory acts and non

translations) and too exclusive (shutting out some translatory acts and some works generally recognized as translations²⁵⁰ ».

Au regard de la configuration actuelle de la discipline, il est difficile de prétendre à une universalité applicable à tous les domaines et aux différentes manières de concevoir la traduction. Nous pensons que cette critique est toujours valable aujourd'hui, d'autant que de nouvelles approches sociologiques ont vu le jour depuis la citation de Holmes, rendant la définition de la traductologie encore plus complexe. C'est probablement la raison pour laquelle certains auteurs, dont Holmes lui-même, sont favorables à une théorie vraiment « générale » (Hurtado Albir, 2001) ou « intégrante » (Moya, 2004) susceptible de regrouper plusieurs approches, théories et hypothèses.

En termes de professionnalisation, nous considérons qu'une telle théorie intégrante plus que générale pourrait participer favorablement à l'évolution du métier dans deux sens : elle pourrait faciliter la création d'un consensus à l'intérieur de la communauté scientifique et parmi les traducteurs et/ou interprètes praticiens et elle serait l'arme de légitimation dans la lutte pour contrôler un monopole dans un marché dérégulé.

4.5.2. Une frontière entre la théorie et la pratique de la Traduction

La place de la réflexion théorique est incontestable aujourd'hui. Comme nous l'avons déjà mentionné, la période « préscientifique » durant laquelle l'empirisme régissait les enseignements est depuis longtemps révolue. Il nous faut à présent comprendre comment pratique du métier et la théorie s'organisent.

Nombre d'auteurs ont évoqué l'existence d'un « divorce » ou d'un « clivage » entre praticiens et académiciens (Ladmiral, 1979 ; Kelly, 2000b ; Moya, 2004 ; Gile, 2005 ; Monzó Nebot, 2005 ; Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005 ; Lavault, 2006). À ce propos, Kelly (2000b) parlait il y a plus d'une quinzaine d'années d'un écart entre

²⁵⁰ « d'un ensemble d'axiomes, postulats et hypothèses qui, par leur formulation, sont à la fois trop inclusifs (ils comprennent à la fois certains types de non-traduction et les non traductions) et trop exclusifs (ils laissent de côté certains types de traduction et des ouvrages généralement considérés comme des traductions) » [Notre traduction].

le monde académique et le monde professionnel malgré l'existence de formations universitaires ayant pour vocation de satisfaire une demande socioprofessionnelle. D'après cette auteure, il s'agissait de deux mondes « parallèles » qui manquaient de « compréhension mutuelle » (« entendimiento mutuo ») étant donné que :

« la profesión acusa a la academia de realizar estudios de poca o nula utilidad para la vida real, y sectores de la academia se empeñan en hacer caso omiso de la realidad a la que han de incorporarse sus graduados, en aras de la trasnochada idea de la superioridad de la teoría sobre la práctica²⁵¹ » (Kelly, 2000b : 2).

Ces observations nous font remettre en question l'efficacité de la transmission de savoir aux professionnels. D'après la situation dépeinte par Kelly, les attentes des professionnels ne sont pas satisfaites.

Face à ce constat, un courant semble se créer pour changer la donne. Plusieurs voix s'élèvent et prônent une recherche davantage axée sur la profession impliquant des représentants du métier (Hatim, 2001 ; Monzó Nebot, 2005 ; Gambier, 2005). Nous avons retrouvé cette même formulation chez Tseng (cité par Mikkelson 1996) qui plus de 20 ans auparavant formulait le désir d'un travail collectif entre praticiens et chercheurs afin de définir les compétences et les fonctions de la profession, sans quoi la « potentielle profession » s'engagerait dans une impasse. Le résultat de ces travaux pourrait servir à créer un consensus sur ce que signifient traduire et interpréter dans un milieu donné.

Parmi ces voix, Monzó Nebot (2005) et Gambier (2005) proposent une solution pour en finir avec la « désarticulation » du monde académique et du monde professionnel : s'engager dans une réflexion dans l'action, à savoir dans le paradigme actif de la « recherche-action » ou « recherche engagée » selon Gambier (*ibid.*). Dans ce paradigme, le chercheur s'engage dans la mesure où il a pour objectif de comprendre les conséquences de sa réflexion et dans le même temps

²⁵¹« La profesión acusa l'academia de mener des études dont l'intérêt concret est faible ou nul et les filières de l'academia de s'obstiner à ne pas prendre en compte la réalité à laquelle les diplômés devront s'intégrer et ce au nom d'un principe dépassé selon lequel la théorie serait supérieure à la pratique » [Notre traduction].

d'orienter sa réflexion vers ses conséquences. Ainsi, l'objet d'étude n'est pas détaché des acteurs impliqués tels que les chercheurs et les participants.

A travers ces réflexions, les auteurs cités plus haut soulignent l'importance de la « rétro-alimentation » de trois éléments : théorie, formation et pratique quotidienne pour que la pratique et la formation soient améliorées par les résultats probants de la recherche et stimulent à leur tour la production scientifique. Cette même idée, nous pouvons la retrouver dans l'introduction à la monographie consacrée à la formation en traduction et interprétation juridiques de la revue *The Interpreter and Translator Trainer* de 2015 :

« There is an urgent need for the theory underlying LIT [Legal Interpreting and Translation] training to echo the changing reality that trainees will face so that the role expectations and professional identities developed in the classroom can survive a reality check; and for trainers to increase awareness of the more or less tacit knowledge and implicit theories they are facing and conveying [...], their impact on professional identity, and the need for critical tools to identify and also negotiate and reshape roles²⁵² » (Monzó Nebot, 2015 : 131).

Elle nous renvoie à l'articulation de la « socialisation académique » et « para-académique » que nous avons présentée au chapitre 1 (cf.1.4.2 et 1.4.3)

4.5.3. La place de la traductologie en France et en Espagne

Il est nécessaire d'évaluer l'importance de la production scientifique des contextes dans lesquels s'inscrit l'activité de la traduction. Pour ce faire, nous allons replacer la traductologie dans l'Université en France et en Espagne.

Gile qualifiait en 2006 la traductologie dans le monde universitaire français de « sous-développée », institutionnellement parlant (2006). En 2016, nous retrouvons la même idée, quoique nuancée en raison des progrès effectués dans l'intervalle, dans la réflexion faite par Guillaume (2016) dans l'introduction au numéro 1/2016

²⁵² « Il est urgent que la théorie sur laquelle se fonde la formation de la TIJ [traduction et interprétation juridique] fasse écho à la réalité changeante à laquelle les apprentis seront confrontés afin que les attentes relatives à cette profession et les identités professionnelles développées en classe puissent permettre de faire face à la réalité et que les formateurs prennent davantage conscience des connaissances plus ou moins tacites et des théories implicites auxquelles ils sont confrontés et qu'ils transmettent [...], de leur impact sur l'identité professionnelle et de la nécessité d'outils essentiels pour identifier, négocier et remodeler les rôles ». [Notre traduction]

de la revue « Les Langues Modernes » consacré aux approches théoriques de la traduction. D'après l'auteure, de plus en plus de voix s'élèvent pour donner davantage de visibilité à la traductologie dans le système d'enseignement supérieur afin d'offrir « une meilleure reconnaissance à la matière dans son ensemble » (Guillaume, *ibid.*: 10)²⁵³ et de favoriser la formation doctorale en traductologie, aujourd'hui limitée, selon Ballard (2016 : 14) parce qu'elle « ne figure pas comme discipline officielle » dans l'institution universitaire française.

Dans l'appel à communication pour le colloque international « Enseigner la traduction dans le contexte francophone », qui s'est tenu en avril 2018, s'exprime la « marginalisation au sein du champ de la recherche en [traductologie] anglistique [...] quelque peu paradoxale au vu de l'importance accordée à la traduction dans les UFR de langues ». Cette marginalisation trouve son origine, selon Guillaume (2009) dans le système de qualification de travaux scientifiques qui n'envisage pas la traductologie comme une discipline à part entière mais comme une sous-catégorie d'autres disciplines. C'est pourquoi les chercheurs étudiant la traduction au sens large ne sont pas regroupés sous la même section du CNU.

Si l'on accepte le principe selon lequel les fondements théoriques sont une garantie intellectuelle, la faible présence de la traductologie a une influence sur la communauté scientifique qui se retrouve « éparpillée » au sein de la recherche et de l'enseignement supérieur, notamment aux yeux du public. Comme le disait Ballard à propos de l'implantation de la discipline à l'Université : « [elle] ne peut que contribuer à une prise de conscience de la place de la traduction dans le monde (actuel et passé) et de son importance comme activité spécifique qui dépasse la simple compétence monolingue » (2006 : 12).

Toutefois, il serait réducteur d'affirmer sans ambages que la situation de la recherche stagne. Dans un article que nous avons publié sur le sujet, nous étions arrivés à la conclusion que la traduction « prend son essor » en France sur base des événements qui se sont développés dans ce domaine (Lomeña Galiano, 2016).

²⁵³Par ailleurs, d'autres auteurs, tels que Gallet-Blanchard (2009) ou Rault (2014) expriment le même malaise de manque de reconnaissance pour la recherche dans les filières LEA.

Pour aboutir à cette conclusion, nous avons analysé la production et les manifestations scientifiques des quelques dernières années et constaté qu'elles n'ont fait qu'augmenter depuis. De fait, la SoFT (*Société Française de Traductologie*, Université Paris-Nanterre) a organisé plusieurs éditions de l'Université d'été ainsi que le Congrès Mondial de la traductologie²⁵⁴ et la AFFUMT (*Association Française des Formations Universitaires aux Métiers de la Traduction*) a créé un « portail de la recherche en traductologie²⁵⁵ » regroupant les informations des travaux portant sur la Traduction et d'autres initiatives comme la publication, témoignant ainsi de la vitalité de la pensée traductive. Ce dynamisme, conséquence de la place toujours plus importante qu'occupe la réflexion traductologique, peut être très positif pour la reconnaissance sociale des métiers de la Traduction.

Or, comparé à l'état de la recherche en Espagne, il est certain que cet essor reste timide (ou survient tardivement). Ortega Arjonilla et Campos Plaza (2005 : 302) ainsi que Monteagudo et Vigier²⁵⁶ constataient un « boom de la recherche » (« *boom investigador* ») suite à l'éclosion de formations dans les années 1990 dont nous avons fait un panorama plus haut. En effet comme Muñoz Raya (2004) le signale, c'est l'incorporation des études de traduction et interprétation à l'université au cours des années 1990 qui ouvre la « *vía libre para la investigación y la formación de investigadores*²⁵⁷ » (*ibid.*: 14). La traduction tenant une place exclusive au sein de l'université (semblable à la place des écoles de traduction en France) a eu l'occasion de se développer institutionnellement. Nous pouvons établir ainsi un parallèle avec d'autres disciplines à vocation professionnelle, telles

²⁵⁴Une dizaine de monographies vont paraître chez *Classiques Garnier*. Je remercie Florence Lautel-Ribstein, présidente de la SoFT pour cette information.

²⁵⁵Colloque organisé par les laboratoires VALE (Université Paris-Sorbonne), Pléiade (Université Paris-Nord), et PRISMES (Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3), les 26-27 avril 2018. <https://sites.google.com/view/enseignerlatraduction/home> [Consulté le 03/07/2018]

Portail de la recherche en traductologie. <http://www.recherche-traductologie.fr> [Consulté le 01/09/2017]

²⁵⁶« Los programas de doctorado en traducción e interpretación en la universidad española » https://www.academia.edu/26460420/Los_programas_de_doctorado_en_traducción_e_interpretación_en_la_universidad_española [Consulté le 01/09/2017]

²⁵⁷« La voie à la recherche et à la formation de chercheurs » [Notre traduction].

que la pharmacie, l'ingénierie et le journalisme qui bénéficient d'un plus ample statut depuis leur intégration dans les cursus universitaires (Orlando, 2017 : 49).

Concernant la production scientifique, il nous semble important de signaler l'essor de revues et des journaux spécialisés en traduction, aussi bien en France qu'en Espagne et dans le monde entier. Rovira Esteva et al, (2015) mentionnent que depuis les années 1980, la production s'est développée à grande vitesse : on compte aujourd'hui 110 journaux internationaux spécialisés en traduction, en plus de dictionnaires et encyclopédies. Le portail RETI (*Revistes dels Estudis de Traducció i Interpretació*) de l'Universitat Autònoma de Barcelona a pour mission de recenser toutes les revues relatives à la traduction (et disciplines voisines²⁵⁸). Si nous nous circonscrivons uniquement à l'information disponible sur ce portail, la France compte quatre revues en traduction pour vingt et unes en Espagne. Nous pouvons constater à nouveau le décalage en ce qui concerne le développement de la recherche dans les deux pays étudiés. En termes de professionnalisation donc, la France a un plus long chemin à parcourir.

4.6. Associations professionnelles

La traduction est une activité notamment réputée solitaire (Kalinowski, 2002 : 48 ; Roux-Faucard, 2005 : 202 ; Morin-Hernández, 2009 : 24 ; O'Brien & Saldanha, 2013 : 168 ; Bueno García, 2016 : 272). Cette caractéristique est d'autant plus marquée lorsque le métier est exercé avec un statut de freelance (Gouadec, 2002). Quant à la situation des experts traducteurs-interprètes en France, Larchet et Péliisse (2009 : 14) évoquent un isolement « accentué », fruit du caractère accessoire non décisif de la figure de l'expert. Comme le signale Creuzet :

« Ce que chacun ne peut pas obtenir seul, un instinct naturel le porte à le rechercher avec l'aide d'autrui. L'observation ne vaut pas seulement pour les biens matériels, elle s'applique aux biens les plus hauts. [...] Cette tendance naturelle des hommes à se grouper, nous la retrouvons réalisée dans multitude de corps, communautés, groupements, sociétés,

258 RETI (*Revistes dels Estudis de Traducció i Interpretació*) de l'Universitat Autònoma de Barcelona <http://www.bib.uab.cat/human/acreditacions/planes/publiques/revistes/eti.php?area=eti&menuidio ma=caS> [Consulté le 01/08/2018]

associations diverses dont l'ensemble constitue l'ordre social » (Creuzet, 1964 : 19).

Ces regroupements, situés entre l'État et l'individu, dans le domaine qui nous intéresse, sont des associations professionnelles qui feront l'objet de cette section. L'objectif est d'estimer leur contribution à la profession en France et en Espagne. Nous allons dans un premier temps présenter la nature des associations, nous dresserons ensuite leur panorama avant de conclure sur leurs missions.

4.6.1. Association versus ordre professionnel

Les membres d'une profession réglementée (ou « établie ») sont réunis dans des structures dont le but est de définir la fonction du service donné et de contrôler les professionnels. En somme, elles sont censées garantir à la société la qualité du service offert. Ces structures prennent la forme d'un ordre professionnel et, bien que leur constitution relève du droit public, leur fonctionnement est privé.

Dans le « Vocabulaire juridique », Cornu (2011 : 717) décrit l'ordre professionnel comme suit :

« Organisme de caractère corporatif institué par la loi au plan national, régional ou départemental et regroupant *obligatoirement* les membres de certaines professions libérales (avocats, médecins, chirurgiens-dentistes, sages-femmes, experts comptables, géomètres-experts, vétérinaires et architectes) qui exercent, outre une fonction de représentation, une mission de *service public*²⁵⁹ consistant dans la réglementation de la profession et dans la juridiction disciplinaire sur ses membres ».

La Traduction n'étant pas une profession d'exercice exclusif réglementée, elle ne bénéficie pas de ce type d'encadrement mais elle est entourée d'associations dont le principe d'adhésion est volontaire (Monzó Nebot, 2002). Ainsi, et contrairement aux ordres, celles-ci sont moins fédératrices dans la mesure où elles s'en remettent à ceux qui s'adressent à elles, quelles que soient leurs motivations.

Cornu (*ibid.*: 93) reprend la loi française de 1901 relative au contrat d'association qui définit l'association de la façon suivante : « groupement de droit privé [...]

²⁵⁹Nous avons mis en italique.

constitué entre des personnes qui décident de mettre en commun, d'une façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que de partager des bénéfices ».

Elles ont en commun avec les ordres professionnels leur but non lucratif. Elles sont toutefois dans l'incapacité de contrôler les professionnels et les pratiques (et d'en réduire l'hétérogénéité) car les fonctions ne sont pas prédéterminées et aucune infraction ne peut être sanctionnée. Dans le cas de la traduction et de l'interprétation, cela nous renvoie à « la question controversée des rôles » et à l'absence d'un code de déontologie exclusif (cf.2.2.3.2).

En France, nous n'avons pas constaté d'action visible pour « conquérir » le territoire du marché de la Traduction au sens donné par Abbott (1988). Cependant, en Espagne vers la fin des années 1990 et le début des années 2000, un groupe de personnes a constitué une association (*TRIAC, Traductors i Intèrprets Associats pro Col·legi*) afin de lancer un projet pour la constitution d'un ordre national où tout le secteur de la Traduction trouverait sa place (Pujol Puente, 2000 ; Valero Garcès, 2006 : 10). Pour les membres de cette association, une telle structure serait un remède contre l'isolement mais elle mettrait également fin, selon eux, à l'intrusion des « natifs » dont nous avons discuté au chapitre 2. Ainsi, l'ordre permettrait de dissocier les « professionnels » de ceux qui ne le sont pas (Pujol Puente, 2000 : 228). Cette vague de revendications voit le jour pendant la période d'éclosion de formations en Espagne. Nous reproduisons à nouveau cette déclaration ici :

« cada vez seremos más los titulados que necesitamos tener nuestro espacio vital dentro de esta profesión, y para ello, los auténticos intrusos tienen que encontrar un frente común formado por *todos*²⁶⁰ los profesionales que frene su acceso al mercado²⁶¹ » (Pujol Puente, 2000 : 227).

²⁶⁰En italique dans l'original.

²⁶¹« Nous, les diplômés, serons de plus en plus à avoir besoin de notre espace vital dans la profession et, pour cela, tous les professionnels devront faire front commun contre les vrais intrus pour freiner leur accès au marché » [Notre traduction].

Cette prise de position se justifie par l'augmentation du nombre de diplômés et surtout de diplômés. Leur *claim of jurisdiction* (Abbott, 1988), c'est-à-dire la demande de protection de leur domaine d'exercice, est légitimée par le fait qu'ils peuvent affirmer être en possession des compétences nécessaires ayant comme preuve le diplôme délivré par un centre reconnu.

Ce projet a cependant échoué. En effet, compte tenu de la situation en Espagne, le marché de la traduction et de l'interprétation était à l'époque – et demeure encore aujourd'hui – un marché ouvert, comme le formulaient déjà Kelly (2005) et Gile (2009). Autrement dit, il se trouve à un stade de « désordre » si l'on se réfère au schéma de Tseng. Pour arriver à l'autonomie souhaitée, il est nécessaire de franchir d'autres étapes intermédiaires. Un accord sur la fonction de la Traduction est indispensable pour obtenir une licence de la part de l'État. Il devrait être évident aux yeux de l'ensemble de la société que la mise en place de dispositifs de contrôle de l'activité est une garantie pour les usagers de ces services. Il ne suffit pas de rester spectateur et de demander à l'État de mettre des barrières à l'entrée.

Il ne faut pas oublier que, du point de vue de la sociologie, l'intérêt général d'un service professionnel pour la société est une des conditions à la constitution d'une profession réglementée (Chapoulie, 1973 : 89) et cette revendication n'est pas reflétée dans la citation qui, au contraire, se traduit plutôt comme un intérêt personnel. La « persuasion politique » pourrait s'installer sur un intérêt général bâti sur un esprit de service public. En conséquence, cela donnerait sens à la réglementation d'un métier et donc à l'existence d'un ordre. Ainsi le rappelle une loi du Parlement catalan de 2006 portant sur les professions établies sujettes à la détention d'un diplôme et sur les ordres professionnels²⁶²:

« Es preciso tener en cuenta que la decisión de crear un colegio profesional debe estar motivada por un *interés social*²⁶³ que justifique la integración de un colectivo en aquella organización, en la medida en que esta decisión

²⁶²Ley 7/2006, de 31 de mayo, del ejercicio de profesiones tituladas y de los colegios profesionales.

Comunidad Autónoma de Cataluña. Disponible sur: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-12151-consolidado.pdf> [Consulté le 10/12/2017]

²⁶³C'est nous qui le soulignons.

debe considerarse como una excepción a la libertad de asociación constitucionalmente reconocida²⁶⁴ ».

La notion d'« intérêt social » est à souligner dans cette citation. Comme nous l'avons évoqué dans le chapitre 1, les missions des professions établies ont pour vocation l'utilité sociale et ne recherchent que le bénéfice personnel. À notre sens, si l'État n'a pas valorisé le service offert par les Traducteurs, c'est parce que les revendications de TRIAC ne mettaient pas suffisamment en avant leur vocation ou idéal de service. C'est donc en raison de la non-définition de la fonction de la traduction et l'interprétation que le projet n'a pas été véritablement fructueux - tâche qui s'avère d'ailleurs difficile si l'on souhaite couvrir l'ensemble des spécialités.

Désormais, tant pour la France que pour l'Espagne, la non-existence d'un ordre est une réalité. Mais des alternatives s'offrent aux professionnels souhaitant rencontrer des confrères ou cherchant un soutien : les associations professionnelles.

Nous rappelons que leur influence positive pour la professionnalisation a été mise en évidence par certains auteurs : Wilensky (1964), Abbott (1988) ou Sarfatti-Larson (2013) dans les études en sociologie, Tseng (1992, cité par Pym et al., 2012), Wadensjö (1998), Anderman et Rogers (2000), Chrystello (2002), Abril Martí (2006), Monzó Nebot (2006), Pym, et al. (2012), Mikkelsen (2013) dans les études en traductologie.

Nous allons maintenant élaborer un tableau de la situation associative actuelle, regroupant les possibilités de socialisation para-professionnelle que les traducteurs et interprètes judiciaires possèdent

4.6.2. Les associations des traducteurs et interprètes en France et en Espagne

Pym et al. (2012), dans leur étude sur le statut de la profession du traducteur en Europe, ont constaté que dans certains pays les associations sont sectorisées, c'est-

²⁶⁴« Il est nécessaire de tenir compte du fait que la décision de créer un ordre professionnel doit être motivée par un intérêt social qui justifie l'intégration d'un collectif dans ladite organisation, dans la mesure où cette décision doit être considérée comme une exception à la liberté d'association reconnue par la Constitution ». [Notre traduction].

à-dire qu'elles regroupent les praticiens d'une spécialité (traducteurs audiovisuels, littéraires, pour n'en citer que quelques uns). C'est le cas de l'Espagne avec 12 associations face à la France qui en compte cinq - désormais six avec la création d'EXPERTIJ en 2016 - ou à la Belgique et à l'Irlande qui ne disposent que d'une seule association (*ibid.*: 36-37). La division par spécialité, dont l'Espagne est l'exemple majeur, est un frein pour ces auteurs ainsi que pour Pujol Puente (2000) dans la mesure où la capacité de mobilisation est réduite.

Les données fournies par Pym et al. (*ibid.*) et les informations présentées sur les sites des associations à ce sujet permettent d'en savoir plus sur les possibilités d'adhésion à des associations pour les traducteurs et interprètes. Ce bilan est fondamental si nous considérons que l'adhésion à une association est une des cinq composantes du professionnalisme en traduction (cf.1.5.2). Nous nous concentrerons uniquement sur les associations nationales généralistes ainsi que sur celles du domaine juridique ou judiciaire²⁶⁵.

Voici un recensement des associations en France et en Espagne dans le domaine de la traduction et de l'interprétation (généralistes) et dans le domaine juridique.

Tableau 24 Associations généralistes et du domaine juridique en France en Espagne

	Généralistes	Date	Domaine juridique	Date
FRANCE	SFT	1947	UNETICA	1986
	APROTRAD	1993	EXPERTIJ	2016
			CERIJE	2012
ESPAGNE	APETI	1953	ATIJC	1992
	ASETRAD	2003	APTIJ	2006

Source : Tableau réalisé par nos soins

²⁶⁵Concernant les associations pour d'autres spécialités ou domaines linguistiques, nous en citons quelques unes : En France, l'ATLF (*Association des Traducteurs Littéraires de France*) ou l'AFILS (*Association Française des Interprètes en Langue des Signes*). En Espagne, ATRAE (*Asociación de Traducción y Adaptación Audiovisual de España*) pour la traduction audiovisuelle, l'EIZIE (*Euskal Itzultzaile, Zuzentzaile eta Interpretteen*) pour les traducteurs, interprètes et correcteurs en langue basque, APTIC (*Associació Professional de Traductors i Intèrprets de Catalunya*) regroupant les traducteurs et interprètes en Catalogne. Il est de même possible d'intégrer un autre organisme international tel que FIT (*Fédération Internationale des Traducteurs*) ou l'AIIIC (*Association Internationale des Interprètes de Conférence*), tout comme une association d'un pays étranger, si les conditions d'adhésion le permettent.

Soulignons que la création des premières associations en France (1947) et en Espagne (1953) précède la création des premières écoles à valeur légale. L'ESIT et l'ISIT apparaissent en 1947 et les premiers EUTI en Espagne (*Escuela Universitaria de Traductores e Intérpretes*) à partir des années 1970 (cf.4.3). Ce fait indique que la consolidation de la formation ou de la discipline n'est pas un prérequis à ce qu'un groupe de personnes décide de se réunir librement pour promouvoir des activités liées à un ou plusieurs métiers.

L'Espagne, comme nous l'avons mentionné plus haut, est un pays fragmenté du point de vue des associations professionnelles. La fragmentation se fait en fonction des spécialités ou des langues co-officielles (basque, catalan, galicien) ou des deux, comme est le cas d'ATIJC (*Asociación de Traductores e Intérpretes Jurados de Cataluña*).

L'APETI (*Asociación Profesional Española de Traductores e Intérpretes*) et l'ASETRAD (*Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes*) sont deux associations généralistes en Espagne. D'après l'étude de Pym et al. (2012 : 59) elles semblent être en concurrence compte tenu du public ciblé : traducteur, interprète ou correcteur, toutes spécialités confondues. Face à l'APETI, dont nous nous demandons si elle est toujours en activité vu le peu d'informations dont nous disposons à son sujet, l'ASETRAD apparaît comme l'association généraliste qui regroupe le plus de professionnels (Pym et al. *ibid.*) avec l'APTIC en Catalogne.

Sur le site d'ASETRAD nous pouvons consulter les activités et les informations à destination des traducteurs (code de déontologie, règlement interne ou formations, revue) mais aussi à destination des clients (base de données et conseils sur le recours aux services de Traduction). Le réseau d'associations et d'Universités auquel elle appartient est également présenté sur son portail. Tous ces éléments montrent la connexion souhaitée entre les acteurs du champ de la traduction, qu'ils soient exogènes (clients) ou endogènes (institutions universitaires, autres associations). Nous avons adressé un courriel au secrétariat pour connaître les critères d'adhésion et, d'après le formulaire qui nous a été adressé, la formation initiale en Traduction n'est pas une condition requise à l'adhésion.

Dans ce domaine de spécialité, l'APTIJ (*Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales*) est la référence nationale. Elle partage sa juridiction avec l'APTIJC en Catalogne. Voici comment l'association se présente dans la version française de leur site Internet :

« [L'association] regroupe les professionnels de la traduction et de l'interprétation qui assistent l'Administration de la justice dans les différents tribunaux à l'échelle nationale, ainsi que les traducteurs et interprètes assermentés nommés par le Ministère des affaires étrangères espagnol ou les Régions autonomes compétentes en la matière ».

Pour adhérer, il n'est pas indispensable d'avoir un diplôme en traduction et interprétation. Soulignons que, dans la citation ci-dessus, il est indiqué que la vocation de l'APTIJ est de réunir l'ensemble des personnes qui assistent l'Administration de la justice. Si l'on considère que pour être traducteur et interprète judiciaire en Espagne la formation initiale en traduction n'est pas une exigence, alors ce critère d'admission est cohérent avec la réalité.

En France le nombre d'associations est plus faible. L'activité de la *Société française de traducteurs* (SFT) qui est « depuis 1947 au service des métiers et des professionnels de la traduction » comme l'indique sa brochure de présentation²⁶⁶, se démarque car elle accueille des membres d'horizons différents : toutes les langues, toutes les secteurs d'activités et tous les modes d'exercice sont les bienvenus, à condition que les traducteurs en exercice soient en conformité avec la législation du pays où ils exercent²⁶⁷. Rien n'est précisé concernant la formation initiale de ses membres. En termes d'activités, elle peut être assimilée à l'ASETRAD en Espagne (code de déontologie, formations continues, revue « Traduire », base de données et recommandations sur l'usage de services de Traduction).

La SFT dispose également de groupes de travail dont le but est de représenter le syndicat sans axe particulier. Par exemple, la commission « Experts judiciaires » est

²⁶⁶ Société française des traducteurs

https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/44401_SFTt_lesbonschoix.pdf [Consulté le 10/11/2017]

²⁶⁷ Société française des traducteurs

<https://www.sft.fr/fo/public/adherent/inscription/index> [Consulté le 10/11/2017]

créée pour « faciliter le dialogue et les échanges entre traducteurs-experts, revaloriser le statut de traducteur-expert en France et en Europe, mettre en place des formations pour traducteurs-experts²⁶⁸ ».

Dans le domaine de la traduction juridique, l'*Union Nationale des Experts Traducteurs Interprètes près les Cours d'Appel de France* (UNETICA) ressort également. C'est une association qui, à l'inverse, cible la population des ETI exerçant en France, de la même façon que l'EXPERTIJ (*Experts et Traducteurs Interprètes Judiciaires*) récemment créée en 2016. Il faut être agréé par une cour d'appel ou par la Cour de cassation pour la rejoindre. Selon les renseignements disponibles sur son site, cette dernière ne semble pas avoir développé à ce jour un grand nombre d'activités, à moins que l'information ne soit pas divulguée²⁶⁹.

En plus des associations qui accueillent les praticiens du monde de la Traduction, il faudrait mentionner l'EULITA, *l'Association européenne des interprètes et traducteurs juridiques*²⁷⁰ existe au niveau supranational. Il s'agit d'une association internationale d'interprètes et de traducteurs juridiques européens qui regroupe des organismes et des associations professionnelles d'interprètes et de traducteurs juridiques ou des associations générales. Elle peut éventuellement accueillir des professionnels de la traduction et de l'interprétation juridique des états membres qui ne comptent aucun organisme professionnel de ce type²⁷¹. En tant qu'« association d'associations », comme la définit RITAP (2012 : 7), elle ne présente pas une possibilité d'adhésion à titre personnel pour les traducteurs et

²⁶⁸Société française des traducteurs

<https://www.sft.fr/commexperts.html#.UzoLoidMemk> [Consulté le 10/11/2017]

²⁶⁹ Association EXPERTIJ www.expertij.fr [Consulté le 10/12/2017]

²⁷⁰ Site Web EULITA <https://eulita.eu/wp/fr/>

²⁷¹ Sur le site Internet d'EULITA nous pouvons consulter la liste des adhérents. Les associations que nous venons de citer APTIJ, UNETICA, EXPERTIJ sont membres actifs. EULITA compte aussi avec l'adhésion à titre d'associés des centres universitaires comme l'ESIT et l'ISIT en France, les départements chargés des enseignements de traduction comme ceux de l'Universidad Pontificia Comillas, de l'Universidad de Alcalá de Henares et de l'Universitat Jaume I. Ce rapprochement est intéressant du point de vue de la professionnalisation dans la mesure où il permet de rassembler les forces et les moyens nécessaires pour atteindre le consensus et la persuasion politique nécessaires au monopole.

interprètes que nous étudions dans cette thèse. Toutefois l'UNETICA, l'EXPERTIJ et l'APTIJ en faisant partie, nous avons jugé pertinent d'évoquer son existence.

4.6.3. Le cas particulier des Compagnies d'experts

Compte tenu du caractère secondaire de l'expertise en traduction et interprétation en France et du fait que les experts aient des identités « multiples », ils ont la possibilité de participer à la vie des *Compagnies des experts de Justice*.

Les compagnies sont des rassemblements de professionnels agréés et inscrits sur une liste officielle auprès de 36 cours d'appel existantes sur tout le territoire français. Elle fonctionne comme une instance de représentation. Il s'agit d'une association d'experts fonctionnant sur une base géographique. Nous retrouvons deux types de Compagnies : pluridisciplinaires ou multidisciplinaires (Fusilier, 2010 : 15) et monodisciplinaires.

Les premières comptent parmi leurs membres les experts agréés en France de toutes les disciplines par cour d'appel, par exemple la *Compagnie des Experts de Justice du ressort de la Cour d'Appel et du Tribunal Administratif de Bordeaux*²⁷². Tout expert de justice, quel que soit le champ de spécialisation dont il relève, peut y adhérer volontairement. Les experts traducteurs-interprètes sont regroupés dans la section « traduction ». Quant aux deuxièmes, elles sont fondées sur des critères de spécialité d'expertise. À titre d'exemple, citons la *Compagnie des experts traducteurs-interprètes près la Cour d'appel de Paris* (CETIECAP) qui regroupe les traducteurs et/ou interprètes judiciaires assermentés de Paris.

Dumoulin (2007 : 155), dans son étude sur la figure de l'expert en France, met en relief le triple rôle que jouent les compagnies d'experts dans la professionnalisation :

« les organismes nationaux de regroupement des experts judiciaires (...) n'agissent pas seulement comme groupes de pression auprès du ministère. Ils interviennent également dans la construction d'une identité d'expert

²⁷² Site Web de la *Compagnie des Experts de Justice* de la Cour d'Appel de Bordeaux. <https://www.bordeaux-expert.com> [Consulté le 10/12/2017]

judiciaire, que ce soit par invention d'une rhétorique professionnelle, par la promotion d'une charte déontologique ou par la réflexion sur les modes d'organisation professionnelle ».

Nous retenons de cet extrait trois rôles qui décrivent la Compagnie comme un organe garant de la bonne pratique professionnelle, à savoir :

- La représentation et défense d'intérêts communs.
- La définition de principes et règles de déontologie.
- La création d'identité.

Les compagnies comblent ainsi l'absence d'une « chambre disciplinaire », comme l'évoquait Dumoulin (2007: 58), un organisme qui aurait contrôlé les experts s'ils avaient été constitués en profession comme le souhaitait dans les années 1970 la *Fédération Nationale des Compagnies d'Experts Judiciaires* (FNCEJ) (cf.3.2.1).

4.6.4. Les rôles des associations professionnelles

Nous allons maintenant donner quelques exemples des actions et implications des associations. Nous retiendrons deux rôles mentionnés dans la citation plus haut sur les compagnies (représentation et définition de la déontologie) et ajouterons un autre volet : celui de la formation.

4.6.4.1. Représentation d'intérêts communs

Dans un premier temps, les associations représentent le groupe et soutiennent les revendications des membres. Vis-à-vis de l'État et de la régulation en place, elles peuvent lancer ou soutenir des propositions ou bien délégitimer des tendances et proposer d'autres initiatives dans leur intérêt. Comme le signale Lenzen (2008 : 65), elles peuvent faire du « lobbying », non seulement auprès des interlocuteurs tels que l'État mais aussi de la clientèle, des organismes de recherche, etc. Pour l'interprétation de service public, cette idée est illustrée par Hertog (2010: 51) comme suit : les associations « are preeminently placed to try and improve the recognition and status of [community interpreting] in society, campaign for the

visibility and quality of [community interpreting]²⁷³ ». Ce rôle est d'autant plus important que les connaissances d'origine scientifique sont faibles. Si le corpus de savoirs n'est pas suffisamment important pour légitimer l'activité, il revient aux associations d'expliquer les fondements sur lesquels repose la pratique (Sarfatti-Larson, 2013 : 48) et de donner à la société une image professionnelle.

En France par exemple, les actions de la SFT auprès du Ministère de la Justice (Lenzen, 2012 : 150) ont contribué à l'augmentation des tarifs en 2008 pour les missions des ETI. En Espagne, comme nous pouvons le lire dans un communiqué de l'APTIJ, dans le cadre de la transposition de la Directive européenne 2010/64/EU, l'association APTIJ s'est réunie²⁷⁴ avec les principaux groupes parlementaires et l'équipe ministérielle afin de leur prodiguer des conseils en tant qu'experts en la matière²⁷⁵. Suite à la publication de la Directive, la mobilisation pour la constitution d'un registre officiel de la part des associations professionnelles en Espagne a traduit un intérêt collectif de fermer le marché du travail.

Ces exemples montrent la recherche d'un intérêt à titre personnel ou au titre du corps professionnel. Il serait intéressant de voir comment l'intérêt général est défendu par les associations à titre institutionnel et de connaître les stratégies politiques déployées à cette fin. Mais cela sort du cadre de notre étude.

4.6.4.2. Définition des bonnes pratiques

Dans le cadre de leurs activités, les associations professionnelles ont aussi pour mission la normalisation des pratiques dont on peut comprendre les aspects

²⁷³ « Les associations de professionnels sont les mieux placées pour essayer d'améliorer la reconnaissance et le statut de [l'interprétation de service public] dans la société et militer en faveur de la visibilité et de la qualité de [l'interprétation de service public] » [Notre traduction].

²⁷⁴ Ensemble avec la CCDUTI (*Conferencia de Centros y Departamentos de Traducción e Interpretación del Estado Español*) et la *Red Vértice*, association regroupant d'autres associations de traducteurs et interprètes en Espagne.

²⁷⁵ Cependant, la communauté professionnelle qui s'y est investie n'est pas satisfaite des résultats au vu des revendications ultérieures que l'on peut lire sur le site de l'association. http://www.aptij.es/img/doc/Queja%20Defensor%20del%20Pueblo_web.pdf [Consulté le 25/08/2017]

éthiques, comme le soulignait Dumoulin dans la citation plus haut (2007 : 155). En effet, comme nous l'avons montré au chapitre 3 dans le cas de la France et de l'Espagne (cf.3.4), les associations adressent à leurs membres une charte éthique, à titre informatif, dans laquelle des principes généraux reflétant « des exigences a minima sur un marché fortement déréglementé » sont exprimés (Lenzen 2008 : 65). À ce sujet, nous tenons à préciser que cela reste à titre informatif étant donné que chacun est libre d'y adhérer et de les respecter sans que leur transgression soit sanctionnée. ASETRAD et l'APTIJ en Espagne ainsi que la SFT en France offrent plus de transparence et de détails concernant la déontologie vis-à-vis des clients et des traducteurs eux-mêmes.

Toujours concernant les bonnes pratiques, nous tenons à mettre en avant le travail de diffusion que font l'ASETRAD et la SFT auprès des clients potentiels. Une définition des services de traduction et d'interprétation du point de vue des professionnels est donnée dans les brochures mises à disposition sur les sites²⁷⁶. À la lecture du contenu, nous pouvons conclure que l'objectif est de faire connaître aux clients les services de Traduction et leur fonction afin qu'ils aient une meilleure compréhension des services demandés.

4.6.4.3. Formation continue

La mission formatrice des associations est souvent évoquée par les auteurs s'intéressant à la professionnalisation de la traduction et de l'interprétation (Anderman et Rogers, 2000 ; Chrystello, 2002 ; Pym, et al. 2012 ; Mikkelsen, 2013). Anderman et Rogers parlent de formation *ad hoc* lorsqu'elle est mise en place par

²⁷⁶Il s'agit du même contenu rédigé par Chris Durban traduit et adapté en français et espagnol.

Site Web de la SFT. Interprétation : faire les bons choix
https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/44418_SFTi_lesbonschoix.pdf.pdf

Site Web de la SFT. Traduction : faire les bons choix
https://www.sft.fr/clients/sft/telechargements/file_front/57899_44401_SFTt_lesbonschoix.pdf.pdf

Site Web de l'ASETRAD. Todo lo que siempre quiso saber sobre la traducción
https://asetrad.org/images/asetrad/pdf/como_encargar_trad/GIR_espaol.pdf,

Site Web de l'ASETRAD. Todo lo que siempre quiso saber sobre la interpretación
https://asetrad.org/images/asetrad/pdf/como_encargar_inter/SPANISH_INTERPRETINGGIRFORSCREEN.pdf [Consulté le 10/11/2017]

les associations professionnelles mais aussi par les entreprises (formation interne) à destination du personnel.

Il faut rappeler que la formation peut être comprise de deux manières : en termes de barrière à l'entrée du marché mais aussi en termes de développement des connaissances et compétences garantissant la qualité d'un service. Dans le premier cas de figure, nous pouvons prendre l'exemple du rôle d'intermédiaires que jouent les associations entre les Universités et l'État dans un but de contrôle à l'entrée. C'était le cas de *L'Institute of Linguists au Royaume-Uni* dans les années 1980. Cette association a été à l'origine d'un projet en faveur de la professionnalisation des interprètes de service public. Le projet, plus précisément, consistait à définir les critères de sélection des candidats et les conditions de l'exercice professionnel et il envisageait également la création d'un code éthique et d'un programme de formation. Cette initiative a abouti à ce qu'est aujourd'hui le *Diploma in Public Service Interpreting* (DPSI), délivré par cette association (Abril Martí, 2006 : 180-182)²⁷⁷. Dans le même esprit, un autre exemple est celui donné par Roberts (2000) à propos du *Canadian Translators and Interpreters Council*, l'organisation en charge de la création des tests d'évaluation et d'accréditation pour les traducteurs d'abord, élargis ensuite aux interprètes judiciaires. Dans le cadre de notre étude, nous pouvons citer à nouveau la participation de la *Société française des traducteurs* (SFT) dans l'organisation avec l'Université de Lyon 3 Jean Moulin du Diplôme d'Université « Traducteur-interprète juridique ».

Pour ce qui est du deuxième objectif de la formation, à savoir le développement des compétences, les associations jouent un rôle essentiel. Elles y participent dans le cadre de la formation continue afin d'encourager le développement professionnel (Chrystello, 2002), en conséquence de quoi, elles participent au professionnalisme des traducteurs et interprètes.

²⁷⁷Depuis 1994, cette même association prend en charge la création d'un registre de professionnels, (*ibid.*) à l'image de ce que la Directive 2010/64/EU prévoit en matière pénale : Le *National Register of Public Service Interpreters* (NRPSI). Le but était de mettre à disposition des institutions de santé, judiciaires et éducatives une liste d'interprètes « professionnels qualifiés » (Vigier Moreno, 2010 : 98). C'est aujourd'hui un organisme indépendant.

C'est sur cette fonction de la formation que nous nous attarderons et ce pour trois grandes raisons : elle est préconisée par certains codes de déontologie comme étant un principe de développement personnel (cf.3.4) et elle est obligatoire pour les experts français désireux de renouveler leur agrément pour une période de cinq ans (cf.3.1.2.1) mais surtout parce que l'intérêt manifesté à propos de leurs actions dans le cadre de la formation continue est un indice de professionnalisme, qu'il soit orienté au bénéfice personnel ou au bénéfice du corps professionnel (cf.1.5.3.2).

Une définition de formation (professionnelle) continue a été proposée par l'OCDE en 1997 :

« Toutes les activités organisées et systématiques d'enseignement et de formation auxquelles les adultes participent pour acquérir des connaissances et/ou des qualifications nouvelles dans le cadre de leur emploi du moment ou dans la perspective d'un emploi futur, pour améliorer leur salaire et/ou leurs possibilités de carrière dans l'emploi qu'ils occupent ou dans un autre et, d'une façon générale, pour augmenter leurs chances d'avancement et de promotion » (Monville et Léonard, 2008 : 6).

Pour les traducteurs et interprètes qui travaillent dans des contextes en mutation constante, la formation continue est d'autant plus nécessaire. Cela est valable pour la thématique des documents à traduire, si nous pensons par exemple aux changements dans les législations nationales ou internationales (Ortega Arjonilla et Martínez López, 2008 : 385), mais aussi pour les évolutions techniques qui affectent leur tâche concrète. Citons le cas du recours à la visioconférence dans des affaires nationales ou transfrontalières²⁷⁸.

Gile, enseignant-chercheur de l'ESIT, aujourd'hui professeur émérite, se prononce sur la formation continue qui s'adresse aux traducteurs et interprètes en exercice (2009 : 11) :

« In spite of the fact that an increasing number of professional interpreters and translators are graduates of Translation schools, many have come and still come to the profession from other fields and activities. There is no reason for this to stop as long as interpreting and translation are not

²⁷⁸Pour plus d'informations sur la visioconférence dans le cadre de la justice européenne, veuillez consulter le portail e-justice européen https://e-justice.europa.eu/content_videoconferencing-69-fr.do [Consulté le 10/11/2017]

legally restricted to professionals holding official qualification the other hand, many self-taught professionals feel they would benefit from further training in some basic technical skills, and even Translations professionals who have been through formal training often wish to strengthen such skills and increase their familiarity with one or several specialized fields, or even improve their passive or active proficiency in one of their working languages for Translation purposes²⁷⁹ ».

Nous retenons d'abord de cette citation l'affirmation selon laquelle le marché de la Traduction est un espace non fermé. Ensuite, nous remarquons que l'auteur évoque l'intérêt de la formation continue dans l'actualisation de connaissances par et pour les « professionnels ». Il transmet ainsi une conception de l'apprentissage non fini.

Un autre point important à relever est la reconnaissance que l'auteur manifeste envers les praticiens que nous avons nommés « natifs » dans cette thèse : une possibilité de professionnalisation est donnée à ceux qui, déjà sur le marché du travail mais sans formation préalable, veulent améliorer ou mettre à jour des connaissances. Sandrelli (2001 : 174) le confirme : le public de la formation professionnelle en interprétation de liaison est majoritairement constitué de praticiens expérimentés mais non qualifiés. Ainsi, quelque soit sa structure, la formation tout au long de la vie peut être comprise comme faisant partie d'un environnement de travail au sein duquel se poursuit l'apprentissage des normes (pour les « natifs ») ou leur actualisation (pour les « professionnels »).

Si nous acceptons l'idée de la formation continue comme un dispositif adressé à l'ensemble des Traducteurs qu'ils soient « natifs » ou « professionnels », nous pouvons supposer qu'elle fédère et socialise, estompant ainsi les frontières entre les

²⁷⁹« Même si de plus en plus d'interprètes et de traducteurs professionnels sortent des écoles de traduction, de nombreux candidats accédant à cette profession sont issus d'autres disciplines et d'autres activités. Ce phénomène devrait logiquement perdurer tant que l'exercice des métiers d'interprète et de traducteur n'est pas réservé, sur le plan légal, aux professionnels titulaires d'une qualification. D'un autre côté, beaucoup de professionnels autodidactes estiment qu'ils gagneraient à avoir une formation plus approfondie sur certaines compétences techniques de base. Les traducteurs professionnels ayant suivi un cursus de formation formel sont eux-mêmes généralement demandeurs pour consolider leurs compétences et développer leurs connaissances dans un ou plusieurs domaines spécialisés, ou même pour améliorer leur maîtrise passive ou active de l'une de leurs langues de travail » [Notre traduction]

différents profils académiques. Nous analyserons le fonctionnement concret des groupes étudiés ici dans le chapitre 7.

Le résultat de nos recherches sur l'offre nous permet de conclure que les formations d'une journée ou deux se présentent sous forme de conférences ou d'ateliers. Des structures publiques et privées s'en occupent, la plupart étant constituées en associations professionnelles.

La SFT par exemple organise des journées « horizon justice » destinées à un public professionnel, étudiant et enseignant, intéressé par l'expertise²⁸⁰. Les délégations régionales de la SFT en France proposent (aux adhérents et aux non adhérents) des rencontres à cheval entre la formation et les réunions d'information telles que « Le pot nantais » à Nantes, « Le café 35 » à Rennes, « La galette des traducteurs » à Metz » en janvier, ou « Les matinales » d'Ile de France, entre autres. Il s'agit de rencontres « conviviales » et « informelles », comme les qualifie le descriptif²⁸¹. La SFT a également travaillé en partenariat avec l'Université de Lyon 3 Jean Moulin pour la création du DU « Traducteur-interprète juridique » qui n'existe plus aujourd'hui (cf.4.2.4).

Le CERIJE (*Centre de Recherche Interdisciplinaire en Juritraductologie*) propose des ateliers en traduction juridique depuis 2012, année de sa création. Mais c'est sa vocation académique qui le distingue d'autres associations. En effet, le centre a pour objectif de développer la recherche en traductologie juridique ou juritraductologie, ce qui fait de son existence une initiative susceptible de promouvoir le rapprochement souhaité entre théorie et recherche que nous avons évoqué plus haut (cf.4.5.2).

De même, dans le paysage associatif français, nous nous devons de mentionner les stages organisés au sein des associations en France ou des *Compagnies des experts*

²⁸⁰La 6^e et dernière édition a eu lieu en 2016 et a été organisée par la délégation régionale du Languedoc-Roussillon et les commissions « Experts » et « Formation continue » de la SFT en partenariat avec la cour d'appel de Montpellier. Répartis en deux journées (12h) les modules abordaient des questions autour de la pratique de l'expertise judiciaire, le droit des étrangers, le langage juridique et la justice de mineurs.

²⁸¹ Site Web de la SFT <https://www.sft.fr/traducteurs-bretagne-pays-de-loire.html> [Consulté le 10/11/2017]

(monodisciplinaires ou pluridisciplinaires). Ces stages sont orientés vers les attentes d'un expert judiciaire en termes de compétences pour faciliter la compréhension des objectifs des missions. À travers les stages proposés, ces instances participent en quelque sorte à la réinscription sur les listes officielles des experts. Ainsi, un plus grand rôle leur est attribué depuis la réforme de 2004 car elles sont davantage impliquées dans la procédure de renouvellement sur les listes. En effet, pour cette procédure, qui a désormais lieu tous les cinq ans, les experts ont l'obligation de fournir la liste des « formations suivies dans l'année écoulée en mentionnant les organismes qui les ont dispensées » (Article 23 du DÉCRET-EXP-JUD2004).

Nous avons examiné les sites Internet de présentation des Compagnies. L'étude a mis en évidence le fait que les compagnies les plus impliquées dans la formation visant les experts traducteurs-interprètes étaient la Compagnie d'experts près la Cour d'Appel de Versailles, plus précisément son centre de formation « Form'Expert²⁸² » et l'Union de Compagnies d'experts près la Cour d'appel d'Aix-en-Provence (UCECAAP²⁸³) qui dispose également d'un centre de formation, car elles proposent des stages dont le contenu correspond à la réalité de l'expertise des traducteurs.

Quant au centre « Form'Expert », il offre trois types de stage en fonction du public :

- Pour les experts qui veulent actualiser des savoirs ;
- Pour ceux qui veulent présenter leur candidature d'agrément ;
- Pour tout professionnel intéressé par la Justice.

Nous considérons que l'organisation en trois volets est une bonne initiative mais nous accordons une importance toute particulière à la deuxième catégorie, celle qui a pour objectif d'accompagner les candidats dans leur démarche de

²⁸²Centre de formation « Form'Expert de la *Compagnie d'experts près la Cour d'Appel de Versailles* <http://formexpert.net/site2/> [Consulté le 10/06/2017]

²⁸³Centre de formation de l'*Union des Compagnies d'experts près la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence* (UCECAAP) <http://www.ucecaap.com> [Consulté le 10/06/2017]

candidature. Nous estimons en effet que cela permet un premier contact avec le milieu afin de connaître les droits et obligations, les attentes, etc., une sorte de période préalable à la socialisation para-professionnelle.

Le centre de l'UCECAAP, quant à lui, vise aussi deux types de public : les candidats à l'inscription et les candidats désireux de renouveler l'agrément. Sur sa plaquette nous pouvons prendre connaissance de la série de modules pour toutes les catégories d'experts et d'un module spécifique qui s'adresse aux traducteurs-interprètes. Nous citons à titre d'exemple le module « L'Interprète et la Justice : les bonnes pratiques », le module « Les relations du Traducteur-Interprète avec le service des Douanes » et le module « Les relations du traducteur-interprète avec la Police aux frontières ».

Au-delà des Pyrénées et pour la traduction judiciaire, les associations comme l'APTIJ prennent en charge cette mission, en proposant notamment des formations destinées à l'actualisation de compétences thématiques (aspect juridiques) (*ibid.*: 147). Rappelons que cette association inclut l'engagement en formation continue dans ses principes déontologiques (cf. 3.4)²⁸⁴.

D'autres associations en Espagne dispensent des formations courtes plus généralistes. Cinq téléformations au troisième trimestre 2017 (1 h 30) ont été organisées par l'ASETRAD, par exemple.

Arrivée à ce point, nous remarquons que l'offre formative en Espagne est quantitativement plus réduite en comparaison de celle de la SFT en France. Ce constat pourrait s'expliquer par la fragmentation par spécialisation ou par domaine linguistique des associations dont parlaient Pym et al (2012). Or, le versant quantitatif n'est pas prioritaire pour l'étude du professionnalisme en tant qu'attitude ; au contraire, il nous faut encore comprendre quel pouvoir ces associations ont vis-à-vis de l'État dans un pays comme dans l'autre et en quoi elles sont attractives pour les professionnels et conditionnent leur comportement.

²⁸⁴ En dehors du circuit associatif, le Ministère de l'Intérieur et le Ministère de la Justice espagnols proposent des formations uniquement destinées aux employés. (Ortega Herráez, 2015 : 148). Les indépendants devront trouver d'autres moyens : ensemble avec des universités ou des entités privées tels que *Educación Digital, Trágoraformación, Traduversia*, etc.

4.7. Synthèse

Comme nous l'avons souligné, la formation permet la création d'une identité commune grâce à un phénomène que nous avons appelé socialisation académique. Un diplôme qui valide un parcours d'études justifie le fait que son titulaire recherche le monopole de son activité professionnelle parce qu'il détient le savoir expert nécessaire à l'accomplissement de la tâche attribuée. Ces arguments nous ont poussées à revenir sur le processus d'institutionnalisation des formations, leurs fondements et leur organisation afin d'évaluer leur impact sur la professionnalisation et la constitution du groupe de traducteurs « professionnels ».

Comme nous l'avons expliqué dans la première partie de ce chapitre consacré à la formation en Europe, d'un point de vue diachronique, nous pouvons convenir de l'existence de quatre générations de formations en traduction :

1. Nous situons la première génération dans les années 1940-1950. Durant cette période qui correspond à la genèse des centres de formation, l'enseignement de l'interprétation, plus que la traduction, reposait sur la pratique.
2. La période de consolidation survient dans les années 1960-1970 avec l'apparition des premières écoles de traduction et interprétation de renommée mondiale. Elles naissent dans un contexte de création d'organisations internationales. L'empirisme domine alors l'enseignement de la discipline qui est axé sur la profession et est dirigé par des professionnels (*professional driven*).
3. Les années 1980 et 1990 marquent la troisième génération. Celle-ci correspond à l'*éclosion* des centres et des diplômes qui se démarquent progressivement des autres formations à caractère linguistique auxquelles ils étaient reliés. Ils foisonnent rapidement grâce au multilinguisme des organisations internationales, à l'apparition des nouvelles technologies et à la vulgarisation d'Internet. Des contenus plus théoriques s'intègrent à

l'enseignement, tirant ainsi un trait sur l'empirisme caractéristique des générations précédentes. La théorie occupe une place importante et engendre une séparation entre la théorie et la pratique et, de manière plus prononcée, entre les théoriciens et les professionnels de la traduction.

4. L'organisation de l'enseignement qui résulte de la convergence européenne, ou plus concrètement des initiatives telles que le Master européen en traduction, nous laissent penser qu'il existe une quatrième génération d'instituts de formation. L'apprentissage repose sur la notion de compétence et la réalité professionnelle comme la qualité du service constituent des priorités. Les aspects théoriques ne sont cependant pas mis de côté.

Nous constatons que le nombre de centres de formation a augmenté de façon exponentielle. Les jeunes des années 1970 n'ont pas eu les mêmes chances que les jeunes des années 1990, par exemple. D'un point de vue qualitatif, les orientations n'ont pas manqué de diversité. L'empirisme des premières générations a évolué et les centres de formation créés au cours de la troisième génération ont intégré les fondements théoriques apportés par la toute nouvelle discipline de la traductologie à leurs enseignements. Dans certains cas, il est possible de dissocier les intérêts de l'académie (théoriques) de ceux des professionnels (pratiques). Les centres actuels, notamment ceux de la génération de la convergence européenne et de la conception de la traduction en tant que service, semblent orienter l'enseignement vers la profession de façon à estomper l'écart entre les intérêts théoriques et pratiques de la traduction dans l'enseignement supérieur.

Compte tenu de la place qu'occupent les savoirs théoriques et la formation dans les processus de professionnalisation de manière générale et dans le cadre précis de notre étude, nous nous sommes intéressée de près à l'offre de formation et à la production de savoirs abstraits en France et en Espagne dans le but d'évaluer leur influence sur le milieu de la traduction et de l'interprétation juridique.

L'analyse du cadre institutionnel et des contenus nous permet d'affirmer qu'en France la formation en traduction et interprétation, et par conséquent la socialisation académique, est dispersée pour plusieurs raisons. D'abord, elle s'inscrit dans un système d'enseignement supérieur double (Mascret, 2015), où coexistent universités et écoles. Cette dualité engendre deux types de formation des traducteurs et interprètes dans deux contextes institutionnels différents. Il y aurait sur le marché de la traduction, d'une part, les traducteurs et interprètes diplômés des deux écoles parisiennes, l'ESIT et l'ISIT, plus autonomes (bien que l'ESIT soit rattachée à l'Université Sorbonne Nouvelle) qui préparent les étudiants au métier de la traduction sans accorder trop de place à l'apprentissage des langues, validé par un test de sélection à l'entrée. D'autre part, les traducteurs (et dans une moindre mesure les interprètes) diplômés en *Langues Étrangères Appliquées* avec la mention traduction. Contrairement à l'ESIT et à l'ISIT, la formation universitaire dite LEA-Traduction a généralement un tronc commun avec d'autres parcours LEA. Ainsi, le processus de socialisation n'est pas réservé à la traduction et peut inclure d'autres domaines.

S'agissant de l'architecture, nous constatons que dans l'organisation entre la Licence et le Master en LEA il n'y a pas de maquette commune à proposer. Les offres de spécialisation en traduction et interprétation dans les services publics sont très limitées, seuls le Master de Paris 7-Diderot *Médiation-interprétation sociale et commerciale (MISC) : interprétation de liaison, médiation interculturelle* et le DU de Sorbonne Nouvelle – Paris 3 intitulé *Traducteur-interprète judiciaire*, la proposent. Les autres cursus abordent des aspects plus ou moins spécialisés mais pas les services publics de manière explicite. Tandis que nous faisons état de la formation en France, nous nous apercevons que les départements LEA n'ont pas le monopole des formations en traduction, d'autres départements, souvent linguistiques, proposent des parcours qui portent sur la traduction professionnelle, le plus généralement avec une orientation littéraire.

Ce dégroupement institutionnel concerne également le domaine de la recherche. Les critiques formulés par certains chercheurs français comme Gile (2006) et Guillaume (2009) estiment que les traductologues n'ont pas de place spécifique au

sein du système d'accréditation académique mais qu'ils sont acceptés dans différents domaines linguistiques. Ce constat renforce l'idée selon laquelle la traductologie est exclusivement liée aux langues. A nos yeux, cela représente un obstacle pour la professionnalisation dans la mesure où elle n'encourage pas la production d'un savoir abstrait exclusif au sein d'une communauté clairement identifiable.

La constitution du domaine académique en France, d'après nous, ne permet pas la création d'un espace de socialisation commun pour les étudiants ou les enseignants-chercheurs et pourrait expliquer le fait qu'il n'y ait pas de forte conscience de groupe entre « professionnels » mais plutôt une identité aux multiples tonalités. Le cas échéant, nous pourrions imaginer que la protection du marché, la lutte pour créer un monopole de l'activité par les « professionnels » et la mise à l'écart des non diplômés (les « natifs ») seraient moins prononcées en raison d'une identité éclatée.

En Espagne, la situation est assez différente. Premièrement, la dualité institutionnelle remarquée en France entre les écoles et les universités n'existe pas. Tous les diplômes en traduction sont de même niveau et s'organisent de la même manière. La recherche semble s'être renforcée au fil des années grâce à l'indépendance d'autres départements qui a permis la création de groupes de chercheurs dédiés exclusivement à la traduction.

Pendant longtemps, une très grande uniformité a régné en Espagne sur le monde académique en général en raison de la loi de 1991 qui établissait la base commune des programmes et attribuait au diplôme un intitulé faisant figurer les deux activités : « licenciatura en traducción e interpretación ». Toutefois avec la convergence européenne, ce panorama a commencé à évoluer dans les années 1990-2000 suite à la modification de la durée des études (et des crédits attribués) et à la création de diplômes spécifiques. D'autres diplômes de traduction sont apparus, à l'instar de LEA en France, et ont quelque peu rompu l'équilibre alors atteint. Jusqu'alors, la présence de nombreux départements et facultés offrant un parcours traduction avec ses propres spécificités accentuait le sentiment

d'appartenance à un groupe professionnel en droit de réclamer une place exclusive sur le marché. La meilleure preuve étant qu'au début des années 2000, une volonté de créer un ordre professionnel pour défendre les intérêts des « professionnels » formés face aux intrus ou « natifs » a été formulée. Si des diplômés comme LEA, proches de la traduction se multiplient en Espagne, nous pouvons anticiper une nouvelle lutte sur le marché et d'autres problématiques liées à la professionnalisation des « métiers des langues ».

Concernant les contenus, les Licences sont plus généralistes et les Masters davantage axés sur un ou plusieurs domaines. Nous avons mis en avant ceux qui se dirigeaient vers une spécialisation en traduction et interprétation dans le domaine juridique ou des services publics car ce sont les filières qui correspondent le mieux aux profils de traducteurs que nous étudierons. En Espagne, l'offre apparaît plus importante si l'on tient compte des sept Masters consacrés à l'un de ces trois domaines.

Au sujet des possibilités de socialisation académique des « professionnels », la formation en Espagne étant autonome et unifiée, on ne peut qu'imaginer une socialisation académique plus intense qu'en France, favorisant une conscience collective des « professionnels de la Traduction ». En effet, les traducteurs diplômés en France, notamment ceux issus des départements de LEA, font partie des études interdisciplinaires et côtoient d'autres profils. Leurs identités peuvent donc être brassées et créer une conscience de groupe moins intense en ce qui concerne leur « je » traducteur ou interprète. En conséquence, nous pouvons attendre des revendications plus fortes pour la fermeture du marché en Espagne qu'en France.

Toutefois, nous avons vu que l'Espace Européen d'Enseignement Supérieur a modifié la configuration en France aussi bien qu'en Espagne, grâce à des formations mieux alignées. Si la construction d'un vrai Espace européen commun réussit et si les initiatives supranationales telles que le Master européen en Traduction se développent, elles pourraient donner naissance à une autre

conscience de groupe formée dans le même cadre de référence et lisser les différences actuelles.

Nous nous sommes également intéressée aux associations professionnelles comme agents de socialisation para-académique. La traduction et l'interprétation judiciaire n'étant pas une profession établie, il n'y a aucune d'obligation d'adhérer à un ordre de professionnels mais il est possible de rejoindre volontairement une association. Pour cette raison, elles fédèrent moins car elles reposent sur l'initiative personnelle. Si elles n'agissent pas comme un mécanisme de contrôle comme le font les ordres, elles jouent pourtant un rôle non négligeable dans la professionnalisation. Elles représentent le collectif, organisent des formations continues et fournissent une série de principes éthiques que les adhérents sont censés respecter. Leur présence et leurs actions favorisent un professionnalisme « solidaire » à l'égard du corps professionnel.

Quant aux possibilités, nous avons constaté qu'il y existe des associations généralistes comme la SFT en France et l'ASETRAD en Espagne mais aussi des associations dans des domaines de spécialité tels que la traduction et l'interprétation judiciaires : l'UNETICA en France et l'APTIJ en Espagne. La possibilité d'une appartenance multiple à une association est majeure en France pour les experts traducteurs et interprètes. En effet, les experts traducteurs et interprètes en France ayant un statut d'expert, ils peuvent également rejoindre une *Compagnie des experts de justice* qui, bien qu'elle ne s'adresse pas exclusivement aux traducteurs et interprètes, a effectivement une mission socialisatrice dans le domaine juridique et judiciaire étant donné que ce type d'organisation multidisciplinaire accueille toutes les catégories d'experts. Dans ce dernier cas, une socialisation plus variée est possible : en traduction et en expertise.

La formation initiale n'étant pas un critère d'adhésion, du moins pour les associations étudiées ici, celles-ci accueillent aussi bien des « professionnels » que des « natifs ». Les « natifs » ont donc une possibilité de socialisation para-académique, ils ont ainsi tous le même cadre pour se forger un professionnalisme plus orienté vers l'individu ou plus orienté vers le groupe d'appartenance.

CONCLUSION

Nous avons consacré cette deuxième partie aux *structures* professionnelles telles que les dispositifs de régulation de la traduction et de l'interprétation judiciaires, la formation et les associations professionnelles afin de tenter d'expliquer les différences entre les deux pays en matière de professionnalisation.

Si l'on tient compte du fait que la professionnalisation est un processus, nous pouvons imaginer un *continuum* sur lequel se situeraient la traduction et l'interprétation judiciaires dans chaque pays. La mise en place de dispositifs pour la régulation entraînerait un mouvement vers la protection légale complète. Mais il est possible que ces nouveaux dispositifs sur le marché engendrent un désajustement négatif en termes de professionnalisation impliquant un recul vers une étape antérieure du processus.

Dans les pays étudiés ici, nous avons révélé quelques actions en faveur, ou en défaveur, de la professionnalisation qui nous permettent de comprendre à quel stade du processus se trouvent la traduction et l'interprétation judiciaires en France et en Espagne après l'intervention de l'Etat.

Il convient de répondre tout d'abord à une première question, à savoir s'il existe un mouvement de professionnalisation commun à ces deux pays. L'analyse de l'action de l'État ainsi que des institutions de formation et des associations nous ont permis de répondre par la négative : la France et l'Espagne sont certes toutes les deux engagées dans un processus inachevé mais elles n'en sont pas au même stade dans la voie de la professionnalisation. Le premier constat qui s'impose est celui d'une série d'initiatives vers la professionnalisation (« requalification ») en France. Le deuxième constat est celui d'une série d'initiatives vers la déprofessionnalisation (« dequalification²⁸⁵ ») en Espagne.

Initiatives de professionnalisation en France

²⁸⁵ Termes employés par Dubar (2010: 149) synonymes de professionnalisation et déprofessionnalisation.

Le degré de clôture du marché du travail est important en France si l'on prend l'agrément comme prérequis à l'entrée mais cela n'implique pas une professionnalisation aboutie comme on pourrait l'imaginer. En effet, l'agrément qui existe depuis les années 1970 est une « licence » au sens sociologique du terme. Or cette « licence », ou permis d'exercice, n'est pas réservée aux traducteurs et interprètes étant passés par une formation universitaire en Traduction. Par ailleurs, cette « licence » n'implique pas un travail à temps plein²⁸⁶. Enfin, d'autres éléments qui caractérisent les professions établies manquent à l'appel, comme le système de contrôle, par exemple sous forme de code de déontologie. Il faudrait parler d'un métier en voie de professionnalisation. Quelques initiatives vont dans ce sens, comme nous l'avons montré dans cette deuxième partie. Certaines concernent la régulation du statut d'expert traducteur-interprète, notamment au niveau national, sans oublier l'évolution que peut impliquer la transposition de la Directive européenne 2010/64/UE relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales (cf.3.1.1). D'autres initiatives concernent la formation et la recherche en traduction et les possibilités de s'associer en général (cf. chapitre 4). Nous interprétons ces initiatives comme étant des « tendances » favorables à une définition plus claire du métier.

Commençons par les changements relatifs au statut. Nous avons vu que les experts traducteurs et interprètes bénéficiaient d'une rétribution exclusive, qui diffère de celle d'autres experts et qui est fixée par le Code de la procédure pénale (articles R.122 et A43-7) et que cette rétribution a par ailleurs été augmentée en 2009 avec le soutien de la SFT (Lenzen, 2012 : 150). Ceci est un exemple de l'action d'une association professionnelle auprès de l'État en faveur de la reconnaissance d'un métier, cette fois-ci une reconnaissance financière.

Par ailleurs, la réforme en 2004 de la loi de 1971 régissant le statut des experts a été, à notre sens, un progrès dans la professionnalisation grâce à l'obligation de réaliser des formations continues pour renouveler l'agrément. L'introduction de cette mesure favorise la socialisation para-académique et le professionnalisme solidaire

²⁸⁶ Rappelons que l'expertise judiciaire n'est pas une *profession*.

étant donné que des associations et des centres de formations y sont notamment impliqués pour satisfaire les besoins à titre personnel et que les experts désireux de maintenir leur titre sont invités à s'y investir.

Quant à la formation, nous avons constaté l'augmentation du nombre de cours en formation initiale en traduction et en interprétation, soit une augmentation des possibilités de socialisation académique qui, bien orientée, peut favoriser le professionnalisme engagé, à savoir les attitudes favorables des traducteurs à la professionnalisation.

Un autre fait que nous estimons contribuer à la professionnalisation, cette fois-ci de la traduction en générale, sont les revendications des chercheurs en France en faveur de la reconnaissance de la traductologie au sein de l'enseignement supérieur. Si leurs voix sont entendues, cela marquerait sans doute une autre victoire en termes de professionnalisation car la discipline autonome institutionnellement deviendrait actrice dans le processus en tant que garantie intellectuelle.

Concernant les organismes de représentation, l'apparition en 2016 de l'association EXPERTIJ regroupant les ETI dans le panorama français pourrait être un atout à condition de ne pas fragmenter la population ETI en France qui aurait désormais la possibilité d'adhérer à EXPERTIJ ou à l'ancienne UNETICA. Sur ce point, il nous est difficile de donner un avis sur les actions en faveur de la professionnalisation de cette association étant donné sa récente création. Si nous l'évoquons ici, c'est parce qu'il s'agit d'un acteur qui pourrait participer à ce processus et qu'il serait intéressant d'exploiter cette piste.

En s'unissant dans une action collective, l'État, les associations et les centres de formation ont permis le succès des initiatives exposées ci-dessus. Il faudrait par ailleurs encourager le professionnalisme et l'engagement communautaire des praticiens afin d'arriver, nous l'espérons, à un consensus et à une définition plus complète des rôles pouvant aboutir à un code de déontologie mais aussi à un engagement communautaire promouvant l'esprit de service public. Les trois

acteurs cités constituent en effet des freins à la professionnalisation, freins que nous avons constatés au jour d'aujourd'hui.

Initiatives de déprofessionnalisation en Espagne

Nous avons vu en Espagne que des initiatives se sont développées pour encourager la professionnalisation de la traduction et de l'interprétation judiciaires. La forte implication de certains acteurs, par exemple l'APTIJ, en vue d'une réglementation de la T&I-Jud et afin que la transposition de la Directive 2010/64/EU se fasse dans de bonnes conditions ou le développement de la formation initiale en traduction et interprétation et de la recherche depuis les années 1990. Cependant, quelques éléments nouveaux dans le panorama espagnol nous laissent penser que le mouvement tend vers la déprofessionnalisation (« déqualification²⁸⁷ »). Nous avons signalé un important obstacle au monopole et à l'autocontrôle de la traduction et l'interprétation judiciaires dans l'État espagnol. En effet, les appels d'offre lancés par certaines administrations publiques pour externaliser certains services vont à l'encontre du monopole de l'activité par un seul groupe. Les statuts pour les traducteurs et interprètes judiciaires se sont multipliés avec l'apparition de sociétés telles que *Septec* et *Ofilingua*, c'est-à-dire qu'en plus des employés de l'Administration et des *freelances*, des intervenants sont employés par des entreprises privées. Par ailleurs, l'intrusion d'une société privée qui fournit des intervenants externes à l'Administration à un prix concurrentiel démontre, selon nous, que l'intérêt financier se situe avant l'intérêt général et que cela nuit à toute négociation de consensus fondée sur un esprit de service public. C'est pourquoi nous parlons d'initiative de déprofessionnalisation. Nous observons que le marché de la T&I-Jud a régressé pour devenir un marché plus « sauvage ».

Les autres éléments qui ont fait irruption récemment en Espagne sont les nouveaux diplômes en langues étrangères appliquées. Si, au cours des dernières décennies, la lutte pour un territoire d'exercice se faisait déjà sentir alors que le diplôme en traduction et interprétation était consolidé, nous pouvons nous attendre à ce que les nouvelles générations issues de formations en langues

²⁸⁷Termes employés par Dubar (2010: 149).

appliquées soient vues comme des intruses dans une juridiction dont l'exercice n'est pas encore contrôlé et viennent accentuer ainsi les conflits.

Sur les principes généraux qui guident l'évolution vers l'autonomie, le consensus et la déontologie feraient défaut aussi bien en Espagne qu'en France. Face à ce constat, trois acteurs peuvent entreprendre des actions favorables à la définition de la traduction en milieu judiciaire : les universités délivrant le titre de traducteur et interprète en synergie avec la production scientifique et les associations professionnelles. Tous les agents de socialisation et de garantie devraient être dotés de capacités de persuasion politique leur permettant d'aboutir à une professionnalisation pleine, avec l'aide des traducteurs et interprètes eux-mêmes.

Pour étudier le professionnalisme d'une population exerçant en France et en Espagne, il est nécessaire de voir quelles possibilités pour développer leur professionnalisme lui sont offertes, que ce soit une attitude vers le pôle détaché ou vers le pôle solidaire. Rappelons que le professionnalisme se compose de cinq dimensions : la recherche d'un bénéfice commun au corps professionnel au lieu d'un bénéfice privé dans l'exercice du métier ; la participation dans les associations professionnelles ; l'intérêt pour la mise à jour des connaissances ou l'acquisition de nouvelles compétences pour être plus performant et apporter un service de qualité ; les souhaits de changement ou d'amélioration des conditions de travail ; la compréhension et l'adoption des principes de déontologie.

Cette partie représente un panorama sur la mise en place de dispositions par les gouvernements et les institutions de formation ou associatives vis-à-vis de l'exercice de la traduction et de l'interprétation en général ou judiciaire en particulier. C'est ce que nous avons désigné sous le terme de « structures ». Or, comme nous l'avons vu lors de l'état des lieux des modèles de professionnalisation, les traits attitudinaux des praticiens, dont on comprend le professionnalisme, jouent un rôle essentiel dans ce processus.

Pour tracer un portrait plus fin du professionnalisme des « natifs » comme des « professionnels » et pour voir comment ce qui précède rejoint la réalité de cas particuliers et façonne les formes de professionnalisme, il est nécessaire d'aller à la rencontre des traducteurs afin de constituer une analyse des attitudes au niveau individuel. C'est à la rencontre de structures et de traducteurs et interprètes que nous consacrerons la troisième et dernière partie de ce travail.

PARTIE III
ETUDE EMPIRIQUE : MISE EN PLACE DE LA RECHERCHE
ET ANALYSE DES ENTRETIENS

INTRODUCTION

« [T]enter de caractériser ‘le’ traducteur, c’est dégager les constantes sur lesquelles se construit la diversité des cas particuliers, tout traducteur se considérant atypique » (Gouadec, 2002 : 25).

Nous avons souhaité ouvrir notre partie avec cette citation parce qu’elle s’est présentée à nous comme une invitation à découvrir les « constantes » qui définissent les traducteurs en matière de professionnalisme. Si les chapitres précédents ont été consacrés à l’analyse des *structures* qui participent de la professionnalisation de la Traduction, nous allons, dans les chapitres qui viennent, analyser le professionnalisme - en tant qu’*attitude* - qui participe aussi de la professionnalisation, les trajectoires de vie et de carrière qui ont conduit 20 personnes interviewées à exercer les fonctions de traducteur et d’interprète en milieu judiciaire pénal. Étant donné que la possession ou non d’un diplôme attestant des études en Traduction est une variable pour la professionnalisation et un sujet qui fait débat, nous avons réalisé une étude empirique afin de montrer si l’opposition « traducteur natif » / « traducteur « professionnel » - à savoir la présence ou non d’une formation universitaire en traduction - entraîne des différences dans le professionnalisme affiché des traducteurs et interprètes (attitudes conscientes et inconscientes en faveur de la professionnalisation et valeurs attribuées au métier). Nous ne cherchons pas la représentativité, mais tentons plutôt de comprendre quels sont les enjeux du champ de la traduction judiciaire, plus précisément les éléments qui participent au processus de professionnalisation « d’un échantillon de réalité ». Pour ce faire, nous avons réalisé une étude qualitative qui permettra selon une vision comparatiste de :

- donner une définition socio-professionnelle d’un groupe de traducteurs et d’interprètes judiciaires en France et en Espagne
- comparer des tendances concernant le professionnalisme entre un groupe de traducteurs judiciaires « natifs » et un autre groupe de « professionnels » en France et en Espagne.

Cette partie se compose de trois chapitres :

Le chapitre 5 rend compte de la conception et du déroulement de l'étude de terrain. Le chapitre 6 est consacré à la présentation de la population étudiée ainsi qu'à la méthode d'analyse, et enfin le chapitre 7 présente l'analyse du contenu par thèmes des entretiens sur le professionnalisme des traducteurs « natifs » et « professionnels » que nous avons interviewés, ainsi que la discussion des résultats.

CHAPITRE 5. CHEMINEMENT DE LA RECHERCHE

Comme précisé dans l'introduction, nous avons privilégié une étude qualitative de type biographique orientée vers les participants²⁸⁸. En effet, les approches qualitatives dans l'étude des pratiques professionnelles ont gagné du terrain ces dernières décennies (Howel Major et Savin-Baden, 2010 : 11). Parfois, ce type d'étude combine le versant qualitatif avec un versant quantitatif, souvent assimilé au paradigme positiviste, qui est fondé sur des données mesurables objectivement.

Ce choix a été motivé par des interrogations qui sont le fruit du constat d'un décalage entre théorie et pratique concernant le processus de professionnalisation ainsi que les éléments le constituant. Il va de soi que l'adaptation de cette approche à notre objet impose un défi méthodologique. En ce qui nous concerne, nous avons emprunté des concepts sociologiques parce qu'ils permettent d'éclairer les problématiques des *translator studies*, domaine de la traductologie dans lequel ce travail s'inscrit.

Dans ce chapitre, nous nous proposons de rendre compte de la démarche adoptée : nous allons décrire le cadre méthodologique général sur lequel repose notre étude ainsi que les étapes de construction du corpus et le traitement des données issues des entretiens. Les limites rencontrées seront aussi exposées.

Il est à noter que ce sont les allers-retours entre la théorie et les entretiens qui ont donné sens au cheminement parcouru. On trouve donc à la fois, dans la mise au point de l'entretien, une logique déductive et inductive. C'est ce double mouvement qui a guidé notre travail, tant pour l'élaboration des entretiens que pour l'analyse ultérieure. Pour certains auteurs comme Dumez (2013) ou Vigour (2005), la démarche qualitative est comprise comme étant un processus « en boucle », « en spirale » ; et c'est ce mouvement qui permet de concrétiser la recherche. Dans notre démarche, nous avons par exemple reformulé la

²⁸⁸ Nous reprenons ici l'usage du terme *participant* au sens de Saldana et O'Brien (2013 : 150). Pour ces auteurs, l'accent est mis sur *les participants* d'un processus et un produit de traduction, mais aussi, notamment, sur la *participation* entre le chercheur et les agents (collaboration-interaction) dans la conception de la recherche.

problématique ainsi que les catégories d'analyse après avoir fait une première immersion sur le terrain *via* les entretiens. Dans ce travail, il n'y aurait pas un début mais plusieurs (Vigour, *ibid.*: 29) parce que les questions ont été affinées dans un premier temps, et reformulées par la suite après avoir effectué les premières découvertes sur le terrain ; de même pour les catégories d'analyse qui ont été créées par paliers. Ainsi, les étapes de travail ne sont pas toujours successives, mais se présentent comme un schéma circulaire.

5.1. Cadre méthodologique

Dans cette section, nous présenterons les choix méthodologiques retenus pour la conception de l'étude qui nous a permis de répondre à nos questions de recherche qui étaient les suivantes :

- D'un point de vue empirique, l'opposition entre traducteur et interprète « natif » et « professionnel » se reflète-t-elle dans le professionnalisme des traducteurs et interprètes judiciaires qui fournissent un service public à la société ? Autrement dit, les traducteurs et interprètes « professionnels » afficheraient-ils un professionnalisme différent des traducteurs et interprètes « natifs » ?
- La formation universitaire favorise-t-elle exclusivement un type de professionnalisme chez les traducteurs et interprètes judiciaires ?
- Y a-t-il d'autres paramètres qui favorisent un type de professionnalisme chez ces derniers ? Si oui, lesquels ?

5.1.1. Esquisse de la démarche qualitative

Il existe un consensus sur ce qu'il faut considérer comme étant la finalité d'une recherche qualitative, à savoir : la compréhension et l'interprétation d'un phénomène (décision, action, attitude, valeur, etc.) (Ritchie et Lewis, 2003 : 3). Or, ce type de recherche, caractérisée par sa flexibilité, peut prendre diverses formes en fonction de la nature de l'objet d'étude, des objectifs poursuivis, de la position des participants ainsi que des chercheurs, du public et du cadre épistémologique (*ibid.*).

Dumez (2013), par exemple, propose de parler de « recherche compréhensive » comme synonyme adéquat de « recherche qualitative ». Il est d'avis que l'adjectif « compréhensif » décrit mieux le sens de cette démarche scientifique qui « se propose comme objectif de comprendre les acteurs agissants » (*ibid.*: 127). Nous venons de dire que *l'interprétation* de la réalité (au sens d'élucidation ou déchiffrement) est aussi un but poursuivi par ce type d'étude. Cette caractéristique lui a valu aussi la dénomination, par certains auteurs tels que Frederick Erickson, de « recherche interprétative » (1986 : 119 cité par Lessard-Hebert et al., 1997 : 22). À notre sens, l'intérêt de ces deux désignations vient du fait qu'elles permettent de dépasser l'opposition quantitatif/qualitatif et donnent, par exemple, plus de liberté dans le choix de la technique employée – on pourrait en effet se demander si l'exploitation d'un questionnaire ne doit pas être de nature essentiellement quantitative.

Ceci dit, nous avons retenu la dichotomie quantitatif/qualitatif parce qu'elle reste la plus répandue pour l'heure en sciences sociales, et nous nous orientons vers une étude de type qualitatif. Si on accepte cette opposition, du point de vue méthodologique, on retrouvera dans notre travail les six caractéristiques associées à tout type de recherche qualitative telles qu'elles sont énumérées par Ritchie et Lewis (*ibid.*: 3-5) :

- objet d'étude lié au milieu social des participants ;
- population de nombre réduit ;
- proximité et interaction entre le couple participant(s)-chercheur ;
- production de données abondantes et approfondies ;
- analyse souple permettant la description et la classification des phénomènes étudiés ;
- résultats donnant lieu à un portrait du milieu social des participants.

O'Leary présente d'autres fondements de la recherche qualitative, ainsi (2010 : 113 cité par O'Brien et Saldhana 2013 : 22) :

« [it] calls on inductive as well as deductive logic, appreciates subjectivities, accepts multiple perspectives and realities, recognizes the

power of research on both participants and researchers, and does not necessarily shy away from political agendas²⁸⁹ ».

En plus des présupposés énoncés par Ritchie et Lewis, cette citation permet de préciser les fondements de cette orientation méthodologique et nous invite à la suivre. Le double raisonnement (inductif-déductif) mentionné ici correspond à notre façon d'aborder la problématique. Cela signifie que nous allons observer le champ de la traduction et de l'interprétation judiciaires, et par la suite définir une problématique plus affinée. La logique déductive nous servira en l'occurrence à recadrer les questions de recherche. D'autre part, la citation ci-dessus nous permet de dégager l'importance des participants dans la production de l'enquête, notamment leurs subjectivités particulières ainsi que l'influence des phénomènes socio-politiques.

Afin de poursuivre nos objectifs sous cet angle, nous avons procédé par étapes. Morse (1994 : 25-34), présente les quatre étapes du processus cognitif de toute méthode qualitative : (1) Compréhension ; (2) Synthétisation ; (3) Théorisation ; (4) Recontextualisation. Étant donné qu'il comprend ces étapes comme étant consécutives, sa proposition implique une linéarité (*ibid.*). Néanmoins, il convient de rappeler que, dans la pratique, une circularité s'est imposée sous forme de processus en spirale, non-chronologique, notamment dans la première phase de collecte de données où ces dernières orientent la théorie et celle-ci apporte des éléments d'interprétation de ces mêmes données.

Dans la première phase de *compréhension*, le chercheur saisit toute l'information, théorique et empirique, avec un regard ouvert et bienveillant, sans porter de jugement. Il s'agit de l'étape la plus intense en matière d'investissement de temps, à l'issue de laquelle l'objet sera suffisamment mûri de façon à donner des explications cohérentes et détaillées sur les faits ou les expériences. Dans notre travail, l'élaboration de la grille d'entretien et la collecte de données (cf.5.2), la

²⁸⁹ « Elle fait appel à la déduction et à l'induction, elle prend en compte les subjectivités, elle accepte la diversité de perspectives et de réalités, elle reconnaît la puissance de la recherche chez le participant comme chez le chercheur, et ne recule pas nécessairement devant les agendas politiques » [Notre traduction].

transcription des entretiens et les premières notations ainsi que le codage (cf.5.3) sont les tâches que nous pouvons comprendre dans cette première phase.

Quant à la *synthétisation*, elle concentre le travail de présentation des réponses (représentations, valeurs, profils professionnels, etc.) qui se sont dégagées de l'étape précédente.

La *théorisation*, à partir de la compréhension et de la synthétisation des données, viendrait ensuite. Cette étape est normalement liée aux concepts sur lesquels la problématique repose. L'élaboration d'une théorie comme résultat de la recherche qualitative est remise en question par des auteurs tels que Dumez. Pour lui, un travail inscrit dans cette démarche peut également aboutir à (2013 : 147) :

- l'identification des mécanismes sociaux ;
- la définition ou redéfinition des concepts;
- la construction de typologies.

Ces trois types de résultats peuvent se présenter dans une même étude de façon imbriquée. Pour notre travail, nous allons tenter de redéfinir le concept de traducteur « professionnel » et traducteur « natif » dans la traduction et l'interprétation judiciaires en France et en Espagne et esquisser par la suite quelques profils selon le type professionnalisme.

Concernant cette troisième étape, il nous semble nécessaire d'examiner la méthode de recherche qualitative dite *Grounded Theory* (en français « théorie ancrée » ou « théorie enracinée ») car, dans notre travail, nous allons emprunter quelques éléments des procédures que les auteurs adeptes de cette méthode préconisent. Il s'agit en fait d'une méthode²⁹⁰ qui se veut subjective et évite toute formulation en amont des hypothèses. La théorie ancrée ne cherche pas à confirmer, mais à découvrir (Laperrière, 1997). Le résultat final des études qui suivent cette méthode

²⁹⁰ Pour plus de détails le lecteur peut consulter l'ouvrage fondateur de cette méthodologie *The Discovery of Grounded Theory* (1967) des sociologues américains Barney Glaser et Anselm Strauss. Cet ouvrage présente les grandes lignes de l'approche. En revanche, comme l'écrivent Paillé et Mucchielli (2008 : 28) le traitement et l'analyse de corpus y sont abordés superficiellement. Pour plus de détails sur ce point, on peut se reporter aux travaux de ces mêmes auteurs.

conduit à la création d'une théorie « ancrée » dans la réalité, une théorie qui émergerait de l'observation et de l'interprétation des données recueillies. Il s'agit a priori d'une induction pure. Mais, même si la production de connaissances s'effectue par un mouvement *bottom-up*, cette démarche, comme le souligne à juste titre Laperrière (*ibid.*: 325), n'est pas toujours pratiquée de façon « pure » puisqu'elle intègre quelques éléments d'autres approches, également qualitatives. Tesseur (2014 : 47), par exemple, estime qu'on ne saurait parler d'une seule théorie enracinée : il en existe selon lui plusieurs.

D'après Tesseur (*ibid.*:48), ce qu'il faudrait retenir de l'utilisation de la *Grounded Theory*, est qu'il s'agit d'une méthodologie de la recherche ouverte qui permet l'émergence des idées à partir d'un travail réalisé avec et à travers les données. Le mot « idée » employé par cet auteur fait référence à une théorie, mais aussi à des connaissances au sens large. En effet, Tesseur insiste sur le fait que, selon les multiples variétés et façons d'adopter cette démarche, la théorie enracinée peut avoir comme objectif - et comme résultat - la création des connaissances sans pour autant arriver à l'élaboration d'une théorie à partir des données.

Enfin, si nous revenons sur la quatrième étape d'une méthodologie de type qualitatif, il faudra entamer la phase de *recontextualisation*, qui consiste à développer une théorie applicable à d'autres contextes à partir des résultats des quatre processus cognitifs exposés précédemment. C'est de cette manière que la discipline peut avancer (Morse, 1994 : 34), le but étant de comprendre en profondeur d'autres problématiques proches et de produire d'autres connaissances. Pour ce qui est de notre travail, la théorisation se fait dans deux sens : dans un premier temps, nous avons créé un modèle pour l'analyse du professionnalisme en traduction à partir de l'analyse des entretiens ; dans un second temps, nos conclusions constituent, plus qu'une théorie, des hypothèses ex-post-facto, qui, comme nous venons de le dire, correspondraient à la théorisation. Nous souhaitons que de ces postulats puissent émerger d'autres études, que ce soit de type qualitatif ou quantitatif. C'est notre apport à la discipline.

5.1.2. Choix de la collecte des données

Pour aborder notre problématique, une autre question d'ordre méthodologique s'impose : quels sont les moyens les mieux adaptés pour réunir les données dans notre terrain ?

Nous avons choisi de mener des entretiens car ils permettent de récolter des données privées et approfondies plus nuancées que celles recueillies par le biais d'un questionnaire. Comme l'affirme Mella (1998 : 21) : « las entrevistas cualitativas son flexibles y dinámicas constituyéndose en una narración conversacional creada conjuntamente por el entrevistador y el entrevistado²⁹¹ ». De cette façon et pour mener à bien notre travail, nous avons conçu une étude orientée vers les participants, sur une base empirique d'entretiens-biographies focalisés sur des espaces professionnels passés, présents et futurs²⁹². Cela nous a permis de décrire les attitudes et stratégies d'un groupe professionnel à travers les trajectoires individuelles et d'accéder à un espace privé plus important que celui favorisé par les groupes de discussion (*focus group*), où la parole peut être contrainte par le regard des autres participants. En outre, la dispersion géographique et l'organisation des journées de travail rendraient difficile de réunir six à dix participants et d'animer le groupe de discussion.

Blanchet et Gotman considèrent l'entretien comme « une démarche participative », où le questionnement n'est pas défini en amont, mais se soumet à la rencontre avec les interviewés (Blanchet et Gotman, 2012 : 18). Le questionnaire cependant, même s'il nous avait permis de recueillir des faits, des opinions, des attitudes, en gagnant du temps grâce à sa rapide distribution, nous aurait obligée à standardiser les questions (Saldanha et O'Brien, 2013), réduisant ainsi notre liberté et l'apparition de nouveaux thèmes.

²⁹¹ « Les entretiens qualitatifs sont flexibles et dynamiques, devenant une narration conversationnelle créée conjointement par l'interviewer et l'interviewé » [Notre traduction].

²⁹² Pour Brecker (1998 citée par Wengraf, 2001 : 234), les biographies sont considérées comme des textes se reportant vers des expériences passées, ayant une compréhension du présent et une perspective d'avenir.

Notre constat est que, par le biais des entretiens, ce sont les discours des enquêtés – dans notre cas, produits à partir des thèmes préétablis sur la pratique professionnelle – qui nous ont amenée à prendre conscience de l'intérêt d'autres problématiques²⁹³. Cela atteste la pertinence de cet outil pour la construction de la recherche orientée vers le participant recommandée par Saldanha et O'Brien (2013).

Cependant, nous serons attentive au fait que les entretiens se heurtent à des limites, fruit de la démarche participative dont nous avons parlé. Nous pouvons en soulever deux : la véracité des récits et la subjectivité dans l'interaction.

Comme le suggèrent Taylor et Bodgan (1987 : 106), dans l'entretien, comme dans toute communication verbale, les participants peuvent présenter une reconstruction de situation peu sincère ou démesurée. Dans cette étude, par exemple, la sous-traitance des services de traduction assermentée s'est avérée être un point sensible. Des situations de ce genre peuvent parfois être détectées, mais la plupart du temps, il existe un écart entre ce qui est dit, dans un exercice de mémoire ou d'interprétation, et la réalité d'un temps passé, présent ou futur. Nous sommes consciente de ces faiblesses et nous avons tenté de les compenser en ayant recours à la contextualisation, ou à la « relativisation » des extraits choisis dans l'analyse, pour reprendre le terme employé par Taylor et Bodgan (1987 : 177).

Quant à la subjectivité de l'échange, il faut davantage reconnaître notre rôle parce que, comme le rappelle Mella, (1998 : 4), d'un point de vue empirique-qualitatif, notre implication en tant que sujet-enquêteur est difficilement isolée des données obtenues. À notre sens, assumer en toute conscience les effets de notre présence réduit les possibles biais au fil des entretiens et au fil de l'analyse. Cette question est d'autant plus importante dans le cas où le domaine est connu par le chercheur (Morse, 1994), comme dans notre cas.

²⁹³ Nous verrons ceci en détail plus tard.

5.2. De la problématique au corpus

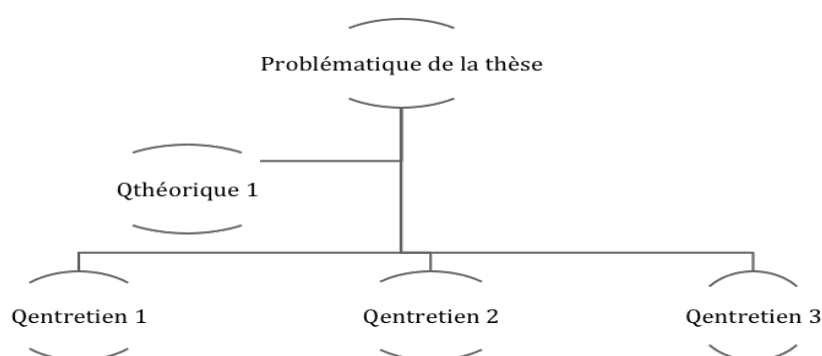
Les entretiens constituent le matériel verbal central de notre thèse grâce auquel nous allons répondre aux objectifs posés. Nous allons procéder à l'explication détaillée des étapes qui nous ont menée à la constitution du corpus tel qu'il est présenté dans ce travail : la conception de la grille d'entretien, la constitution de groupes de traducteurs et interprètes à étudier, la réalisation du questionnaire préalable et des entretiens, ainsi que la transcription de ces derniers.

5.2.1. Élaboration et description de l'entretien

Nous avons adopté le modèle proposé par Wengraf (2001) pour la préparation, la réalisation et l'analyse des entretiens à orientation qualitative. Inspiré de la tradition interactionniste, l'auteur présente un modèle d'entretien semi-structuré de type biographique-narratif-interprétatif. Selon lui, le premier pas dans la construction de la grille d'entretien consiste à définir des questions théoriques (Qth) établies en fonction des objectifs qui se concrétisent par la suite en questions d'entretien (Qen) (*ibid.*: 61-65). Les premières questions théoriques sont formulées *pour* et *par* le chercheur en fonction du cadre théorique. Concernant les questions d'entretien, celles-ci doivent être adaptées au registre et au ton de l'entretien ainsi qu'à la terminologie employée et connue par les enquêtés. À titre d'exemple, nous pouvons citer l'usage dans l'échange avec les traducteurs-interprètes du terme « profession », employé au sens courant et non au sens sociologique.

Le modèle proposé par cet auteur nous semble pertinent et nous nous le sommes approprié avec quelques modifications afin de constituer la base de notre première grille d'entretien. Pour lui, la logique de construction de la recherche est pyramidale et se présente comme suit :

Figure 6 Recherche pyramidale



Source : Figure réalisée par nos soins adaptée de Wengraf (2001 : 73)

Nous avons conçu l'entretien comme un outil de référence flexible et qui nous permet d'aborder des questions qui n'étaient pas envisagées en amont. Ainsi, le contenu des entretiens a évolué progressivement en supprimant des questions peu pertinentes ou superficielles. Le tableau ci-dessous synthétise la grille d'entretien telle qu'elle se présente après les modifications opérées.

Tableau 25 Grille d'entretien

Problématique : Professionnalisme chez les Traducteurs « professionnels » et les Traducteurs « natifs »	
Questions théoriques	Questions pratiques ou d'entretien
Axe 1 Socialisation linguistique	Acquisition du capital linguistique
Axe 2 Socialisation académique Natif/Prof	Formation initiale Motivation pour la formation initiale en T&I
Axe 3 Socialisation Para-académique PROFESSIONNALISME	Motivation pour l'exercice de la T&I-Jud (Service) Adhésion à des associations professionnelles (Association) Mise à jour des connaissances (Efficacité-Qualité)
	Déontologie (Comportement éthique)
	Souhaits d'amélioration des conditions de travail)

Source : Tableau réalisé par nos soins

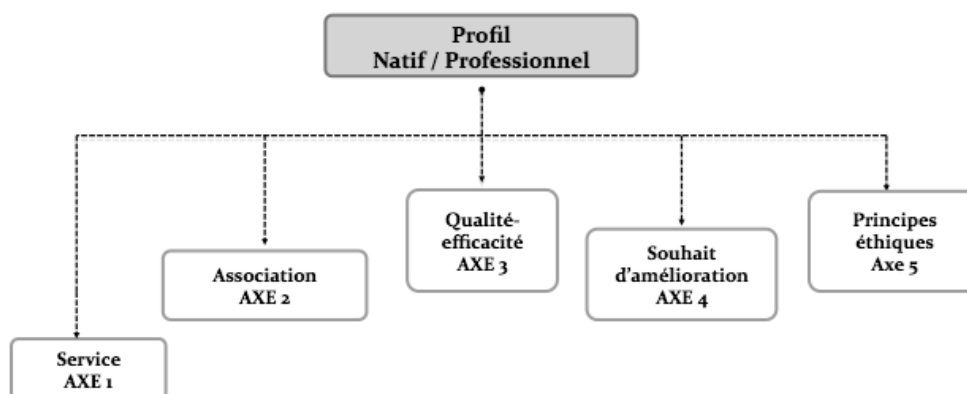
Globalement, les informations cherchées portent sur l'exercice du métier et elles se trouvent liées les unes aux autres.

Ces éléments constituent des variables en relation avec trois concepts que nous avons décrits au chapitre 1 et que nous avons appelés socialisation linguistique, socialisation académique et socialisation para-académique (cf.1.4).

Comme il est signalé dans la grille, ces trois « dimensions » de socialisation ou « étapes de la vie » sont abordées dans les entretiens.

Pour pouvoir dégager des tendances de professionnalisation de la traduction et de l'interprétation au niveau judiciaire nous avons établi un premier niveau d'analyse. C'est à partir des variables de l'AXE 2 (Natif/Professionnel) que nous allons établir des corrélations avec les variables de l'AXE 3. Voici une image représentant le premier niveau d'analyse :

Figure 7 Représentation du premier niveau d'analyse



Source : Figure réalisée par nos soins

Par exemple, par le biais de l'information obtenue à partir des questions sur la socialisation para-académique (AXE 3), nous cherchons à mettre en lumière les liens entre les études initiales et la motivation pour la T&I-Jud, ou entre les études initiales et la motivation pour adhérer ou non à une association professionnelle.

Nous aimerions signaler que les questions posées pendant l'entretien n'étaient pas écrites préalablement. Nous nous sommes servie d'une liste de mots-clés à cocher

au fur et à mesure qu'ils étaient utilisés, à l'image d'une liste de contrôle (cf. Annexe 5). Ainsi, les questions ne sont pas présentées dans le même ordre ou suivant la même formulation.

5.2.2. Définition de la population « sujet d'étude »

Dans l'ensemble de traducteurs et d'interprètes judiciaires des deux pays visés, la population admise à participer devait répondre à ces deux critères :

- Avoir participé en tant que traducteur et/ou interprète à des procédures pénales, que ce soit auprès des tribunaux ou bien auprès des forces de l'ordre (commissariat de police).
- Avoir comme combinaison linguistique au moins le français et l'espagnol.

Plusieurs raisons ont orienté ce choix. S'agissant du premier critère, il est à noter que la loi contraint chaque pays à garantir une assistance linguistique gratuite dans le cadre des procédures pénales (cf.3.1). Pourtant, cette gratuité et cette régulation explicites dans les législations nationales ne sont pas garanties dans les procédures civiles ou dans d'autres services publics, où il revient aux parties impliquées de se procurer une assistance linguistique en cas de besoin. Étant donné que nous sommes penchée sur la relation juridico-administrative établie entre l'État, qui fournit les services linguistiques à la population étrangère, les professionnels et les critères de sélection de ces derniers, nous avons écarté les participants n'ayant pas une relation contractuelle avec l'Administration de justice.

En outre, le fait de circonscrire l'étude à la population ayant participé à des procédures pénales nous permet d'analyser un champ objet de polémiques. En effet, la volonté de l'UE d'harmoniser les pratiques de traduction au niveau pénal a été cristallisée par la Directive 2010/64/UE et sa récente transposition en droit national. Dans un contexte de modifications législatives, nous avons affaire à un débat académique et professionnel sur la question de la formation des traducteurs et interprètes, sur la qualité des prestations ainsi que sur la mise en place d'un registre avec des professionnels performants.

Le deuxième critère – à savoir les langues de travail des traducteurs-interprètes – est justifié par le fait que ces deux langues sont majoritairement étudiées en France et en Espagne, que ce soit dans les cursus en traduction et en interprétation proposés par les universités, dans les filières spécialisées de philologie française ou espagnole, ou en tant que langues étrangères pour un public non spécialiste. Ce sont des langues qui bénéficient donc d'un enseignement supérieur reconnu. La formation et l'apprentissage des langues de travail étant deux paramètres essentiels de notre analyse, nous avons opté pour ce critère de représentativité.

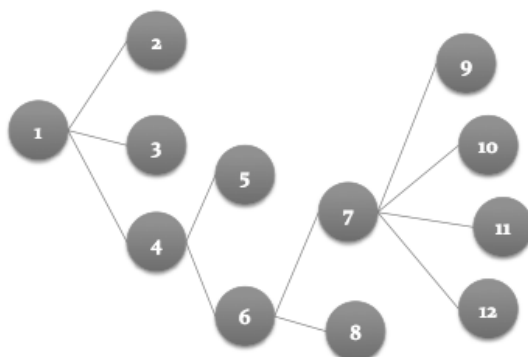
5.2.3. Technique d'échantillonnage par « boule de neige »

Une fois la population définie, il a été nécessaire de se rendre sur le terrain et de solliciter la participation à l'étude à titre volontaire des traducteurs et interprètes judiciaires.

Pour constituer notre groupe de participants, nous avons eu recours à la technique dite de « boule de neige » (Taylor et Bodgan, 1987 : 109) selon laquelle ce sont les participants eux-mêmes qui proposent d'autres personnes de leur entourage remplissant les conditions pour participer à l'étude. De cette façon, en dehors des critères de langues de travail et du milieu d'exercice, nous n'avons pas le contrôle sur d'autres variables sociales et professionnelles telles que le sexe, la nationalité, l'emploi principal, le temps consacré à la traduction, etc. L'intérêt de cette technique, employée auparavant dans d'autres études sur les traducteurs (Vargas Urpi, 2012 ; Cerezo Merchán, 2012) vient du fait que ce sont les participants qui font émerger une population cachée et qui mettent en lumière la configuration des réseaux de relations dans ce milieu.

Voici la représentation d'un échantillon, ou population d'étude, construit par « boule de neige » :

Figure 8 Échantillonnage par boule de neige



Source : Figure réalisée par nos soins

La « boule de neige » de notre étude a démarré durant l'été 2014. Un obstacle inattendu a ralenti le contact avec les professionnels experts traducteurs-interprètes en France (ETI) et traducteurs-interprètes judiciaires en Espagne (TIJ) : la population avec la combinaison linguistique français-espagnol était difficilement mise en relation, de sorte que nos participants ne nous donnaient que peu de pistes sur d'autres collègues. Le procédé n'a pas donné une suite satisfaisante à cause d'un manque « d'interconnaissance », au sens de Beaud (2003 : 296), c'est-à-dire que le réseau de professionnels avec la même combinaison linguistique, tant en France qu'en Espagne, s'est avéré peu dense. Les participants pouvaient par contre nous orienter vers d'autres collègues ayant d'autres combinaisons linguistiques mais qui sortaient de notre objet d'étude.

Dans un premier temps, dans les deux pays, nous avons souhaité conserver cette technique et nous n'avons pas voulu obtenir le nom des participants potentiels par le biais des associations professionnelles - afin de ne pas viser une population qui, par l'adhésion à ces groupes, montrait *a priori* son investissement dans son métier. Le fait que, pour des raisons personnelles et professionnelles, nous avions des connaissances dans le milieu de la traduction judiciaire a facilité la localisation d'autres participants. Nous avons ainsi créé plusieurs « boules de neige » de sorte à continuer avec le recueil de données. Sur le territoire français, les

deuxième et troisième « boules de neige » créées pour relancer l'enquête ont connu un succès grâce à nos propres contacts professionnels dans le domaine de la traduction mais aussi dans l'enseignement supérieur. Or, cela n'a pas été le cas pour l'Espagne. Dans ce pays, la population répondant aux critères linguistiques recherchés a été difficilement accessible par ce moyen et nous avons eu recours à l'annuaire des traducteurs/interprètes de l'association professionnelle APTIJ en 2016 ainsi qu'aux contacts du coordinateur de Las Palmas (cf.3.2.2.4). À partir de là, nous avons pu redémarrer l'enquête.

Comme nous avons voulu comparer deux profils distincts à l'intérieur d'une même population (« natifs » versus « professionnels » en France et en Espagne), nous avons constitué des groupes équilibrés en terme de participants. Nous avons donc réduit la population à étudier à vingt participants, soit cinq par groupe (natif en France, natif en Espagne, professionnel en France, professionnel en Espagne). Notre objectif étant de poser un diagnostic pour aller plus loin dans des futurs travaux, ce nombre de participants s'est avéré approprié. En effet, cela nous a permis découvrir les logiques de ce champ de la traduction.

5.2.4. Questionnaire préalable à l'entretien

Les participants à cette étude ont été invités à répondre à un questionnaire que nous pouvons appeler « d'approximation », dont le but était de recueillir rapidement des informations plus objectives sur le profil des participants. Il a également servi de point de départ à l'entretien : l'information recueillie a orienté la suite de l'échange.

Le questionnaire préalable²⁹⁴ est ainsi articulé en trois parties :

- Une première partie concernant les données personnelles ;
- une deuxième partie visant à recueillir des informations concernant la formation initiale et la formation continue ;

²⁹⁴ Le questionnaire préalable est proposé en Annexe 4.

- une troisième partie permettant de saisir des données sur le capital linguistique des participants ainsi que sur la pratique exclusive ou partagée de la traduction et/ou de l'interprétation.

Les informations concernant le profil socioprofessionnel de la population ayant répondu à notre enquête sont présentées dans le chapitre 6 (cf.6.2). Nous pouvons identifier, par exemple, si le répondant peut être qualifié de « natif » ou de « professionnel ». L'élément caractérisant chaque sous-groupe est le moyen d'acquisition des compétences en Traduction. Ainsi, ceux qui ont un diplôme sanctionnant un niveau d'études supérieures en traduction et/ou interprétation avant le début de leur carrière dans le domaine judiciaire sont considérés « professionnels » pour notre étude, tandis que, ceux qui n'ont aucune formation formelle ou ceux qui se sont formés en parallèle ou après l'exercice de la traduction ou interprétation sont considérés « natifs ».

5.2.5. Déroulement des entretiens

Les entretiens sont les pièces maîtresses de notre étude, et ils ont été conduits dans un cadre marqué par une relation cordiale entre les interlocuteurs. En effet, la phase de prise de contact a fait apparaître un milieu partagé, qu'il s'agisse de la profession, de la langue maternelle, du pays de naissance ou de centres d'intérêt partagés, etc., ce qui facilite l'échange au cours duquel nous considérons que les participants se sont exprimés avec satisfaction.

5.2.5.1. *La relation avec les participants : information et négociation*

Guittet (2002 : 75) définit l'entretien comme étant « une situation sociale qui instaure un rapport momentané entre deux individus impliqués dans des univers psychologiques et sociaux différents ». Ainsi, comment penser ces relations fugaces sans en arriver à un rapport de force ou bien à un rapport trop bienveillant ? À ce sujet, Blanchet et Gotman parlent d'un « cadre contractuel de la communication », fondé sur les représentations de l'enquêté et l'enquêteur, ainsi que sur « les enjeux et objectifs du dialogue » (Blanchet 1991 cité en Blanchet et Gotman 2012 : 73)

En effet, nous avons été amenée à répondre à des interrogations du type : « pourquoi ce choix de sujet ? » ou bien « pourquoi ce groupe serait-il le mieux placé pour répondre à un tel sujet de recherche ? ». Considérant l'évolution de la problématique – conformément à la méthode de recherche que nous avons choisie - la réponse à ces questions nous a conduite à faire un exercice de reconstitution à chaque nouvel entretien, du moins pour les premiers que nous avons effectués.

Dans la relation avec les participants, l'éthique du chercheur et de la recherche doit être mise en avant. Lors des premiers contacts, il a été question de discuter de la finalité de l'étude ainsi que du profil et du statut de l'enquêteur. De même, nous avons rappelé les termes de l'autorisation d'enregistrement de l'entretien envoyée et signée par les participants. Nous avons aussi apporté des précisions d'ordre matériel (durée approximative, moyen et enregistrement des conversations, etc.), ainsi que d'ordre éthique (confidentialité, finalité de la recherche non lucrative, la non-utilisation des données recueillies à d'autres fins). Si la personne contactée était finalement interviewée, ces informations étaient à nouveau évoquées avant le début des dialogues, au moment de la signature de l'autorisation et avant de compléter le questionnaire qui précède l'entretien.

5.2.5.2. Obtention des données

Les premiers échanges nous ont été d'une très grande utilité pour mieux connaître la réalité. Ils ont eu un « effet de clarification » (Guittet, 2002 : 75) qui nous a conduite à recadrer la problématique. Plus précisément, les quatre premiers entretiens en France ont été très révélateurs, ainsi que l'information fournie par les deux premières personnes interviewées en Espagne.

Dans la mesure du possible, nous avons essayé de nous rendre disponible physiquement pour mener un entretien face à face²⁹⁵. Cependant, pour des raisons

²⁹⁵ Nous avons réalisé au total cinq entretiens face-à-face (trois en Espagne et deux en France). Ils ont eu lieu dans un cadre neutre en dehors du lieu de travail ou de la résidence des personnes interviewées. (Voir Annexe 7)

liées au manque de disponibilité ou à la distance géographique, un nombre important d'entretiens a eu lieu par téléphone ou Skype.

Le choix des entretiens individuels a facilité les rendez-vous. Cependant, nous avons toujours anticipé quelques modifications de dernière minute²⁹⁶.

Concernant la technique d'enregistrement, différentes possibilités se sont présentées, toujours selon les objectifs de l'étude et le type d'analyse. Nous avons choisi d'enregistrer uniquement la voix lors des entretiens. Certes, un enregistrement audio-visuel aurait été plus complet, nous permettant de saisir le langage non-verbal, par exemple. Cependant, pour notre type d'analyse de contenu, cela n'aurait pas été indispensable et aurait pu poser des problèmes d'ordre technique et relationnel si l'on pense, par exemple, à la possibilité de l'inhibition de la parole. Pour les entretiens menés par Skype, aucune image n'a été filmée.

Pour ce qui concerne les entretiens à distance (Skype et téléphone), nous avons toujours précisé quand l'enregistrement se mettait en route et à quel moment nous le suspendions. Par exemple, lorsqu'on arrivait au moment de demander aux participants s'ils connaissaient quelqu'un répondant aux mêmes critères linguistiques et de contexte de travail qu'eux pour participer à l'étude, l'enregistrement de la conversation était arrêté.

Les langues dans lesquelles les entretiens ont été conduits sont l'espagnol et le français. Ce choix s'est fait lors de nos premiers échanges par téléphone ou par e-mail. Un lien s'est souvent formé entre la langue de l'entretien et l'identification avec l'interlocuteur : certains, de langue maternelle espagnole, ont répondu en espagnol – notre propre langue maternelle – et le choix s'est fait très naturellement. D'autres nous ont vue comme hispanophone, étrangère et ils ont communiqué avec nous dans leur langue étrangère, parce que, comme le disait une interprète : « c'est l'occasion de pratiquer l'espagnol en dehors du temps de

²⁹⁶ À titre d'exemple, un entretien prévu face-à-face a dû être ajourné parce que notre participant-interprète avait été requis par la justice quelques heures avant notre rendez-vous. Ce sont les urgences du métier.

travail ». Nous avons rencontré une seule exception : nous avons proposé à un ETI, dont les langues maternelles sont l'espagnol et le catalan, de réaliser l'entretien en espagnol car notre compétence linguistique en catalan n'atteint pas un niveau suffisant pour adapter le registre à la situation de communication.

Comme il a été mentionné plus haut, le corpus est composé de 20 entretiens, dix auprès des TIJ exerçant en Espagne et dix auprès des ETI exerçant en France. Leur durée s'échelonne de 22 à 90 minutes, mais la différence de temps n'a eu aucune influence sur la qualité des données. Il nous est arrivé de recontacter certains des traducteurs-interprètes pour clarifier des éléments flous de l'entretien.

Voici un tableau qui résume les informations sur l'élaboration du corpus, le matériel linguistique oral constituant notre base principale de travail :

Tableau 26 Synthèse des caractéristiques du corpus

Entretiens biographiques semi-dirigés	
Conception	Contenu conçu par raisonnement inductif et déductif
Modalité	Entretien semi-dirigé. Face à face, par téléphone ou par Skype.
Profil	En France : dix ETI (cinq « natifs » et cinq « professionnels ») En Espagne: dix TIJ (cinq « natifs » et cinq « professionnels »)
Éléments techniques	Enregistrement sonore De 20 à 90 minutes
Langues	Langues : français et espagnol
Calendrier	De juin 2014 à juin 2016 Relances ponctuelles courant 2017
Captation	Par « boule de neige » et en mobilisant notre entourage académique et professionnel

Source : Tableau réalisé par nos soins

5.2.6. Difficultés d'accès à la population étudiée

Au-delà des difficultés évoquées plus haut (cf. 5.2.1.3.) sur l'accès à la population par manque de réseau, d'autres limites sont apparues lors des premiers contacts : nous avons ressenti un manque de confiance des participants vis-à-vis des objectifs et des résultats de la recherche. Certaines personnes contactées ont manifesté un doute sur la protection des données personnelles qui leur était promise. En

conséquence, dans certains cas, ils ont décliné l'invitation à participer et nous n'avons à aucun moment tenté de forcer la main des plus réticents, afin d'éviter des positions conflictuelles pendant le déroulement de l'échange. Ces doutes ou refus d'être interviewé pourraient s'expliquer par la situation instable en termes de contrat de travail, notamment en Espagne où la mise au concours de prestations fragilise la position de certains traducteurs et interprètes. Cependant, cette hypothèse ne nous ne nous semblait pas suffisante, si bien qu'au cours de la collecte de données pour ce travail, nous n'avons cessé de réfléchir aux raisons pour lesquelles certains traducteurs/interprètes se rendaient invisibles à notre étude. Notre expérience sur le terrain nous permet d'avancer que d'autres facteurs peuvent expliquer l'origine de ce manque d'implication dans notre étude²⁹⁷. En fait, comme nous avons pu l'observer au chapitre 4, il existe encore une distance entre chercheurs et praticiens (cf.4.5.2). C'est cet écart qui pourrait justifier le refus de la part des traducteurs-interprètes de participer à des projets de recherche universitaire. Une sollicitation croissante²⁹⁸ de leur participation pourrait être de même un motif d'indifférence ou de désaffection pour ces travaux.

Au-delà de ce fait, nous avons également rencontré une autre limite que nous pourrions qualifier d'« identitaire ». En effet, il est possible que la séparation établie en traductologie entre « natifs » et professionnels » et les discours de la communauté scientifique ayant une attitude protectrice influencent l'accessibilité de la population de traducteurs « natifs ». Par exemple, certains auraient pu se sentir illégitimes vis-à-vis de leur pratique, et en conséquence, juger qu'ils n'étaient pas à même de répondre à une enquête sur leur pratique. D'autres, animés par un sentiment d'« intrusion », auraient pu considérer qu'ils occupaient une place qui ne leur correspondait pas. De notre point de vue, cette population que nous avons appelée « cachée », représenterait un obstacle si l'intérêt de la recherche

²⁹⁷ Ce sont des éléments qui pourraient être généralisés à tous les domaines de la Traduction, et pas uniquement au monde judiciaire.

²⁹⁸ Cette demande vient de l'intérêt pour des thématiques « plus sociales » mais aussi des nouveaux programmes formatifs : en fin de Licence et en Master, les étudiants doivent mener un projet de recherche. Il est courant dans ce milieu de privilégier des études sur les professionnels et leur entourage de travail d'autant plus que cela permet aux jeunes de faire une première incursion dans le milieu professionnel.

participative était effectivement d'inclure (et non d'exclure) tous les professionnels du champ de la traduction afin de le présenter tel qu'il est. Il convient de rappeler que, comme l'indiquent Pérez-González et Susam-Saraeva (2012 : 157), la réalisation de la traduction et de l'interprétation par des « natifs », notamment dans les services publics, constitue plutôt la norme que l'exception²⁹⁹.

C'est la population « native » en Espagne, c'est-à-dire celle qui n'a pas de qualification en Traduction, qui s'est montrée le moins favorable à la réalisation des entretiens, contrairement à la population « native » en France ou aux Traducteurs « professionnels » en général. Cela est peut-être dû à un sentiment d'imposture de la part des « natifs » en Espagne, qui a pu se développer à cause des discours des chercheurs, des professionnels ou des propos apparus dans la presse concernant l'intrusion. Dans notre étude, en ce qui concerne la population exerçant en France, le refus a été supérieur dans la population « native » d'origine latino-américaine. Dans ce cas, l'identité professionnelle croiserait-elle l'identité-migrant ? Si c'est le cas, comment accéder à ce terrain ? Que faire de la population « cachée » ? Comment la découvrir ?

Ce qui vient d'être exposé reste à ce jour une conjecture qui se dégage de la construction de la présente recherche, et des études ciblées pourraient la confirmer ou bien l'infirmier afin d'élaborer une méthode sur la négociation de ce « contrat de communication » évoqué par Blanchet et Gotman (*ibid.*).

S'il est de notre intérêt de faire une recherche sur les pratiques réelles auxquelles les praticiens sont appelés à participer, il est évident que le sujet de l'accès à la population mérite une réflexion plus approfondie, ou tout simplement une réflexion qui n'a pas été engagée à ce jour.

²⁹⁹ Faire émerger cette population serait nécessaire pour comprendre les enjeux de la traduction dans sa globalité. Le chemin méthodologique pour arriver jusqu'à cette population doit donc être construit dans l'intérêt de toute la communauté scientifique.

5.3. Méthode d'analyse de données : analyse de contenu par thème

Les corpus composés d'entretiens biographiques, compris comme « l'ensemble de représentations associées aux événements vécus par la personne interviewée » (Blanchet et al. 2000 : 82) peuvent être analysés sous plusieurs angles, et le choix sera justifié en tenant compte des objectifs, du cadre théorique et d'autres facteurs. Blanchet et Gotman (2007), par exemple, font la distinction entre les analyses d'un point de vue linguistique et celles orientées vers le contenu. La première approche a pour but de cerner des aspects plus formels des discours produits par les interviewés, la deuxième vise à dégager le sens des discours. Les deux peuvent être confondues et combinées dans la mesure où s'approprier le sens d'un texte peut impliquer de prêter attention à sa logique structurelle ou sémantique, ce qui peut être considéré comme une approche linguistique.

Ainsi, pour répondre à la problématique, nous allons nous focaliser sur le sens des discours des personnes interviewées. D'après Mucchielli (1974 : 24) :

« analyser le contenu (d'un document ou d'une communication), c'est [...] rechercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens de ce qui y est présenté, formuler et classer tout ce que 'contient' ce document ou cette communication ».

Partant de cette perspective, ce travail chercherait ainsi à faire émerger le contenu « formel ou latent » d'un discours (Guittet, 2002 : 75). Or, il faudrait toujours garder à l'esprit que le contenu constitue la vision subjective de chaque participant.

Bardin (1997) présente une organisation de l'analyse de contenu sur trois étapes. Nous nous sommes inspirée de ce modèle parce que la méthodologie est claire et le cadre est suffisamment souple pour permettre des adaptations. La première étape, qu'elle nomme « préanalyse », consiste à préparer les matériaux que l'on va soumettre à l'analyse. La préparation comporte une première lecture du corpus suivie de sa définition et de sa mise en forme (transcription et édition, par exemple dans le cas d'un entretien). C'est dans cette première incursion qu'apparaissent les premiers thèmes d'analyse. Lors de la deuxième étape d'« exploitation des matériaux », les données brutes seront transformées : l'analyse de contenu s'opère à partir du codage du corpus et de l'extraction des éléments pertinents et leur

classification par la suite. La troisième étape du « traitement des résultats et interprétation » comporte une restructuration formelle des données afin de les représenter sous forme de tableaux de résultats, de figures ou de diagrammes, par exemple. Une représentation simplifiée facilite la tâche d'interprétation des résultats.

Nous présentons ci-dessous un tableau de synthèse de l'analyse de contenu selon Bardin (*ibid.*). Les deux premières étapes seront développées dans les pages qui suivent avec les ajustements auxquels nous avons procédé en raison de notre objet d'étude. Quant à la dernière et troisième étape (traitement), elle servira d'introduction au chapitre 6 consacré à la présentation de la population étudiée.

Tableau 27 Étapes de l'analyse de contenu selon Bardin (1997)

Étape	Déroulement
Préanalyse	Lecture flottante Reformulation de la problématique Constitution du corpus homogène Repérage d'indices (thèmes) Préparation formelle (édition)
Exploitation du matériel : codage et comptage	Transformation des données brutes Manuellement ou par ordinateur
Traitement des résultats et interprétation	Condensation des informations Représentation du contenu

Source : Tableau réalisé par nos soins

5.3.1. Analyse préliminaire

La première étape consiste à effectuer une analyse préliminaire, une *préanalyse*, selon les mots de Bardin (*ibid.*). On prépare ainsi les documents qui seront par la suite étudiés en profondeur. L'analyse commence donc dès les premières lectures des entretiens, au cours desquelles on repère les thèmes. C'est lors de cette phase que l'on définit également le corpus de façon homogène.

5.3.1.1. La transcription

Selon Bardin (*ibid.*) la mise en forme dudit corpus fait également partie de l'étape 1. En effet, au moment de la transcription, on écoute attentivement et on dégage la problématique générale de chaque entretien.

Il s'agit d'une activité complexe qui doit être en adéquation avec la problématique de recherche, la méthode d'analyse choisie, les paroles des participants, mais aussi le contexte d'élaboration et de publication du travail de recherche. Comme en témoigne la citation suivante, « Transcription is not a technical and transparent process. It involves complex decisions as mediation occurs between the speakers and the eventual readers of transcribed words in any published report³⁰⁰ » (Wengraf, 2001 : 221).

Comme nous l'avons évoqué dans l'introduction, d'autres questionnements éthiques ont été soulevés lors de la transcription : par exemple, quel statut devrait-on donner aux paroles des participants ?

La retranscription littérale ou transcription « dénaturalisée » (Saldanha et O'Brien, 2013 : 129) comporte des éléments prosodiques de discours, comme par exemple les marques d'hésitation, les silences, les répétitions, etc. Cette option est la plus adaptée à une analyse de discours plus formelle ou linguistique. À l'opposé se trouverait un autre type de transcription, dite « naturalisée » (*ibid.*), qui suivrait les conventions propres à un texte écrit et qui minimiserait les éléments non-verbaux. Selon Blanchet et Gotman, cette dernière serait une transcription « qui adopte, à des degrés divers, les conventions grammaticales et formelles du texte écrit [et qui] tend au contraire à effacer les traces expressives du discours au profit des éléments de contenu » (*ibid.*: 113). Conformément aux conseils méthodologiques de ces auteurs, nous avons adopté une méthode de retranscription « naturalisée » adaptée à une analyse du contenu. Afin de faciliter la lecture, nous avons corrigé quelques marqueurs discursifs, tels que « euh », « am » indiquant l'hésitation des interlocuteurs, ainsi que les répétitions des mots ou les bégaiements produits par la spontanéité de l'échange et qui surchargent le discours. Néanmoins, nous avons

³⁰⁰ « La transcription n'est pas un processus technique et transparent. Cela implique la prise de décisions complexes parce que s'opère une médiation entre les orateurs et les potentiels lecteurs des mots transcrits pour tout rapport publié » [Notre traduction].

décidé de garder quelques éléments non-verbaux tels que les rires, les longs silences et quelques hésitations parce que, bien que notre intérêt porte sur le contenu de ces entretiens, lors de l'analyse nous avons valorisé l'originalité et le caractère humain de chacun de ces échanges. Comme le signale Wengraf (2001 : 64) : « Even not-saying-something when something might be said is a form of intervention³⁰¹ ».

Les transcriptions *in extenso* des entretiens ainsi que les conventions de transcription sont jointes en annexes (cf. Annexe 9 et Annexe 10).

5.3.1.2. *Les annotations*

Lors des transcriptions (analyse préliminaire), nous avons créé deux types de notes : une première pour la relation chercheur/participant et d'autres éléments liés à la réalisation de l'entretien, et une deuxième note pour la question de la biographie.

De cette façon, nous avons procédé à un travail de transposition précis. Par exemple, les notes 1 correspondent à des appréciations concernant la langue de l'échange, la relation des participants ainsi que le traitement des sujets tabous ou des sujets sensibles. Les notes 2 correspondent à des appréciations sur les traits les plus significatifs de chaque trajectoire personnelle et professionnelle.

Tableau 28 Exemple de notes 1 et notes 2 pour le logiciel d'analyse qualitative *Atlas.ti*

³⁰¹ « Le fait même de se taire lorsqu'il est possible d'intervenir est une forme d'intervention » [Notre traduction].

Exemple de note 1 :
L'enquêteur et la personne interviewée s'étaient rencontrés lors d'un colloque international sur la juritraductologie. Ils avaient eu l'occasion d'échanger sur des questions autres que professionnelles. Cela pourrait expliquer les digressions de la part de la personne interviewée qui sortent du cadre de l'objet d'étude.
Exemple de note 2 :
Autodidacte en langues et en traduction. Elle n'affiche aucune difficulté pour se positionner face aux clients.

Source : Tableau réalisé par nos soins

Le système de notation pendant la transcription constitue l'analyse préliminaire. Cela nous a permis d'abord d'améliorer les futurs échanges avec les interviewés et de faire une première interprétation du sujet.

5.3.2. Première exploitation des entretiens : le codage

Une fois que le corpus a été étudié et préparé formellement, nous avons pu entamer le cœur de l'analyse de contenu : le codage. Ce que nous considérons comme étant le vrai travail d'analyse n'a commencé qu'après la synthèse des entretiens.

Comme nous l'avons expliqué dans la section « de la problématique au corpus » (cf.5.2), nous sommes partie d'un nombre concret de questions théoriques (Qth), qui se sont ensuite matérialisées en questions d'entretien (Qen) (cf. Figure 6). C'est en fonction de ces questions théoriques que nous avons déterminé les premiers thèmes (déductifs). Ainsi, la classification de l'information se fait par thème, ce qui permet de simplifier et de condenser un large volume d'information. Globalement, le thème est défini à partir des hypothèses de travail, qui partent à leur tour d'une théorie (raisonnement *top-down*). Voici une définition mettant en avant la relation entre les éléments théoriques et les éléments empiriques : « le thème est l'unité de signification qui se dégage naturellement d'un texte analysé selon certains critères relatifs à la théorie qui guide la lecture » (Bardin, 1997 (2013) : 136). L'unité de signification peut être représentée par un mot, une phrase ou un paragraphe.

Or, l'étude de la littérature consacrée aux méthodes d'analyse par le contenu a fait ressortir un concept à double sens, que nous tenons à expliciter dans ces pages,

compte tenu de son importance pour notre étude. Il s'agit de ce concept de « thème ». En fait, nous avons constaté que le mot « thème » pouvait revêtir deux significations : selon une première acception, il est synonyme de « catégorie » ; ou alors il est associé à une analyse inductive souvent appelée « analyse thématique ». Il s'agit en l'occurrence d'une méthode qui trouve son origine dans la *Grounded Theory* ou « théorie ancrée », dont la visée est de produire une théorie ou des connaissances principalement à partir des données recueillies.

Le « thème » peut ainsi recouvrir deux sens. En réalité, c'est la terminologie qui pourrait prêter à confusion. C'est pourquoi nous tenons à apporter un soin tout particulier à la distinction des deux notions. Dans les deux cas, qu'ils soient déterminés par la théorie ou qu'ils proviennent du matériel, les thèmes constituent une unité d'analyse. Il convient donc de différencier l'origine au niveau méthodologique entre :

- Les thèmes provenant des concepts théoriques ou des hypothèses établies a priori associés à *l'analyse du contenu* ;
- Les thèmes qui sont inductifs procédant du matériel associé à *l'analyse thématique* de la théorie ancrée.

Dans notre étude, les thèmes ont donc évolué au cours de la recherche selon un codage dit inductif qui est le fruit des premières analyses. Pour résumer, nous présentons dans le tableau ci-dessous deux types de codes qui font référence aux deux types de thèmes que nous venons d'expliquer (Dumez, 2013) :

Pour l'étape de l'exploitation des données - deuxième étape selon Bardin (1997) - un code-étiquette (écrit en majuscule) est assigné à chaque thème. Dans le cas de variables, celles-ci ont été représentées en minuscules, suivies d'un tiret. Par exemple, pour le thème « adhésion à une association », nous avons le code « ASSOCIATION_oui » et « ASSOCIATION_non ». Il existe un troisième niveau de codage correspondant aux catégories d'analyse du professionnalisme. Pour simplifier le codage, nous avons uniquement noté si l'extrait d'entretien représente un positionnement collectif ou individuel face au thème en question. S'il n'y a pas de positionnement par absence d'implication, cela a été noté comme une prise de

position de type individualiste. Si nous reprenons l'exemple de l'adhésion à une association, le troisième niveau serait : « ASSOCIATION_oui_COL » ; « ASSOCIATION_oui_IND » et « ASSOCIATION_non_IND ». En procédant ainsi, nous avons donc formé des codes et des sous-codes. Le tableau ci-dessous montre deux niveaux de codage :

Tableau 29 Codes-étiquettes d'analyse déductifs et inductifs

Codes issus de la théorie Analyse déductive		Codes issus des entretiens Analyse inductive			
Thème		Code		Thème	Code
AXE1	Acquisition du capital linguistique	CAP.LING_naturel CAP.LING_choisi	Contexte d'acquisition du capital linguistique choisi	CAP.LING_école CAP.LING_périscolaire CAP.LING_lycée CAP.LING_université CAP.LING_autodidact. CAP.LING_immersion	
				AXE2	Formation initiale
	Motivation pour la formation en T&I	MOT.FI.T&I			
AXE3	Formation continue	FC_impliqué FC_non impliqué			
	Adhésion à une association	ASSOCIATION_oui ASSOCIATION_non			
	Motivation T&I-Jud	TELOS	Travail exclusif	T&I Jud_temps complet	
	Définition des rôles	ROLE	Travail en temps partagé	T&I Jud_combinée	
	Déontologie	DEONTOLOGIE	Arrivée à la T&I-Jud	ACCES_circonst. ACCES_intention.	
	Souhaits d'amélior.	SOUHAITS			

Source : Tableau réalisé par nos soins

Pour l'analyse dans cette étape, nous avons procédé dans un premier temps à la lecture complète des entretiens et à l'attribution des codes selon les thèmes qui sont présentés sur les colonnes de gauche. Ils ont été organisés par AXE. C'est lors de cette opération que de nouveaux thèmes ont émergé. Ils sont présentés sur la colonne de droite par AXE également. Dans cette démarche nous retrouvons l'idée d'un mouvement circulaire ou de spirale.

Dans une analyse de contenu, les critères qui gouvernent l'opération d'analyse sont au nombre de quatre : tout d'abord l'*objectivité*, tout risque d'interprétation étant à éviter. Outre l'objectivité, les auteurs qui s'inscrivent dans cette approche insistent davantage sur la *rigueur dans la méthode*, l'*exhaustivité* et le versant *quantitatif* (Mucchielli, *ibid.*). Ce dernier critère est à nuancer : si l'analyse de contenu pratiquée en recherche qualitative présente une composante quantitative, c'est parce que la classification du contenu se fait moyennant le découpage et la condensation de l'information. La fréquence des thèmes peut être calculée - de même que le nombre de corrélations. Dans ce type d'analyse, l'importance d'un phénomène peut être ainsi liée à sa présence : plus le thème est récurrent, plus il est significatif. Mais, par exemple, Dubar et Demazière (1997) refusent cette manière de procéder dans les études qualitatives. D'autres auteurs tels que Grawitz (2001) ou encore Lejeune (2014) rejoignent la critique. Selon eux, la fragmentation par thème rend le discours objectif, ce qui irait à l'encontre de l'esprit de la démarche qualitative.

Dans ce travail de codification de vastes données, un outil informatique a été d'une grande aide : le logiciel *Atlas.ti*³⁰². Il s'agit d'un « outil de synthèse » (Wanlin, 2007 : 259) qui est souvent lié à des recherches basées sur la théorie ancrée mais qui peut être adapté à d'autres démarches qualitatives (San Martin Cantero, 2014). D'usage intuitif, ce logiciel facilite la gestion des grands corpus de données. Par exemple, il permet de classer et coder l'information issue des entretiens (documents de texte), mais aussi des vidéos ou des enregistrements sonores. Il permet aussi de

³⁰² D'autres logiciels comme *Nusdist*, *Nvivo*, *Maxqda*, *Lexica*, etc. sont également disponibles à cet effet, avec quelques variations dans la présentation visuelle, sur les applications (plus quantitatives ou qualitatives), etc.

décontextualiser et de contextualiser à nouveau l'information. À l'aide de cet outil, nous pouvons sélectionner des extraits d'entretiens, leur attribuer un code et regrouper ensuite les extraits possédant le même code. Dans la phase ultérieure d'interprétation, il est aussi possible d'établir des connexions entre les différents codes afin de mettre en évidence les relations entre les thématiques. Nous rappelons que nous avons effectué une analyse du contenu avec un double mouvement : par thèmes dérivant de la théorie et par thèmes dérivant du corpus lui-même. Nous avons procédé de façon linéaire et individuelle, par entretien, ainsi que circulaire et transversale.

Globalement, *Atlas.ti* est un outil qui peut être employé dans plusieurs étapes de la recherche, mais, en ce qui nous concerne, nous l'avons utilisé pendant la phase de collecte de données - pour une première analyse - et pendant la phase intermédiaire de condensation ou synthétisation des données, c'est-à-dire la codification des données, ainsi que pendant l'interprétation finale pour en déduire les hypothèses. La possibilité de mettre plus rapidement en relation les codes, et donc les thèmes, a rendu le travail plus aisé.

Ce logiciel et d'autres semblables sont employés en recherche qualitative, mais peuvent aussi produire des résultats quantitatifs. Il est possible d'évaluer la fréquence de certains thèmes par exemple.

5.3.3. Seconde exploitation des entretiens : la condensation

Suite à la codification thématique des entretiens à l'aide du logiciel *Atlas.ti*, l'étape d'analyse consiste à traiter les données à un deuxième niveau. C'est ce que Bardin (1997) qualifie de phase ou processus « de comptage ». Pour ce faire, nous avons condensé des extraits d'entretiens attribués à chaque thème. Par « condensation » nous comprenons la simplification et la standardisation de l'information extraite des entretiens.

Cette réduction nous permettra de quantifier et de proposer une présentation organisée, simplifiée et claire des thèmes de notre objet d'étude. Ce type de technique analytique, comme le signalent Milles et Huberman (2003 : 175), facilite

la comparaison et les différences, si bien que les tendances deviennent plus accessibles. Dans le chapitre 6, nous expliquons, pas à pas, comment nous avons procédé à l'analyse proprement dite, d'abord par découpage des thèmes, ensuite par condensation de l'information des thèmes. Nous évoquons également comment nous avons restitué la parole des personnes interviewées.

Nous ne partageons pas l'avis de Miles et Huberman (*ibid.*) sur quelques questions de fond de l'analyse de contenu. Nous avons donc adapté la méthodologie à notre objet d'étude. En premier lieu, ce type de traitement des corpus se concentre parfois sur la fréquence et la quantification de certains thèmes, de certains mots, etc., comme nous l'avons évoqué quelques lignes plus haut. Cela ne nous intéresse pas dans la mesure où, notre étude étant exploratoire, les résultats d'application quantitative ne sont pas une priorité. De plus, il nous semble que ces auteurs attachent beaucoup d'importance à l'objectivité comme synonyme de rigueur et tout indice d'intervention de la personne qui traite les données est vu comme un élément qui nuit à l'ensemble de la procédure. Pour nous, le bagage personnel et professionnel du chercheur est investi dans le travail de recherche, notamment si c'est ce même bagage qui a été d'une certaine manière à l'origine du questionnement primaire de la recherche. La personne qui analyse occupe donc une place importante. Pour reprendre la formule de Paillé et Mucchielli (2008 : 11), dans la recherche « tous les sens humains [y] sont mobilisés ». On peut ainsi se demander, dans une logique scientifique, comment mobiliser ses sens humains et rester objectif.

5.3.4. Le positionnement du chercheur

Il est nécessaire de tenir compte de l'importance des risques de produire un résultat biaisé par des effets subjectifs dans une démarche qualitative comme celle-ci. Ces effets peuvent être diminués si les connaissances a priori des modèles théoriques et le rôle de l'intervenant restent constamment présents à l'esprit du chercheur et s'il s'efforce de mobiliser le moins possible ledit bagage. Comme l'écrivent Paillé et Mucchielli, « le tout est de savoir que l'on travaille avec telle ou telle paire de lunettes » (*ibid.*: 73).

Or, « changer de lunettes » pousse le chercheur à entreprendre un exercice de « réflexivité ». Cette notion renvoie à l'autocritique dans la façon d'agir. Elle est définie par Blanchet (2009 : 145) comme une « réflexion au sens de la 'pensée' et au sens du 'reflet' [...] une prise de conscience de la relativité d'un point de vue particulier et des observations que ce point de vue permet ou ne permet pas de proposer en partage ». Comme l'écrit ce même auteur, elle est mobilisée davantage dans des études comme la nôtre, qui impliquent une interaction sociale, et est moins habituelle dans les sciences « dures » considérées plus neutres, objectives ou universelles (Blanchet, *ibid.*).

Pour ce qui est de notre expérience dans ce travail, nous avons été confrontée à deux points de vue différents. Tout comme nous avons dû faire des va-et-vient entre la théorie et les données, nous avons été amenée à passer du regard professionnel à un regard scientifique. C'est l'exercice d'autocritique qui nous a permis, dans un premier temps, de nous situer dans un espace (scientifique) ou dans l'autre (professionnel) au moment approprié et, dans un deuxième temps, de prendre conscience de notre fonction de médiatrice, de point de contact entre les deux mondes.

En effet, emportée par les discours des personnes interviewées, la frontière de ces deux espaces s'est avérée floue - d'autant plus chez nous où notre condition de « diplômée en traduction » et de « traductrice occasionnelle » nous a semblé être favorable à l'obtention des données. Il nous a donc fallu « changer de lunettes » et être vigilante pour ne pas introduire de surinterprétations, notamment au moment des premières lectures et notations des entretiens, lors du codage et de la restitution des résultats.

5.4. Synthèse

Pour cette étude exploratoire, nous sommes partie de l'idée qu'il n'existe pas de démarche commune aux études qualitatives ; c'est la raison pour laquelle nous avons combiné des outils et des techniques de manière à construire *notre méthode*, nous permettant de découvrir comment la T&I-Jud s'organise en France et en

Espagne et comment se manifeste le professionnalisme d'un groupe de traducteurs et interprètes judiciaires.

En cohérence avec les objectifs à atteindre et avec les éléments issus de la théorie, nous avons recueilli des entretiens biographiques de deux populations d'étude : l'une se compose de traducteurs et interprètes experts de justice en France, l'autre de traducteurs et interprètes judiciaires exerçant en Espagne, tous deux ayant comme langues de travail le français et l'espagnol, et ayant participé à des procédures pénales. Les personnes interviewées ont été contactées dans un premier temps suivant la technique en « boule de neige » selon laquelle ce sont les interrogés eux-mêmes qui nous mettent en relation avec d'autres personnes ayant le profil requis pour participer à l'étude. Cette technique, comme nous l'avons montré, a dû être aménagée parce que les premiers résultats n'étaient pas satisfaisants, par manque de connexion entre les praticiens.

Étant donné que la formation initiale apparaît comme un élément-clé de professionnalisation dans les études sur la traduction, nous nous sommes intéressée à l'influence qu'elle peut avoir sur le professionnalisme. Pour mesurer cela, nous avons divisé le groupe de personnes interviewées en France et en Espagne en deux sous-groupes selon la possession ou non d'un diplôme en traduction afin de pouvoir les comparer. Le résultat final est un corpus de :

- Cinq experts traducteurs-interprètes « natifs » en France ;
- Cinq experts traducteurs-interprètes judiciaires « professionnels » en France ;
- Cinq traducteurs-interprètes judiciaires « natifs » en Espagne ;
- Cinq traducteurs-interprètes judiciaires « professionnels » en Espagne ;

Concernant le cheminement de notre étude, voici trois points clés :

- Nous sommes partie de la théorie pour définir une première problématique qui a été affinée après la réalisation des premiers entretiens ;

- Les premiers entretiens ont fait émerger de nouveaux thèmes que nous avons donc intégrés à notre analyse ;
- La méthode d'analyse choisie porte sur le contenu des entretiens.

Pour résumer, les entretiens sont traités en deux temps : d'abord à partir du découpage par thème à l'aide du logiciel *Atlas.ti*, et ensuite par réduction à des variables nominatives à partir des découpages effectués préalablement.

Nous tenons à souligner le fait que la première phase de codage a été réalisée à partir de deux types de thèmes : thèmes provenant de la théorie (thèmes déductifs) et d'autres thèmes que nous avons repérés durant l'analyse même (thèmes inductifs).

C'est avec la procédure d'obtention des thèmes inductifs ainsi qu'avec l'élaboration d'un modèle d'analyse du professionnalisme que nous pouvons nous associer à la théorie ancrée, approche qui cherche à élaborer une théorie ou à créer des connaissances à partir des données.

Ces trois points mettent en évidence comment un va-et-vient entre théorie et données a guidé toute la construction de notre étude, à savoir : pendant la définition de la problématique, pendant la formulation des questions d'entretien et lors de l'analyse de contenu. De ce processus en spirale, résultent quelques limites. En effet, depuis le choix du sujet jusqu'à l'analyse des données recueillies, le cheminement n'a pas été sans réserver quelques surprises. Nous ne saurions pas conclure ce chapitre sans mentionner deux épreuves auxquelles nous avons été confrontée. Tout d'abord, nous nous sommes heurtée à la difficulté de trouver des traducteurs-interprètes sans formation en traduction et interprétation (« natifs »). Cette limite, à notre sens, mérite d'être étudiée dans de futurs travaux pour ses implications méthodologiques mais aussi théoriques. Ensuite, et notamment dans la phase d'analyse, nous avons dû faire preuve de vigilance pour ne pas tomber dans l'identification avec les discours des participants issus des entretiens et en faire une analyse biaisée.

Après avoir présenté la méthodologie, nous procéderons dans les chapitres suivants à la présentation du profil de la population étudiée ainsi qu'à l'analyse et à l'interprétation des entretiens.

CHAPITRE 6. PROCÉDURE D'ANALYSE ET PROFIL DE LA POPULATION INTERVIEWÉE EN FRANCE ET EN ESPAGNE

Comme nous l'avons mentionné dans la partie II, la régulation s'appliquant à l'exercice de la traduction et de l'interprétation judiciaires en France et en Espagne se caractérise par une certaine souplesse sur les exigences de formation, si bien que « natifs » et « professionnels » coexistent. En ce qui concerne le statut, la régulation en France établit que l'expertise judiciaire n'est pas une *profession* mais qu'elle doit être associée à une autre activité professionnelle principale. De cette sorte, la traduction et l'interprétation judiciaires en France sont toujours source de revenus secondaires (cf.3.2). En Espagne, on trouve plusieurs modèles de prestation de service : faire partie du personnel employé à temps plein par l'Administration (cf.3.2.2.1), avoir un statut de *freelance* (cf.3.2.2.2 et cf.3.2.2.4) ou d'employé par une entreprise externe prêtant service à l'Administration de justice (cf.3.2.2.3). Dans ces deux derniers cas, les traducteurs et les interprètes participent occasionnellement et ils sont amenés à compléter leur salaire en dehors du travail pour l'Administration. Étant donné la possibilité d'intervenir comme traducteur et interprète avec ou sans diplôme en traduction et en tenant compte des différents statuts prévus par les lois, on peut se poser ces questions : comment la régulation se matérialise-t-elle dans la construction du champ à travers les profils des traducteurs ? Comment devient-on traducteur et interprète pour la Justice ?

Dans ce chapitre, nous allons présenter les participants à partir des résultats de l'analyse des questionnaires préalables ainsi qu'à partir des entretiens. Notre objectif est de connaître la population interviewée en France et en Espagne en mettant en lumière les variables qui définissent le traducteur et l'interprète telles que la formation initiale et le capital linguistique, ou des données sociodémographiques comme l'âge ou la résidence dans un pays étranger mais aussi les différents statuts sous lesquels ils exercent leur activité. Ces aspects recouvrent les trois types de socialisation que nous avons présentés dans le chapitre 1. Si nous tenons à apporter une description détaillée des 20 personnes interviewées c'est parce que nous considérons que tous les traits qui les

caractérisent, et qui sont le fruit de trajectoires de vie et de carrières différentes, sont potentiellement des variables qui peuvent influencer le professionnalisme dont l'analyse sera présentée dans le chapitre suivant.

La structure du chapitre est la suivante : nous allons dans un premier temps expliquer pas à pas comment nous avons procédé pour extraire des entretiens les informations à analyser, et quel statut on donne à la parole des interviewés (cf.6.1). Nous allons par la suite présenter la composition de la population que nous avons interviewée en nous focalisant sur la description de quelques éléments sociodémographiques et socio-professionnels pour commencer à mettre en lumière des parcours de vie (cf.6.2) qui contribuent à expliquer l'accès à ce métier (selon la formation ou l'acquisition des langues de travail) et à expliquer les formes d'exercice comme les statuts professionnels et le temps consacré à la traduction judiciaire. En fin de chapitre, nous allons synthétiser les traits caractérisant l'ensemble des informateurs en France et en Espagne (cf.6.3).

6.1. Procédure d'analyse

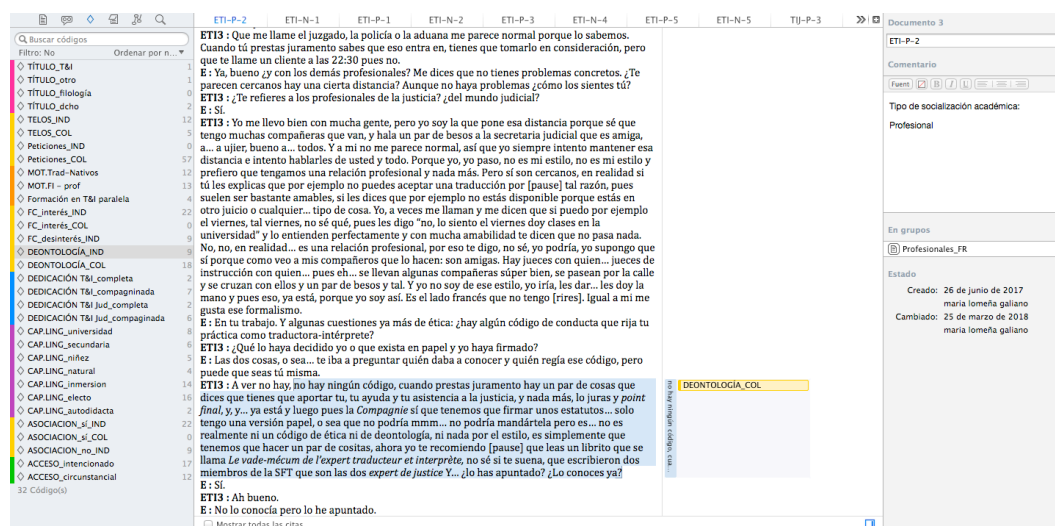
Inspirées de la méthodologie d'analyse de Bardin (1997), nous avons réalisé deux étapes d'extraction de données en vue de l'analyse thématique : en premier lieu le codage des entretiens à l'aide du logiciel *Atlas.ti*, et ensuite une étape de condensation à partir des extraits codés. Les données qui ressortent de ces procédures seront présentées et discutées dans les parties consacrées à l'analyse et seront accompagnées des citations des interviewés lorsque celles-ci apportent des éléments d'éclaircissement à notre objet d'étude.

6.1.1. Codage à l'aide du logiciel *Atlas.ti*

La procédure de codage des entretiens avec le logiciel *Atlas.ti* était une deuxième étape dans l'analyse du contenu. Nous avons sélectionné les citations qui correspondaient aux thèmes établis et nous leur avons attribué un code afin de les classer. Ce logiciel permet de créer des nouveaux codes au fur et à mesure de la lecture des entretiens.

La capture d'écran ci-dessous montre l'interface du logiciel au moment du codage. On peut observer quatre colonnes :

Image 2 Procédure de codage sous Atlas.ti



Source : Image réalisée par nos soins

Sur la colonne de gauche, on trouve les codes et sous-codes que nous avons créés, en lien avec les objectifs. Par exemple : ASSOCIATION_Non, DEONTOLOGIE_IND. Certains sous-codes ont été introduits a posteriori car ils se sont avérés pertinents pour affiner le codage. Ils apparaissent par ordre alphabétique et non par ordre de création. Les codes peuvent être classés par couleur. Nous nous sommes servi de cette fonction pour classer les codes en fonction de nos axes (socialisation linguistique, académique, para-académique, rôle et communauté).

Au centre de l'écran, on peut voir un espace de travail qui comporte deux colonnes. C'est ici que l'on sélectionne les extraits d'entretien et qu'on leur attribue des codes. Par exemple, dans l'Image 2, le code DÉONTOLOGIE a été attribué à un premier extrait :

Extrait 1

[...] no hay ningún código. Cuando prestas juramento, hay un par de cosas que dices que tienes que aportar tú, tu ayuda y tu asistencia a la justicia, y nada más: lo juras y point final, y, y... ya está. Y, luego, pues la Compagnie sí que tenemos que firmar unos estatutos... [...] pero es... no es realmente ni un código de ética ni de deontología, ni nada por el estilo. Es simplemente que tenemos que hacer un par de cositas. Ahora, yo te recomiendo [pause] que leas un librito que se llama Le vade-mécum de l'expert traducteur et interprète - no sé si te suena -, que escribieron dos miembros de la SFT, que son las dos expert de justice [...] [ETI-P-2. Lignes 510-518]

Cependant, les identifications ne sont pas univoques. Il serait réducteur de dire qu'un extrait de discours correspond uniquement à un code. Nous en voyons la preuve dans la capture d'écran ci-dessus : l'interviewée parle de déontologie et évoque son rôle comme interprète. Cet extrait est associé à deux codes, à savoir, *DÉONTOLOGIE* et *ROLE* :

Extrait 2

[...] Yo para mí, lo más importante es efectivamente tener en cuenta que estoy, cuando de intérprete, de traducción ya mmm... intentamos de ser... pues eso hacer una traducción conforme al original y con eso ya es un código en sí, y como intérprete intento no, eh... no... no a ver... no ser ni amiga de los jueces ni de la justicia en general, ya sea policía o juez, ni tampoco de los detenidos o de los imputados que estén ahí. Ya sé que la, la Unión europea defiende, dice que estamos ahí para ayudar eh... para aportar mmm... no sé cómo lo decían después de lo de... bueno que es para la defensa de los ciudadanos europeos o algo así, que salimos en su defensa pero claro, yo creo que hay que tener, ese deber de neutralidad tienes que tenerlo a la fuerza porque sé que efectivamente les debes cierta mmm... fidelidad, iba a decir, a la justicia francesa porque es el ministerio quien te paga pero al mismo tiempo estás ahí para defender a los imputados que están ante la justicia. O sea que yo creo que la mejor posición es... mmm... conservar esa neutralidad hasta el extremo. Y si por ello te tratan de antipático o antipática pues a mí me da lo mismo, que me traten de antipática, yo soy así. [...] [ETI. Lignes 524-537]

Si nous revenons sur Image 2, nous pouvons observer que la colonne plus à droite de l'interface affiche les informations sur l'entretien (la date de création, de modification, etc.) ainsi qu'un espace réservé à la prise de notes. C'est la section MEMO que nous avons utilisée pour apporter des détails contextuels, relationnels et matériels sur la réalisation de l'entretien (note 1) ainsi que pour résumer le profil (note 2). Des informations sur les codes peuvent être également notées et mises en avant facilement.

6.1.2. Condensation des extraits d'entretiens

Une fois que tous les extraits des entretiens relatifs aux thèmes ont été codifiés, nous avons entamé une deuxième étape : la condensation. Le but de cette étape est de réduire les citations codifiées - donc les messages associés à chaque thème - à des variables d'analyse nominales. Nous avons procédé de la manière suivante : nous avons extrait les citations associées à chaque code et nous avons ensuite identifié le contenu de chaque citation. Autrement dit : à partir du découpage de l'étape précédente, nous avons réduit à un deuxième niveau l'information brute issue des entretiens.

Pour montrer ce cheminement, prenons comme exemple les citations classées sous le code *MOT.FI.T&I*, c'est-à-dire toutes les citations qui évoquent les motivations concernant le choix des études en T&I. L'aperçu du logiciel est le suivant :

Image 3 Aperçu des citations classées sous *Atlas.ti*

Citas por código ASOCIACION_SÍ							
#	A	Nombre	Contenido de texto	Documento	Códigos	Número de códigos	Comentario
2:11		E : ¿Y formas parte de alguna asociaci...	E : ¿Y formas part...	ETI-P-1	ASOCIACION_SÍ	1	
3:7		yo soy miembro de la Compagnie des...	yo soy miembro d...	ETI-P-2	ASOCIACION_SÍ...	2	
3:12		E : Me dices que formas parte de la Co...	E : Me dices que f...	ETI-P-2	ASOCIACION_SÍ	1	
5:11		Je pense que c'est important de s'asso...	Je pense que c'est...	ETI-P-3	ASOCIACION_SÍ	1	
10:8		APTIP ET10 : Sí, esa. Estuve inscrito al...	APTIP ET10 : Sí...	ETI-N-4	ASOCIACION_SÍ	1	
12:10		¿Y formas parte de alguna asociación...	¿Y formas parte d...	ETI-P-5	ASOCIACION_SÍ	1	
13:12		E : Aham, muy bien, mm... y me decía...	E : Aham, muy bl...	ETI-N-5	ASOCIACION_SÍ	1	
13:19		ET13 : Bueno, eh... la verdad es que d...	ET13 : Bueno, eh...	ETI-N-5	ASOCIACION_SÍ	1	
21:5		Me decías también que habías hecho t...	Me decías tambié...	TU-N-2	FC_interés_ND...	2	
21:6		: También asistes a congresos, semina...	: También asistes...	TU-N-2	ASOCIACION_SÍ	1	
21:7		formar parte de la APTIP ¿Qué fue lo...	formar parte de l...	TU-N-2	ASOCIACION_SÍ...	2	
21:8		¿qué te aporta formar parte de esta as...	¿qué te aporta for...	TU-N-2	ASOCIACION_SÍ	1	
22:10		yo estoy muy aislada, pues como te he...	yo estoy muy aisl...	TU-N-3	ASOCIACION_SÍ	1	
22:11		¿qué te llevo a formar parte de esta as...	¿qué te llevo a for...	TU-N-3	ASOCIACION_SÍ	1	
24:2		La, soy miembro de AIC y, y nada má...	La, soy miembro...	TU-P-5	ASOCIACION_SÍ	1	
26:8		¿tú formabas parte de la APTI, creo...	¿tú formabas part...	TU-N-4	ASOCIACION_SÍ	1	
28:7		: Y bueno, ahora que me hablabas de...	: Y bueno, ahora...	TU-N-1	ASOCIACION_SÍ	1	
30:6		T16 : Sí, al principio de la UNETICA. E...	T16 : Sí, al princip...	ETI-N-3	ASOCIACION_SÍ	1	
30:8		Y entonces, la Compagnie de Rouen e...	Y entonces, la Co...	ETI-N-3	ASOCIACION_SÍ...	3	
30:9		¿y cómo dices que se llama esta comis...	¿y cómo dices qu...	ETI-N-3	ASOCIACION_SÍ	1	
30:13		que una vez que tú trabajas en Franci...	que una vez que t...	ETI-N-3	ASOCIACION_SÍ	1	
30:24		o empecé no había estatuto, no existi...	o empecé no habi...	ETI-N-3	ASOCIACION_SÍ	1	

Resultado: 22 de 243 citas

Source : Image réalisée par nos soins

Nous retrouvons les citations rangées sous le code *ASOCIACION_OUI*. En bas à gauche, nous pouvons lire que parmi les 443 citations classées pour le moment, 22 comportent ce code. Nous pouvons également voir le numéro associé au document de l'entretien, lire les extraits d'entretiens associés à ce code, le nom du document (dans notre cas, l'identification de la personne interviewée) ainsi que d'autres codes. Pour les citations qui ont deux codes d'attribués, cette information apparaît dans la partie plus à droite.

Une fois regroupées les 22 citations, nous les avons condensées. En cliquant sur une citation donnée on peut revenir au corps de l'entretien et la lire dans son contexte discursif de production.

Pour illustrer un résultat de cette procédure, nous allons montrer dans la figure ci-dessous deux exemples de condensation du même thème, à savoir la motivation pour adhérer à une association :

Tableau 30 Exemple de la procédure de condensation

Thème : Association	
Citation	Condensation
<p>Extrait 3</p> <p>[TIJ-N-2] yo llegué a APTIJ a través de... la compañera que está en [ville espagnole], en los Juzgados de [ville espagnole], porque esta chica conocía a las personas que habían creado APTIJ. APTIJ es una asociación súper joven, la formaron, pues yo... creo que al tiempo de incorporarme yo al puesto aquí [ciudad de residencia de la entrevistada] y al año siguiente, el... el... la razón que les llevó a la creación de la asociación fue la necesidad de la nefasta situación de los traductores e intérpretes en plantilla, la nula profesionalización del colectivo, y no solamente de los que estamos en plantilla en el Ministerio sino... de todos los traductores e intérpretes que acuden a los juzgados a desarrollar una función que nadie considera importante.</p>	<p>Revendication *** Identitaire COL</p>
<p>Extrait 4</p> <p>[ETI-P-2] o soy miembro de la Compagnie des experts de justice de aquí de Bordeaux y hay reuniones y ya actualizamos entre todos. Iba a decir entre todas porque hay pocos hombres. Y... y la verdad es que hay formaciones impartidas, o sea organizadas por la Compagnie des experts a las que a veces mm... asisto y sí. O sea que sería un poquito de todo: seminarios, coloquios como los del CERIJE, el del CERIJE, el último, pero... sí para la parte teórica.</p>	<p>Formation *** Epistémique COL Opérateur professionnel IND</p>

Source: Tableau réalisé par nos soins à partir des entretiens

Les thèmes que nous avons retenus pour l'analyse ont été ainsi traités. La finalité est d'obtenir des variables qui puissent être représentées quantitativement pour pouvoir analyser les relations plus clairement. Comme il s'agit d'un travail de type exploratoire, nous allons, à partir de ces relations, formuler des hypothèses ex-post qui pourront donner suite à d'autres travaux futurs portant sur le

professionnalisme en traduction et en interprétation judiciaires. Nous rappelons que bien que la représentation semble quantifiée, l'analyse n'est pas quantitative.

6.1.3. La restitution de la parole des traducteurs et interprètes interviewés

Au moment de la restitution écrite de l'ensemble de la recherche nous avons réfléchi au statut des paroles des traducteurs et interprètes, la base de cette étude. À ce sujet, Dubar et Demazière (1997) nous ont guidé sur quelques points. Les auteurs proposent trois postures dans le cadre d'une analyse empirique et qualitative des entretiens biographiques. Une première posture dite *illustrative*, une deuxième *analytique* et une troisième *restitutive*. La posture *illustrative* présente des items afin de relever une cohérence thématique, taxonomique (*ibid.*: 17). Ici la cohérence du discours se voit disparaître en faveur de l'objectivation induite par les thèmes retenus. La parole *restitutive* répondrait à une analyse subjective des paroles : avec une transcription très détaillée des discours, c'est au lecteur de construire le sens. Dans l'autre pôle, comme les auteurs le présentent, se trouve la posture *analytique* qui vise à faire émerger le « sens latent » (*ibid.*: 36) de l'entretien. Dans ce cas, les données ne sont pas présentées en brut mais traitées.

En ce qui nous concerne, dans l'exposition de l'analyse et des résultats nous avons centré l'attention sur le contenu. Cette finalité justifie que nous ayons privilégié une restitution de type *illustrative*. Nous avons choisi d'illustrer nos analyses et questions à l'aide des paroles des informateurs de manière à fournir au public-lecteur une description de l'objet d'étude selon la perception que les informateurs en ont. En effet, l'entretien, pour les interviewés, est un « moment narratif, parfois réflexif » (Meziani et Rieu Plichon, 2015) sur leur passé, sur leurs pratiques, sur leurs projets futurs. Il faudrait donc tenir compte du fait que les récits que nous allons présenter ont une dimension explicative subjective et qu'il existe en conséquence deux niveaux dans la présentation de l'analyse : les informations que nous tirons de l'analyse de contenu et une narration qui sous-entend une interprétation de l'interviewé de son expérience.

Nous sommes consciente des limites de la présentation de la « parole fragmentée » (*ibid.*: 19), notamment de la décontextualisation que cela peut entraîner :

« déconstruire pour ensuite construire », comme disaient Dubar et Demazière (*ibid.*). Nous avons donc adapté le positionnement à notre contexte et, pour combler cette limite, nous avons donné des informations sur le contexte de production des fragments sélectionnés que nous allons découvrir ci-après.

Les références aux entretiens illustrant l'analyse se présentent sous la forme suivante : ETI-N-1 ; ETI-P-1. ; TIJ-N-1. ; TIJ-P-1. Ils seront utilisés comme des noms propres. Le sigle ETI correspond à l' « Expert Traducteur et Interprète » et celui de TIJ correspond aux « traducteurs-interprètes judiciaires » exerçant en Espagne. Le complément « N » ou « P » fait référence à l'inscription dans le sous-groupe « natifs » ou « professionnels ». Le numéro qui accompagne les étiquettes correspond à la numérotation des entretiens par ordre chronologique de réalisation par pays. Les sigles sont accompagnés des numéros des lignes renvoyant à la transcription des entretiens présentée *in extenso* dans les annexes 9 et 10.

Concernant les éléments d'identification, nous avons suivi les conseils apportés par Blanchet et Gotman (2007) dans son guide sur les principes de l'entretien comme méthode d'enquête de production orale : nous avons masqué lesdits éléments afin que les interviewés ne soient pas reconnaissables.

6.2. Portrait socioprofessionnel de la population interviewée

Dans cette section, nous allons présenter le résultat de l'analyse de ces paramètres sociodémographiques, (cf.6.2.1) de la formation initiale (cf.6.2.2), des langues de travail (cf.6.2.3), de l'adhésion à une association professionnelle (cf.6.2.4) et de la traduction comme emploi (cf.6.2.5). Ces données sont pour la plupart tirées des questionnaires préalables à l'entretien, à l'exception des langues de travail pour lesquelles une partie de l'analyse relève des entretiens.

En effet, la technique dite de « boule de neige » ainsi que les méthodes alternatives que nous avons employées pour accéder à la population (cf.5.2.3) ne nous ont pas permis de contrôler certaines variables sociodémographiques (nationalité, âge, sexe) ni certaines variables socioprofessionnelles (emploi principal, autres langues

de travail, etc.). Nous allons donc présenter les populations étudiées, résultat de cette technique.

6.2.1. Description sociodémographique de la population interviewée

Nous allons décrire l'ensemble des ETI et TIJ que nous avons interviewés selon l'âge, le lieu de résidence et la nationalité. Il s'agit des variables qui peuvent apporter des éléments de contextualisation des données socio-professionnelles et des trajectoires professionnelles. La nationalité et le lieu de résidence peuvent indiquer la possession d'un capital linguistique ou de plusieurs. Si, par exemple, la personne a vécu un processus de migration à l'âge adulte, cela a pu avoir un impact sur l'acquisition ou le perfectionnement d'une autre langue (dans le cas où l'on parle une autre langue dans le pays d'accueil) mais aussi sur l'insertion professionnelle si la personne a dû s'adapter à un milieu socio-économique étranger.

Concernant l'âge, cela peut être une variable à mettre en lien avec les possibilités de formation initiale en traduction et en interprétation en France et en Espagne. Le sexe est aussi à mettre en évidence dans la population interviewée. La traduction est en effet réputée être un métier féminin : les études de Cancio Pastor (1995), Gouadec (2000) Pym et al. (2012) ou Péliisse et al. (2012) le montrent tout particulièrement. Selon Gouadec (*ibid.* : 26), la faible rémunération et la souplesse permettant un travail en indépendant ou à temps partiel sont les facteurs expliquant que la traduction soit un métier plus répandu dans la population féminine.

Un autre élément à signaler dans la constitution de la population interviewée est l'expérience comme traducteur et interprète. Trépos, dans un ouvrage sur la compétence professionnelle, définit l'« expérience » comme l'« accumulation des savoir-faire, routinisés par des situations de mise en œuvre réussies » (1992 : 33). Pour notre étude, l'expérience implique également de commencer une socialisation para-académique, le contact avec les autres collègues traducteurs ou avec les acteurs de la justice.

Il nous est difficile de comptabiliser l'expérience dans ces deux aspects, d'autant plus que le temps passé dans l'institution peut être très variable (et de ce fait la possibilité d'établir une routine). Rappelons que l'expertise n'est pas la source de revenus principale, notamment pour les experts français, et que certains praticiens espagnols ne participent à des missions judiciaires qu'occasionnellement. Nous acceptons cette limite et il en résulte que le résumé de l'expérience est établi selon les dates qui correspondent aux débuts de chacun et chacune des interviewés.

6.2.1.1. Description sociodémographique de la population interviewée en France

Nous présentons ci-après les variables retenues pour notre analyse que nous venons d'expliquer :

Tableau 31 Description sociodémographique de la population interviewée en France

Code	Sexe	Lieu de résidence	Nationalité	Âge	Années d'expérience
ETI-P-1	Femme	Pays d'origine	Française	55	3
ETI-P-2	Femme	Pays étranger	Espagnole-Marocaine	33	6
ETI-P-3	Homme	Pays origine	Française	54	5
ETI-P-4	Femme	Pays étranger	Espagnole	39	6
ETI-P-5	Femme	Pays étranger	Espagnole	32	2
ETI-N-1	Femme	Pays d'origine	Française	56	7
ETI-N-2	Homme	Pays d'origine	Française	36	3
ETI-N-3	Femme	Pays étranger	Espagnole	51	25
ETI-N-4	Homme	Pays étranger	Espagnole	42	8
ETI-N-5	Homme	Pays étranger	Espagnole	52	3

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

L'étude socio-professionnelle présentée par Pélisse et al. en 2012 estimait à 71% les femmes expertes traductrices et interprètes en France toutes langues confondues (cf.3.3.1.2.2). Le groupe d'ETI est composé de six femmes et quatre hommes et comporte donc un petit peu plus de femmes.

L'exercice de la traduction et de l'interprétation dans un pays étranger est le trait le plus saillant des ETI interviewés : nous constatons que six des dix ETI sont de

nationalité espagnole, qu'ils soient « natifs » ou « professionnels ». Cette information illustre qu'il est possible d'exercer dans un pays étranger. Si nous mettons ces données en perspective avec les profils « natifs » et « professionnels », nous pouvons dire qu'il n'y a pas de tendance accusée pour une représentation « natifs-étrangers » ou « professionnels-étrangers » exerçant en France.

La population étudiée se trouve dans la tranche d'âge 30-55 ans, un groupe « jeune » par rapport à la moyenne d'âge d'autres catégories d'experts, comme l'évoquaient Péliasse et al. (2012) (cf.3.3.1.2.2). Mais ce qui nous intéresse davantage est le lien entre l'âge et les possibilités de formation en traduction et interprétation. En effet, nous constatons qu'il y a deux ETI « natifs » (ETI-N-3 et ETI-N-5 d'origine espagnole tous les deux) qui appartiennent à une génération où les études en traduction et interprétation étaient encore récentes en Espagne, ce qui pourrait justifier le manque de formation initiale spécialisée. L'expansion de l'offre ayant eu lieu dans les années 1970 en France (en dehors du circuit ESIT et ISIT de la fin des années 1950) ou vers la fin des années 1980 en Espagne (cf.4.2 et 4.3), les possibilités de formation étaient réduites pour les traducteurs et interprètes qui ont aujourd'hui plus de 50 ans. La formation à visée professionnelle était dispensée au sein de trois EUTI (*Escuela Universitaria de Traductores e Intérpretes*) : à Barcelone (1973), à Grenade (1979) et à Las Palmas (1988) (cf.4.3), ce qui pourrait justifier le manque de formation de certains « natifs ».

Concernant l'expérience, en France, nous avons établi l'estimation à partir de la date où le candidat a été nommé expert auprès d'une cour d'appel et jusqu'au moment de la réalisation de l'entretien. Nous avons estimé l'expérience moyenne à 6,7 années d'exercice, l'agrément le plus ancien datant de 1989 (soit 25 ans d'exercice) et le plus récent de 2013 (soit deux ans d'exercice). Il faut cependant tenir compte du fait que, comme nous l'avons précisé précédemment, les candidats avaient eu des expériences préalables en tant qu'experts hors liste³⁰³. La moyenne

³⁰³ Par exemple ETI-P-2 raconte qu'avant d'être nommée experte elle « había trabajado [...] con la policía un par de veces y sí que había ido alguna vez al juzgado » [ETI-P-2. Ligne 316] ou ETI-N-2 qui, lui, confie avoir travaillé « durante tres años, para todas las ramas de la Cour d'appel [pause] sin acreditación » [ETI-N-2. Ligne 60].

pourrait alors augmenter, mais nous sommes dans l'impossibilité de donner des informations plus exhaustives à cet égard, les données fournies par les interviewés étant floues.

6.2.1.2. Description sociodémographique de la population interviewée en Espagne

À partir des éléments rapportés dans le tableau ci-dessous, nous avons établi la description sociodémographique de la population étudiée en Espagne :

Tableau 32 Description sociodémographique de la population interviewée en Espagne

Code	Sexe	Lieu de résidence	Nationalité	Âge	Années d'expérience
TIJ-P-1	Femme	Pays d'origine	Espagnole	31	3
TIJ-P-2	Homme	Pays d'origine	Espagnole	42	10
TIJ-P-3	Femme	Pays d'origine	Espagnole	23	1
TIJ-P-4	Femme	Pays d'origine	Espagnole	44	16
TIJ-P-5	Homme	Pays étranger	Belge	40	10
TIJ-N-1	Homme	Pays étranger	Espagnole	45	8
TIJ-N-2	Femme	Pays d'origine	Espagnole	47	13
TIJ-N-3	Femme	Pays d'origine	Espagnole	57	24
TIJ-N-4	Femme	Pays étranger	Espagnole	38	10
TIJ-N-5	Homme	Pays étranger	Espagnole	32	7

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

La représentation des femmes interviewées est de 60%. Selon l'information de la colonne « lieu de résidence » nous pouvons voir qu'une partie des ETI est d'origine étrangère. Dans la colonne « nationalité » il n'y a que TIJ-P-5 qui est d'origine belge.

Concernant l'âge, les individus se situent entre 23 et 57 ans. Comme pour la population étudiée en France, nous constatons qu'une traductrice « native » TIJ-N-3 appartient à la même génération que ses confrères ETI-N-3 et ETI-N-5 et, comme nous l'avons déjà mentionné, à l'époque où elle a fait ses études, dans les années 1980 (cf. Annexe 11), les écoles de traduction étaient rares en Espagne. On pourrait se demander si elle est traductrice « native » par absence de possibilités de faire

des études en traduction (« traductrice malgré tout ») ou si elle est devenue traductrice par les aléas de la vie.

Pour l'Espagne, nous pourrions calculer l'expérience à partir du moment où les praticiens ont établi un premier lien avec l'Administration, que ce soit en tant que *freelance* ou en tant que personnel contractuel de l'Administration ou du Ministère de l'Intérieur. La population interviewée est composée de traducteurs-interprètes qui exercent en moyenne depuis 8,8 ans. Mais, encore une fois, ce chiffre est imprécis, à l'exception de ceux qui pratiquent la traduction et l'interprétation judiciaires à temps complet pour le compte de l'Administration.

Une tendance qui ressort de cette première approximation du profil des TIJ et ETI étudiés est l'existence de parcours d'immigration aussi bien chez les « natifs » que chez les « professionnels » dans leur profil sociodémographique. Ce processus implique souvent l'intégration à une nouvelle communauté linguistique. Ceci soulève une question concernant le lien entre migration, circonstances d'apprentissage d'une langue étrangère et intérêt pour la traduction.

6.2.2. Formation initiale des traducteurs et interprètes judiciaires interviewés

Dans ce qui suit, nous allons analyser la formation initiale des personnes qui ont été interviewées. Il s'agit d'une variable majeure pour notre étude étant donné que notre objectif principal est d'explorer si l'opposition « natif » / « professionnel » a un impact dans la description du professionnalisme en traduction et en interprétation judiciaires.

Au-delà d'une simple dichotomie (qui repose sur le fait d'être ou ne pas être en possession d'un diplôme en traduction), nous avons estimé important de mettre en avant l'origine des diplômes de tous les traducteurs et interprètes que nous avons interviewés pour connaître les trajectoires qui les ont amenés à travailler comme traducteurs et interprètes judiciaires. Pour les « professionnels », ce sera l'occasion de voir dans quel cadre s'inscrivait leur formation initiale et la durée de la socialisation académique, et pour les « natifs », de mettre en lumière les disciplines universitaires dont ils sont issus (dans les cas où ils ont un diplôme universitaire).

6.2.2.1. Formation initiale de la population interviewée en France

Le tableau ci-dessous résume les diplômes des ETI en France qui ont participé à l'étude :

Tableau 33 Formation initiale de la population interviewée en France

Code		Formation initiale	Année	Niveau	Autres études en parallèle à la traduction
Pro.	ETI-P-1	T&I (Genève)	1978-1982	Maîtrise	
	ETI-P-2	T&I (Espagne)	1999-2003	Maîtrise	
	ETI-P-3	T&I	1998-2002	Maîtrise	
	ETI-P-4	T&I (Espagne)	1994-2001	Maîtrise	
	ETI-P-5	T&I (Espagne)	2000-2004	Maîtrise	
Nat.	ETI-N-1	Espagnol	1975-1979	Maîtrise	
	ETI-N-2	LEA (Commerce international)	2001-2011	Doctorat	
	ETI-N-3	Droit (Espagne)	? - 1982	Maîtrise	
	ETI-N-4	Espagnol (Espagne)	1991-2002	Doctorat	
	ETI-N-5	LLCE/Philologie anglaise (Esp)	1983-1995	Doctorat	Doctorat T&I (1995)

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

La première chose à signaler est que l'ensemble des ETI interviewés a fait des études supérieures.

Concernant le profil « professionnel » en France, un élément principal ressort de l'information qui apparaît ci-dessous. Nous constatons que des cinq professionnels exerçant en France, quatre ont obtenu leur diplôme à l'étranger :

- Une personne de nationalité française (ETI-P-1) a fait des études à l'*École de Traducteurs et interprètes* de Genève à la fin des années 1970, quand, en France, le choix des études supérieures en T&I était encore restreint.
- Trois personnes de nationalité espagnole (ETI-P-2, ETI-P-4, ETI-P-5) exercent en France. Elles sont titulaires d'un diplôme délivré dans leur pays d'origine. Toutes les trois ont réalisé leurs études au moment fort des formations, soit entre 1994 et 2004 et avant la convergence européenne.

Les études universitaires des ETI « professionnels » ont une durée d'au moins quatre ans. Cela implique quatre ans de socialisation académique, une période qui peut, par la suite, être prolongée si d'autres études visant une spécialisation sont faites, comme c'est le cas pour l'ETI-P-4. Aucun interviewé n'a réalisé ses études à distance, ce qui rend le groupe d'informateurs homogène vis-à-vis du mode de socialisation.

Concernant les « natifs », il est à souligner en premier lieu qu'ils ont tous bénéficié d'une formation universitaire qui s'inscrit dans le domaine des langues étrangères ou dans le domaine du droit. S'ils n'ont pas de formation en traduction, ils sont passés par une longue période de formation universitaire (trois d'entre eux ont un diplôme de doctorat). Nous en déduisons que pendant cette période ils ont acquis des compétences qu'ils mobilisent dans leur travail en tant que traducteurs et interprètes, à savoir la compétence linguistique pour ceux qui ont fait des études philologiques ou en langues étrangères (ETI-N-1, ETI-N-2, ETI-N-4, ETI-N-5), ou la compétence thématique pour l'interviewée qui a fait des études en Droit (ETI-N-3).

Nous observons que trois experts « natifs » (ETI-N-3, ETI-N-4, ETI-N-5) ont réalisé leurs études dans un pays étranger.

On peut remarquer qu'une personne, ETI-N-5, a réalisé des études en traduction une fois qu'elle avait commencé à travailler dans le milieu. La traduction est son emploi principal en tant qu'indépendant et elle a réalisé des études doctorales dans les années 1990 sur la traduction à visée professionnelle en France.

6.2.2.2. Formation initiale de la population interviewée en Espagne

L'analyse de la formation des TIJ en Espagne est représentée comme suit. Comme les ETI en France, ils ont tous un diplôme d'enseignement supérieur.

Tableau 34 Formation initiale de la population interviewée en Espagne

Code		Formation initiale	Année	Niveau	Autres études en parallèle à la traduction
Prof.	TIJ -P-1	T&I	2001-2010	Master	
	TIJ -P-2	T&I	1999-2003	Maîtrise (2 ^e cycle) ³⁰⁴	
	TIJ -P-3	T&I	2009-2014	Master	
	TIJ -P-4	T&I	1997-1999	Master	
	TIJ -P-5	T&I (Belgique)	2000-2004	Master	
Nat.	TIJ -N-1	Gestion-administration	2001-2005	Maîtrise	2 ^e cycle T&I (2006-2008)
	TIJ -N-2	Droit	1990-1995	Maîtrise	
	TIJ -N-3	Français	1981-1985	DEA	2 ^e cycle T&I (2010-2012)
	TIJ -N-4	Espagnol (langue étrangère) (Maroc)	1995-2001	DEA	
	TIJ -N-5	Droit	2009-2013	Master	

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

En premier lieu, à propos des « professionnels », nous observons qu'ils sont issus de trois contextes différents qui impliquent trois socialisations académiques différentes :

- Nous retrouvons d'un côté le profil de traducteur exerçant dans un pays étranger, comme nous avons pu l'observer chez les ETI interviewés. Plus précisément, il s'agit d'une personne en Espagne diplômée en traduction par l'Université de Mons (Belgique).
- Trois « professionnels » (TIJ-P-1, TIJ-P-2, TIJ-P-4) ont bénéficié de l'éclosion des formations en Espagne qui a eu lieu à partir des années 1990 ; ils appartiennent à la même génération des Espagnols exerçant en France que nous avons évoquée précédemment.
- Le dernier « professionnel » (TIJ-P-3) a réalisé ses études après l'harmonisation européenne, il est donc en possession d'un diplôme de

³⁰⁴ Quand il a décidé de faire des études supérieures en traduction et interprétation il avait déjà un diplôme en droit.

grado, contrairement à ses collègues diplômés en Espagne qui eux, ont une *licenciatura*.

Comme nous pouvons le voir dans le Tableau 33 et le Tableau 34, pour certains la période d'études est plus longue qu'une maîtrise ou un Master : cela s'explique par la poursuite des études et la réalisation de différentes spécialisations. Citons à titre d'exemple TIJ-P-1 qui, après avoir obtenu la maîtrise (*licenciatura*), a réalisé deux Masters (l'un en Espagne, l'autre à l'étranger). C'est pourquoi sa période d'études s'étend à dix ans³⁰⁵.

Concernant les « natifs », nous constatons que la tendance en termes de formation supérieure est similaire à la population interviewée en France, c'est-à-dire qu'ils sont pour la plupart titulaires d'un diplôme en droit ou en langues étrangères. Il n'y a qu'un interviewé dont le profil fait exception à cette tendance avec une formation en gestion. Une TIJ a réalisé ses études à l'étranger, au Maroc plus précisément, et deux d'entre eux, à savoir TIJ-N-1 et TIJ-N-3, ont décidé de faire le deuxième cycle de *licenciatura* en traduction et en interprétation de façon parallèle à l'exercice de la traduction et l'interprétation judiciaires.

6.2.2.3. Comparaison des diplômes par population interviewée

Ce tableau de synthèse³⁰⁶ montre bien la cohabitation de profils différents :

³⁰⁵ « [...] He hecho dos másteres uno en traducción jurídica y económica en 2006-2007 (terminé la carrera en 2006) en Madrid en la Universidad Católica de Cleuny, en francés e inglés, esa doble combinación. Y en 2010 hice un máster en traducción científico-técnica [en el Imperial College de Londres], nada que ver con el otro. En este caso, todo en inglés. Era una formación en traducción científica y de tecnologías aplicadas a la traducción [...] » [TIJ-P-1. Lignes 65.70].

³⁰⁶ Un tableau détaillé apparaît en annexe avec les codes des personnes interviewées et leur formation initiale (cf. Annexe 13)

Tableau 35 Résumé de la formation initiale de la population interviewée

		France	Espagne
Prof.	Traduction et interprétation	5	5
Nat.	Droit	1	2
	Gestion		1
	Langues et littérature (Philologie)	3	2
	LEA (Commerce international)	1	0
Total		10	10

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Comme nous l'avons signalé plus haut, ce qui ressort dans un premier temps c'est qu'une partie des « natifs » a fait des études en langues ou en droit (outils de travail en traduction et interprétation judiciaires). Dans la comparaison, nous tenons à mettre en relief qu'aucun traducteur et interprète en Espagne n'est issu d'une formation en langues étrangères appliquées (LEA) qui n'existe que depuis quelques années en Espagne (cf.4.3).

Nous allons maintenant nous interroger sur le capital linguistique, qui constitue l'outil de travail des traducteurs et des interprètes judiciaires et qui permet aux « natifs » d'accéder au métier de traducteur.

6.2.3. Les langues de travail

Bien que les formations qui préparent aux métiers de traducteur et d'interprète soient apparues en France et en Espagne il y a plus de 30 ans, l'image du traducteur polyglotte reste une image de référence. Nous en avons vu quelques exemples tout au long de cette thèse. Par exemple, le capital linguistique apparaît comme le trait définissant les « natifs ». En rapport avec l'attribution de l'agrément en France, Péliasse et al. (2012) qualifient les experts habilités à la traduction et à l'interprétation d'« experts en langues » en raison de l'importance que les autorités délivrant l'agrément confèrent au capital linguistique (cf.3.1.2.1). Pour certains jeunes étudiants qui sont devenus « professionnels » avant de commencer leurs études, les langues étrangères et la traduction allaient de pair. Comme le signale Gouadec (2002 : 32) : « le traducteur se caractérise par sa ou ses paires de langues et par le sens dans lequel il les met en oeuvre ». C'est ainsi que le capital

linguistique est le trait qui ressort le plus dans la définition des traducteurs et interprètes.

Pour notre analyse du capital linguistique, nous allons d'abord centrer notre attention sur le nombre de langues utilisées en outil de travail et ensuite sur leur contexte d'apprentissage. Concernant le contexte d'apprentissage nous pouvons distinguer deux catégories :

- Une première catégorie sur la base des apprentissages conditionnés par le lieu de résidence ou par le cercle familial (figures parentales, conjoint.e.s).
- Une deuxième catégorie sur la base d'un apprentissage intentionnel, qui entraîne une démarche personnelle et bien réfléchie vers l'apprentissage d'une langue étrangère.

Pour la première catégorie nous allons parler de capital linguistique « circonstanciel » et pour la deuxième de capital linguistique « choisi ». Cette distinction a été inspirée des concepts utilisés par Angelelli (2010) qui parle de « bilingue choisi » pour faire référence aux individus qui apprennent une deuxième langue par choix et qui manifestent l'intention de l'apprendre, et de « bilingue circonstanciel » pour ceux qui ont acquis une langue autre que la langue maternelle selon les circonstances de la vie, comme par exemple un processus migratoire (qui les a obligés à intégrer une société d'accueil parlant une autre langue).

Nous avons choisi le terme « capital linguistique » pour remplacer celui de « bilinguisme » proposé par Angelelli (2010) afin d'éviter des discussions qui sortent de notre objet d'étude, comme celles liées au degré ou à la qualité du bilinguisme ou du multilinguisme. La notion de « capital » est ici à comprendre au sens donné par Bourdieu : comme un *bien* mobilisé ou investi dans un champ. À notre sens, le capital linguistique représente un capital culturel qui appartient au champ de la traduction parce que c'est une ressource dont disposent « natifs » et « professionnels » et qui leur donne accès à ce marché. Ce capital peut être formel

s'il a été acquis dans un cadre institutionnel, ou informel dans le cas où il aurait été acquis de façon naturelle, grâce à un entourage qui le transmet.

Nous avons établi la distribution de ces capitaux en tenant compte du contexte d'apprentissage du français et de l'espagnol. Par exemple ETI-P-2, d'origine hispano-marocaine, a été en contact avec plusieurs langues depuis son plus jeune âge : l'espagnol, l'arabe et le français. Étant donné que le français a été acquis dans un contexte institutionnel, nous l'avons classé parmi les capitaux « choisis ». TIJ-P-5, quant à lui, a grandi en Belgique dans un entourage multilingue : le français, le hollandais et l'allemand ont donc été acquis lors de la formation obligatoire et relèvent donc des capitaux « circonstanciels ». Cependant l'espagnol, langue de travail dans le domaine judiciaire, a été acquis dans un contexte universitaire, lors de ses études en traduction et interprétation, et en conséquence nous avons classé cette langue comme « choisie ».

6.2.3.1. Les langues dans la population interviewée en France

Le tableau qui suit résume les données concernant les langues de travail des ETI qui ont répondu à l'entretien et au questionnaire préalable : la langue maternelle, les langues d'agrément, l'origine de la deuxième langue (langue B) ainsi que d'autres langues de travail pour lesquelles ils ne sont pas habilités à travailler dans le domaine judiciaire (public) ou dans le domaine privé³⁰⁷.

³⁰⁷ Rappelons que l'agrément en France, en plus d'autoriser à travailler pour une institution publique, constitue une autorisation à réaliser des traductions et des interprétations certifiées dans le marché privé (cf.3.3.1).

Tableau 36 Langues de travail des ETI

Code		Langue maternelle	Langue(s) d'agrément	Origine Langue B	Autres langues de travail
Nat.	ETI-N-1	Français	Espagnol-Portugais-Catalan	Choisi	(enseignant)
	ETI-N-2	Français	Espagnol-Portugais	Choisi	(enseignant)
	ETI-N-3	Espagnol	Espagnol	Choisi	
	ETI-N-4	Espagnol	Espagnol	Choisi	(enseignant)
	ETI-N-5	Espagnol	Espagnol	Choisi	Anglais
Prof.	ETI-P-1	Français	Espagnol-Anglais	Choisi	Grec-Italien
	ETI-P-2	Espagnol-Arabe	Espagnol-Arabe	Choisi.	
	ETI-P-3	Espagnol	Espagnol-Anglais	Choisi	
	ETI-P-4	Espagnol-Catalan	Espagnol-Catalan	Choisi	Portugais-Anglais-Allemand
	ETI-P-5	Espagnol	Espagnol	Choisi	

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

La combinaison français-espagnol comme langues de travail était l'un des critères pour participer à cette étude. Les participants sont donc habilités à traduire et à interpréter de l'espagnol dans les deux sens : le français et l'espagnol sont à la fois langue source et langue cible. La langue maternelle est soit le français soit l'espagnol. Les différences vont se manifester en relation au contexte d'apprentissage, auquel nous consacrerons la section suivante.

Le nombre de langues de travail est variable, comme nous pouvons le constater dans le tableau plus haut. Étant donné que le candidat à l'inscription peut demander l'agrément dans autant de langues qu'il le souhaite, l'expert peut avoir une double inscription « linguistique » (cf.3.3.1.2.1) – comme par exemple ETI-N-2, ETI-P-1, ETI-P-2, ETI-P-3 et ETI-P-4 qui ont l'agrément pour deux langues – ou encore avoir une triple inscription comme ETI-N-1 qui est experte en espagnol, portugais et catalan, sans compter le français (qui est la langue officielle). En effet, on n'exige pas d'habilitation en français dans la mesure où l'on considère que tout expert est censé maîtriser la langue officielle des institutions publiques en France.

Pour ce qui est de l'origine du capital linguistique, les informateurs ont un profil qui se caractérise par son homogénéité : ils ont tous fait le choix d'apprendre soit le français, soit l'espagnol, les langues d'expertise.

Par ailleurs, il se peut que l'expert en tant que traducteur professionnel travaille en dehors du cadre juridique et judiciaire avec d'autres langues. C'est le cas de ETI-P-1, ETI-P-4 ou ETI-N-5, tous les trois ayant comme emploi principal la traduction. ETI-N-5, par exemple, est agréé pour l'espagnol et le français, mais il traduit de l'anglais pour des clients privés.

6.2.3.2. Les langues dans la population interviewée en Espagne

Pour les personnes ayant répondu à l'entretien en Espagne, la configuration linguistique est la suivante :

Tableau 37 Langues de travail des TIJ

Code		Langue Maternelle	Langue(s) de travail - domaine judiciaire	Autres langues de travail ³⁰⁸	Origine Langue B
Nat.	TIJ-N-1	Espagnol	Français-arabe-espagnol		Choisi
	TIJ-N-2	Espagnol	Français-anglais-espagnol		Choisi
	TIJ-N-3	Espagnol	Français-anglais-espagnol		Choisi
	TIJ-N-4	Arabe	Français-arabe-espagnol		Choisi
	TIJ-N-5	Wolof-français	Français-espagnol-Wolof		Circonst.
Prof.	TIJ-P-1	Espagnol	Français-anglais-espagnol		Choisi
	TIJ-P-2	Espagnol	Français-roumain-anglais-italien-espagnol		Choisi
	TIJ-P-3	Espagnol	Français-anglais-espagnol		Choisi
	TIJ-P-4	Espagnol	Français-anglais-espagnol		Choisi
	TIJ-P-5	Français	Français-espagnol	Néerl.-italien - Angl.	Choisi

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

³⁰⁸ Uniquement pour ceux dont la traduction et l'interprétation représentent leur activité principale.

Tel que mentionné plus haut, en Espagne, contrairement à la situation en France, aucun agrément n'est délivré pour travailler pour la justice. Or, ceux qui travaillent à temps plein pour l'Administration et qui font partie du personnel occupent un poste profilé en fonction des langues et ils ont préalablement passé un concours³⁰⁹ qui comporte des épreuves en langue³¹⁰ (cf.3.2.2.1). C'est le cas, plus particulièrement, de TIJ-N-1, TIJ-N-2, TIJ-N-3, TIJ-N-4, TIJ-P-1 et TIJ-P-4. Quant à ceux qui travaillent occasionnellement (TIJ-N-5, TIJ-P-2, TIJ-P-3, TIJ-P-5), ils sont sollicités pour une combinaison linguistique en fonction des besoins. En dehors du domaine judiciaire, en tant que *freelance*, ils ont la possibilité de travailler avec d'autres paires de langues.

Comme les interviewés en France, les traducteurs et interprètes judiciaires interviewés en Espagne ont comme combinaison linguistique la langue maternelle et une langue étrangère.

Le fait de travailler avec plusieurs langues a été vu par des auteurs comme Pélisse et al. (2012) (cf.3.2.1.2) comme signe d'une double ou triple identité professionnelle. Or, nous ne sommes pas du même avis, dans la mesure où les langues sont les outils de travail. Autrement dit, traduire depuis le portugais ou l'anglais n'implique pas une technique, une activité distincte qui justifierait à notre sens de parler d'identité multiple, comme pourrait l'être le fait de traduire et d'interpréter. En effet, que l'on soit confronté à une traduction ou à une interprétation, la façon de procéder change parce que l'interaction sociale avec les interlocuteurs, la nature du travail (prestation orale ou écrite), les moyens de préparation de la prestation (en amont pour l'interprétation ou tout au long du processus pour la traduction) exigent de mobiliser des compétences distinctes bien au-delà des langues.

Concernant la distinction entre l'origine du capital linguistique (« circonstanciel »/ « choisi »), les TIJ qui ont été interviewés constituent un groupe assez homogène. À l'exception du TIJ-N-5, ils ont tous « choisi » la langue B

³⁰⁹ À exception de TIJ-P-1 qui a été choisie en dehors du concours, parmi d'autres candidats, pour ses compétences, alors qu'elle était en demande d'emploi.

³¹⁰ Pour plus de détails voir Ortega Herráez (2011a) et Sali (2003).

de travail, qui, nous le rappelons, est la langue source et cible dans la traduction et l'interprétation judiciaires. C'est précisément sur le contexte d'acquisition que nous nous attarderons dans la section qui suit.

6.2.3.3. Origine et contexte d'acquisition des langues de travail

Les informations présentées à propos du capital linguistique révèle que la plupart des personnes ayant répondu à l'entretien en France et en Espagne ont eu une démarche active pour apprendre le français ou l'espagnol comme outils de travail en T&I-Jud. Nous avons relevé un seul cas de capital linguistique « circonstanciel », plus précisément TIJ-N-5. Nous ne sommes pas devant une population de *language brokers*, c'est-à-dire face à des personnes qui, depuis leur jeune âge, suite à un processus de migration, ont procuré une assistance linguistique à leur entourage familial qui ne parlait pas la langue du pays d'accueil (cf.2.1.3.4).

L'analyse de contenu apporte des précisions sur le contexte d'apprentissage des capitaux linguistiques « choisis ». Les résultats montrent que l'acquisition a lieu pendant plusieurs étapes de la vie des interviewés. Nous tenons à rendre compte des détails.

Tableau 38 Contexte d'apprentissage de la langue française/espagnole

	France		Espagne	
	Natif	Prof.	Natif	Prof.
École primaire	1	1	0	1
Périscolaire	0	0	1	1
Lycée	0	1	3	2
Autodidacte	2	1	0	0
Études supérieures	3	5	1	5
Immersion- Séjour à l'étranger	4	4	2	5

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Au vu de ces réponses, nous pouvons observer que l'apprentissage des langues étrangères débute avec les premières étapes de la formation avant d'initier la formation universitaire qui oriente l'insertion professionnelle : au collège, au lycée, comme activité périscolaire, etc.

Du tableau ci-dessus, il ressort que les modes se succèdent : collège, lycée, activités périscolaires comme l'école de langues publique en Espagne (*Escuela Oficial de Idiomas*) et immersion. Ce capital linguistique constitue un capital culturel que les individus ont mobilisé avec d'autres (comme le diplôme pour les « professionnels ») pour avoir accès au milieu de la traduction.

6.2.4. Adhésion à une association professionnelle

Nous avons vu dans la partie II que les métiers de la traduction ne sont pas organisés autour d'un ordre professionnel mais sont représentés par des associations professionnelles - dont l'adhésion a un caractère volontaire et qui peut être renouvelée selon les intérêts personnels. Nous rappelons que toute personne exerçant la traduction professionnellement peut être membre d'une association (cf.4.6), et qu'aussi bien les « natifs » que les « professionnels » peuvent y adhérer et s'y impliquer activement.

Dans le tableau ci-après, nous présentons l'organisation de la population étudiée selon son adhésion à une association professionnelle. Un premier élément qui ressort de l'analyse est que certains traducteurs et interprètes interviewés ont fait partie d'une association pendant un moment de leur vie professionnelle mais qu'au moment de l'entretien ils avaient décidé de ne plus y participer. C'est le cas des TIJ-P-1, TIJ-P-4 et ETI-N-4. Étant donné que nous travaillons avec des histoires de vie et que nous nous intéressons aux trajectoires, nous avons considéré pertinent de savoir quelles étaient leurs motivations pour le faire à ce moment précis de leur carrière. En conséquence, ces trois personnes ont été considérées comme participants à une association professionnelle. Cela signifie que les chiffres de non-adhérents correspondent à des traducteurs qui n'ont jamais fait partie d'une association professionnelle regroupant traducteurs et/ou interprètes.

Tableau 39 Membres d'une association selon le profil

	France		Espagne	
	Natif	Prof.	Natif	Prof.
Adhérents	3	4	4	3
Non adhérents	2	1	1	2

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Le nombre d'adhérents est significatif en France et en Espagne et cela aussi bien pour le profil « natif » que pour le profil « professionnel » : 70% pour les deux pays. L'appartenance à une association professionnelle s'avère ainsi un autre trait qui peut caractériser un praticien de la traduction. Nous allons voir maintenant à quel type d'organisme ils ont adhéré.

6.2.4.1. Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en France

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 4 (cf.4.6.2), les ETI en France ont la possibilité d'adhérer à trois types d'organismes collégiaux en relation avec l'activité expertale :

- Une association professionnelle de Traduction, comme la SFT.
- Une association professionnelle de traducteurs et interprètes experts, comme l'UNETICA ou l'EXPERTIJE.
- Une *Compagnies des experts* regroupant des experts de justice de disciplines diverses.

Même si ce n'est pas récurrent, il y a aussi des Compagnies qui ciblent une spécialité expertale concrète, c'est le cas de la CETIECAP (*Compagnie des Experts Traducteurs et Interprètes en Exercice auprès de la Cour d'Appel de Paris*). Il existe aussi la possibilité d'adhérer à des associations étrangères ou internationales comme l'AIIC, *Association Internationale des Interprètes de Conférence*.

À partir des entretiens, nous tirons les informations qui suivent à propos de la représentation des associations professionnelles dans la population étudiée en France.

Tableau 40 Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en France

	SFT	UNETICA	Association d'un pays étranger	Compagnie des experts
ETI-N-1				
ETI-N-2				
ETI-N-3		✓ (adhésion non renouvelée)		✓
ETI-N-4			✓ (adhésion à l'APTIJ en Espagne non renouvelée)	✓ (adhésion non renouvelée)
ETI-N-5	✓	✓		✓
ETI-P-1				✓
ETI-P-2				✓
ETI-P-3				✓CETIECAP
ETI-P-4				
ETI-P-5		✓		✓ CETIECAP
TOTAL	1	3	1	7

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Le jour de l'entretien, six sur sept des experts aussi bien « natifs » que « professionnels » étaient membres d'un organisme de représentation : ETI-N-3, ETI-N-5, ETI-P-1, ETI-P-2, ETI-P-3, ETI-P-5. Ils sont regroupés autour de la SFT, de l'UNETICA, ou d'une Compagnie des experts³¹¹. Mais la plupart ont décidé d'adhérer à une *Compagnie des experts* qui regroupe les experts de justice de toute spécialité confondue, à l'exception d'ETI-P-3 qui a choisi la *Compagnie des Experts Traducteurs et Interprètes en Exercice auprès de la Cour d'Appel de Paris* (CETIECAP). Ceux qui ont fait ce choix sont les « professionnels de la traduction », comme les désignent Larchet et Pélisse (2009) et Pélisse et al., (2012), c'est-à-dire que la traduction est leur première et principale activité. ETI-N-4, quant à lui, était également en contact avec l'association qui regroupe les traducteurs et interprètes judiciaires en Espagne (APTIJ) et il a décidé de ne plus en faire partie.

³¹¹ Nous ne mentionnons pas l'association EXPERTIJE parce que, ayant été créée en 2016 après la réalisation des entretiens, elle n'était pas une possibilité pour les personnes interviewées.

Nous constatons que le double ou triple associationnisme est une caractéristique socio-professionnelle de trois personnes interviewées, des ETI « natifs » plus précisément (ETI-N-3, ETI-N-4 il y a quelques années, et ETI-N-5). Parmi ces trois cas de figure, il y en a un qui ne passe pas inaperçu : ETI-N-5, lors de l'entretien, nous a fait part de son adhésion à l'UNETICA, à la Compagnies des experts de son ressort ainsi qu'à la SFT, au sein de laquelle il a un rôle très actif, comme nous le verrons plus tard lors de l'analyse de cette variable.

6.2.4.2. Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en Espagne

Les traducteurs et interprètes en Espagne peuvent adhérer à des associations généralistes ou spécifiques, que ce soit au niveau national, régional (pensons par exemple à la APTIJC (*Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Jurados de Cataluña*)) mais aussi au niveau international.

La représentation des associations professionnelles associées aux TIJ en Espagne est la suivante :

Tableau 41 Appartenance à des associations professionnelles de la population interviewée en Espagne

	ASETRAD	APTIJ	Association d'un pays étranger	Association internationale
TIJ-N-1		✓		
TIJ-N-2		✓		
TIJ-N-3		✓		
TIJ-N-4	✓	✓		
TIJ-N-5				
TIJ-P-1	✓ (adhésion non renouvelée)			
TIJ-P-2				
TIJ-P-3				
TIJ-P-4		✓ (adhésion non renouvelée)		
TIJ-P-5				✓ AIIC
TOTAL	2	5	0	1

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Nous constatons que l'APTIJ est l'association qui détient le plus grand nombre de représentants parmi les personnes interviewées en Espagne, notamment chez les « natifs » qui sont employés par l'Administration de justice. Deux personnes ont décidé de ne plus payer leurs cotisations³¹².

Dans le tableau ci-dessus nous pouvons observer qu'un participant (TIJ-N-4) appartient à plusieurs réseaux : à ASETRAD, généraliste, et à l'APTIJ du secteur de la traduction et l'interprétation juridiques et judiciaires. TIJ-P-5, ayant comme activité principale l'interprétation de conférence, est associé à un réseau international d'interprètes de conférences. Aucun des TIJ que nous avons rencontrés ne fait partie d'une association d'un pays étranger.

Comme nous l'avons également vu dans le chapitre 4, les associations professionnelles se donnent comme mission la représentation du collectif auprès des organismes de l'État, la formation continue et la présentation de principes éthiques que les adhérents sont tenus de respecter, et ils fournissent les informations relatives à l'organisation administrative ou fiscale (cf.4.6.3). Nous pouvons donc nous demander pour quelles raisons les personnes interviewées ont décidé d'y adhérer - ou de ne pas y adhérer. Nous allons le voir dans le chapitre suivant.

A ce stade de l'analyse, nous allons nous interroger sur les différentes façons d'exercer la traduction.

6.2.5. La traduction et l'interprétation judiciaire comme emploi

Comme nous l'avons évoqué dans l'introduction de ce chapitre, la traduction et l'interprétation judiciaires s'exercent sous différents statuts en Espagne et sont combinées avec une activité principale en France.

³¹² TIJ-P-1 n'apporte pas vraiment de réponse sur son désintérêt, TIJ-P-4 explique qu'elle n'est plus membre parce qu'elle n'a pas le temps : [...] Estuve en su día pero después ya no... ni podía ir a los cursos, ni podía hacer realmente nada [...] [Lignes 259-260]

Nous allons maintenant voir quelle place occupe la traduction et l'interprétation judiciaires dans la définition des deux populations étudiées et s'il existe un lien avec les profils « natifs » et « professionnels ».

6.2.5.1. *Emploi principal et expertise de la population interviewée en France*

Commençons par rappeler la définition de l'expert qui apparaît dans la lettre jointe au dossier d'inscription sur la liste d'experts d'une cour d'appel (cf.3.3.1.1.2) :

« J'appelle votre attention sur le fait que l'expert judiciaire, en tant que tel, n'exerce en aucune manière une profession. En demandant à être inscrit sur la liste de la cour d'appel, vous acceptez seulement de consacrer une partie de votre temps au service de la justice ».

À quelle activité les experts consacrent-ils l'autre partie de leur temps ? Autrement dit, quels sont les métiers que les ETI exercent à titre principal ? Dans le tableau ci-dessous nous présentons un résumé de l'emploi principal pour les experts en France :

Tableau 42 Emploi principal des ETI

Code		Emploi principal	Emploi accessoire
Prof.	ETI-P-1	Traducteur-interprète	Cours de langues
	ETI-P-2	Traducteur-interprète	Chargé de cours enseignement supérieur – (espagnol)
	ETI-P-3	Traducteur-interprète	
	ETI-P-4	Traducteur-interprète	
	ETI-P-5	Traducteur-interprète	
Nat.	ETI-N-1	Professeur agrégé en espagnol affecté à l'université (PRAG)	
	ETI-N-2	Maître de conférence en espagnol (département LEA)	
	ETI-N-3	Traducteur-interprète	Chargé de cours enseignement supérieur – (droit et langues)
	ETI-N-4	Maître de conférence en espagnol (département de Langues Romanes)	
	ETI-N-5	Traducteur-interprète	Chargé de cours enseignement supérieur – (traduction)

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Les informations sur les activités principales révèlent que tous les « professionnels » interviewés en France exercent comme traducteurs indépendants. Concernant la population « native », nous constatons que deux d'entre eux sont aussi indépendants (ETI-N-3 et ETI-N-5) et les trois autres experts « natifs » sont principalement enseignants d'espagnol dans un établissement d'enseignement supérieur (ETI-N-1, ETI-N-2 et ETI-N-4). En effet, la procédure d'inscription ne soulève pas d'objection à ce sujet. Comme nous l'avons vu dans la le chapitre 3, pour que le candidat ait la possibilité de recevoir l'agrément, il doit « exercer ou avoir exercé pendant un temps suffisant une profession ou une activité en rapport avec sa spécialité » (DÉCRET-EXP-JUD2004, Titre I, Chapitre I, art.2) et si le corps enseignant est représenté parmi les ETI cela indique à notre sens que l'enseignement des langues est considéré comme une activité en rapport avec la traduction³¹³.

Concernant l'articulation entre la pratique de la traduction professionnelle et l'enseignement des langues, si nous observons le tableau ci-dessus, nous constatons que quatre experts traducteurs et interprètes indépendants (« natifs » et « professionnels ») travaillent aussi dans le milieu de l'enseignement (ETI-N-3, ETI-N-5, ETI-P-1, ETI-P-2), leur organisation en tant qu'indépendant leur permettant d'avoir cette autre activité parallèle comme complément. Ils réalisent des traductions et ils enseignent mais ils se considèrent traducteurs, sans exception.

Il ressort de notre analyse que le fait de concilier deux activités (enseignement et traduction, généralement) quoique l'une soit plus présente en termes de temps et d'implication, est une tendance dans nos résultats : traducteur et enseignant ou enseignant et traducteur. Or, d'après les réponses à la question « comment vous définissez-vous ? » posée lors de l'entretien, nous ne pouvons pas tirer de conclusion sur une identité multiple. Il n'y a que ETI-N-2 qui se définit comme enseignant-chercheur et comme traducteur.

³¹³ Concernant les motivations pour être expert en étant enseignant dans l'enseignement secondaire, nous allons nous y attarder dans la section suivante (cf.7.2).

Si nous mettons en perspective profils « natif » et « professionnel » et activité principale, nous voyons que tous les « professionnels » interviewés en France exercent la traduction à temps plein ; ce sont ceux que Larchet et Péliasse (2009 : 12) qualifient du point de vue de la sociologie des professions comme « professionnels » : « ceux dont l'activité professionnelle principale est également la traduction et l'interprétariat » face aux « experts interprètes traducteurs non professionnels » qui relèvent, eux, d'un autre domaine d'activité. L'activité principale des natifs est soit l'enseignement soit la traduction.

6.2.5.2. Le travail pour ou dans l'Administration de justice de la population interviewée en Espagne

En raison de la régulation des prestations linguistiques en milieu judiciaire espagnol (cf.3.2.2.2), Ortega Arjonilla (1999 : 138) évoquait la différence entre le travail *pour* l'Administration de Justice des *freelances* ou externes et le travail *dans* l'Administration de Justice, c'est-à-dire celui qui est fait par les agents contractuels. Ainsi, d'un point de vue comparatif, le statut professionnel n'est pas aussi homogène en France.

Nous présentons dans la page qui suit un résumé de la relation de la population interviewée en Espagne avec l'Administration de Justice, qui matérialise l'organisation du travail telle qu'elle est décrite par Ortega Arjonilla :

Tableau 43 Relation contractuelle avec l'Administration de Justice des TIJ

Code		Relation avec l'Administration de justice	Emploi principal pour les externes
Prof.	TIJ-P-1	Agent de l'Administration à titre temporaire d'une Communauté autonome où la compétence en matière de Justice a été transférée depuis l'État	
	TIJ-P-2	Employé d'une agence externe	T&I
	TIJ-P-3	Employé d'une agence externe	T&I
	TIJ-P-4	Agent de l'Administration d'une Communauté autonome dont la compétence en matière de Justice n'est pas transférée	
	TIJ-P-5	Freelance	T&I /Chargé de cours - l'enseignement supérieur
Nat.	TIJ-N-1	Agent de l'Administration d'une Communauté autonome dont la la compétence en matière de Justice n'est pas transférée	
	TIJ-N-2	Agent de l'Administration à titre temporaire d'une Communauté autonome où la compétence en matière de Justice a été transférée depuis l'État	
	TIJ-N-3	Personnel du Ministère de l'Intérieur	
	TIJ-N-4	Freelance	
	TIJ-N-5	Agent de l'Administration d'une Communauté autonome dont la compétence en matière de Justice n'est pas transférée	Avocat

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Nous avons relevé au sein de la population interviewée trois types de contrat pour le même type de tâche, exemples de l'hétérogénéité que nous venons d'évoquer : agent de l'Administration ; *employé d'une agence* externe à l'Administration et *freelance* pour l'Administration, où s'inscrit le cas particulier de l'Administration de Justice de la province de Las Palmas (cf.3.3.2.2.4). Ces cas de figure sont une illustration de l'hétérogénéité des statuts que nous avons mise en relief dans le chapitre 3.

Pour donner un exemple plus concret, nous avons interviewé trois traducteurs-interprètes judiciaires qui travaillent pour la même Administration, plus précisément TIJ-P-1, TIJ-P-2 et TIJ-P-3. Ils sont tous les trois diplômés en traduction, donc « professionnels ». Alors que l'interviewé TIJ-P-1 est contractuel-

temporaire de l'Administration, les interviewés TIJ-P-2 et TIJ-P-3 sont employés de l'entreprise externe sous-traitée. Ils sont censés réaliser les mêmes tâches sur le même lieu de travail, la différence vient de la relation contractuelle avec l'Administration ainsi que de la rémunération, comme nous l'avons vu au chapitre 3. TIJ-P-1 travaille *dans* l'Administration et son salaire est indexé sur la base du poste public qu'il occupe. Les employés de l'Administration sont ainsi payés par mois, les employés des entreprises externes son payés à la tâche.

Si nous mettons en perspective profil « natif » et « professionnel » et type de poste, nous voyons que, d'un côté, il y a plus de « natifs » occupant des postes dans l'Administration, mais que, d'un autre côté, des « professionnels » occupent aussi ce poste. Ils sont tous salariés et ont accédé à leur poste par concours ; ils ont donc passé des épreuves et fait valoir des mérites académiques, mais sans que le diplôme en traduction ne soit une condition exigée pour se présenter. D'un autre côté, il y a des « natifs » et « professionnels » *freelances*.

Nous concluons que la régulation n'impose pas un type de poste réservé à un type de profil. L'accès se fait en mobilisant d'autres compétences, et pas uniquement un diplôme en traduction. Ceci dit, nous avons pu observer que la majorité des « natifs » interviewés en Espagne occupe un poste fixe.

6.2.5.3. *Résumé comparatif de l'exercice de la traduction et de l'interprétation*

Dans l'analyse du type de statuts en Espagne, nous avons remarqué l'existence de différences de statut et de salaire ; ces différences sont réduites en France parce que l'expertise est encadrée par une loi nationale applicable à tous.

En tenant compte de l'organisation des prestations linguistiques dans le milieu judiciaire, la T&I judiciaire représente une activité exercée avec plus ou moins d'intensité. Or, nous ne sommes pas en mesure de classer les interviewés selon le temps qu'ils y consacrent, à l'exception de ceux qui ont un poste fixe dans une administration publique espagnole. Pour les *freelances* en Espagne et pour les experts en France, les informations que nous avons recueillies ne nous permettent pas de faire une estimation du nombre de réquisitions auxquelles ils répondent par

année de travail, par exemple. C'est pour cette raison que nous allons nous concentrer uniquement sur la place qu'occupe la T&I-Jud selon le type de contrat ou de prestation.

Dans le tableau qui suit se trouve le détail de l'analyse. Nous allons voir comment la régulation de la traduction et de l'interprétation en France et en Espagne crée des formes différentes de travail et de relation avec l'Administration, et donc différents niveaux d'intensité de socialisation professionnelle :

Tableau 44 Emploi ETI et TIJ

	France		Espagne	
	Natif	Prof.	Natif	Prof.
Traduction judiciaire travail principal	0	0	4	2
Traduction judiciaire travail occasionnel	5	5	1	3
TOTAL	5	5	5	5

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Dans la variable, « Traduction - travail principal », ont été classés ceux pour qui la traduction et l'interprétation sont la première source de revenus. Nous observons que sont classés ici les six traducteurs et interprètes employés par l'Administration. Les cases correspondant à cette variable en France sont vides parce que les informateurs sont considérés comme « collaborateurs occasionnels du service public » engagés dans une « relation de sous-traitance avec le magistrat » (Dumoulin, 2007 : 26). Ils partagent un statut similaire avec les *freelances* que nous avons interviewés en Espagne.

Dans la seconde variable, « Traduction judiciaire - travail occasionnel », sont donc classés les praticiens qui ont une autre source de revenus outre la T&I-Jud en Espagne, ainsi que l'ensemble des ETI interviewés.

6.3. Synthèse

Nous avons commencé, dans ce chapitre, par montrer comment nous avons procédé pour extraire les informations des entretiens selon les thèmes choisis à partir de la théorie ou à partir des entretiens eux-mêmes. Une première phase de codage a consisté à repérer les extraits qui comportaient les informations pertinentes pour répondre à nos questions de recherche. La seconde phase a consisté à réduire et à condenser les informations des extraits issus de la première phase. C'est la démarche en deux temps qui nous permet d'interpréter les données du corpus.

Nous avons précisé que l'analyse est enrichie par la parole des interviewés que nous incluons dans le corps du travail. À cet égard, nous tenons à indiquer une nouvelle fois que cette parole à but illustratif ne doit pas être considérée comme la description du champ mais comme la perception du champ faite par les personnes interviewées elles-mêmes.

Nous retenons les informations suivantes de la présentation de la population d'étude (10 ETI en France et 10 TIJ en Espagne) :

- Concernant le profil sociodémographique, nous avons observé dans les deux populations étudiées qu'aussi bien « natifs » que « professionnels » sont une population mobile : certains, par exemple, ne travaillent pas dans le pays d'origine. Ceci se confirme à travers l'analyse de la formation initiale qui reflète que certains vivent aujourd'hui dans un pays différent de celui où ils ont réalisé leurs études supérieures.
- S'agissant des caractéristiques de la formation initiale des « professionnels », nous constatons dans les deux pays que les périodes sont assez variables, selon que les études soient poursuivies ou non par une spécialisation (ou plusieurs).
- Les diplômés des « natifs » sont du ressort des langues étrangères et du droit. Parmi les ETI en France nous avons mis de relief le cas d'un expert avec un diplôme en langues étrangères appliquées. Dans ce pays, cette

formation est plus implantée qu'en Espagne où elle n'a été instaurée que récemment, comme nous l'avons indiqué dans le chapitre 4 (cf.4.3).

- À propos de la formation des « natifs », nous avons soulevé deux questions. Dans un premier temps, nous avons relevé que trois répondants ont décidé de faire des études formelles en traduction en parallèle à l'exercice de leur métier de traducteur. Nous reviendrons sur les motivations qui les y ont conduits dans les pages qui suivent et qui seront consacrées à analyser les trajectoires. En mettant en parallèle la génération de certains « natifs » avec l'offre de formation dans le pays d'origine, nous avons constaté que ces derniers avaient peu de possibilités de faire des études de traduction : nous nous demanderons dans le prochain chapitre s'il s'agissait pour eux d'un projet désiré mais rendu impossible par manque de ressources.

- Concernant le capital linguistique considéré comme ressource définissant par essence les traducteurs, nous avons souligné qu'aussi bien les traducteurs en France qu'en Espagne travaillent depuis ou vers leur langue maternelle. En aucun cas la combinaison linguistique ne comporte deux langues étrangères. Le nombre de langues de travail est variable et dépend d'un choix personnel (candidater ou non à un poste avec plusieurs langues étrangères) mais aussi des besoins des institutions publiques qui sollicitent un profil linguistique en particulier (en Espagne) ou attribuent l'agrément s'ils estiment avoir besoin d'experts dans la catégorie linguistique demandée (en France).

- Sur l'origine de la langue étrangère (dans notre étude, le français et l'espagnol), le profil est assez homogène. Les « natifs » aussi bien que les « professionnels » disposent quasiment tous, à l'exception d'un TIJ, d'un capital linguistique que nous avons appelé « choisi », c'est-à-dire qu'il est le fruit d'une démarche d'apprentissage personnelle - contrairement au capital linguistique « circonstanciel » qui, lui, serait plutôt imputable aux circonstances de vie qui amènent une personne à apprendre une langue suite à un changement de pays. Cependant, il y a moins d'homogénéité quand on regarde les contextes dans lesquels les informateurs ont acquis le

capital linguistique. Ces derniers ont commencé leur apprentissage dans les premiers niveaux d'éducation ou pendant les études universitaires et on ne trouve aucun cas avec un seul contexte d'apprentissage. On relève plutôt des combinaisons : l'apprentissage de la langue étrangère au collège, au lycée, à l'université, est généralement accompagné de séjours à l'étranger où les langues sont perfectionnées en immersion. Cette hétérogénéité ne sous-entend aucune tendance propre aux deux types de profils étudiés : les « natifs » aussi bien que les « professionnels » interviewés ont acquis l'une des langues de travail dans les contextes mentionnés plus haut.

- Nous avons également constaté qu'un nombre non négligeable de personnes de notre population d'étude est membre d'une association (70%) et que les profils « natif » ou « professionnel » ne marquent pas de frontière dans l'intérêt porté aux associations.

Comme nous l'avons évoqué plus haut, les différences entre les personnes interviewées ressortent également du type de gestion de la traduction et de l'interprétation au niveau institutionnel. De ce point de vue il faudrait souligner que :

- La traduction judiciaire comme emploi prend plusieurs formes en Espagne : elle peut être un travail à temps plein avec un horaire et un salaire stables ; ou bien elle peut être réalisée sous un statut d'indépendant, ce qui implique que la quantité de travail et la rémunération sont variables. À ce sujet, les « natifs » aussi bien que les « professionnels » travaillent avec ce statut d'employé avec un salaire stable. Cela signifie que le profil de « natif » ne constitue pas un empêchement pour travailler dans ce milieu. De fait, si l'on compare le type de poste et le profil de formation, proportionnellement, dans notre cas d'étude, il y a plus de « natifs » employés de l'Administration à temps plein et plus de « professionnels » qui travaillent à leur compte.
- Les traducteurs judiciaires en France sont organisés différemment. En tant qu'experts de justice ils participent comme agents externes à l'institution et l'expertise n'ayant pas vocation à être une *profession*, comme

l'établit le cadre légal qui la régle, la traduction et l'interprétation faites dans un contexte judiciaire demeurent une activité accessoire. Les experts ont donc une première activité professionnelle. Nous avons constaté que les « professionnels » ETI sont tous traducteurs et interprètes indépendants travaillant pour la sphère privée et la population « native » est divisée entre « natifs-traducteurs et interprètes indépendants » et « natifs-enseignants de langues » dans un établissement public d'enseignement supérieur. Nous allons voir dans le chapitre suivant les motivations pour travailler dans le domaine de la traduction et de l'interprétation judiciaires.

Si l'on porte attention à l'opposition « natif » / « professionnel » analysée dans ce chapitre, on remarque que le seul trait que l'on peut attribuer à un profil et non à l'autre est que les « natifs » exercent une activité principale au sein d'une institution publique qui représente une stabilité. En Espagne, quatre « natifs » sont employés d'une Administration de justice représentant leur travail principal, et en France trois « natifs » sont employés publics de l'enseignement supérieur.

En somme, dans une perspective comparative, il est à souligner que la population d'étude en France et en Espagne présente des caractéristiques similaires en termes de profil sociodémographique, de formation initiale et de capital linguistique ou d'intérêt pour les organismes de représentation professionnelle comme les associations. La relation juridico-administrative avec l'institution publique constitue la seule variable qui produit un écart entre les deux populations étudiées (ETI et TIJ) en raison de la régulation propre à chacun des deux pays en terme d'assistance linguistique en milieu judiciaire. La configuration de la population que nous interviewons dans le cadre de ce travail est la cristallisation de ce que nous avons exposé dans le chapitre 4.

CHAPITRE 7. ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES : LE PROFESSIONNALISME DES TRADUCTEURS ET INTERPRETES JUDICIAIRES « NATIFS » ET « PROFESSIONNELS » EN FRANCE ET EN ESPAGNE

L'objectif de ce chapitre est de mettre en lumière les manifestations du professionnalisme chez les « natifs » et chez les « professionnels » parmi 20 T&I-Jud interviewés en France et en Espagne. Dans un premier temps, nous présenterons l'analyse de façon générale, par population étudiée et par pays. Dans un second temps, nous évaluerons le professionnalisme de chacun des participants en utilisant une échelle allant d'un professionnalisme solidaire à un professionnalisme détaché. Nous pourrons par la suite établir une typologie du professionnalisme pour l'ensemble du groupe. Nous rappelons que nous entendons par « professionnalisme » une série d'attitudes favorables à la professionnalisation du métier. L'ensemble des attitudes est déterminé par cinq axes liés participation dans la vie professionnelle ainsi qu'avec la représentation du métier.

Les 20 personnes qui ont été interviewées ont été interrogées sur les raisons qui les ont poussées à devenir traducteurs judiciaires, à adhérer à une association ou à s'investir dans une formation continue (FC), si cela a été le cas. De surcroît, ces personnes ont exprimé leur souhait d'améliorer leurs propres conditions d'exercice ou celles de l'ensemble des T&I Jud et elles se sont prononcées sur les principes qui guident leur pratique en tant que traducteurs et interprètes judiciaires. À partir de l'analyse de leurs réponses, nous allons mettre en lumière les valeurs et les attitudes affichées vis-à-vis de leur mission comme traducteurs et interprètes judiciaires, c'est-à-dire le professionnalisme.

7.1. Évaluation du professionnalisme

Rappelons les cinq axes du professionnalisme qui ont été étudiés dans notre thèse³¹⁴.

³¹⁴ Nous renvoyons au chapitre 1 pour des informations détaillées (cf.1.5.2.)

- Service : l'idéal de service cité parmi les motivations pour être traducteur et/ou interprète judiciaire – recherche d'un bénéfice pour la société et non d'un bénéfice privé ;
- Association : la participation à la vie associative en lien avec l'activité exercée ;
- Qualité-efficacité : l'intérêt pour la mise à jour des connaissances ou le développement de nouvelles compétences pour être plus performant et apporter un service de qualité ;
- Amélioration des conditions de travail : l'expression de souhaits de changement ou d'amélioration des conditions de travail ;
- Références éthiques : la compréhension et l'adoption des principes de déontologie. Ceux-ci peuvent être soit subjectifs, soit prescrits ou préconisés par un agent extérieur. Ils peuvent aussi être clairs ou au contraire confus.

Pour évaluer le professionnalisme de chacun des participants, les entretiens ont été analysés en deux temps. Nous avons d'abord procédé au codage des entretiens, puis nous avons condensé les informations des extraits issus de ce codage (cf.6.1). Par souci de clarté, les résultats sont présentés dans ce chapitre sous forme de tableau simplifié indiquant les catégories et le nombre de personnes interviewées³¹⁵. Nous avons appliqué pour chacun des cinq axes les catégories d'analyse présentées dans le chapitre 1³¹⁶. Le tableau ci-après rappelle le schéma d'analyse³¹⁷ :

³¹⁵ Afin de retracer les trajectoires individuelles et l'itinéraire du professionnalisme, ces mêmes tableaux sont présentés en annexe avec les codes attribués à chaque personne interviewée

³¹⁶ Il convient de rappeler que pour l'élaboration de notre cadre nous nous sommes inspirés de la proposition de Carré (2001) pour l'étude de la motivation à la formation continue.

³¹⁷ Nous renvoyons au chapitre 1 pour des informations détaillées (cf.1.5.3.2,Tableau 4

Tableau 45 : Synthèse du cadre d'analyse du professionnalisme

Engagement professionnel (Axes 1 à 4)	Orientation-action
Motif épistémique	Individuel
Motif socio-affectif	Individuel
Motif économique	Individuel
Motif opératoire professionnel	Individuel
Motif identitaire	Individuel
Motif de carrière	Individuel
Représentation de la déontologie (Axe 5)	Origine
Source	Endogène (individuelle)

Source : Tableau réalisé par nos soins

Nous avons attribué une valeur à chaque positionnement face aux cinq axes qui composent le professionnalisme : une valeur pour la tendance individualiste-détaché du groupe et une valeur pour la tendance solidaire.

Nous présentons une description globale du modèle qui montre des indicateurs d'évaluation du professionnalisme à partir des catégories d'analyse que nous avons élaborées. Il nous semble important de souligner qu'il s'agit d'une proposition « ancrée » dans les résultats de l'analyse des entretiens mais qui résulte de la base théorique présentée dans les première et deuxième parties de cette thèse. Le modèle se veut général pour permettre une application à d'autres terrains.

L'axe 1 porte plus précisément sur les motivations à exercer un métier et sur la question de savoir si ces motivations montrent un idéal de service (intérêt commun à la société, c'est-à-dire un service public) ou bien un intérêt personnel. Voici 12 indicateurs généraux qui guident cet axe.

Tableau 46 : Indicateurs de l'axe 1 du professionnalisme : service

Axe	Orientation-action	
AXE 1 : Service	Individuel	Collectif
Motif épistémique	La personne choisit ce métier parce que cela lui apporte un enrichissement personnel	La personne choisit ce métier parce qu'elle souhaite faire bénéficier de ses connaissances et compétences à la société ou au groupe
Motif socio-affectif	La personne choisit ce métier parce qu'elle reçoit une reconnaissance de son entourage	La personne choisit ce métier pour aider la communauté linguistique étrangère ou le groupe
Motif économique	La personne choisit ce métier pour obtenir des bénéfices économiques	La personne choisit ce métier parce qu'elle souhaite apporter des bénéfices économiques à la société ou au groupe
Motif opératoire professionnel	La personne choisit ce métier parce qu'elle se considère compétente pour le faire	La personne choisit ce métier parce qu'elle souhaite apporter des ressources pour améliorer qualité du service fourni
Motif identitaire	La personne choisit ce métier parce qu'elle se reconnaît dans les valeurs idéales du métier	La personne choisit ce métier parce qu'elle en reconnaît les valeurs idéales
Motif de carrière	La personne choisit ce métier comme une première étape dans sa carrière professionnelle	La personne choisit ce métier pour participer à la réussite de la carrière du groupe

Source : Tableau réalisé par nos soins

Le deuxième axe porte également sur les motivations qui concernent l'adhésion à des associations professionnelles, c'est-à-dire la participation à la vie associative qui représente le métier. Quelques éléments méritent d'être éclaircis. Si l'on considère que la vie associative est construite par les adhérents eux-mêmes, il nous semble important, en matière de professionnalisme, de faire la distinction entre les motivations de la participation et l'engagement. Cet axe aura ainsi une valeur double. La première valeur est liée à la participation ou à la non-participation (l'intérêt que le praticien trouve à adhérer) ; et la deuxième est liée à l'engagement du praticien, qui implique une action concrète au sein de l'association en question. De même que pour l'axe 1, nous présentons 12 indicateurs de mesure.

Tableau 47 : Indicateurs de l'axe 2 du professionnalisme : association

Axe	Orientation-action	
AXE 2 : Association	Individuel	Collectif
Motif épistémique	La personne participe ou s'engage dans une association pour le plaisir et son propre développement personnel	La personne participe ou s'engage dans une association pour l'échange et la co-crédation de connaissances et de compétences avec ses collègues
Motif socio-affectif	Par sa participation ou son engagement dans une association, la personne cherche à se constituer un réseau pour un intérêt personnel	Par sa participation ou son engagement dans une association, la personne cherche la création d'un réseau professionnel pour obtenir la représentation du groupe dans la société
Motif économique	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne recherche des bénéfices économiques	La personne adhère ou s'engage dans une association pour favoriser l'augmentation des tarifs ou le monopole (revendication économique ponctuelle)
Motif opératoire professionnel	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne prétend obtenir des avantages pour son travail (conseils pour faciliter la gestion de l'activité, assurance civile, etc.)	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne désire obtenir des avantages pour le groupe
Motif identitaire	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne cherche la reconnaissance individuelle vis-à-vis des ses collègues ou ses clients	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne cherche à obtenir une reconnaissance de la part des clients
Motif de carrière	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne recherche la visibilité vis-à-vis des potentiels clients et de la société	Par son adhésion ou son engagement dans une association, la personne souhaite construire un lieu de représentation et de visibilité du groupe vis-à-vis des potentiels clients et de la société

Source : Tableau réalisé par nos soins

L'axe 3 concerne aussi les motivations. Nous pouvons observer des liens ou des différences subtiles entre les indicateurs de l'axe 2 (association) présentés dans le tableau ci-dessus et les indicateurs de l'axe 3 (qualité-efficacité) présentés ci-dessous. La formation continue et les associations accueillant les traducteurs et les interprètes sont des espaces de rencontre qui relèvent de la socialisation para-

académique. Par exemple, si l'on se reporte aux rôles des associations (cf.4.6.4), on y retrouve la formation continue et l'accompagnement dans l'exercice du métier, ce qui explique qu'il y ait des attitudes englobant plusieurs indicateurs.

Tableau 48 : Indicateurs de l'axe 3 du professionnalisme : qualité-efficacité

Axe	Orientation-action	
AXE 3 : Qualité- efficacité	Individuel	Collectif
Motif épistémique	La personne considère la FC comme favorable à l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences	La personne considère la FC comme favorable à la co-création des connaissances et compétences
Motif socio-affectif	La personne considère la FC comme favorable à la constitution d'un réseau avec un intérêt personnel	La personne considère la FC comme favorable à la constitution des liens du groupe pour que l'ensemble puisse en bénéficier
Motif économique	La personne souhaite obtenir par le biais de la FC des bénéfices économiques	La personne souhaite obtenir par le biais de la FC des bénéfices économiques pour le groupe
Motif opératoire professionnel	La personne considère la FC comme favorable à l'obtention de ressources pour être plus efficace et fournir un travail de qualité	La personne considère la FC comme favorable à l'efficacité et à la qualité des services
Motif identitaire	La personne considère la FC comme favorable à la reconnaissance individuelle vis-à-vis ses collègues ou ses clients	La personne considère la FC comme favorable au développement de la reconnaissance vis-à-vis du public et des clients
Motif de carrière	La personne considère la FC comme favorable au maintien et à la promotion de son poste	La personne considère la FC comme favorable à l'obtention d'un meilleur statut pour le groupe (concrétisé par la promotion professionnelle)

Source : Tableau réalisé par nos soins

Le quatrième axe comprend le souhait de changement exprimé par les participants. Nous les avons classés en fonction de l'objet susceptible d'être révisé ; autrement dit, d'une part, s'il s'agit d'un bénéfice individuel et, d'autre part, s'il concerne l'amélioration des conditions de travail du groupe (finalité collective).

Tableau 49 : Indicateurs de l'axe 4 du professionnalisme : amélioration des conditions de travail

Axe	Orientation-action	
AXE 4 : amélioration des conditions de travail	Individuel	Collectif
Motif épistémique	La personne considère qu'elle a besoin de plus de connaissances et de compétences pour réaliser un travail de qualité	La personne considère que le groupe a besoin d'une meilleure formation pour fournir un travail de qualité
Motif socio- affectif	La personne souhaite améliorer sa relation avec ses confrères	La personne aspire à avoir de bonnes relations avec le groupe
Motif économique	La personne souhaite améliorer sa situation économique	La personne revendique un ajustement des tarifs bénéficiant au groupe ou à la société
Motif opératoire professionnel	La personne souhaite améliorer ses conditions de travail pour être plus efficace (davantage d'informations pour préparer le travail, traduire vers la langue maternelle, etc.)	La personne souhaite améliorer les conditions de travail du groupe bénéficiant au groupe et à la société (l'harmonisation des pratiques, plus de postes, etc.)
Motif identitaire	La personne souhaite la reconnaissance personnelle de son travail vis-à-vis des collègues, des clients et de la société	La personne souhaite la reconnaissance du groupe (l'adoption d'un consensus concernant le rôle et la déontologie, la définition du groupe professionnel auquel elle appartient ainsi que la définition des intrus, etc.)
Motif de carrière	La personne souhaite une promotion professionnelle	La personne souhaite l'obtention d'une promotion professionnelle pour le groupe

Source : Tableau réalisé par nos soins

Les indicateurs ci-dessus présentent également des similitudes avec d'autres indicateurs des axes 2 et 3. En effet, si une personne exprime une volonté de changement ou d'amélioration d'un ou de plusieurs aspects de sa vie professionnelle, elle peut avoir recours à la formation continue ainsi qu'aux associations professionnelles pour y parvenir. À titre d'exemple, citons la catégorie « socio-affective » : un traducteur souhaitant rencontrer des collègues (motif socio-affectif individuel de l'axe 4) peut décider d'adhérer à une association (motif socio-affectif individuel de l'axe 2), ou bien décider de réaliser un stage de formation continue pour rompre son isolement (motif socio-affectif individuel de

l'axe 3). Dans ce cas, le même positionnement d'une personne se retrouve classé dans deux axes : d'abord en lien avec les souhaits de changement, ensuite en lien avec la vie associative ou la formation continue. Cela montre la possibilité d'imbrication des différentes motivations suivant un schéma complexe.

Enfin, dans le cinquième axe, nous nous interrogerons sur l'origine de la déontologie en nous demandant s'il s'agit d'un type de déontologie subjectif qui émerge du traducteur et interprète lui-même (approche individuelle), ou bien si la déontologie adoptée résulte de ce qui est préconisé par le groupe (approche collective) - bien que cela soit sur la base d'un consensus minimum

Tableau 50 : Indicateurs de l'axe 5 du professionnalisme : références éthiques

Axe	Orientation-action	
AXE 5 : Références éthiques	Endogène (individuelle)	Exogène ou consensuelle (collective)
Source	La personne tient compte de ses propres principes pour guider son exercice de la T&I-Jud	La personne tient compte des principes de déontologie préconisés par une référence externe (les associations professionnelles, la personne qui l'emploie, le cadre légal de l'exercice de T&I-Jud, la communauté scientifique ou la formation universitaire initiale, etc.)

Source : Tableau réalisé par nos soins

Les indicateurs sont des outils permettant de classer les attitudes des personnes interviewées à partir de leur discours. Ils sont présentés de façon à pouvoir interpréter les données selon le contenu et le contexte d'énonciation. Avec ce modèle, une analyse des mots-clés serait réductrice, d'autant plus que les mots peuvent prendre des significations différentes selon la personne qui les emploie. Prenons l'exemple du mot « intrus » : une personne interviewée à propos des associations peut dire qu'elle a intérêt à en rejoindre une, car cela lui permet de participer à la création d'un groupe socialement défini. Dans ce cas, elle peut comprendre l'« intrusion » en termes économiques ou en termes identitaires.

Comme le signalait Ritzer (1971) dans son étude du professionnalisme, il se peut qu'il n'y ait pas d'homogénéité parmi les cinq axes pour aucun des participants interviewés (cf.1.5.1) : les intérêts peuvent être tantôt privés, tantôt communs, et les uns ne sont pas incompatibles avec les autres.

De cette manière, le professionnalisme de chacun sera qualifié de plus proche du « professionnalisme solidaire », ou de plus proche du « professionnalisme détaché », ou encore du « professionnalisme bivalent » s'il se situe entre les deux. La frontière où s'arrête un type de professionnalisme et où commence l'autre est difficile à établir, mais il est possible de faire une estimation en se fondant sur l'orientation générale des attitudes.

Par exemple, si un ETI explique que son adhésion à une association professionnelle (axe 2) manifeste une prise de position bénéficiant à la communauté (une motivation socio-affective collective), il se verra attribuer une valeur collective « COL ». Si, au contraire, son intérêt pour le développement professionnel par le biais d'une formation continue (axe 3) s'explique par la recherche d'un bénéfice individuel (une motivation épistémique individuelle, par exemple), il se verra attribuer une valeur individualiste « IND ».

Le tableau ci-dessous est un exemple de la manière dont nous avons procédé pour évaluer le professionnalisme de chacun des participants.

Tableau 51 : Exemple d'évaluation du professionnalisme

Axe 1	Axe 2	Axe 3		Axe 4	Axe 5	Additions de valeurs	
Service	Assoc. Participe	Assoc. S'engage	Qualité efficacité	Améliorer conditions	Réf. éthiques	COL	IND
IND	COL	IND	IND	COL	COL	3	3

Source : Tableau réalisé par nos soins

Nous rappelons que les traducteurs « natifs » comme les traducteurs « professionnels » ont été évalués selon cette procédure, de sorte que l'on pourra comparer le professionnalisme des uns et des autres dans les deux pays étudiés.

Après cette section préliminaire, où nous avons rappelé la procédure de mise en œuvre choisie, nous allons exposer de manière détaillée nos résultats sur le professionnalisme. Nous débuterons par l'axe 1, c'est-à-dire par la motivation à travailler comme traducteur et interprète judiciaire (cf.7.2) ; avant de poursuivre par les motivations qui poussent les personnes à rejoindre les associations, voire à s'engager auprès d'elles (cf.7.3) ainsi qu'à s'inscrire à des cours de formation continue (cf.7.4). Les souhaits qui portent sur les changements ou l'amélioration des conditions de travail (cf.7.5) et l'origine des principes qui guident la pratique de la traduction et de l'interprétation judiciaires (cf.7.6) feront l'objet des sections suivantes. La discussion des résultats (cf.7.7) commencera par la présentation du professionnalisme de chacune de 20 personnes interviewées et se poursuivra par une section consacrée à la mise en évidence des tendances dégagées.

7.2. L'entrée dans le champ de la traduction et de l'interprétation judiciaires

Chesterman (2009 :17) emploie le mot « telos » pour parler de la motivation à travailler dans un domaine ou même à traduire un texte en particulier. Analyser le « telos » des participants lié au métier choisi peut nous donner des informations significatives en matière de professionnalisme ; en effet, l'expression de la motivation des personnes peut faire ressortir les valeurs que ces dernières accordent au métier exercé.

Concernant la régulation, dans le chapitre 3 nous avons conclu que les « natifs » et les « professionnels » ont les mêmes opportunités de devenir traducteurs et interprètes judiciaires. Ainsi, nous allons découvrir les différences entre les « natifs » et les « professionnels » de notre échantillon quant au « telos » appliqué au milieu judiciaire. Nous allons procéder par pays afin de tenir compte de la régulation de l'État concernant les possibilités d'accès. Dans un premier temps, nous présenterons les résultats en France et les éléments motivant la présentation du dossier permettant d'obtenir l'agrément. Dans un second temps, nous analyserons les motivations des personnes selon leur choix d'exercer le travail de traducteur et interprète judiciaire en tant qu'employé public ou en tant que *freelance*. Enfin, nous comparerons les résultats obtenus dans les deux pays afin

de voir s'il y a des différences entre un profil « natif » et un profil « professionnel » selon la réglementation en vigueur.

Le tableau ci-après montre les sept arguments que les 20 personnes interviewées ont exposés pendant nos échanges à ce propos. Dans la colonne la plus à gauche, nous reportons les réponses issues de l'analyse des entretiens et dans celle d'à côté les catégories que nous attribuons à ces réponses.

Tableau 52 : Motifs d'accès à la T&I-Jud

	Intérêt	France		Espagne	
		Natif	Prof.	Natif	Prof.
Travail en lien avec les études	Économique IND	1	3	1	2
Travail stable		0	0	4	1
Un client potentiel		2	2	0	3
Travail étudiant		0	0	1	0
Enrichissement personnel	Épistémique IND	2	0	0	0
Encouragé par ses proches par ses compétences	Socio-affectif IND	3	2	0	0
Aide à la communauté linguistique étrangère	Socio-affectif COL	2	0	1	0
Total de réponses		10	7	7	6

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

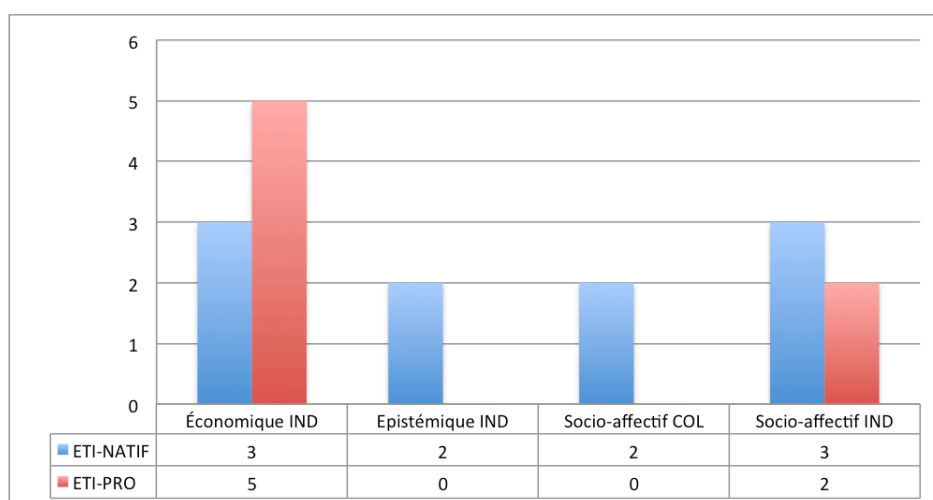
Au vu des résultats présentés dans le tableau ci-dessus, nous constatons de prime abord qu'en France aussi bien qu'en Espagne, les motivations présentées par les personnes interviewées ont été multiples puisque le nombre total de réponses est supérieur au nombre de personnes ayant répondu. Les motivations d'ordre individuel (économique et épistémique) apparaissent dans les profils des deux pays. La motivation de type socio-affectif individuel (reconnaissance par les autres) concerne uniquement la population interviewée en France pour la présentation du dossier d'expert. La motivation collective de type socio-affectif

(aider la communauté linguistique étrangère) apparaît pour les « natifs » des deux pays. À priori, la frontière ne se situe pas entre « natifs » et « professionnels ».

7.2.1. Motivations pour devenir expert traducteur-interprète en France

Ce graphique représente les données liées à la population interviewée en France.

Graphique 1 : Motifs d'accès et idéal de service de la population interviewée en France



Source : Graphique réalisé par nos soins

Nous pouvons voir que les arguments de type individuel sont marquants (notamment économique et socio-affectif).

Concernant les motivations individuelles économiques, on peut voir que c'est la recherche d'un emploi qui les a motivées, et qu'il n'est pas question de vocation. Par exemple, trois « professionnels » disent avoir fait le choix de présenter leur candidature au titre d'expert de justice en raison de l'adéquation avec leurs diplômes.. Par exemple, à la question « qu'est-ce qui vous a incité à devenir expert de justice », ETI-P-3 répond :

Extrait 5

« [...] ETI-P-3 : Parce que [grâce à] ma formation initiale de traducteur, une formation déjà spécialisée, spécialisée en langue

juridique [...] j'avais acquis une expertise sur la langue des traités européens en anglais, en espagnol et en français, donc acquis une compétence assez approfondie sur les caractéristiques de la rédaction d'actes de droit international, de droit des traités.

E : Et ça, c'était dans le cadre de la maîtrise en traduction.

ETI-P-3 : LEA. Par conséquent, ma demande d'inscription pouvait me paraître, en tous les cas, légitime.

E : Ça s'est fait naturellement.

ETI-P-3 : Oui, d'autant plus que j'étais familiarisé avec le fonctionnement des institutions judiciaires, après avoir travaillé plusieurs années auprès de tribunaux et d'autorités policières [...] » [ETI-P-3. Lignes 191-207]

Nous avons constaté qu'une traductrice « native » et un traducteur « professionnel » disent avoir choisi la traduction judiciaire car il y a un lien avec leurs études (le droit pour l'un et la traduction pour l'autre)

ETI-N-3 partage avec nous, avec beaucoup de détails, son parcours. Avec un diplôme en droit, elle dit que vers la fin les années 1980, dans la ville où elle comptait vivre :

Extrait 6

« no había mercado para un abogado de origen extranjero [...] entonces decidí seguir en el mundo jurídico pero de otra manera, y por eso fue lo de la traducción. Me presenté, tuve que hacer unos papeles. La traductora de la época se puso muy, muy enferma, nosotros nos íbamos a casar, tendría 22 o 23 años en aquella época y tuve que venir a París a hacer los papeles y al volver a casa, le dije a mi esposo, “pues sí que cuesta caro hacer los papeles en París, menudo rollo, menos mal que París está a una hora, pero no es nada práctico”. Y me dice “anda, ¿y por qué no te presentas para traductor jurado?” y sin pensármelo me presenté [...] “bueno, pues ya que hay que hacer algo y que quiero estar relativamente en contacto con el mundo, con todo lo que esté relacionado con el mundo del derecho, me inscribo en el URSSAF³¹⁸ » [ETI-N-3. Lignes 86-129].

³¹⁸ Organisme de gestion des cotisations et contributions sociales pour les travailleurs indépendants en France.

En effet, diplômée en droit en Espagne, elle cherchait des possibilités de travail en lien avec ses études dans un pays étranger. Elle avait une bonne maîtrise du français et elle a été encouragée par quelqu'un de son entourage familial qui considérait qu'elle avait les compétences pour réaliser ce travail (compétences en langues étrangères et en droit). La reconnaissance qu'elle a reçue de son mari, puisque c'est de lui dont il s'agissait, ainsi que le besoin de trouver un travail ont été à l'origine de sa décision de présenter le dossier d'expert. Pour cette traductrice « native », la traduction judiciaire représentait une première expérience dans le monde de la traduction³¹⁹.

Le fait de s'orienter vers ce domaine en suivant les conseils d'amis ou de proches est une raison manifestée par d'autres experts interviewés en France, comme dans les cas d'ETI-N-1, ETI-N-2 ou ETI-P-4.

Prenons cette fois l'exemple d'une traductrice professionnelle. ETI-P-4 a entrepris la démarche de déposer sa candidature pour une première inscription comme experte suite à une discussion avec un ami qui lui fait part de l'existence d'experts « natifs ». Elle souhaitait augmenter ses revenus et explique que :

Extrait 7

« [...] Fue un amigo que... un amigo me habló de otro amigo que lo había hecho [interpréter] y me dijo: 'Mira, si alguien que no tiene los estudios lo pide y se lo dan... [L'agrément] [...] con más razón te lo van a dar a ti, que tienes estudios de Traducción e Interpretación'. Entonces claro, me pareció... [rires] una evidencia que tenía que pedirlo [...] » [ETI-P-4. Lignes 387-392].

Grâce à cette discussion d'ordre amical, elle a pu ressentir une légitimité par rapport aux « natifs » et a acquis une forme de reconnaissance de ses compétences en tant que « professionnelle ».

³¹⁹Depuis l'obtention de l'agrément ETI-N-3 a cherché d'autres clients et elle est devenue traductrice indépendante. Elle travaille désormais dans d'autres domaines et pour d'autres clients. L'agrément était le début de sa reconversion en tant que traductrice.

Nous avons considéré les encouragements de l'entourage familial comme une motivation, car, selon nous, cela renferme un sentiment de légitimité conforté par le regard des autres. Ce regard leur accorde une légitimité qui serait l'élément déclencheur ou qui les aiderait à prendre la décision de candidater à l'agrément. Il est intéressant de signaler que pour ETI-N-3, la reconnaissance sociale résulte de la possession du capital linguistique (cf. Extrait 6) et d'un diplôme en traduction pour ETI-P-4.

Revenons aux motivations d'ordre économique individuel. L'analyse de contenu nous a permis de ressortir un autre argument : l'agrément rapporte des clients. Prenons l'exemple d'une traductrice et interprète indépendante qui répond à la question sur l'intérêt de devenir experte. Pour elle, le but était de :

Extrait 8

« [...] Pues tener más trabajo eh... sí, porque no tienes que buscar a la gente, la gente te va buscando. [pause] Te encuentran en un anu... en una lista de traductores jurados y ya está. Me lo sugirió gente y al final y al cabo eh... no sé al cabo de no sé cuántos años me decidí [...] » [ETI-P-1. Lignes 165-168].

En France, la facilité d'avoir de nouveaux clients est une raison évoquée aussi bien par les « professionnels » que par les « natifs » qui ont, tous deux, comme premier emploi la traduction et l'interprétation sous le régime d'indépendant. Il convient de rappeler qu'en France, par-delà le fait d'être intégré aux procédures du service public (payées par l'État), l'agrément implique une habilitation à certifier la traduction des documents officiels dans le domaine privé, ce qui correspond au seul marché protégé dans le secteur de la traduction : une sorte de « chasse gardée » comme le suggère Lenzen (2012 : 149).

Les motivations d'ordre collectif, c'est-à-dire n'attendant pas une récompense individuelle en échange, sont essentiellement mises en avant par les ETI qui exercent une activité en plus de la traduction. Parmi la population d'ETI étudiée, il s'avère qu'il s'agit de personnes de profil « natif » et plus spécifiquement

d'enseignants appartenant à un département de langues dans une université française.

À titre d'exemple, citons le récit d'ETI-N-4, enseignant-chercheur en France. Concernant le dossier d'expert, il nous dit l'avoir présenté :

Extrait 9

« [...] para poder un poco, pues eso, combinar el aspecto teórico en clase con un contacto con el mundo profesional. [...] Esa era un poco la motivación inicial. Bueno, luego hay también que conocía a mucha gente que tenía que hacer ese tipo de traducciones, estudiantes, no sé qué. Bueno, también para servir un poco de ayuda a la comunidad hispanohablante, pues lo hice por ahí [...] » [ETI-N-4. Lignes 126-133]

Remarquons que la motivation d'orientation collective est ici associée à une orientation individuelle. Pour ETI-N-4, la « motivation initiale » était liée à son emploi principal. Le fait d'avoir un contact avec le monde professionnel de la traduction pourrait, selon lui, compléter l'aspect théorique dispensé dans ses cours à l'université. Par ailleurs, cela lui a permis de prendre connaissance des besoins des étudiants étrangers, notamment des hispanophones en matière de traduction de documents. Cet élément nous permet de penser que sa motivation première est directement associée au marché privé de la traduction, traduction, par exemple, de diplômes ou de relevés de notes des étudiants, et non au marché public de la traduction judiciaire.

Nous avons retrouvé chez ETI-N-2, un autre type de motivation socio-affective. Contrairement aux besoins des particuliers, comme nous le voyons dans l'extrait ci-dessus, ce sont les besoins de prestation de la police qui ont amené ETI-N-2 à exercer comme interprète pour la première fois.

Extrait 10

« [...] ¿Cómo yo llegué a ese mundo del tribunal? Eh... yo entré por la policía que depende del tribunal y en este caso la Police

aux frontières. [...] Un día me encontré con un amigo [pause] que necesitaba a alguien y como ellos no tenían a las personas que buscaban para hacer una interpretación, para trabajar... me preguntaron a mí, este amigo que sabía que yo había viajado, que yo había... que sabía yo hablaba tal lengua... me propuso venir a ayudarlo en su trabajo al día siguiente y yo fui. Todo salió bien así que me volvieron a llamar, me volvieron a llamar la semana siguiente, después al mes siguiente, y esto duró tres años hasta que yo resolví... pedir la acreditación [...] » [ETI-N-2. Lignes 50-58].

C'est un ami qui y travaillait qui l'a fait entrer dans ce monde afin de combler un besoin ponctuel, mais il a été sollicité par la suite en tant qu'expert « hors liste » ou expert « à titre unique » (c'est-à-dire sans être détenteur de l'agrément. Quand nous lui demandons quelles ont été ses motivations pour continuer, suite à cette première expérience fortuite, il répond :

Extrait 11

« [...] Me encantó, me encantó la experiencia, me encantó el trabajo, me gustó mucho [...] Luego de la interpretación que me preguntaron si yo podía traducir lo que estábamos diciendo oralmente. [pause] Y la interpretación me encantó, y todavía me encanta, y... de los dos es lo que más me gusta. Y entonces sí, pretendo seguir trabajando en eso, si se puede, si me, si me aceptan, si me renuevan el contrato, digo... la acreditación [...] » [ETI-N-2. Lignes 73-81].

Il a eu l'occasion de découvrir ce travail de façon inattendue, au départ pour rendre service à la police. Sa motivation pour présenter sa candidature et devenir expert est venue du plaisir que ce travail lui a procuré, notamment celui de l'interprétation -observons la répétition de la formule « j'adore » (« me encanta »).

Une autre experte « native », également enseignante, évoque les besoins des migrants. Ce qui attire notre attention, c'est son attitude à tendance altruiste :

« [...] esto lo hago porque... sobre todo por curiosidad y para ayudar a los demás, sin ser *Mère Thérèse*, la Madre Teresa, es porque... veo que la gente lo necesita, que yo lo hago bien y rápido... Entonces hoy sí, no te he dicho eso... tengo aquí, hay un Bureau, que es privado pero que ayuda a todos los... sobre todo a los marroquíes y árabes y entonces ellos me contactan a mí [pause] O sea ellos gestionan todos sus papeles... las fases administrativas, ellos les explican y tal y cuando necesitan me llaman [...] » [ETI-N-1. Lignes 372-378].

Les exemples des ETI-N-1, ETI-N-2 et ETI-N-4 suggèrent que les ETI enseignants ont été incités à devenir experts pour des raisons autres qu'individuelles. La motivation socio-affective collective qu'ils ont manifestée se différencie de celles qui ont été énoncées par les ETI interviewés vivant principalement de la traduction et de l'interprétation, qu'ils soient « natifs » ou « professionnels ».

Ceci pourrait, à notre sens, trouver son origine dans le fait que les enseignants ont une sécurité d'emploi et cherchent dans l'expertise une activité complémentaire qui, certes apporte des bénéfices individuels (de l'argent ou une satisfaction intellectuelle) mais également correspond à une contribution sociale.

Il ne faudrait pas oublier toutefois que l'État met à la disposition des étrangers un service public sous la forme d'un dispositif d'assistance gratuite auquel participent les traducteurs et interprètes que nous avons consultés. Pour l'ensemble des « professionnels », nous n'avons pas trouvé d'argument justifiant la possession de l'agrément d'expert de justice sur la base de l'intérêt de service public. Elle apparaît plutôt chez les « natifs » qui ont une autre activité professionnelle.

Néanmoins, nous avons repéré, chez une ETI « professionnelle » vivant en France, une revendication tarifaire du domaine privé. ETI-P-5 prône, pour sa part, une actualisation en faveur des usagers. Il s'agit d'une revendication qui renferme une valeur de service public et une attitude qui, même si elle n'est pas altruiste, cherche aussi à bénéficier aux usagers.

« [...] aquí hay varios IVA, ¿no? Y entonces está el IVA del veinte por ciento que es lo que actualmente aplicamos... pero también está el IVA del diez por ciento que es el de... por ejemplo donde entra todo lo que es servicio a las personas. Y yo considero que la traducción jurada es un servicio a la persona. Entonces debería de aplicarse el del diez por ciento. Como es, si no me equivoco, las, la enfermería y todo eso, un diez por ciento [...] » [ETI-P-5. Lignes 728-732].

Cette participante montre un engagement envers la communauté à travers sa fonction de traductrice assermentée mais non comme traductrice judiciaire dont les services sont gratuits pour les usagers. Il nous semble intéressant de souligner ce propos, car à l'époque, ETI-P-5 ne s'est pas intéressée à la traduction en milieu judiciaire pour l'intérêt public, bien qu'aujourd'hui elle attribue cette valeur à la traduction officielle certifiée, mais pour la possibilité de faire un travail en lien avec ses études. Cette personne s'est tournée vers la traduction et l'interprétation judiciaires pour des raisons exclusivement économiques. Or, il ressort de son récit qu'elle envisage actuellement la traduction comme un service public. Nous voyons bien qu'il y a eu transformation de sa vision de la traduction, qu'elle envisage désormais comme un service professionnel « public », grâce à son expérience professionnelle et à la connaissance d'une sphère de travail. Ceci ouvre une piste sur la durée d'une expérience et son effet sur le professionnalisme solidaire.

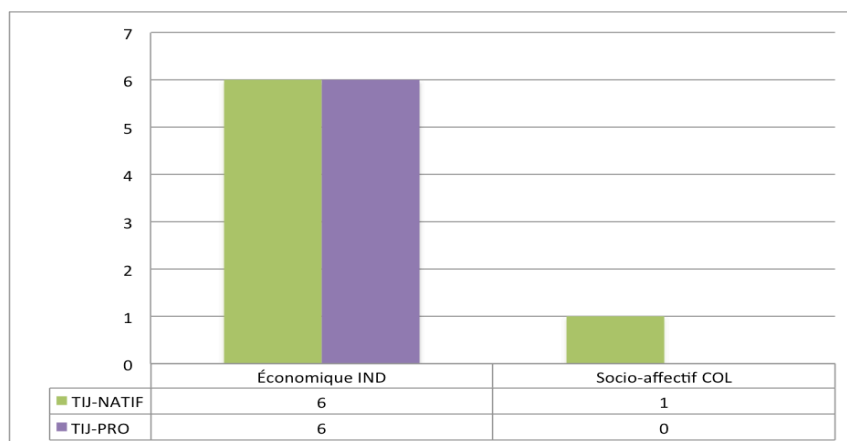
Ce témoignage rappelle que l'agrément d'expert traducteur et interprète ouvre les portes au marché privé de la traduction et l'interprétation certifiées avec la certification de traduction et d'interprétation pour des clients particuliers, mais aussi au secteur public, en milieu judiciaire pénal par exemple. À ce sujet, nous avons également remarqué qu'aucun interviewé n'a fait la différence entre travail public et travail privé quand il s'agissait de parler des motivations pour présenter sa candidature à l'agrément. Cela nous laisse penser que les deux secteurs se confondent au moment de faire le choix de présenter sa candidature au titre d'expert et que c'est pour cette raison que l'aspect public de la mission de l'ETI est

peu évoqué par les personnes interviewées comme motivation pour devenir expert de justice.

Comme nous l'avons souligné en début de section, les différences entre « natifs » et « professionnels » ne sont pas déterminantes. De plus, à en juger par l'interprétation que nous venons de proposer, il semble qu'une autre structure professionnelle, la régulation de l'expertise par l'État, soit plus déterminante dans le choix du domaine d'exercice et dans la vision qu'ils ont de ce service public. Le fait que l'expertise soit une activité secondaire, pour certains un complément de travail, comme c'est le cas des enseignants, ou un client, comme c'est le cas des traducteurs indépendants, et le fait que l'agrément de traducteur donne accès à un marché privé de la traduction -traduction et interprétation certifiées- en même temps qu'à un service public -la traduction et interprétation dans le cadre des procédures pénales- (cf.3.2.1), a un impact certain sur les attitudes à tendance individualiste ou à tendance solidaire.

7.2.2. Motivation pour devenir traducteur et interprète judiciaire en Espagne

Graphique 2 : Motifs d'accès et idéal de service de la population interviewée en Espagne



Source : Graphique réalisé par nos soins

Le graphique ci-dessus synthétise les réponses des TIJ indépendamment du fait qu'ils aient un statut d'agent employé par l'Administration ou de *freelance*³²⁰ (cf.3.2.2). Le graphique montre que les intérêts individuels (économiques) sont les plus évoqués et à en juger par le nombre de motivations évoquées qui est supérieur au nombre de personnes interviewées. Il présente aussi des intérêts économiques multiples. Nous observons aussi qu'une motivation collective (de type socioaffectif) a été évoquée par un TIJ « natif » qui travaille occasionnellement en tant que TIJ, ayant comme activité principale une activité juridique.

Il s'agit plus précisément de TIJ-N-5 qui s'est rapproché du responsable du service de traduction de la ville où il habite pour proposer ses services alors qu'il était étudiant. Le travail auprès de l'Administration de justice était pour lui l'occasion d'avoir un travail en lien avec ses études de droit, un travail facile à combiner avec ses responsabilités d'étudiant. En plus de gagner de l'argent, il pouvait apporter son aide à sa communauté linguistique (le wolof et le français). Nous constatons à nouveau, comme c'est le cas pour ETI-N-4 (Extrait 9) ou ETI-N-2 (Extrait 10 et Extrait 11) qu'une motivation à orientation collective (socioaffective) et une autre individuelle (économique) ne sont pas incompatibles dans la prise de décisions pour réaliser une activité. Aujourd'hui, il est avocat et c'est de son travail de juriste qu'il tire ses principaux revenus. Toutefois, il continue à collaborer en tant qu'interprète judiciaire.

Extrait 14

« [...] Lo de intérprete ha sido... [pause], pues, una profesión que me ha permitido llegar hasta aquí... La carrera de derecho siempre estuvo en mis planes estudiarla y a día de hoy [...] compagino ambas... profesiones, pero mi intención es seguir con la abogacía y progresar en profesión. Pero bueno... no sabría decirte cómo me defino a día de hoy, pero lo cierto es que [...] sigo ejerciendo ambas profesiones [...] »
[TIJ-N-5. Lignes 160-165]

³²⁰ Dans les termes d'Ortega Arjonilla (1999 : 138) *dans l'Administration*, à savoir comme employé ou pour l'Administration, à savoir comme *freelance* (cf.6.2.5.2 et 3.2.2.2).

Par son récit, nous pouvons observer que son projet professionnel visait au départ une profession dans le milieu juridique et non dans l'interprétariat, bien qu'il continue à collaborer avec une institution publique après avoir terminé ses études. On peut parler dans ce cas de figure d'une motivation mixte (économique individuelle et socioaffective collective). Dans cet axe du professionnalisme, ce serait un exemple de professionnalisme bivalent.

Les neuf autres TIJ interviewés ont manifesté un intérêt individuel (économique) pour justifier leur motivation à choisir la traduction et l'interprétation, sans manifester un intérêt spécifique pour le domaine judiciaire ou un intérêt à réaliser un travail de service public. Qu'ils soient « natifs » ou « professionnels », employés par l'Administration de justice ou *freelances*, c'est le facteur économique individuel qui prime.

Si l'on pense aux postes qui existent au sein de l'Administration (cf.3.2.2.1), la traduction et l'interprétation judiciaires peuvent représenter une sécurité d'emploi. Nous avons constaté que cinq personnes (quatre « natifs » et un « professionnel ») se sont intéressées à la traduction judiciaire pour la stabilité que leur offrait ce domaine³²¹ .. Les *freelances* cherchaient un client et ils se sont directement rapprochés de l'administration ou bien de sociétés externes privées qui gèrent les services de traduction pour certaines Administrations. Prenons quelques exemples.

Pour TIJ-P-1, au moment où elle était demandeuse d'emploi, le domaine judiciaire s'est présenté comme une opportunité de travailler dans le champ dans lequel elle avait effectué ses études (une licence et deux masters en traduction). « Pourquoi la traduction judiciaire ? », elle répond par ces mots :

Extrait 15

« [...] para pagar las facturas y poder comer. Para el alquiler y

³²¹ Pour certains, ce poste représentait une première incursion dans le monde de la traduction, comme TIJ-N-3. D'autres avaient une expérience préalable. Plus précisément, TIJ-N-1 et TIJ-N-4 dans le milieu judiciaire mais sans contrat fixe, TIJ-P-1 et TIJ-P-4 dans la sphère privée. Concernant TIJ-N-2, elle avait déjà fait des missions en tant que bénévole auprès d'une ONG.

para ser profesional de la traducción y de la interpretación. Y segundo me interesó porque aprendía mucho, muchas cosas que no sabía. Tocaba el tema médico porque hay forenses, había visitas médicas, había documentos médicos, otros de corte más... jurídico [...] » [TIJ-P-1. Lignes 587-591]

Elle explique que son intérêt pour la traduction judiciaire vient du fait qu'elle peut avoir à traduire des textes de nature différente, ce qui lui semble stimulant.

TIJ-P-2, TIJ-P-3 ainsi que TIJ-P-5 sont tous les trois *freelances*³²² dans le milieu de la traduction et se sont adressés à une personne de l'Administration pour proposer leurs services. TIJ-P-5, dont l'activité principale est l'interprétation de conférences, le raconte ainsi :

Extrait 16

« [...] **TIJ-P-5** : Cuando empecé como freelance pues fui a hablar con el coordinador, y nada, le ofrecí mis servicios, justamente en ese momento le hacía falta un intérprete de francés y así empezamos. Y de eso hace... pues diez años ya. [...] Fue en los inicios de mi carrera profesional como autónomo.

E : Como autónomo. Entonces ¿había alguna motivación particular por el campo, era más bien una cuestión económica o...?

TIJ-P-5 : No, simplemente estaba empezando y entonces toqué un poco a todas las puertas, a ver un poco, para poder empezar simplemente... y luego pues fue que me gustó, me gustó bastante trabajar con la administración de justicia porque... a ver, rentable, rentable no es [rises] trabajar para la administración de justicia, las tarifas que aplican ellos no son... ni se acercan a las tarifas de interpretación que se practican en el sector privado. Pero bueno, como me gusta, pues... sigo trabajando con ellos, simplemente porque me gusta. [...] » [TIJ-P-5. Lignes 208-227]

322 Dans ce cas, nous le rappelons, c'est aux traducteurs et interprètes de proposer leurs services occasionnels. Ils recevront une rétribution par mission d'interprétation ou par texte traduit car il s'agissait d'un client dans un service privé, contrairement aux collègues salariés qui font partie du personnel de l'Administration et qui reçoivent une rémunération mensuelle.

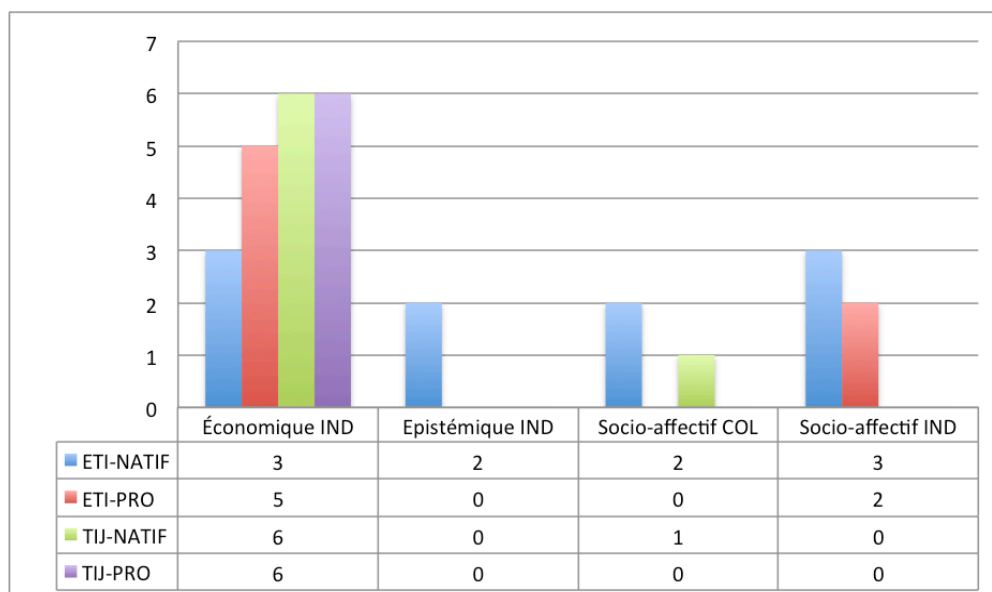
Ce que nous retenons de ce récit, c'est que la motivation initiale pour travailler en tant que TIJ peut évoluer. On pourrait donc dire que le professionnalisme est dynamique et peut également subir des modifications selon les conditions d'exercice.

À l'image des confrères français, posséder un diplôme en traduction ne semble pas être déterminant dans le choix du domaine public de la traduction et l'interprétation chez les espagnols. En revanche, une structure telle que la régulation de la T&I-Jud qui envisage plusieurs statuts et qui permet l'accès aux personnes exerçant un métier en plus de la traduction (cf.3.2.2), a un impact plus fort sur les motivations et sur la vision que les TIJ ont de la T&I-Jud.

7.2.3. Synthèse des motivations pour exercer la traduction et l'interprétation judiciaire

La régulation de chaque pays que nous avons traitée dans le chapitre 3 marque les voies d'accès et les possibilités d'exercer comme traducteur judiciaire de manière occasionnelle ou en tant qu'emploi fixe dans les deux pays. En France, il s'agit d'un dossier à déposer, alors qu'en Espagne il s'agit d'un contrat avec une société externe, d'un contrat en tant que *freelance* avec l'Administration de justice de l'État espagnol ou d'un concours donnant accès à un poste fixe sur le territoire espagnol. Si les démarches pour devenir traducteur et interprète sont différentes, après avoir analysé les motivations dans chacun des deux pays, on s'aperçoit qu'il y a des ressemblances entre les populations étudiées. Cela veut dire que le cadre légal a un effet direct sur les motivations des personnes qui souhaitent travailler dans le milieu de la traduction et de l'interprétation.

Graphique 3 : Comparaison des motifs d'accès et idéal de service des populations interviewées



Source : Graphique réalisé par nos soins

S'il y a une tendance qui ressort de cette comparaison, c'est qu'il n'y a pas de frontière entre « natifs » et « professionnels », mais plutôt entre ceux qui exercent la traduction comme activité principale (à savoir les *freelance* en France, les *freelance* en Espagne et les agents de l'Administration en Espagne) et ceux qui ont une autre carrière et pour qui la traduction est un complément de salaire. Ces derniers sont les ETI enseignants dans un département de langues dans une université française et le TIJ qui travaille en tant qu'avocat en Espagne.

Les éléments apportés par les personnes interviewées ne nous permettent pas de distinguer des motivations purement collectives, car celles-ci s'associent parfois à des motivations individuelles : l'une n'exclut pas l'autre. En effet, il conviendrait mieux de parler d'une attitude orientée vers les bénéfices matériels du métier (comme une source de revenus) ou une attitude orientée vers la collectivité, en concomitance avec des intérêts individuels. Voici un tableau qui expose cette tendance.

Tableau 53 : Motivations d'accès et temps investi dans la traduction et l'interprétation

Motivation	France		Espagne	
	T&I activité principale	T&I activité secondaire	T&I activité principale	T&I activité secondaire
Orientation individuelle (stabilité de l'emploi, nouveaux clients)	ETI freelances		TIJ freelance TIJ employé (administ.)	
Orientation individuelle et collective (enrichissement personnel, assistance linguistique)		ETI enseignant ETI enseignant-chercheur		TIJ avocat

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Si les traducteurs-interprètes manifestent un intérêt financier ou de recherche d'emploi, les personnes qui ont un autre emploi évoquent aussi un développement personnel, professionnel et intellectuel lié à l'exercice de l'autre métier qu'ils exercent ou l'aide à une communauté linguistique donnée.

7.3. Adhésion aux associations professionnelles

Avant d'analyser le deuxième axe du professionnalisme qui se focalise sur l'intérêt dans les associations professionnelles, il convient d'apporter quelques éléments de contexte pour les pays étudiés. En raison du manque d'un ordre professionnel, les associations ont le rôle de représentation des intérêts du groupe, de conseil de principes éthiques et de formation. Elles accueillent les traducteurs qui ont volontairement décidé d'y adhérer. En raison du caractère bénévole de l'adhésion, trois types d'attitudes sont envisageables :

- La non-adhésion ;
- La participation ou implication via les cotisations ;
- L'engagement qui implique un rôle actif au sein de l'association dans le but de faire prospérer les projets communs.

Nous allons faire état de l'analyse de contenu concernant l'intérêt pour les associations par pays. Nous avons fait ce choix pour deux facteurs. En premier lieu,

afin de contextualiser les résultats dans le cadre d'une régulation établie par l'État imposant des conditions à l'exercice de cette activité. En second lieu, parce qu'il faut prendre en compte les possibilités que les personnes ont pour s'associer, et partir de cet élément pour estimer leur professionnalisme.

Selon les données présentées dans le chapitre précédent à propos de la participation dans des associations, nous avons vu que 70% de l'échantillon ont un statut de membre d'une association (cf.6.2.4). Dans ce qui suit nous allons analyser les raisons pour lesquelles 30% ont décidé de ne pas faire partie d'une organisation et les raisons qui ont incité les personnes interviewées à rejoindre des réseaux professionnels. Une section sera consacrée à ceux qui ont eu un rôle actif.

Commençons d'abord par détailler les motivations de la population étudiée, en France et en Espagne, qui reste à l'écart de la vie associative.

7.3.1. Manque d'intérêt pour les associations professionnelles : non-adhésion

Il nous semble nécessaire de signaler que pour ceux qui n'ont pas rejoint une association - trois personnes en France et une Espagne - nous avons considéré leur attitude à tendance individualiste comme relevant d'un professionnalisme détaché. Nous allons toutefois présenter les raisons de leur manque de motivation afin de savoir si celui-ci est motivé par l'offre des associations ou relève d'un choix personnel. Les réponses sont les suivantes :

Tableau 54 : Motifs de non-adhésion à une association selon profil

		France		Espagne	
		Natif	Prof.	Natif	Prof.
Non adhérent		2	1	1	2
Aucune motivation	Manque de temps	1	0	0	
	Rapport Prix de la cotisation/Bénéfices	1	1	0	1
	Pas de réponse précise	0	0	1	1
Total de réponses par population		2	1	1	2

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Les justifications évoquées sont principalement le manque de temps et les dépenses qu'une adhésion implique. Mais il y a des nuances. Quand ETI-N-2 évoque l'indisponibilité, il ne fait pas allusion à l'investissement de temps que l'adhésion implique mais le temps pour se renseigner à propos des bénéfices. Ceci dit, son récit fait apparaître qu'il a déjà une idée de ce que l'association peut lui apporter et sait que cela ne correspond pas à ses intérêts. Cet extrait met en contexte son détachement de la vie associative :

Extrait 17

« [...] ETI-N-2 : Yo sé que existe la SFT pero la verdad es que nunca tuve tiempo de entrar ni siquiera en la página web para saber lo que hacen ni nada...

E : ¿Crees que te aportaría algo formar parte de una asociación?

ETI-N-2 : Supongo que sí, ellos existen para algo. Pero la verdad como digo nunca tuve tiempo de entrar en la página web para saber lo que ellos hacen, para saber lo que proponen. Pero sí, sí, yo me cruzo con muchos traductores que forman parte de esta asociación, de la SFT. Y si ellos forman parte de ella, debe tener su interés, sí. [pause] Debe ser una manera... sí, para conseguir más clientes, más contratos. Pero... entiendo que el interés de formar parte de la SFT o de cualquier otra asociación sería más bien para conseguir contratos en el privado.

E : Más que en el ámbito público, con la institución...

ETI-N-2 : Con los tribunales para mí que no.

E : No te aportaría gran cosa.

ETI-N-2 : Por no decir nada. Porque la gente que te contrata, los que buscan traductores o interpretes en tribunal no conocen la

existencia de la SFT ni de ninguna otra asociación [...] » [ETI-N-2.
Lignes 95-110]

Il estime que la captation de clients est le principal avantage que pourrait lui apporter le fait d'être membre d'une association. En tant qu'enseignant-chercheur, il ne ressent aucun besoin de trouver des clients privés, comme cela pourrait être le cas pour ses collègues ETI qui vivent de la traduction à titre professionnel. Autrement dit, il ne prend pas le temps de s'investir professionnellement dans une activité qui n'est qu'accessoire et qu'il réalise pour un bénéfice économique, mais aussi pour en tirer une satisfaction personnelle.

À la question : « faites-vous partie d'une association professionnelle », ETI-N-1, une collègue experte enseignante à l'université, répond :

Extrait 18

« [...] **ETI-N-1** : No, mi hermana me dice que debería hacerlo. Ni de traductores, ni de peritos, porque de peritos también te piden no sé si 800 euros al año, o 400 euros al año... una cosa que me parecía tan enorme para tener una reducción de 20 euros sobre un día de stage, pfff...

E : No te interesa. No te aportaría gran cosa, en tu opinión a tu trabajo...

ETI-N-1 : Me aportaría a nivel institucional porque te preguntan si eso, pero no le he visto el interés... ahora como soy múltiple... fff... estar aquí, estar allá ... Voilà. Pero es cierto que recibo mucho, no sé si te interesa esto pero de vez en cuando, de manera aleatoria, recibo eh... mensajes o sea... correos electrónicos de agencias españolas o francesas que buscan traductor y pidiéndome cuáles son sus tarifas y bueno por lo general yo no contesto, es mucho trabajo y a lo mejor te pagan poco y muchas veces son plazos un poco... así, y no me puedo permitir tampoco tener muchísimo trabajo en esto, porque siendo profesora en la universidad...[...] » [...] » [ETI-N-5. Lignes 350-362]

ETI-N-1 évoque que les tarifs sont, à son sens, excessifs étant donné que pour elle le bénéfice principal est d'obtenir un tarif réduit dans les formations continues

dans les formations continues. Elle ne trouve aucun autre gain qui justifierait cet investissement d'argent. Dans l'extrait ci-dessus nous pouvons observer comment, suite à la justification de son manque d'implication dans une association, elle explique qu'en tant qu'enseignante à l'université la traduction n'est pas la source principale de ses revenus. Ainsi, en plus de la référence économique, c'est le fait d'être « multiple » à savoir d'être principalement enseignante et accessoirement experte qui paraît être la raison du détachement de la vie associative des *Compagnies des experts* ou d'autres associations françaises.

Dans le Tableau 54 nous observons que cette même justification d'ordre financier est fournie par un ETI « professionnel ». Parmi la population étudiée, elle est la seule personne travaillant comme *freelance* qui n'a pas présenté un intérêt pour s'associer. L'analyse de son discours donne une piste sur les raisons du manque de participation dans la collectivité.

Extrait 19

« [...] Lo he pensado varias veces, quería apuntarme a la... a la asociación francesa de traductores-intérpretes... pero es muy cara la inscripción... y con mis ingresos actuales me parece muy triste pero no puedo permitírmelo [...] Creo que podría aportarme bastantes beneficios, precisamente no tener que esperar las formaciones continuas para estar más en contacto con otros compañeros, tener más apoyo... en caso de reclamación, de querer reclamar, o utilizar el, el colectivo... para hacer de... propuestas, demandas, a la administración... peticiones, en fin. Pero, ahm... actualmente y a no ser que tenga el doble de trabajo el año que viene no, [rires], no puedo permitirme y... [Pause] y bueno, hay demasiados requisitos » [ETI-P-4. Lignes 404-424].

Sa situation financière explique qu'elle ne peut pas consacrer une partie de ses revenus à l'adhésion même si elle reconnaît qu'adhérer serait pour elle avantageux. En effet, installée à son compte depuis peu de temps, elle s'aperçoit qu'elle ne peut pas vivre de la traduction judiciaire. D'après ses propos nous pouvons penser que si elle pouvait faire de la traduction un métier à temps plein, elle s'impliquerait dans

l'association parce qu'elle est consciente des multiples bénéfices qu'elle pourrait en tirer.

Des trois récits des ETI, deux traducteurs « natifs » et une traductrice « professionnelle », nous pouvons dégager une même logique bien que chaque situation soit différente : c'est parce que la traduction représente une faible partie de leurs revenus et impliquerait un investissement financier que les personnes se questionnent sur les réels avantages d'une adhésion.

Si nous analysons la population de TIJ en Espagne, nous constatons que deux d'entre eux se disent ne pas être intéressés par la vie associative même s'ils n'en donnent pas les raisons ; seule, une jeune traductrice-interprète évoque une dépense économique qu'elle ne considère ne pas être en mesure d'assumer pour le moment :

Extrait 20

« [...] E : ¿Formas parte de alguna asociación de traductores o de intérpretes?

TIJ-P-3 : No.

E : ¿Por algún motivo en concreto?

TIJ-P-3 : No me lo he planteado.

E : ¿Piensas que te podría beneficiar en algo?

TIJ-P-3 : Pues... no lo sé, lo mismo... ese gasto no...

E : ¿No entra en tus planes ?

TIJ-P-3 : No » [TIJ-P-3. Lignes 412-419].

Au-delà des frais d'adhésion, la non implication est ici manifestée sous forme de méconnaissance. On peut se demander si le manque d'information sur les bénéfices vient de sa courte expérience. En effet, jeune diplômée en traduction, elle travaille pour l'Administration de Justice depuis un an et cela ne représente pas un volume important de travail. C'est un cas de figure semblable à celui de sa collègue experte en France ETI-P-4 qui, comme nous venons de l'indiquer, n'ayant

pas de travail stable et exerçant comme *freelance* évoque l'effort financier que représenterait une adhésion.

Nous constatons que le choix d'une adhésion ne semble pas dépendre du rôle des associations, ni de leur efficacité dans le domaine professionnel où elles agissent mais relever plutôt de raisons liées, notamment, à l'expérience de la personne et à sa stabilité financière. Le cas de ces deux jeunes traductrices *freelances pour qui le travail n'est pas stable*, la première exerçant en France et la deuxième en Espagne, ainsi que les cas des ETI-N-1 et ETI-N-2 pour qui le travail principal est l'enseignement, suggèrent qu'il peut y avoir un lien entre l'intensité du travail de traducteur et l'engagement personnel dans des réseaux professionnels. La tendance à la non-adhésion aux associations qui se dégage de ce corpus mériterait d'être validée ou non par une étude majeure basée sur un échantillon plus significatif. Cette étude observerait le nombre d'adhérents et de non-adhérents à une association en fonction d'une activité à temps plein ou à temps partiel.

Une telle étude permettrait sans doute de lever un certain nombre d'obstacles à l'adhésion aux associations et encouragerait par là même les traducteurs à aller vers un professionnalisme solidaire, plus efficace pour la professionnalisation du métier.

7.3.2. Intérêt pour les associations professionnelles : implication

L'adhésion à une communauté professionnelle n'est pas obligatoire dans les deux pays que nous étudions mais chez la population que nous avons étudiée ils ont été nombreux à le faire, qu'ils soient classés parmi les « natifs » ou les « professionnels » (70%).

Ce tableau de synthèse expose les motivations selon les catégories et l'orientation individuelle ou collective.

Tableau 55 : Motifs d'adhésion à une association selon profil

		France		Espagne	
		Natif	Prof	Natif	Prof
Connaissances	Opérateur professionnel IND	2	2	3	0
Compétences					
Information Conseils		1	2	0	1
Assurance civile		1	1	0	0
Garant de qualité	Identitaire IND	0	0	0	1
Visibilité-clients	Carrière IND	1	0	0	2
Réduction de tarifs FC	Economique IND	0	1	0	0
Réseau professionnel	Socio-affectif IND	0	0	1	0
	Socio-affectif COL	2	0	3	0
Revendications	Identitaire COL	0	2	2	2
Requalification	Carrière COL	0	0	1	0
Total de réponses par population		7	9	10	6

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Comme nous pouvons le constater, les réponses données lors de l'entretien sont associées à neuf thèmes et huit catégories³²³ : six individuelles (épistémique, opératoire professionnel, identitaire, de carrière, économique, socio-affective individuelle) et trois collectives (socio-affective, identitaire, de carrière).

À en juger par le nombre total de réponses qui est supérieur au nombre de personnes interviewées, nous constatons que plusieurs motifs ont été mentionnés pour adhérer à une association. Selon nous, cela s'explique par les différents bénéfices qu'elles induisent en raison des multiples rôles qu'elles détiennent : formation, représentation des intérêts du groupe ou informations sur le comportement éthique à respecter (cf.4.6.4) :

7.3.3. Motifs d'intérêt pour les associations professionnelles de la population interviewée en France

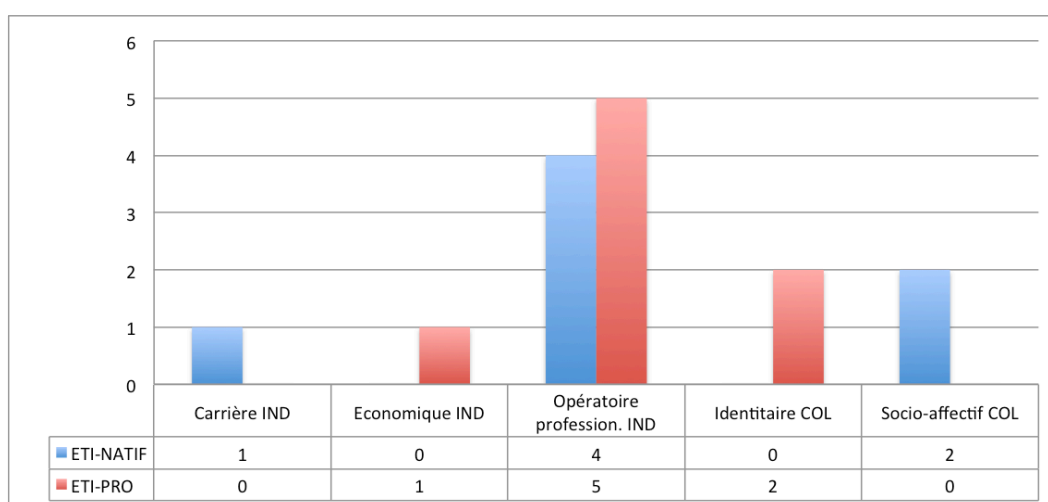
Comme information préliminaire à l'analyse, nous rappelons qu'en France il y a trois possibilités d'associations pour les ETI :

³²³ Le désir d'information ainsi que la volonté d'avoir une assurance de responsabilité civile par le biais de l'association sont deux motifs que visent une meilleure gestion de l'activité de traduction et interprétation en conséquence ils ont été associés à la catégorie « opérateurs professionnels ».

- les associations de traducteurs généralistes
- les associations pour les experts traducteurs et interprètes
- les associations d'experts de justice (les *Compagnies des experts*) (cf.4.6.2).

Comme nous l'avons vu dans le chapitre 6, la double ou triple inscription existe et le praticien traducteur-interprète peut s'adresser au type d'association qui correspondra le mieux à ses attentes (cf.6.2.4.1)³²⁴. Après avoir rappelé ces éléments de contexte, commençons par l'analyse des motivations.

Graphique 4 : Motif d'adhésion aux associations de la population interviewée en France



Source : Graphique réalisé par nos soins

Du point de vue du professionnalisme il ressort que les motivations le plus favorables à savoir celles qui cherchent les bénéfices collectifs sont plus mentionnées chez les « professionnels » dans l'aspect identitaire (les revendications, notamment) et chez les « natifs » dans l'aspect socio-affectif (créer des liens). Cependant, les motivations d'ordre individuel sont plus importantes en nombre. En effet, les arguments les plus souvent mentionnés par les ETI

³²⁴ Lors de la présentation des traits caractéristiques de la population interviewée en France nous avons indiqué que la plupart des ETI avait choisi une Compagnie des experts comme organisme de représentation principalement. Certains d'entre eux sont membres également d'une association de traducteurs comme la SFT ou d'une association représentant les experts traducteurs et interprètes comme UNETICA ou CETIECAP.

interviewés qu'ils soient « natifs » ou « professionnels » sont de type opératif-professionnel, c'est-à-dire des arguments liés à l'obtention d'avantages pour la réalisation de leur travail. Les plus fréquemment évoqués sont :

- La formation pour mieux connaître ce que l'on attend de l'ETI lors de procédures pénales (service public)
- La formation pour connaître ce que l'on attend de la traduction et de l'interprétation certifiée (service privé)
- Les informations relatives aux grandes lignes de l'expertise

Ces quatre motivations nous renvoient à la régulation du titre d'expert de justice. La loi n°71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires (modifiée en 2004 par la loi 2004-130 du 11 février 2004) fixe les droits et les obligations de tous les experts, indépendamment de leur domaine d'exercice (médecine légale, pharmacie, propriété artistique, agriculture, etc.). La mission attribuée aux experts est « d'accomplir leur mission, de faire leur rapport et de donner leur avis en leur honneur et conscience » (art.6). Cette disposition accorde à l'ETI un rôle décisive comme le signalaient Péglise et al. (2012). Cependant, l'ETI ne se sent pas reconnu dans ce rôle et il est par ailleurs habilité à certifier des traductions et interprétations de documents et actes officiels. N'ayant pas accès aux réponses dans un cadre de loi il se sont orientés vers les associations pour avoir des renseignements (cf.3.2).

A notre sens cela justifie le fait qu'ils se soient rapprochés davantage des *Compagnies des experts* qui auraient des réponses plus précises aux questions sur le statut et qu'ils se soient moins intéressés aux associations de traducteurs généralistes telles que la *Société française de traducteurs* (SFT) – bien que celle-ci ait une commission « Experts judiciaires » qui s'occupe de questions relatives à ce profil (cf. 4.6.2). Or, ceci ne veut pas dire que ce qui motive les personnes à faire partie d'une association concerne leur travail auprès des institutions publiques comme traducteurs et interprètes judiciaires. Il semble, à nouveau, qu'il y ait une confusion de ces deux domaines en raison de l'agrément qui leur permet l'accès au marché des traductions en tant qu'experts de justice.

Il s'avère important de signaler une motivation de type économique évoquée par ETI-P-1 qui travaille en régime d'indépendant parce qu'elle a également traité la régulation du statut. ETI-P-1, *freelance* décide d'adhérer à une *Compagnie* pour avoir des avantages sur les prix des formations et satisfaire plus aisément ses responsabilités d'expert de justice qui, depuis la réforme de 2004, consistent à fournir une attestation de stages réalisés en formation continue afin de voir renouvelé leur l'agrément.

Extrait 21

« [...] si adhieres pues te sale... tienes un descuento bastante..., pagas menos para el curso al año... al que tienes que ir, aunque no es importante para los traductores, no hay ningún interés para los traductores pero es obligatorio, es como un... una formación continua, [...] » [ETI-P-1. Lignes 210-213]

Nous constatons que la motivation pour adhérer à une association correspond à un intérêt économique lié à la carrière par le bien du maintien de l'agrément. La personne ne cherche à se former ou à connaître des gens.

Nous pensons que la disposition légale de l'obligation de se former serait un « moteur » pour la professionnalisation parce qu'elle pourrait encourager les ETI à rejoindre des associations professionnelles facilitant les formations. Ce serait une incitation à s'impliquer dans le développement professionnel et à s'intéresser à la participation de la vie collective en vue d'adopter un professionnalisme plus solidaire. Ce témoignage qui met en relief le manque d'intérêt de l'offre de formation continue nous amène à réfléchir sur l'efficacité de cette disposition, notamment sur le fait de savoir si les propositions de formations sont bien adaptées aux besoins des experts de chaque spécialité. Si l'interaction entre le traducteur et l'association est dans ce cas superficielle, c'est à cause du manque d'interaction et de coordination entre les autres structures (centres de formations, associations, État), ce qui résulte sur une offre de formations peu pertinentes pour les ETI [« *ningún interés para el traductor* »] les dissuadant d'y participer, comme c'est le cas pour ETI-P-1.

Les résultats sur les motivations d'ordre collectif méritent d'être mis en évidence. Nous avons vu qu'il y a une différence entre les profils étudiés. D'un côté, deux « natifs » (ETI-N-3 et ETI-N-5) se penchent sur l'aspect socio-affectif de l'association considérée comme la constitution d'un réseau bénéficiant le groupe. Ces personnes par ailleurs ont assumé un rôle, à titre bénévole, ce qui rend plus accusé et solidaire leur professionnalisme³²⁵.

De l'autre côté, deux « professionnels, ETI-P-2 et ETI-P-3, qui consacrent une partie importante de leur temps à l'activité d'expertise qu'elle soit publique ou privée se penchent plutôt sur l'aspect collectif des associations bien qu'ils recherchent aussi des bénéfices individuels. Plus précisément, ils se sont rapprochés d'une *Compagnies des experts* qui représente tous les experts de justice. Ils veulent participer aux luttes et aux revendications de ce secteur en particulier. Leur implication revêt un sens identitaire si nous comprenons que les luttes portent sur le monopole ou clôture sociale. C'est après avoir observé que certains ETI ne réunissaient pas les conditions acceptables pour remplir la fonction d'expert traducteur, que l'experte ETI-P-2 a décidé de s'impliquer dans une *Compagnie des experts*.

Extrait 22

« [...] estoy súper cansada y ya llega un momento en que me siento enfadada con, con todas estas situaciones de la gente que no sabe y trabaja ... de traductor. No se entera, no sabe qué es. [...] Pues tengo ganas de, de participar a que le paren los pies a esta gente... que la policía tiene sus propias listas y llama a sus amigos para darles dinerito, y esa gente pues no es autónoma, no paga ningún tipo de impuesto y se lleva todo pues al bolsillo directamente y pues no, y no me parece normal, y pues eso para poder hacerme una idea y...para poder también tener una tarifa interesante del seguro de profesional porque con la *Compagnie* puedes tener un seguro, un seguro: la assurance civile [...] porque como ellos lo contratan para todos los expert de la *Compagnie*, pues tienes una tarifa interesante cuando pagas tu cotización anual va incluida, va incluido el seguro, entonces eso es interesante. Por eso también mm... me parece lógico mm... que

³²⁵ Nous allons discuter les rôles de ces personnes plus tard, dans la section suivante.

un traductor jurado tenga ese seguro ...sí yo lo tenía antes por separado pero me costaba mucho más caro, pero esta gente que no es, no es jurada y que no está en las listas y trabaja pues no tiene ni seguro, ni formación, ni nada por el estilo. [...] Fueron todas estas razones, pues poder a ver si yo puedo implicarme algo más por la lucha contra este tipo de trabajadores mm.... En la universidad los llamábamos 'intrusistas' [...] » [ETI-P-2. Lignes 324-353]

Ce cas illustre le problème de la non-régularisation juridique et administrative de certains intervenants occasionnels de la justice et soulève en même temps la question des « natifs » dans le milieu de la traduction et l'interprétation de service public. Ainsi, c'est le non respect des normes des autres -soit les « intrus »- qui incite ETI-P-2 à adhérer à la *Compagnie*.

Cela attire notre attention sur le fait que, dans son argumentation, ETI-P-2 justifie la non-pertinence de solliciter des personnes « non professionnelles » par le manque de formation et de respect des obligations fiscales et fait allusion aux études universitaires qu'elle a faites en Espagne. Elle mentionne le nom qu'on avait attribué aux personnes qui empiètent sur une sphère de travail qui n'est pas la leur : les « *intrusistas* ». Ce détail met en lien la socialisation académique avec les revendications de territoire et nous renvoie aux discours de Delisle (1984) sur les « faux bilingues » et au projet de l'association TRIAC de constitution d'un Ordre professionnel en Espagne (cf. 1.4.2) qui mettrait en lien l'existence d'une formation supérieure et la fermeture sociale ou monopole.

Nous constatons également que, pour ETI-P-2, le choix d'adhérer à une *Compagnie* est également motivé par une raison pragmatique qui est l'obtention d'un prix plus avantageux dans la souscription d'une assurance de responsabilité civile. Une motivation d'intérêt collectif (mettre un peu d'ordre dans le marché de la traduction judiciaire et assermentée, selon elle) et une motivation d'intérêt individuel (une remise dans le tarif de l'assurance) sont donc à l'origine de son rapprochement avec la *Compagnie des experts* de la circonscription où elle est inscrite comme experte. Ce cas de figure comme nous l'avons vu dans l'exemple concernant la motivation à exercer la traduction et l'interprétation judiciaires,

illustre à nouveau le fait que l'on peut avoir plusieurs intérêts aussi bien individuels que collectifs à l'égard du métier que l'on réalise et des structures mises à disposition pour le groupe. Dans ce cas de figure, le professionnalisme est bivalent ; dans le *continuum* il se situerait entre le pôle du professionnalisme détaché et le pôle du professionnalisme solidaire.

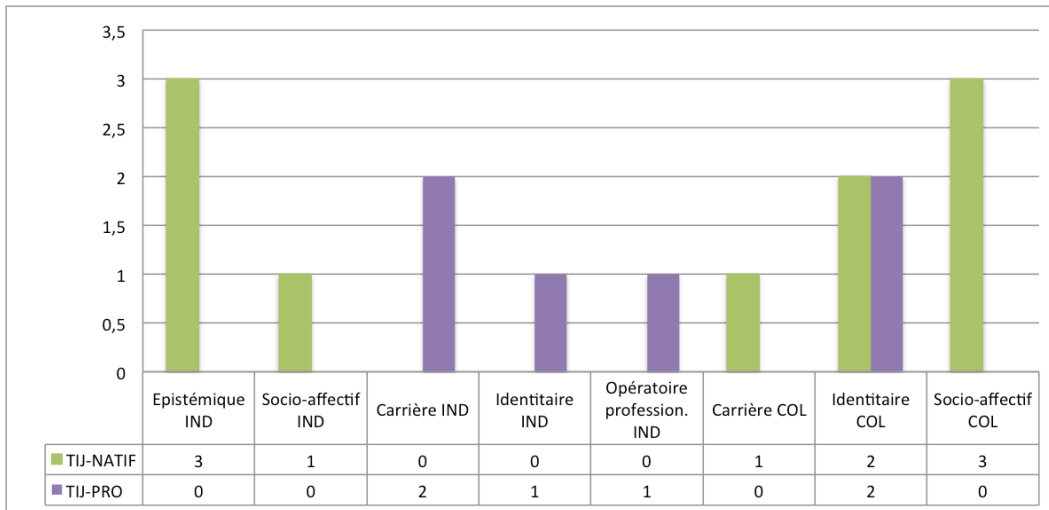
En somme, pour toutes les raisons que nous avons mises en lumière : le besoin de formation, d'information sur la gestion de l'activité d'expertise, celui d'avoir un réseau ou de lutter contre les mauvaises pratiques – nous pouvons affirmer que les principaux centres d'intérêt évoqués lors des entretiens sont liés aux problématiques qui ne relèvent pas du travail du traducteur en soit mais du statut d'expert tout particulièrement. C'est en effet la régulation de l'expert et de l'expertise qui a « fabriqué » un groupe dont la fonction est indéfinie. Il s'agit d'un groupe qui est isolé parce qu'il travaille en *freelance* et n'appartient pas à l'organigramme de l'Administration de justice française, un groupe qui, a priori, détient un monopole à cause de l'agrément mais qui voit que d'autres personnes sans habilitation sont sollicitées sans contrôle de compétences ni respect des obligations fiscales.

7.3.4. Motifs d'intérêt pour les associations professionnelles de la population interviewée en Espagne.

Afin de contextualiser l'analyse de cet axe du professionnalisme, il convient de rappeler que les T&I-Jud en Espagne ont le choix d'adhérer à une association généraliste comme ASETRAD ou spécialisée dans le domaine de la T&I-Jud, comme l'APTIJ.

Le tableau ci-dessous montre l'intérêt des TIJ pour les associations selon les catégories d'analyse.

Graphique 5 : Motif d'adhésion aux associations de la population interviewée en Espagne



Source : Graphique réalisé par nos soins

Nous constatons une différence entre « natifs » et « professionnels » en ce qui concerne l'implication mais aussi les motivations pour y adhérer.

Les « natifs » sont plus nombreux à adhérer à une association. L'APTIJ apparaît comme la référence et leurs motivations peuvent être classées en trois aspects :

- La constitution d'un réseau de confrères
- L'accès à la formation
- La protection du poste de traducteur et interprète judiciaire employé de l'Administration

En revanche, les « professionnels » interviewés qui sont membres d'une association sont moins nombreux et semblent concevoir l'association comme un lieu pour bénéficier de :

- La garantie de la qualité des services auprès de clients
- L'espace de protection du poste de traducteur et interprète judiciaire employé de l'Administration.

C'est sur ce dernier point que l'on peut associer les deux profils.

Il attire aussi notre attention sur le fait que les TIJ « natifs » sont généralement très intéressés par une adhésion aux associations. Nous nous sommes demandé si l'absence de formation spécialisée était une incitation à rejoindre les associations, mais, d'après le contenu des entretiens, il s'avérerait qu'il faille plutôt chercher l'origine de ces motivations dans les conditions de travail des « natifs ».

En effet, ce sont les TIJ « natifs » travaillant dans l'Administration qui se sont adressés à une association et ont choisi l'APTIJ, l'association nationale de référence qui représente les traducteurs et interprètes oeuvrant dans le milieu judiciaire. À ce groupe, il faudrait associer une « professionnelle » également employée de l'Administration.

Il nous semble que les motivations des « natifs » sont étroitement liées au statut sous lequel ils travaillent. Pour cela, il faudrait revenir à la régulation (cf.3.2.2) de la T&I-Jud en Espagne qui établit au sein de l'Administration des postes à temps plein avec un déséquilibre à l'échelle nationale en termes de niveau d'études requis entraînant, en conséquence, des salaires variables. Les postes sont peu nombreux et sont repartis sur tout le territoire national de façon très variable (cf.3.2.2.1). Ainsi, de cette régulation il résulte que les T&I-Jud ont le besoin de se former, de se recycler tout au long de leur carrière et qu'ils ressentent le besoin d'avoir un lieu de réunion – même si ce n'est que virtuel - avec des collègues qui sont localisés dans toute l'Espagne. Ce fonctionnement induit également qu'apparaissent des revendications pour une homogénéisation du statut.

Sur ce point, le « professionnel » membre de l'APTIJ les rejoint ce qui montre qu'il existe une identité et des désirs communs aux employés de l'Administration qui va bien au-delà de leur trajectoire de formation.

Dans cet extrait nous pouvons observer la façon dont ces trois aspects sont réunis. La personne qui s'exprime est « native » et travaille dans une Administration où elle est la seule à bénéficier d'un poste fixe.

Extrait 23

« [...] estoy en una comunidad autónoma que estamos lejos, no es que estemos incomunicados pero estoy aquí aislada por todo lo que ya he comentado, entonces para mí APTIJ supuso estar en contacto con, con... compañeros y en los cursos de formación sí que ya es importante el curso pero también el feedback, “¿y tú en esta situación qué haces?”... como tenemos el mismo ámbito de trabajo, hacemos las mismas cosas pero en sitios geográficos diferentes pues... me aporta muchísimo [...] cuando surgió esto de APTIJ me pareció una buena opción para estar con otros compañeros y sobre todo por reivindicar la profesión [...] » [ETI-N-3. Lignes 181-201]

Par « revendiquer la profession », ETI-N-3 fait allusion à l’obtention d’un grade concernant les qualifications requises pour accéder au poste (cf.3.2.2.1). Dans ce contexte, l’APTIJ devient l’acteur interlocuteur dans leur lutte. Voici ce qu’elle souhaite, à titre collectif :

Extrait 24

« [...] una valoración a nivel de reconocimiento de titulación. Estamos en un grupo profesional de BUP³²⁶, entonces bueno, estamos unidos en la reivindicación de la titulación superior [...] » [TIJ-N-3. Lignes 204-206].

Il s’agit, à notre sens, d’une demande collective de progression de carrière. Néanmoins, il convient de nuancer le sens de collectif. La demande de requalification ou de reclassement ne concerne pas les TIJ *freelance* en Espagne, ce qui veut dire que cette demande n’affecte qu’une partie des personnes qui remplissent la fonction de traducteur et interprète judiciaire dans ce pays. Cela indiquerait également une division dans le groupe et pourrait expliquer pourquoi les *freelances* seraient moins intéressés à rejoindre une association, et en particulier l’APTIJ qui représente les TIJ en Espagne.

326 Équivalent baccalauréat

Si l'on prend l'exemple de la seule personne *freelance* membre d'une association en Espagne (TIJ-P-5) nous constatons qu'elle a choisi l'AIC (*Association Internationale des Interprètes de Conférence*) pour la représenter. En effet, l'interprétation de conférences étant son activité principale et sa première source de revenus, cette personne a priorisé l'AIC qui défend les intérêts des interprètes de conférences au lieu de l'APTIJ plus spécialisée dans la traduction et l'interprétation judiciaires. Dans sa démarche, en plus de souhaiter soutenir l'association d'interprètes de conférence, TIJ-P-5 recherchait un bénéfice individuel que nous avons défini comme un bénéfice identitaire, à savoir la reconnaissance de son travail et bénéfice lié à sa carrière. L'AIC est vue comme :

Extrait 25

« [...] como un sello de calidad, una asociación que reconoce un poquito el status porque nosotros, eh, estamos en una profesión liberal y cualquiera puede venderse como intérprete, entonces para tener algo más que ofrecer y para poder decir no, no es que simplemente interpreto sino que formo parte de una asociación etcétera, etcétera. [...] Da un reconocimiento... al cliente pues le da una cierta tranquilidad [...] » [TIJ-P-5. Lignes 340-346]

N'ayant pas un poste fixe, TIJ-P-5 a besoin d'avoir une visibilité pour fidéliser ses clients et en avoir des nouveaux. Il est d'avis qu'être membre d'une association lui permet d'afficher l'image d'un professionnel de qualité.

Cet exemple renforce la prémisse selon laquelle les conditions de travail, le temps consacré à une activité et les revenus qui en résultent sont autant d'éléments qui déterminent l'adhésion à une association dans intérêt commun.

Pour toutes ces raisons nous pouvons avancer qu'il existe une division dans la participation aux associations professionnelles qui ne s'effectuerait pas entre « natifs » et « professionnels » mais entre employés de l'Administration et *freelance*. Ce que nous venons de formuler serait à confirmer par une étude plus large avec un échantillon homogène choisi sur la base du type de statuts.

Nous avons signalé que la participation dans les associations peut prendre plusieurs formes. À partir des entretiens, nous avons distingué une première attitude que nous avons qualifiée d' « intérêt » ou d' « implication », autrement dit, d'une attitude favorable à la professionnalisation plutôt passive parce qu'elle n'engage pas d'action particulière. C'est le cas d'ETI-P-2 qui souhaite lutter contre l'intrusion mais qui, pour l'heure, n'a pas pris de rôle actif au sein d'une *Compagnie des experts* ou encore le cas de TIJ-N-3 qui souhaite une reclassification par les diplômes exigés afin d'obtenir un poste de TIJ dans une Administration. Nous avons par ailleurs constaté une deuxième attitude que nous avons désignée par « engagement » ; il s'agit d'une attitude consciente et résolue impliquant un investissement de temps et de travail important et des actions précises, comme est le cas d'ETI-N-3, ETI-N-5 ou TIJ-N-2 qui ont tous un rôle actif au sein d'une association.

Nous allons maintenant présenter le rôle actif de trois personnes évoquées précédemment au sein d'associations professionnelles, que ce soit le rôle qu'ils ont aujourd'hui ou qu'ils ont eu par le passé.

7.3.5. Intérêt pour les associations professionnelles : engagement

Au moment des échanges à propos des associations professionnelles et de l'intérêt d'y participer, trois personnes interviewées nous ont fait part de leur engagement dans la vie associative. Voici un tableau qui présente le nombre de participants qui ont adopté un rôle actif ainsi que la fonction qui est la leur au sein de l'association. Les valeurs que nous leur avons attribuées sont comprises dans l'évaluation du professionnalisme de ces participants et s'adjoignent aux valeurs attribuées à la motivation pour l'adhésion à l'association.

Tableau 56 : Engagement dans les associations

		France		Espagne	
		Natif	Prof.	Natif	Prof.
Membres d'une association avec un rôle actif		2	0	1	0
Publication ouvrage	Epistémique COL	1	0	0	0
Secrétaire UNETICA	Socio-affectif COL	1	0	0	0
Formation (conseil/forum terminologique)	Opératoire COL	1	0	1	0
Secrétaire APTIJ	Identitaire COL	0	0	1	0
Total de réponses par population		3	0	2	0

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Dans cet axe, l'engagement personnel des praticiens va de pair avec le professionnalisme à tendance solidaire, car leur action est plutôt collective. Grâce au nombre total de réponses, nous remarquons que parmi les personnes qui se sont impliquées, deux ont pris plus d'un rôle actif au sein d'une association professionnelle. Le fait que les trois soient « natifs » a attiré notre attention. Leur formation principale est soit en langues étrangères (ETI-N-5), soit en droit (ETI-N-1, TIJ-N-2). Si l'on regarde d'autres éléments de leur profil socioprofessionnel, on constate qu'ils exercent la traduction à temps plein. Les ETI sont *freelances* et la traduction judiciaire ou certifiée privée représente un volume important de travail. Quant à TIJ-N-2, elle est employée de l'Administration en Espagne. Son domaine d'activité est donc exclusivement circonscrit à la T&I-Jud.

À l'époque où ETI-N-3 a commencé dans la traduction, le réseau des experts dans la circonscription où elle travaillait vers la fin des années 1980 - et travaille encore - était assez restreint, selon elle. Elle souhaitait avoir un contact régulier avec d'autres traducteurs, avoir du réseau et c'est la raison pour laquelle elle a décidé de participer à la création en prenant en charge l'office de secrétaire de l'UNETICA, association qui venait de se constituer.

Extrait 26

« [...] yo estaba muy sola aquí, entonces me dije que si no formábamos parte de una asociación... [...] en lo primero que pensé fue en París, empecé a llamar a unos y a otros, me enteré de que existía UNETICA que en su día tenía un presidente con el que yo luego tuve mucha amistad y una antena muy importante en Versailles, muy importante en el sentido en que se estaba creando, te estoy hablando de hace 30 años casi, 25 o 30 años y se hizo muchísimo, muchísimo por los traductores e intérpretes [...], yo tuve la antena de la secretaría durante años y luego UNETICA empezó a desaparecer y no sé en qué se convirtió, creo que ahora están otra vez reorganizándose, pero en su día era la única, la única organización de gente un poco de la profesión. Hicieron muchísimo para lo que hoy es un traductor y lo que es un traductor jurado [...] » [ETI-N-3. Lignes 183-204].

Aujourd'hui détachée de l'UNETICA, elle s'implique dans une *Compagnie des experts*, plus précisément de la *Commission formation de la Compagnie des experts*. Son rôle au sein de l'organisme paraît encore peu défini parce que, selon ses dires, cette commission a été récemment créée. ETI-N-3 explique comment une situation alarmante concernant les nouveaux inscrits comme ETI³²⁷ a donné lieu à une revendication à laquelle on a donné suite en créant cette commission. Pour l'heure, la mission de cette experte « native » consiste à orienter et à former les nouveaux ETI inscrits sur les listes à propos des principes de base de la procédure mais aussi à propos de leurs obligations fiscales.

Extrait 27

« [...] la Compagnie de [ville de France] está intentando, llevamos muchos años haciendo formaciones, intentando reunir a la gente antes de que presente la candidatura para que sepan a lo que se exponen, cuáles son los peligros, e intentar convencerles de que hay que tener un mínimo de prudencia, que se tienen que coger

327 « [...] el problema es que se está eligiendo por necesidades de la situación en la que vive Francia actualmente, se está nombrando a gente que, en la categoría traductor-intérprete expert de tribunaux, como lo llaman aquí, pero son catástrofes total [...] Pero es que no está nadie inscrito en el URSSAF, es gente de paso, a veces ni hablan francés, bueno a nivel de la deontología prefiero no hablarte porque, a veces cuando llego no sé quién es el malo y quién es el bueno, para decirte [...] » [ETI-N-3. Lignes 218-226].

algún tipo de seguro, porque hay casos en los que dices “bueno, bueno, bueno”, y desde hace unos meses para aquí hemos conseguido organizarnos con el primer presidente del tribunal de apelación de [ville de France] y a partir del mes de marzo de 2015 las candidaturas, antes de que se presenten la persona va a tener la obligación de pasar por la compañía, recibir una formación sobre la deontología, hemos organizado en el mes, antes de las vacaciones y lo hemos vuelto a reunir ayer, o sea: deontología, estatutos, obligaciones, material, vamos y luego conocimientos de francés o por lo menos de comunicación escrita y oral un poco mínimo, vamos [...] » [ETI-N-3. Lignes 228-240].

L’emploi du pluriel montre son engagement dans la formation de nouveaux experts. Après avoir expliqué en quoi consiste l’action, elle développe les raisons pour lesquelles elle a décidé de s’y investir. Le portrait qu’ETI-N-3 en fait est le suivant :

Extrait 28

« [...] De los 80 o 90 traductores que circulan actualmente, cada año, nuevos, luego otros van desapareciendo, es gente que está un poco precaria, en definitiva son siempre extranjeros, yo creo que alguno está irregular, pero bueno. [...] yo veía a los traductores y decía “si es que la mitad no comprende, es que esta gente no sabe la diferencia entre un documento escrito y una prestación oral, pero es que esta gente no sabe lo que es un tribunal” y hemos ido recuperando así a gente en conversaciones y te das cuenta que en definitiva muy poca gente está establecida por no decirte nadie, muy poca gente habla suficientemente bien el francés y entonces cuando vas a hablar con los jueces y con toda esta gente dicen “ya, pero es que nos hace falta tal intérprete” y entonces estamos intentando establecer una lista que todavía no lo vamos a conseguir, una lista realmente de lo que realmente es el traductor-intérprete, vamos a decir, para los casos importantes y luego una lista que ellos llamarían lo que es la asistencia al extranjero, que bueno, que es menos peligroso porque en definitiva es un procedimiento muy sencillo, que una persona que está de paso o en, en... la ciudad te lo puede arreglar ¿no?, pero luego todo lo que son los exhortos internacionales, todas las comisiones estás ya de temas más, un poquito más consecuentes, efectivamente no te puedes dirigir a cualquiera porque si la persona no tiene ni idea de lo que es el mundo

jurídico y no lo hace correctamente [...] » [ETI-N-3. Lignes 256-278].

Selon les personnes qui composent la *commission de formation*, une solution envisageable pour pallier au manque de personnes compétentes est la création de deux listes de traducteurs ; l'une composée des traducteurs et interprètes qui peuvent assurer des missions complexes et l'autre composée de personnes aux compétences plus limitées mais pouvant intervenir dans des procédures plus simples. Nous interprétons cette mesure comme la création d'un groupe de para-professionnels, de para-experts traducteurs pour être plus précis. L'initiative consisterait donc à créer, parmi les traducteurs, une hiérarchie en lien avec la complexité des tâches à réaliser et le degré de connaissances techniques à mobiliser. La personne que présente cette idée est experte « native » avec des études en droit et une longue expérience comme ETI. Nous imaginons que c'est pour ces deux raisons qu'elle a été choisie pour réaliser le plus gros projets³²⁸ et qu'on ait laissé des projets plus faciles et formateurs aux novices.

De ce récit se forge l'image d'une ETI « native » très fortement impliquée et motivée pour améliorer les conditions de travail des collègues mais aussi pour améliorer la qualité du service public. Dans ce cas de figure, l'absence de diplôme en traduction n'a pas fait d'obstacle à la résolution d'un problème en coopération avec d'autres acteurs. Pour ces raisons, on pourrait difficilement remettre en cause la fait qu'elle soit professionnelle car elle s'implique beaucoup dans le métier.

Le deuxième participant engagé auprès d'une association est ETI-N-5, *freelance* d'origine espagnole. Il s'est orienté vers différentes associations dans le but de créer un relais professionnel, de bénéficier de la formation et de la visibilité comme

³²⁸ Et en effet, d'après la situation qu'ETI-N-3 nous révèle sur son travail nous pouvons affirmer que la hiérarchie « para-expert traducteur » et « expert-traducteur » s'est créée bien qu'officieusement. ETI-N-3 cette fois-ci avec un peu de regret partage un ressenti avec nous « Pero me da la sensación porque ya no le llaman para bobaditas y tengo de comisiones rogatorias a 250 pages où chaque page est une merde, que he concluido, me cachis en la mar, se pasan la voz de que todo lo que es súper complicado me lo pueden dar a mi, y todas las llamadas para aquí y para allá no me llaman o me llaman cuando los otros no pueden presentarse, ¿sabes? Pero eso es una opinión personal, no puedo ni probártelo » [ETI-N-3. Lignes 624-629]

professionnel de la traduction. Sa mission actuellement prend une autre voie, bien qu'elle soit peut-être associée à la formation. En effet, il est l'éditeur de la collection où a été publié le livret « Le vademecum de l'expert traducteur et interprète » de Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier (2013). Nous rappelons qu'il s'agit d' « un guide de bonnes pratiques » adressé au ETI en France mais aussi à toute personne confrontée à la traduction et à l'interprétation certifiée ou judiciaire, tels les clients, les institutions publiques, etc. (cf.3.4) Cet ouvrage est la seule référence sur la pratique spécifique des experts traducteurs-interprètes, sur leur mission publique ou privée destinée à un grand public de traducteurs mais aussi à d'autres professionnels qui sont amenés à travailler avec eux. Par cette initiative, ETI-N-5, soutient la diffusion de connaissances concernant le travail de l'ETI, ce que nous considérons significatif si l'on considère le vide existant dans la réglementation de l'ETI à propos de son rôle

En Espagne, la personne la plus impliquée dans les associations parmi les interviewés est TIJ-N-2. Juriste de formation elle est en charge du secrétariat de l'APTIJ, l'association de référence en Espagne pour les traducteurs et interprètes assermentés et judiciaires. Elle a décidé d'être membre de l'APTIJ parce qu'elle souhaitait soutenir des luttes portées par cette association concernant le statut de traducteurs judiciaire. Elle était également motivée par l'intérêt de se former. Aujourd'hui elle mène des actions liées aux motivations qui l'ont incitée à se rapprocher de l'APTIJ. Elle explique les débuts de son engagement :

Extrait 29

« [...] **TIJ-N-2** : [una] compañera me habló de la asociación, yo me integré, me pareció que empezaban a hacer cosas interesantes.... digamos que empecé a colaborar de manera... pero de una manera muy tonta [pause] yo creo que del foro, a través del foro. Tenemos una lista de distribución, y claro, la gran mayoría de traductores no son juristas, tienen una formación de traducción e interpretación y no de derecho, y surgen, todos los días.

E : ¿Dudas?

TIJ-N-2 : Claro, y no sé cómo, alguien en esa lista de distribución

comentaban cosas, preguntaban cosas, cosas que para mi eran muy fáciles de resolver y yo creo que... las personas que estaban en la junta de APTIJ en aquel momento, pues vieron que yo empezaba a sacar la cabeza y en un determinado momento me engancharon y empecé a formar parte de la junta directiva [...] » [TIJ]-N-2. Lignes 255-236].

De surcroît, elle nous fait part de l'organisation de formations pour le Ministère de la Justice :

Extrait 30

« [...] mi asociación, lleva como siete años organizando los cursos que imparte el Ministerio de Justicia, es decir nosotros hacemos justo eso, buscamos al profesor, le damos unas pautas para la concepción del programa o directamente le decimos “queremos que el programa tenga esto, esto y esto”, y desde que nuestra asociación está organizando los cursos, son magníficos. Antes también lo era, pero bueno, el Ministerio decidía los cursos sin la visión de un profesional [...] » [TIJ]-N-2. Lignes 140-145].

En tant que juriste, au-delà de la gestion de la formation continue, elle a eu un rôle dans les négociations pour la transposition de la Directive 2020/64/UE en tant que membre de l'APTIJ.

Extrait 31

« [...] El gobierno redacta un borrador o un anteproyecto de ley [...] esos borradores de futura ley se pasan a los grupos de expertos para que hagan alegaciones. Hay entonces una parte pura y dura de trabajo de intérprete, de traductor, si está bien articulado, si está bien definido el trabajo del intérprete, del traductor, pero luego también hay una parte importantísima que es puramente jurídica que... eh... o sea hay que ver en un segundo plano cuáles pueden ser las consecuencias que puede tener esa redacción que está dando el gobierno. Y eso muchas veces no es evidente, pero bueno, yo en mi caso, a mi me resulta casi fácil, por la formación que... que he tenido como opositora para el Ministerio, te pasas media vida estudiando leyes y acabas aprendiendo de manera inconsciente dónde están las trampas de

todas. Entonces pues bueno, ha sido un poco eso, peor ya te digo, que ha sido siempre un trabajo en equipo, tanto dentro de APTIJ, porque hay más personas juristas, como en el seno de Vértice y de la CCDUTI³²⁹ [...] » [TIJ-N-2. Lignes 177-191].

De cet extrait se dégagent une vision commune (l'usage du pluriel dans les deux extraits ci-dessus en est la preuve) ainsi qu'un engagement pour l'amélioration des conditions de travail des traducteurs et interprètes judiciaires de l'État espagnol. Nous pouvons voir comment le rôle d'ETI-N-2 prend de plus en plus d'ampleur : de la participation au forum virtuel pour répondre à des doutes en matière de terminologie jusqu'aux négociations pour la transposition de la Directive européenne 2010/64/UE.

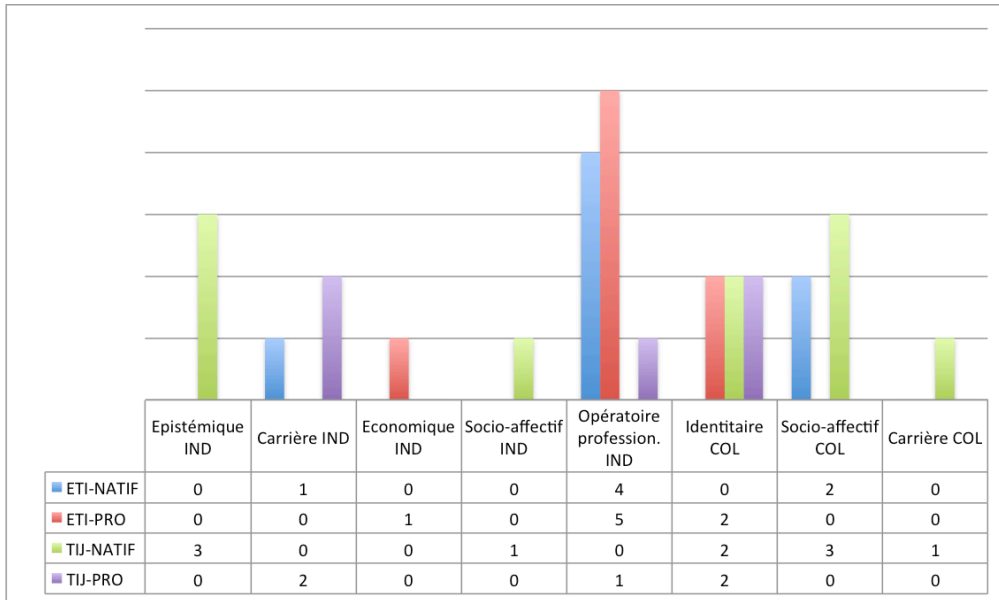
L'implication de ces trois « natifs » dans les projets indique qu'ils participent à un projet commun. Ces personnes affichent, à nos yeux, un professionnalisme plus intense et contribuent, par leurs actions à professionnaliser la traduction et l'interprétation en milieu judiciaire par le biais de la formation des traducteurs ou à travers la négociation avec l'État pour la transposition d'une directive européenne qui vise à la protection des justiciables. Il est à noter que les « natifs » juristes de formation ont d'avantage développé leurs actions auprès des associations.

7.3.6. Synthèse des motivations à la participation à une association professionnelle

Nous allons finir la section par la comparaison de deux populations étudiées. Le graphique qui suit montre les réponses des ETI et des TIJ « natifs » et « professionnels » en France et en Espagne.

³²⁹ CCDUTI. *Conferencia de Centros y Departamentos de Traducción e Interpretación del Estado Español*. Association des centres de formation qui dispensent une Licence en traduction et interprétation dans l'État espagnol.

Graphique 6 : Comparatif des motifs d'adhésion aux associations



Source : Graphique réalisé par nos soins

L'analyse de cet axe de professionnalisme a mis en relief que d'autres paramètres avaient une influence sur l'intérêt à adhérer ou non à une association. La tendance apparaît quand on analyse cet axe selon le volume de travail que la traduction représente dans la vie professionnelle des personnes interviewées ainsi que selon les bénéfices économiques qu'ils en tirent.

Dans un premier temps, nous avons vu que les personnes non-adhérentes en France ne vivent pas de la traduction. EN EFFET, ETI-N-1 et ETI-N-2 sont enseignants dans l'enseignement supérieur, ETI-P-4 est une *freelance* qui se trouve dans une situation précaire et les revenus qu'elle obtient de la traduction ne sont pas suffisants. Elle réfléchit d'ailleurs à développer une autre activité. En Espagne TIJ-P-2 et TIJ-P-3 sont *freelances* et travaillent pour une société externe à l'Administration de justice. La T&I-Jud n'est pas leur première source de revenus. Ils ont d'autres clients.

Dans un second temps, nous avons constaté que l'intérêt des ETI en France pour participer aux associations est étroitement lié au temps consacré à la T&I-Jud et que les bénéfices recherchés sont étroitement liés à la régulation de l'expert et l'expertise. Les bénéfices individuels recherchés par les ETI sont une meilleure compréhension de leur rôle qui apparaît flou dans les textes de loi. Cela concerne aussi bien les « natifs » que les « professionnels ». Ceux qui recherchent un intérêt collectif (ETI-P-2, ETI-P-3) ou sont engagés dans les associations, comme c'est le cas pour ETI-N-3 et ETI-N-5 souhaitent lutter contre les mauvaises pratiques de personnes non-formées, fruit d'une gestion de ressources humaines sans prérequis en termes de formation, améliorer les conditions de travail en ce qui concerne la création des réseaux professionnels pour réduire la dispersion, et clarifier le rôle et les attentes de l'expert et de l'expertise en langues, marquant la différence avec d'autres spécialités d'expertise.

En Espagne la logique est semblable. Ce sont les natifs et les professionnels travaillant à temps plein dans l'Administration qui ont fait le choix d'adhérer. Ils peuvent être mus par le désir d'avoir une homogénéisation dans les niveaux d'études requis pour le poste dans l'État espagnol ou l'envie de rencontrer d'autres collègues géographiquement éloignés d'eux. Si nous nous reportons au panorama fait dans le chapitre 3 sur la répartition géographique des TIJ, nous pouvons voir qu'ils ne sont pas nombreux au sein d'une même Communauté autonome.

En raison de ces résultats nous avons réalisé une autre organisation des personnes interviewées sur la base du volume de travail que la traduction représente dans leur vie professionnelle. En effet, une tendance significative est apparue quand on met l'accent sur le type de statuts des personnes interviewées.

Tableau 57 : Association professionnelle et temps investi dans la traduction et l'interprétation

	France		Espagne	
	T&I emploi principal	T&I emploi secondaire	T&I emploi principal	T&I emploi secondaire
Association OUI	6	1	7	0
Association NON	1	2	2	1

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Il est à noter que l'intérêt pour les associations est majeur dans le groupe composé d'ETI traducteurs et interprètes en France et dans le groupe de TIJ salariés en Espagne. Cela invite à observer la distinction des populations en France et en Espagne sous un autre angle afin de voir si les différences de professionnalisme sont plus marquées.

Nous allons présenter maintenant le troisième axe du professionnalisme à savoir son implication dans la formation continue dans le but d'un développement personnel et celui de l'amélioration de la qualité du service donné.

7.4. L'intérêt pour la formation continue

Le développement professionnel ne se termine pas avec la fin des études pour ceux qui en ont fait, il se poursuit tout au long de la carrière. Comme l'indique Sarfatti-Larson (2013 : xxx) il y a une « obsolescence des connaissances » si l'on considère que l'environnement de travail change et que de nouvelles connaissances émergent de sorte que le praticien est confronté à devoir actualiser ses compétences dépassées ou à en acquérir de nouvelles plus adaptées pour répondre aux nouvelles exigences du métier et être plus efficace. Ceux qui ont fait des études en traduction auront le besoin de renouveler ses connaissances. Pour ceux qui n'ont pas eu de formation initiale dans le domaine dont ils sont professionnels, la formation continue se présente comme un espace où ils peuvent apprendre les normes et valeurs qui définissent le champ professionnel.

Comme nous l'avons vu dans la deuxième partie de cette thèse, la FC est encouragée par les associations grâce à l'offre qu'elles proposent aux adhérents ou

au non-adhérents (cf.4.6.4.3). De même, la FC est préconisée par certains codes de déontologie, tels que l'APTIJ en Espagne. Cette association comprend la formation continue comme un principe de développement professionnel que les adhérents sont censés respecter (cf.3.4). En Espagne, le Ministère de la Justice et celui de l'Intérieur proposent également des formations pour leurs employés traducteurs et interprètes judiciaires (Ortega Herráez, 2015 :148). En France, depuis 2004, la formation continue est une obligation légale pour le renouvellement de l'agrément qui se fait désormais tous les cinq ans (DÉCRET-EXP-JUD2004, art. 10 et 23), au-delà d'un cadre associatif et volontaire. En Espagne, au contraire, il n'y a aucune obligation légale à continuer sa formation. Nous interprétons ces dispositions comme un élément extérieur provenant des associations ou du cadre légal. Cet élément peut avoir une incidence sur la motivation des traducteurs.

L'analyse de l'implication dans la FC comme troisième axe du professionnalisme est présentée selon :

- La participation des traducteurs et interprètes interviewés à un cours, un atelier ou une conférence dans le cadre de la formation continue ou, au contraire, l'absence de formation suivie depuis qu'ils sont traducteurs³³⁰
- les motivations prennent une orientation individuelle ou collective

Dans la restitution des résultats nous allons tenir compte du contexte socioculturel et administratif dans lequel s'inscrit chaque traducteur de manière à mettre en relief des positionnements que l'on pourrait attribuer aux « natifs » ou au bien aux « professionnels » selon le pays où ils exercent.

330 Par exemple, TIJ-P-2 pour diverses raisons comme avoir des enfants en bas âge, ne dispose pas de temps à consacrer à la FC. Cependant, il y manifeste un intérêt, il est au courant de ce qui est fait dans la ville où il vit et il fait part de son implication par le passé. Nous avons considéré qu'il s'est impliqué à un moment de sa carrière. Dans le tableau détaillé en annexe son code apparaît entre parenthèses.

Tableau 58 : Participation dans la formation continue

	France		Espagne	
	Natif	Prof.	Natif	Prof.
Participation	4	5	5	3
Non participation	1	0	0	2
Total de participants	5	5	5	5

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des questionnaires et des entretiens

En France, nous pouvons constater que la majeure partie des personnes interviewées se sont investies dans la formation continue à un moment donné de leur carrière. Plus concrètement, cela représente neuf personnes sur dix dans notre étude. Les résultats sont similaires pour l'ensemble des TIJ interviewés en Espagne : huit personnes sur dix nous ont fait part des formations réalisées dans ce cadre. Le profil « natif » ou « professionnel » n'est pas déterminant pour indiquer une tendance sur ce point en France. La situation en Espagne s'avère légèrement différente. Ce qui nous intéresse n'est pas tant l'aspect quantitatif de la formation, mais les raisons qui ont poussé à suivre des formations parallèlement à l'activité de traducteur et interprètes. En effet, c'est l'attitude de la personne et les bénéfices qu'elle attend de sa formation qui révéleront l'orientation du professionnalisme. Cette dernière sera analysée selon une attitude détachée qui se concrétise par la non-réalisation de FC, un bénéfice purement individuel ou une attitude solidaire qui implique que la FC a un impact favorable sur le groupe professionnel.

Nous allons mettre en relief les informations sur l'implication à partir des récits³³¹.

7.4.1. Motifs de la non-participation à la formation continue

Dans un premier temps, nous avons voulu connaître les motifs du manque d'implication du groupe composé d'un « natif » en France et deux « professionnels » en Espagne.

³³¹ Il convient de rappeler que les paroles ici rapportées représentent une vision subjective du champ parce que ce sont les personnes interviewées qui ont choisi de mettre en valeur les éléments de leur vie, leurs pensées, leurs trajectoires. En somme, il s'agit d'une interprétation du champ de la T&I-Jud et non la réalité objective du champ.

Tableau 59 : Motifs de non participation à la formation continue

	France		Espagne	
	Natif	Prof.	Natif	Prof.
Non participation	1	0	0	2
Manque de temps	1	0	0	2
Autodidacte	1	0	0	1
Formation universitaire	0	0	0	1
Non pertinence de l'offre	0	0	0	1
Total de réponses par population	2	0	0	5

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

La justification a été unanime, à savoir le « manque de temps » mais d'autres raisons ont été évoquées également.

TIJ-P-3, qui travaille pour la société qui fournit le service à l'Administration de justice, explique que faire des cours dans le cadre de la FC implique un investissement en temps et un investissement financier qu'elle ne peut pas assumer. Par ailleurs, elle se justifie en expliquant avoir bénéficié d'une formation longue qu'elle ne cesse d'enrichir, avec pour preuve la préparation d'une thèse de doctorat :

Extrait 32

« [...] si no lo hago es porque son muy caros y no me da tiempo a hacerlo todo. Pero sí hombre, yo después del grado hice el Máster, ahora estoy haciendo el doctorado [...] » [TIJ-P-3. Lignes 182-183].

TIJ-P-5 est traducteur et interprète *freelance*. Il évoque les mêmes arguments que ses collègues qui n'ont pas réalisé de FC, entre autres le manque de temps. Dans cet extrait, nous constatons que derrière la justification de la non disponibilité personnelle, se cache une autre justification : celle de l'offre inadéquate.

Extrait 33

« [...] **TIJ-P-5** : No, la verdad es que no he tenido tiempo [rires], no he tenido tiempo. Eh... me dedico a la práctica y la verdad que aprendo, aprendo practicando, pero... claro, no, no, no. No tengo ningún, ningún curso de reciclaje ni nada.

E : Aham.

TIJ-P-5 : De todas formas los cursos de reciclaje hay que saber dirigirlos bien, creo que... hay muchos cursos de reciclaje que no... que son más una pérdida de tiempo que otra cosa [...] » [TIJ-P-5. Lignes 271-277]

Un collègue expert en France, enseignant-chercheur dans un département de Langue Étrangères Appliquées (LEA) souligne que la contrainte temporaire n'est pas la seule :

Extrait 34

« [...] he sido autodidacta pero no estoy en contra de lo que siguen una formación para ser traductor, al contrario. Pero yo creo que... para que un traductor se mejore en su carrera, llega el momento que... lo que va a tener que mejorar no son las técnicas de traducción o interpretación como tal sino los campos de trabajo, y ahí es que... sí es bueno formarse [...] Y... yo creo que yo me formo de manera autodidacta en relaciones internacionales, en temas de agricultura, ... por los temas de investigación en los que trabajo en la universidad [...] » [ETI-N-2. Lignes 418-426]

Cet expert de justice « natif » reconnaît l'importance de se former mais que, selon lui, cela peut se faire en autonomie, dans les domaines de spécialité grâce à la recherche, ce qu'il fait. Or, ceci sort du cadre judiciaire puisqu' il s'agit plutôt de son travail dans le domaine privé de l'interprétation.

Observons que dans les trois cas de figure, le fait de ne pas avoir assisté à des cours est justifié dans un premier temps par de raisons matérielles (manque de temps,

d'argent) et, dans un second temps, par d'autres arguments qui s'appuient sur des expériences personnelles: être autodidacte ou apprendre par la pratique (TIJ-P-5,

Extrait 33 et ETI-N-2, Extrait 34), avoir une longue formation initiale (TIJ-P-3, Extrait 32) ou bien encore faire référence à la non pertinence de l'offre de FC dans leur domaine (TIJ-P-5,

Extrait 33). Du point de vue du professionnalisme, ces arguments marquent une attitude désintéressée du groupe.

Il est intéressant de noter que pour compenser leur manque d'intérêt, certains d'entre eux mettent en exergue un autre aspect de leur formation comme traducteurs et interprètes ou comme enseignant-chercheur. À en juger par les arguments donnés par ceux qui ne s'impliquent pas, nous pouvons avancer qu'ils ont intégré l'importance de la formation dans la définition de ce qu'est un professionnel.

Nous avons constaté que, parmi la population interviewée en Espagne, les deux personnes qui ont donné les raisons pour lesquelles elles ne suivaient pas de formations partagent trois caractéristiques socioprofessionnelles : ce sont des « professionnels » qui vivent de la traduction et de l'interprétation en tant que *freelances*, remplissent leurs fonctions de traducteurs et interprètes judiciaires comme agents externes de l'Administration de Justice et ne sont pas membres adhérents d'une association professionnelle. L'expert « natif » en France qui, pour l'heure, n'a pas suivi de formation continue réalise des traductions et des interprétations à titre accessoire, son activité principale étant l'enseignement et la recherche. Il n'est pas non plus membre adhérent d'une association professionnelle. Ainsi, l'élément de distinction paraît être une socialisation paraprofessionnelle moins importante due au caractère accessoire de la traduction et au détachement de la vie collective. Ceci est une hypothèse qui met en relation une caractéristique socioprofessionnelle, être membre d'une association et exercer à

temps plein, et un type d'attitude à l'égard du professionnalisme. Cela rejoint les résultats de l'axe 2 de professionnalisme (adhésion aux associations) ce qui montre le lien étroit entre les associations et la formation continue.

7.4.2. Motifs de participation à la formation continue

Les traducteurs qui ont indiqué avoir suivi des cours ou des ateliers en formation continue ont été interrogés sur les raisons pour lesquelles ils s'y étaient intéressés. Le tableau qui suit synthétise les réponses obtenues.

Pour le thème de la formation continue nous avons classé les réponses en quatre catégories : quatre à tendance individuelle qui sont : épistémique individuel quand il s'agit d'acquérir de nouvelles connaissances, opérationnel professionnel individuel si l'intérêt porte sur la mise à jour de connaissances aussi bien en traduction et interprétation que des connaissances en droit ou de la procédure pénale, socio-affectif individuel si la FC est vue comme une façon de rencontrer des personnes ou enfin de carrière individuel si le fait de réaliser la FC permet de maintenir le poste ou l'agrément.

Tableau 6o : Intérêt de la réalisation de la formation continue

		France		Espagne	
		Natif	Prof.	Natif	Prof.
Participation		4	5	5	3
Nouvelles connaissances	Epistémique IND	1	2	1	0
Actualisation T&I	Opérationnel professionnel IND	0	0	3	0
Actualisation de la comp. thématique		0	0	2	2
Sur le contexte des procédures		2	3	0	2
Conseils gestion activité		0	1	0	1
Faire du réseau prof.	Socio-affectif IND	1	2	1	0
Renouveler l'agrément (FR)	Carrière IND	1	1	0	0
Sans réponse		0	0	1	0
Total de réponses par population		5	9	8	5

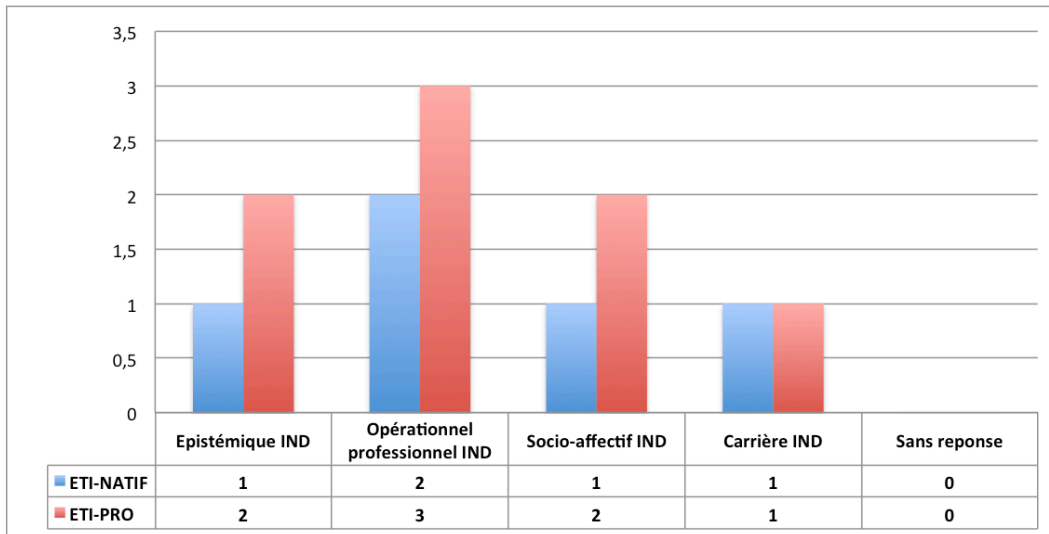
Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

À partir des données de ce tableau de synthèse, il apparaît que les TIJ et les ETI interviewés ont évoqué des raisons de type opérationnel professionnel individuel. Par ailleurs, ce qui ressort par le total de réponses c'est que les ETI « professionnels » et les TIJ « natifs » et professionnels » ont plus d'une raison de suivre des cours de FC ou assister à des conférences. Nous allons aborder cet aspect qualitatif en étudiant le lien entre FC et professionnalisme.

7.4.3. La formation continue dans la population interviewée en France

Dans le graphique ci-après sont représentées les catégories de professionnalisme selon le profil « natif » ou « professionnel » en France.

Graphique 7 : Motivation à la formation continue de la population interviewée en France



Source : Graphique réalisé par nos soins

Ce graphique montre la tendance des personnes à chercher un bénéfice individuel/personnel. Après avoir condensé l'information contenue dans les entretiens, nous constatons qu'en France les motifs les plus signalés sont d'abord l'intérêt de mieux comprendre le contexte dans lesquels ils interviennent et ensuite le besoin de se constituer un réseau professionnel. À notre sens, ces motivations sont liées à l'intérêt manifesté vis-à-vis des associations quand on les a interrogés sur cette question. On pourrait donc imaginer que ces formations ont été réalisées dans un cadre associatif. Le relation entre ces deux dimensions du professionnalisme apparaît à nouveau (cf.7.3.2.1 et 7.3.2.2).

Concernant les demandes de formation continue à propos du contexte des procédures, il est fait référence aux aspects relatifs au droit et aux procédures ou aux renseignements contextuels, comme par exemple :

Extrait 35

« [...] Cuando te llega la palabra 'sentencia', pues que entiendas mejor quién la dicta, quién no, que qué influencia tiene, que cuando te dicen la palabra "Cour d'assises" pues que sepas qué supone eso desde el punto de vista de los crímenes o no, que

entiendas mejor cómo están organizadas las cour d'appel, te vale un poco para entender mejor el marco y por ejemplo si estás en una interpretación en un tribunal, para entender cuál es el papel de cada una de las personas que están allí. Sirve para eso, para entender un poco el marco [...] » [ETI-N-4. Lignes 51-57].

À sa connaissance, les formations adressées aux ETI sont organisées très occasionnellement. Ainsi, il continue :

Extrait 36

« [...] Luego tienes algunas formaciones muy específicas de traductores pero que prácticamente son cuestiones muy concretas, por ejemplo si tu intervienes en una investigación en la que tienes que hacer escuchas telefónicas. Entonces: ¿cómo tienes que transcribir las escuchas telefónicas para que los policías busquen la información que ellos quieren si que te desvelen todo lo que hay dentro de esa investigación? Etc., etc., Entonces muchas veces es más bien, eso, son casi siempre contextuales, es decir, es el policía que lleva escuchas telefónicas que viene y te dice “mira, lo que quiero que hagáis es esto” no es “bueno, hemos pensado que el lugar del traductor en las escuchas telefónicas es esto de aquí aunque quizás ustedes piensen que es otro, vamos a intentar ver”, no, no. Es más que nada “yo soy policía y lo que quiero es que el narcotraficante X le podamos meter en la cárcel. Entonces ustedes tienen que hacer todo lo posible para escuchar este tipo de palabra, esta otra, esta otra, no sé qué”. Es muy práctico pero no del lado del traductor sino del otro lado [...] » [ETI-N-4. Lignes 68-80].

Dans cette perspective, la formation s'avère essentielle pour comprendre les attentes des autorités à l'égard de leur mission, ce qui nous renvoie à la question controversée des rôles que nous avons présenté dans le chapitre 2 (cf.2.2.2 et 2.2.3). Nous sommes encline à penser que la formation comble une lacune dans la législation qui ne donne pas d'indications sur le rôle de l'expert traducteur et interprète en particulier mais sur celui des experts de manière globale. Comme nous l'avons indiqué dans le chapitre 3, le rôle « décisoire » attribué aux experts de justice d'autres catégories associé à la réalisation d'un rapport d'expertise

n'incombe pas à l'expert traducteur et interprète (cf.3.2.1). La FC peut leur permettre de trouver leur place parmi les acteurs de justice ou, tout au moins, de mieux la comprendre. Par ailleurs, c'est aussi une information que les ETI souhaitent avoir/trouver auprès des associations (cf.7.3.2.1 et 7.3.2.2).

Une autre motivation qui ressort est que la formation continue correspond à du temps et un espace de rencontre avec les collègues. Ceci n'est pas le but classique qu'on attendrait d'une formation mais plutôt une conséquence. Assister à des formations devient stratégique pour ceux qui cherchent un contact avec d'autres traducteurs. Il s'agit d'une motivation individuelle de type socio-affectif orientée vers la participation, elle-même orientée vers la création d'un réseau bénéficiant au corps, plus que vers l'apprentissage qui, lui, répond à un besoin personnel de socialisation. Tel est ce qu'exprime ETI-P-2, traductrice *freelance* :

Extrait 37

« [...] hay que tener en cuenta que [pause] o sea que no siempre son útiles [pause] porque vas pues para conocer a los compañeros, para ver a los compañeros... por ejemplo del [nom d'une association] sí que fue interesante pero en realidad para la práctica de tu trabajo mmm... diario... mmm... no te sirve. Si te sirve para estar con los compañeros a los que no ves nunca, ... un traductor siempre está solo y es un momento que puedes estar con tus compañeros, hablar de los problemas y te sirve en ese sentido: por los contactos y por eso, por poder luego compartir dudas y cosas de ese estilo [...] » [ETI-P-2. Lignes 156-163]

L'isolement social qu'ETI-P-2 évoque résulte à nos yeux de la régulation du statut d'expert de justice. En effet, l'expert agissant en qualité de « collaborateur occasionnel du service public » (Gouadec, 2004 : 34 ; FusilierJenkinson et IntrieriMercier, 2013 : 10) ou de « prestataire » (Dumoulin, 2007 : 26) ne font pas partie de l'organigramme de l'Administration de justice. En conséquence, ils ont une socialisation para-académique peu intense avec les acteurs de justice mais aussi avec d'autres traducteurs et interprètes. Les stages organisés par les associations professionnelles ou les *Compagnies des experts* fournissent un espace

de rencontre dont ils peuvent bénéficier afin de sortir de l'isolement et d'acquérir ou d'actualiser de nouvelles connaissances.

Ceux pour qui la traduction et l'interprétation est une activité exercée en régime d'indépendant recherchent dans les formations des renseignements et des conseils sur la gestion de leur activité. Ce passage illustre les fruits que ETI-P-4 a pu tirer, à titre personnel, d'un stage adressé aux ETI sur la législation ou la fiscalité. Elle évoque par exemple la procédure de rémunération du service public [Mémoire de frais] (cf.3.3) :

Extrait 38

« [...] Eh... me ayudó en... la parte... mm, práctica porque cuando... yo ya había sido autónoma en Barcelona, entonces... conocía el sistema español pero no conocía tanto el francés entonces participar... me, en estas jornadas me ayudó a... me tranquilizó en el sentido... "Sí, hay que hacer así las cosas o no, estas hay que hacerlas así", incluso para, enviar la, la memoria de...[...] Mémoire de frais como lo llaman aquí... eh, son, eran indicaciones concretas pero también me ayudó mucho en el sentido de ver a otros compañeros porque como el trabajo de traductor jurado... intérprete es muy solitario... pues está bien poder hablar con compañeros, intercambiar el contacto... saber quién trabaja en tu propia lengua aunque no sea en la misma zona...[...] » [ETI-P-4. Lignes 137-147]

Nous pouvons observer que lorsque cette traductrice *freelance* parle de la formation continue. Elle évoque l'isolement du traducteur et la solution que représente, pour elle, la formation pour être connectée avec des collègues, ce qui nous renvoie aux motivations citées plus haut. À nouveau, nous remarquons que l'intérêt collectif de la création de réseaux professionnels n'a pas été évoqué.

Un autre élément qui apparaît dans cet extrait est que le décalage qui apparaît avec le fait d'exercer dans un pays différent du pays de socialisation académique peut être réduit grâce à la formation continue. La FC pourrait contribuer à une meilleure gestion de l'activité professionnelle. Ayant fait ses études en Espagne et ayant eu une première expérience professionnelle dans ce pays, la traductrice s'est

par la suite installée en France, un pays inconnu pour elle en termes de droit et d'obligations des travailleurs indépendants.

Nous avons repéré un autre argument qui mérite d'être souligné. Celui-ci renvoie à la régulation du statut d'expert. En effet, nous avons constaté que deux personnes avaient réalisé des formations afin de répondre aux obligations permettant l'obtention de l'agrément. L'intérêt porté à la formation ne vient donc pas de la formation elle-même, mais des avantages qu'elle peut apporter en dehors du contenu, ce qui manifeste un intérêt individuel.

ETI-N-1 et ETI-P-1, par exemple, se sont rapprochées des organismes de FC afin d'atteindre cet objectif pragmatique : le renouvellement de l'agrément. Ils ne sont pas convaincus de leur utilité pour le développement professionnel que ce soit à titre individuel ou collectif. Ces formations représentent d'abord pour eux le moyen de maintenir leur statut d'experts, ce qui souligne une volonté de continuer leur carrière comme expert de justice. En effet, quand on a interrogé ETI-N-1 sur les résultats des formations qu'elle a eu l'occasion de faire, elle a répondu d'un geste de la main signifiant « zéro ». La justification qu'elle donne est la suivante :

Extrait 39

« [...] sabes que tenemos obligación como traductor jurados de tener, de, de, de... acudir a unas formaciones, stage et tout ça, pero en [département français], imagínate eh... especializados en traducción no hay ningunos, tú te pasas... además carísimos como 200 euros, bueno a mi me parece carísimo, que vas a un stage que tienes que ir a [nom de ville], una hora y media de, de... coche, que vas ahí para oír cosas que no te implican, que no tienen relación con lo que haces. [...] O sea, y eso hice porque era obligatorio y ya está, ¿eh? [...] » [ETI-N-1. Lignes 29-36]

Quand on lui demande si elle assiste à de conférences, des stages ou d'autres formats de formation continue, ETI-P-1 répond :

Extrait 40

« [...] Cero, cero, cero [rires] puedes poner... es que yo me quedé con que mis adquiridos, desgraciadamente [...] » [ETI-P-1. Lignes 98-99]

Si cette personne a adhéré à une *Compagnie* c'est pour profiter de la FC et d'une remise du prix, ce qui va lui permettre de conserver son titre d'expert. Les bénéfices de la FC mais aussi de l'association ne concernent qu'elle.

Extrait 41

[...] voy, voy, porque estoy obligada. Tengo que aportar la prueba de que he seguido eh... varios seminarios durante todo el año, eso es una tontería, bueno, en fin... [...] [ETI-P-1. Lignes 216-218]

Cette experte traductrice et interprète *freelance* assiste aux formations pour répondre aux exigences du titre bien que, selon ses dires, celles-ci ne lui apportent guère au niveau de son développement professionnel.

Observons que le discours de cette « professionnelle » traductrice et interprète *freelance* va dans le même sens que celui de sa collègue « native » pour qui la traduction n'est qu'une activité accessoire. Pour toutes les deux, le passage par la formation continue est une formalité : il s'agit d'une démarche dont le bénéfice est privé. Selon ces deux ETI³³², la formation proposée ne serait ni motivante ni gratifiante par manque d'adéquation entre l'offre et les besoins des personnes. La motivation à poursuivre la formation dans le but de renouveler l'agrément - motivation de carrière personnelle - n'est pas la plus répandue dans l'échantillon en France. À en juger par les autres réponses, nous sommes enclins à penser que

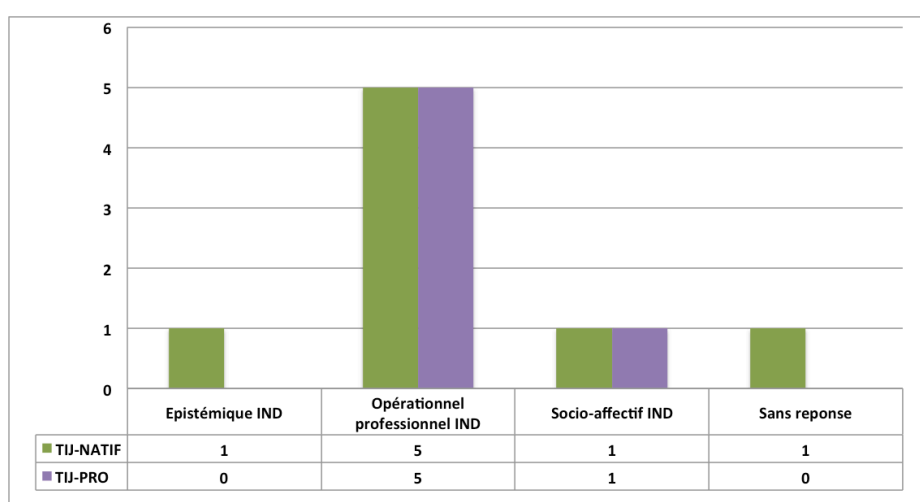
³³² Plusieurs réponses sur la FC témoignent d'une vision négative sur l'offre mais la question de l'adéquation ou de la non adéquation des formations proposées aux experts traducteurs et interprètes en France sort de notre objet d'étude et nous n'allons pas l'aborder dans cette thèse.

les personnes tirent généralement profit de l'espace de socialisation para-académique fournit par cadre de la formation continue ainsi que les contenus dispensés.

7.4.4. La formation continue dans la population interviewée en Espagne

Comme nous l'avons indiqué précédemment (cf. Tableau 6o), la totalité des « natifs interviewés » et trois « professionnels » ont participé à des cours de formation continue.

Graphique 8 : Motivation à la formation continue de la population interviewée en Espagne



Source : Graphique réalisé par nos soins

Il ressort de ce graphique qu'il n'y a pas de différence entre les profils « natif » et « professionnel ». Selon les données du Tableau 6o, pour l'échantillon en Espagne, les motifs les plus évoqués sont liés à un désir d'améliorer le service réalisé comme traducteur-interprète, et ils sont tous d'ordre individuel. Toutefois, les différences apparaissent en ce qui concerne les motifs opérationnels professionnels. Par exemple, l'actualisation des compétences thématiques est mentionnée aussi bien par des « natifs » que par des « professionnels » afin de « regar un poco la planta », si l'on reprend les mots de TIJ-N-3 [Ligne 175]. Cependant, l'actualisation en techniques liées à l'exercice de la traduction et de l'interprétation semble plus un

souci pour les « natifs », ce qui n'est pas surprenant si l'on tient en compte du fait qu'ils n'ont pas été formés à cela dans le cadre de leurs études universitaires. Mais en termes de professionnalisme ils recherchent tous un bénéfice personnel.

TIJ-N-3, après 24 ans dans cette Administration, cherche à :

Extrait 42

« [...] posicionarme donde estoy, es decir... bueno pues que necesito seguir formándome en... no sé herramientas informáticas por decirte algo, porque ya soy mayor [...] » [TIJ-N-3. Lignes 169-170]

À partir de cet extrait nous pouvons dire que, pour elle, l'actualisation est importante pour maintenir sa position, à savoir celle d'une traductrice et interprète agent de l'Administration dans une Communauté autonome dont les compétences en matière de Justice ont été transférées. Il s'agit d'un objectif personnel.

Ce même état d'esprit est partagé par TIJ-N-2, qui, avec plus de dix ans d'expérience, dit que son souci est d'avoir les outils nécessaires pour affronter son travail efficacement et que c'est est la raison pour laquelle elle continue de se former parallèlement à son travail. Elle profite d'avoir la parole pour s'exprimer sur le rôle de l'APTIJ qui, selon elle, offre une formation conforme aux besoins des TIJ, ces agents salariés de l'Administration, ces « intérpretes en plantilla ».

Extrait 43

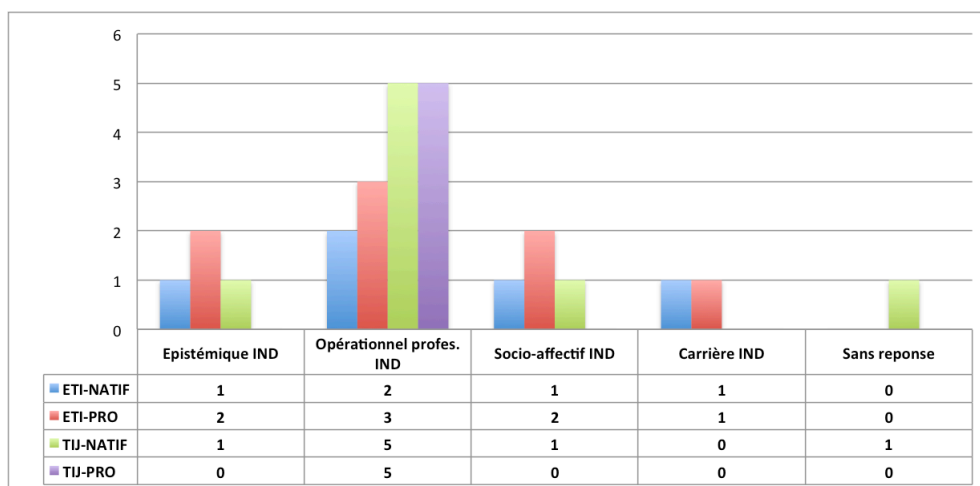
« mi intención es conseguir más conocimientos, mejor técnica y ... o sea, todo lo posible para que mi trabajo, que es muy complicado, pueda resolverlo con menos quebraderos de cabeza de los que me da normalmente. Y bueno, para mi, eso... sobre todo se basa en dar con el curso adecuado, es decir con el profesor adecuado que conozca las necesidades de los intérpretes de plantilla y con un programa acorde y esto, la verdad es que... no es por echarnos flores pero APTIJ, mi asociación, lleva como siete años organizando los cursos que imparte el Ministerio de Justicia [...] » [TIJ-N-2. Lignes 135-141]

Si TIJ-N-2 met en valeur l'importance de la formation continue pour le travail des traducteurs en tant que groupe, il faudrait signaler qu'elle ne se réfère qu'aux TIJ agents de l'Administration salariés et non à l'ensemble de TIJ qui comprendrait aussi les TIJ *freelance* quand elle mentionne les TIJ. Il semblerait que les traducteurs *freelances* de l'Administration apparaissent relégués à un second plan ou formeraient comme un sous-groupe. On est en droit de se demander si les bénéfices collectifs comprennent l'ensemble des TIJ ou si bien s'il y a une différence entre le bénéfice collectif dont bénéficient les employés et celui dont bénéficient les *freelances*.

7.4.5. Synthèse de la motivation et de l'orientation de la formation continue

Nous pouvons observer les motivations par pays et par profil dans le graphique que nous présentons dans la page qui suit :

Graphique 9 : Comparatif des motivations à la formation continue



Source : Graphique réalisé par nos soins

Le premier élément à souligner est que la motivation opérationnelle professionnelle à visée individuelle, celle qui a pour but d'améliorer la performance dans le métier, est ce qui ressort dans l'ensemble de deux populations étudiées.

Un deuxième élément mis en évidence par l'analyse contrastive, est que le maintien d'une carrière individuelle n'a été mentionné par aucune personne interviewée en Espagne. Nous pouvons expliquer cela en tenant compte de la régulation de l'activité et des conditions de travail. En Espagne, il n'y a pas de prescription à réalisation d'une FC comme l'obligation légale en France de fournir des attestions de formation pour le renouvellement de l'agrément. Autrement dit, en Espagne, le maintien de la carrière n'est pas lié à la participation dans la formation continue comme en France. Ceci indique clairement comment la régulation de l'État participe indirectement du professionnalisme.

Un troisième élément qui résulte de l'interprétation des données est que les TIJ « professionnels » en Espagne ainsi que les « natifs » en France sont plus effacés en ce qui concerne la réalisation de cours dans le cadre de la formation continue. Et à l'inverse ce sont les « natifs » en Espagne et les « professionnels » en France qui ont manifesté plus de motivation à la FC. Le résultat obtenu dans les deux pays attire notre attention et voici les éléments d'interprétation que nous proposons. Si l'on cherche le point commun entre les personnes qui se sont manifestées favorablement par rapport à la formation continue en Espagne, nous constatons que ce sont les « natifs » et les « professionnels » en poste fixe dans l'Administration de Justice ou qui travaillent pour le Ministère de Justice et de l'Intérieur. Ces personnes ont un poste de travail à durée indéterminée au sein d'une institution publique. Dans la population étudiée en France, les plus intéressées et les plus motivés par la FC sont ceux qui vivent de la traduction et de l'interprétation.

Tenant compte de ces éléments, il semble y avoir une connexion entre le temps consacré au travail de traducteur et interprète et le fait d'avoir une attitude favorable à la formation continue, que ce soit dans un esprit collectif ou pour en tirer un bénéfice personnel. Dans la section précédente, nous avons déjà aperçu une connexion entre le temps consacré au travail et le fait d'être membre d'une association (cf.7.3.4). Nous avons donc exploré d'autres organisations de la population interviewée et ainsi, nous avons décidé d'établir une division des TIJ et des ETI en fonction de leur travail principal, comme nous l'avons fait dans la

section précédente consacrée à la participation dans les associations. Les résultats nous interpellent en France où la frontière est plus claire si l'on met au centre de l'analyse l'opposition « traduction activité principale » / « traduction activité secondaire ». En Espagne par contre, la division est plus ambiguë pour deux raisons. D'abord, parce qu'il y a trois « niveaux d'intensité : il y a les traducteurs judiciaires à temps plein, les traducteurs et interprètes du domaine judiciaire qui ont une autre activité (avocat) et enfin les traducteurs qui n'ont pour métier principal que la traduction. Ensuite, parce que l'échantillon natif est constitué majoritairement par des personnes qui exercent la traduction à temps plein, ce qui veut dire que l'on peut confondre le trait « natif » et le trait « travail à temps plein ». Les conclusions que nous formulons soulèvent deux questions : le fait d'être natif favorise-t-il l'intérêt pour la FC ? Ou est-ce plutôt l'exercice de la traduction à temps plein qui le favorise ? L'une indique une tendance en raison du profil de formation initiale, l'autre une tendance en raison du statut et de l'intérêt pour la FC.

Tableau 61 : Formation continue et temps investi dans la traduction comme métier

	France		Espagne		
	T&I activité principale	T&I activité secondaire	T&I activité principale (judiciaire à temps plein)	T&I activité principale (judiciaire <i>freelance</i>)	T&I activité secondaire
Formation continue OUI	7	2	6	1	1
Formation continue NON	0	1	0	2	0

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Les résultats en France montrent que tous les ETI traducteurs *freelance* de l'échantillon et un ETI enseignant-chercheur ont réalisé des cours de formation continue depuis qu'ils ont eu leur titre d'expert.

Parmi les motivations qu'ils ont signalées, ils souhaitent rencontrer d'autres collègues, avoir une meilleure connaissance du contexte judiciaire et des conseils pour la gestion de leur activité en régime d'indépendant ou tout simplement

apporter des justificatifs du suivi de cours de FC en vue du renouvellement de l'agrément tous les cinq ans. Si l'on tient compte du fait qu'ils vivent de la traduction, il est de leur intérêt de maintenir pour cette activité un bon niveau de connaissances et un bon réseau relationnel. Il est, par exemple, important pour eux de rencontrer des collègues avec qui ils pourront partager des expériences, des conseils et qui pourront éventuellement leur apporter des clients. Il est également primordial qu'ils assistent à des formations pour trouver de nouvelles pistes sur la gestion de l'activité. Par ailleurs, il ne faudrait pas oublier que l'agrément ouvre les portes non seulement du secteur public mais aussi du secteur privé de la traduction certifiée où il n'y a qu'eux en tant qu'experts de justice, qui puissent fournir un service : la certification de traduction et d'actes d'interprétation. Ainsi, maintenir ce titre s'avère essentiel s'ils veulent garder une source de revenus et pour cela, depuis 2004, ils sont dans l'obligation de se former. Selon nous, ce sont pour toutes ces raisons que se former en parallèle revêt la plus grande importance pour les traducteurs et interprètes qui vivent de la traduction, autant que pour ceux qui ont une activité principale.

Quant aux résultats en Espagne, la tendance est similaire : ceux qui s'intéressent à la FC sont les six TIJ qui travaillent dans l'Administration et les deux TIJ qui participent occasionnellement : l'un d'eux est traducteur, l'autre est avocat et se forme aussi bien en droit qu'en traduction.

Nous avons constaté un lien qui existait entre deux axes du professionnalisme : l'intérêt pour la FC et la participation aux associations professionnelles. Rappelons que l'intérêt pour la formation est l'une des raisons principales ce qui a incité une partie importante de l'échantillon à adhérer à une association (cf.7.3.2). Nous observons que l'appartenance à une association est une variable à étudier en relation avec la FC et le travail à temps plein.

Chez les ETI interviewés en France, la plupart des personnes sont membres d'une association et ont une attitude favorable à la FC, à l'exception d'ETI-P-4 qui n'a pas adhéré à une association mais qui actualise ses connaissances ou ETI-P-5 qui est

membre d'une association mais qui ne s'investit pas dans la FC par manque de temps.

Chez les TIJ interviewés en Espagne, nous avons vu que les TIJ qui travaillent à temps complet dans le milieu judiciaire sont très demandeurs de formation dont ils bénéficient par le biais de leur employeur mais aussi par le biais de l'APTIJ, association à laquelle une grande partie de l'échantillon appartient.

Il ressort de l'analyse de contenu des entretiens qu'il existe une connexion entre trois variables : le travail à temps plein ou plus intense, l'adhésion à une association et l'intérêt pour la FC. En effet, Il nous semble nécessaire de montrer que les résultats concernant l'intérêt de la FC sont aussi significatifs en nombre si l'on met au centre de l'analyse les variables « membre d'une association » / « non membre d'une association ».

Voici le résultat du croisement de la variable « membre d'une association » avec l'intérêt porté à la formation continue.

Tableau 62 : Formation continue et appartenance à une association professionnelle

	France		Espagne	
	Membre d'une association	NON membre d'une association.	Membre d'une association	NON membre d'une association.
Formation continue OUI	7	2	6	2
Formation continue NON	0	1	1	1

Source : Tableau réalisé par nos soins à partir de l'analyse des entretiens

Par ailleurs, nous pouvons observer que ces résultats se rapprochent de ceux présentés dans le Tableau 61 concernant le croisement des variables « membre d'une association professionnelle » et « temps investi dans la traduction comme métier.

Ce changement de perspective nous a permis de découvrir d'autres caractéristiques socioprofessionnelles qui ont un impact sur l'attitude favorable à la FC. Nous estimons que ces résultats constituent une tendance et qu'il serait donc intéressant d'enquêter sur la relation entre ces deux axes de professionnalisme : ce sont les besoins en FC qui inciteraient à s'approcher des associations ? Ou au contraire, c'est le fait d'être membre de l'association qui encouragerait à suivre des cours de FC, étant donné qu'un des rôles des associations est la formation et que par ailleurs celle-ci est préconisée dans les codes de déontologie.

7.5. Souhait de changement ou d'amélioration des conditions de travail

Nous allons continuer l'analyse du quatrième axe du professionnalisme, c'est-à-dire l'attitude concernant ce que les traducteurs et interprètes souhaiteraient améliorer dans les conditions de travail à titre personnel ou vis-à-vis du groupe. À partir de l'analyse des entretiens nous avons relevé des discours qui manifestent des aspirations à propos de l'amélioration de conditions de travail. D'autres discours sont présentés sous un ton d'accusation ou de reproche. Dans son ensemble, les éléments réclamés peuvent se résumer en trois catégories, toutes avec une vision collective. Nous en citons quelques-unes :

- Motivation identitaire : le contrôle de l'accès des intrus, la création d'un ordre professionnel, la définition de leur rôle et de la déontologie, la formation des acteurs de la justice travaillant avec des traducteurs et interprètes, le reclassement dans la catégorie socioprofessionnelle en Espagne ;
- Motivation opératoire professionnelle concernant le type de tâches réalisées, le délai de remise de traductions ou les matériaux comme l'accès aux cabines d'interprétation simultanée, la distinction entre la réalisation des missions des traductions et d'interprétation, le fait de traduire vers la langue étrangère, le besoin de régulation à propos des critères minimums d'accès, le désir d'information concernant les formations adressées aux traducteurs et interprètes judiciaires.

- Motivation économique qui tient à la recherche d'une meilleure rémunération ou à l'ajustement de tarifs pour les usagers.

Le tableau ci-dessous présente cette information selon le profil et le pays d'exercice :

Tableau 63 : Souhaits d'amélioration des populations interviewées

		France		Espagne	
		Natif	Prof.	Natif	Prof.
Monopole (intrusion)	Identitaire COL	1	2	1	1
Compréhension et reconnaissance du rôle du T&I-Jud		0	2	2	1
Déontologie		1	0	0	0
Règlementation plus pertinente		2	0	0	0
Service a la personne		0	1	0	0
Création ordre professionnel		0	1	0	0
Formation aux acteurs de justice	Identitaire / Opérateur profession. COL	0	1	2	3
Plus de choix en formation continue	Opérateur profession. COL	1	1	1	1
Conditions de travail (délais, accès aux dossiers, directionnalité des langues)		2	2	0	2
Création de postes		0	0	1	0
Harmonisation des pratiques		1	0	0	0
Information FC		1	0	0	0
Matérielles (cabines d'interprét.)		1	1	0	0
Requalification	De carrière COL	0	0	2	2
Augmentation des tarifs	Économique COL	1	1	0	2
Sans réponse		0	0	1	0
Total de réponses par population		11	12	10	12

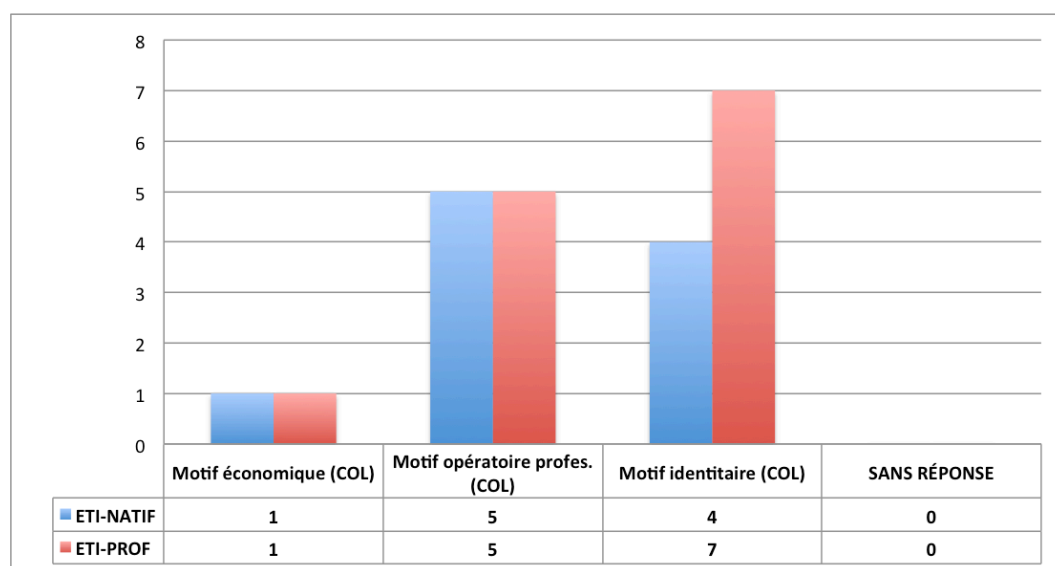
Source : Tableau réalisé par nos soins

Le premier élément à noter est que l'expression d'une volonté de changement porte sur un bénéfice commun au groupe de traducteurs et interprètes. Les motivations plus individualistes que nous avons retrouvées pour adhérer à des associations professionnelles ou à la réalisation de la FC ne sont plus manifestées quand il s'agit d'exprimer ses désirs d'amélioration. Ceci est un résultat positif en termes de professionnalisme dans la mesure où l'on perçoit une conscience de groupe, même si cela se manifeste au moment de l'expression de critiques.

7.5.1. Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en France

Voici les résultats issus de la synthèse des extraits d'entretien et de la classification des réponses selon les catégories d'analyse que nous avons forgées pour étudier le professionnalisme :

Graphique 10 : Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en France



Source : Graphique réalisé par nos soins

En premier lieu, des quatre catégories mentionnées précédemment comme les plus saillantes, les ETI en France apparaissent les plus attachés à des questions d'ordre identitaire. Par un désir de changement à titre d'identité collective nous

comprenons les aspirations en relation avec la définition des rôles et celle de la déontologie exclusive à la traduction et à l'interprétation judiciaires ou les sujets évoqués à propos d'une réglementation en adéquation avec la nature métier. En deuxième lieu, dans le graphique plus haut, on peut voir la catégorie que nous avons désignée comme « opératoire professionnel », catégorie à laquelle appartiennent en troisième lieu les souhaits qui visent l'aspect financier. Ceux-ci apparaissent, mais dans une moindre mesure. Il nous semble intéressant de nous arrêter sur un point précis parce qu'il est un exemple de l'imbrication des catégories et des indicateurs d'analyse. Il s'agit du désir de former les acteurs de justice avec qui ils sont amenés à travailler - dans le but que ces derniers comprennent leur rôle et qu'ils interviennent en conséquence (cf. Tableau 63). D'après ce qu'ont exprimé les personnes interviewées, il s'agit d'un souhait qui englobe aussi bien un désir de création d'identité (motif identitaire) qu'une volonté de travailler dans des meilleures conditions dans la mesure où, selon leur témoignage, le fait de reconnaître leur fonction pourrait changer la façon d'intervenir des acteurs de justice quand il y a un interprète³³³ (motif opératoire professionnel). Ces deux catégories se trouvent mêlées dans les récits. Nous allons voir quelques exemples à partir des extraits d'entretiens.

ETI-N-4, enseignant-chercheur et expert traducteur-interprète, réclame une définition claire du rôle de l'ETI ainsi que des indications homogènes sur des questions pratiques comme, par exemple, l'endroit où apposer le tampon pour authentifier un document traduit. Par ailleurs, il insiste sur leurs spécificités par rapport aux autres experts de justice.

Extrait 44

« [...] Lo que habría que definir es el papel del traductor, en las escuchas, el papel del traductor en la traducción, en general el papel del traductor cuando estas en un juicio, el lugar del traductor en el juicio, habría que definir todo eso, el famoso código o libro blanco de la traducción que nos dijera a todos lo que tenemos que hacer y que no hubiera una especie de... de ... ambigüedad o vaguedad de bueno, todos

333 Comme nous l'avions mentionné dans le chapitre 2 (cf.2.2.2), les problématiques associées au rôle concernent davantage l'interprétation que la traduction.

los experts tienen que comportarse así, pero claro no es lo mismo, un médico legal que un traductor, bueno sí, todos vamos a intentar hacer bien nuestro trabajo pero hay definiciones concretas, cuando hay un documento dónde pongo el sello, me gustaría saber dónde quiere que ponga el sello, porque hay jueces que te dicen “ponlo aquí”, y hay otros que te dicen, “no, ponlo arriba”, otros que te dicen “no, no puedes firmar cada página” y otros que te dicen “no pongas ninguna indicación tuya” hay una serie de indicaciones, de cuestiones prácticas que no están resueltas [...] ». [ETI-N-4. Lignes 389-401]

Parallèlement à une demande de plus d'attention aux spécificités du travail de l'ETI nous avons constaté un désir de reconnaissance sociale. ETI-P-1 par exemple a fait des études à l'école de traducteurs et interprètes de Genève. Quand elle est interrogée sur des améliorations éventuelles concernant la traduction et l'interprétation judiciaire elle évoque la question financière et le statut. Plus précisément, elle compare le statut des interprètes judiciaires avec celui des interprètes de conférences des organisations internationales, qui est davantage prestigieux, tel que le signale Miguélez (2003).

Extrait 45

« [...] Hombre... ganar dinero está claro y más consideración eh... luego pues...

E : ¿Consideración por parte de quién?

ETI-P-1 : De los demás eh... de la gente que tiene contacto con traductores, porque eh... [...] si existimos es porque hay un, un... auténtico problema de comprensión lo que pasa es que eh... pero no siempre se considera como se tuviera que considerar, y yo creo que el único eh... contexto en que se considera a su nivel es a los traductores es en las instituciones internacionales [pause] ni más ni menos [...] »
[ETI-P-1. Lignes 354-364]

Le fait que statut et argent apparaissent ensemble dans son récit laisse entrevoir une relation entre deux aspects d'une profession : reconnaissance et rétribution. Dans l'extrait qui suit, la question économique apparaît à nouveau liée à une

question de reconnaissance identitaire : le fait d'avoir recours à des personnes sans formation.

Extrait 46

« [...] estamos en, tenemos situaciones bastante difíciles en términos económicos porque nos pagan muy tarde, [...] por otro lado... [...] si llama por ejemplo la policía, no encuentra ningún intérprete... disponible, va a llamar a u, a otra persona... que puede ser o un amigo mío que no tiene formación... ni como intérprete ni en lenguas ni nada similar, simplemente porque tiene conocimiento de las dos lenguas... y va... a cubrir esa traducción, es, interpretación, perdón... y va a hacer, y le van a pagar del mismo modo que nos pagan a nosotros, que estamos formados, que hemos pasado una... una serie de... tenemos que cumplir una serie de requisitos para... para figurar en la lista... [...] » [ETI-P-4. Lignes 208-226]

Les ETI ont partagé avec nous d'autres sujets d'objection en lien avec les conditions de travail. Nous constatons ainsi un désir de recevoir plus d'attention à propos de demandes de travail et de délais. ETI-N-2 explique que les personnes chargées de contacter les ETI :

Extrait 47

« [...] no tienen conciencia de los plazos de entrega, este... te mandan una comisión rogatoria para traducir a tu casa directamente, sin ni siquiera preguntarte si tienes tiempo, qué tú haces en la vida, si estás ocupado... Sabiendo que ellos te contratan al principio porque tú tienes otra actividad, si tu no la tienes ellos nunca te van a contratar, no les importa, se olvidan de esto después [...] [ETI-N-2. Lignes 315-319]

D'après la construction du discours, la responsabilité de contacter des traducteurs « professionnels » incomberait aux autorités policières.

TI-P-4 se plaint également de la mauvaise gestion dont les responsables des commandes de traductions judiciaires font parfois preuve :

« [...] hasta ahora todos metían los sobres directamente, todos metían la traducción directamente en los sobres y te encontrabas tú con la traducción, fuera urgente o no. Entonces...

E : ¿Cómo que la metían en...? La enviaban a casa.

TIJ-P-4 : Te la enviaban directamente, sin pedirte si tenías disponibilidad o no [...] creo que haría falta un gran trabajo de sensibilización al personal... al personal de las instituciones... varias que, que trabajan con, con traductores intérpretes porque... es bastante penoso en algunos casos y depende del secretario y de la buena fe que tengan puedes sugerirles que, mm, que contacten por mail o teléfono antes... lo hacen para las interpretaciones, porque no les queda más remedio que asegurarse de si hay una intérprete disponible, pero no siempre tienen la delicadeza de... de hacerlo para las traducciones, entonces... esto... es un gran perjuicio nuestro. [...] » [ETI-P-4. Lignes 482-502]

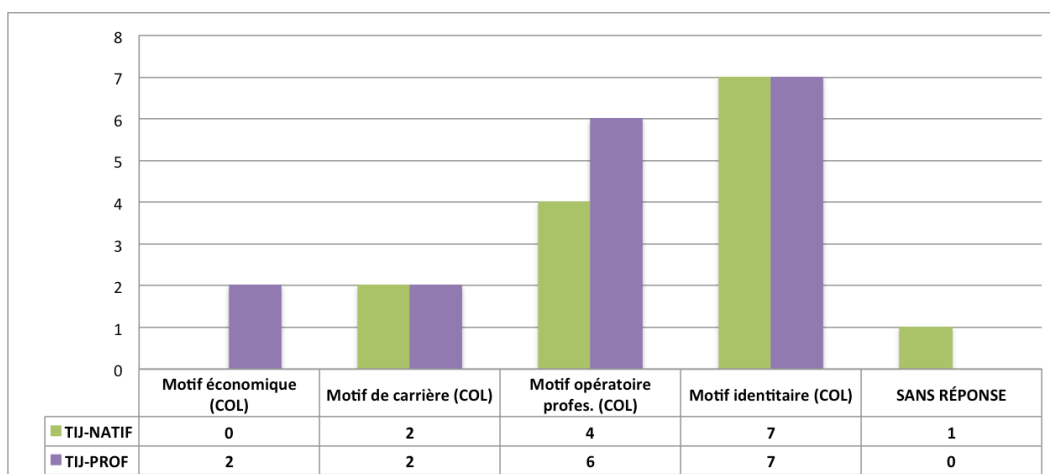
L'anecdote sur la réception de documents à traduire reçu directement dans la boîte postale, sans consulter ses disponibilités, est comprise par cette personne comme un manque de connaissances de son travail. Selon elle, ce qui représente un obstacle pourrait être surmonté avec un « travail de sensibilisation ». Par cette expression, nous constatons un besoin certain de reconnaissance qu'il soit pragmatique (meilleures attentions, meilleure rémunération) ou identitaire.

Il est à noter que certains sujets de changement sont exprimés sous forme de critiques à l'encontre des acteurs de justice. Les personnes interviewées pensent que ceux-ci ne connaissent pas les difficultés que les experts rencontrent dans leur quotidien : avis hétérogènes concernant la légalisation avec tampon des documents, absence de définition des rôles ou manque de reconnaissance professionnelle. Ni les collègues traducteurs, ni le groupe, ni les associations sont concernés par ces remarques. Nous pouvons ainsi dire que les messages s'adressent donc aux acteurs judiciaires et aux institutions en général.

7.5.2. Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en Espagne

Quant aux désirs de changement ou d'amélioration en Espagne, ils portent globalement sur des questions liées à la reconnaissance en tant que groupe professionnel. Les « professionnels » ont par ailleurs évoqué des souhaits d'ordre économique ou plus pragmatiques (opérationnels) qui sont en effet liés les uns aux autres d'après ce que nous avons constaté à partir de l'analyse des récits.

Graphique 11 : Souhaits de changement ou d'amélioration de la population interviewée en Espagne



Source : Graphique réalisé par nos soins

Cet extrait met en évidence le lien que TIJ-P-1 établit entre une question identitaire et une question pragmatique : la reconnaissance des différences dans la réalisation de la traduction et l'interprétation. Une spécialisation serait plus pertinente pour être plus efficace et permettrait de rendre un travail de meilleure qualité dans l'une ou dans l'autre, selon le choix de la personne et non selon les besoins de l'institution.

Extrait 49

« [...] tendríamos que especializarnos más. Entiendo que cuantas más cosas sepas mejor, eso está muy bien, pero debería haber una especialización. Que eligieras o que te eligieran traductor o interprete.

E : Una especialización ya no del ámbito jurídico sino...

TIJ-P-1 : No es normal que en la carrera te digan que te especialices en

traducción o interpretación y después el trabajo no sea así.

E : Aham.

TIJ-P-1 : Es como si te dicen que te especialices en radiología pero después en tu puesto de trabajo tienes que hacer de todo. No. Y eso por desconocimiento por parte de la institución del traductor-intérprete, y del trabajo. [...] » [TIJ-P-1. Lignes 256-265]

La reconnaissance du travail aura comme impact de meilleures conditions de travail. Ce lien est établi à nouveau quand elle fait part de sa difficulté à préparer les missions d'interprétation :

Extrait 50

« [...] La dificultad viene de que como no se entienden ni tus competencias, ni tu profesión... Es que debería haber una copia del expediente y al igual que los abogados lo consultan para prepararse la defensa, debería ser obligatorio que el interprete también. Porque está confundido: se entiende que si el interprete le echa un ojo a todo no va a ser imparcial, hay una desconfianza. [...] » [TIJ-P-1. Lignes 444-448]

Nous constatons par ailleurs une lutte pour préserver son territoire, lutte qui passe, selon le témoignage proposé ci-après, par la reconnaissance de l'importance de la figure du TIJ dans les procédures.

Extrait 51

« [...] Yo lo que deseo es que la ley cambie, que eso derive en una adecuada... a ver cómo decirte... que todos los operadores jurídicos, es decir jueces, fiscales, personal de los juzgados, personal de las comisarías se den cuenta de la importancia procesal que tiene la figura... que tiene un intérprete-traductor profesional [pause] que sean consciente que no vale cualquiera que pase por la calle, eh.... que los propios intérpretes y los propios traductores sepan que lo que hacen es importantísimo y que no pueden hacerlo de cualquier manera. Todo eso es lo que yo quiero que cambien y por supuesto eso va unido desgraciadamente a unos sueldos y a unas tarifas adecuadas. Para eso se necesita dinero. [...] » [TIJ-N-2. Lignes 256-263]

Au sujet de la reconnaissance, il est intéressant de voir comment est considéré l'Autre, le non professionnel, « une personne quelconque qui marche dans la rue » [« cualquiera que pasa por la calle »]. Nous constatons que le manque de formation spécialisée n'est pas explicitement évoqué alors que c'est l'argument clé dans les luttes de territoire professionnel selon les modèles de professionnalisation étudiés au chapitre 1. Mais il est implicite étant donné que l'objet des critiques est plutôt le manque de compétences ou de préparation en général. Cette subtilité se justifie, à notre sens, par le manque de formation en traduction et interprétation de la personne qui tient ce discours. ETI-N-2 est juriste de formation, donc compétente dans le domaine de la traduction et interprétation judiciaires en ce qui concerne sa spécialité.

TIJ-P-4 nous fait part de son désir d'obtenir une requalification (motif de carrière collectif) par l'Administration de justice dans laquelle elle travaille, conformément au niveau du diplôme. En effet, actuellement son statut est d'une catégorie plus basse, soit le baccalauréat. Cependant, les universités espagnoles proposent des formations de niveau licence ou master (cf.4.3). Une requalification impliquerait un salaire plus important mais aussi la reconnaissance des études supérieures spécialisées. Il faudrait souligner que ce combat avait fait qu'elle s'était rapprochée, à une époque, de l'APTIJ, l'association d'interprètes et traducteurs assermentés et judiciaires en Espagne qui défend, entre autres, l'harmonisation de critères à l'accès des praticiens à la T&I-Jud³³⁴.

En plus, également dans un esprit commun, elle souhaiterait que le groupe d'agents de l'Administration soit mis en valeur. Or, il semblerait que les collègues TIJ *freelance* qui travaillent *pour* l'Administration au compte d'une entreprise externe privée soient mis de côté. Sur ce sujet, nous constatons à nouveau une division des TIJ en Espagne.

334 Site Web de l'APTIJ. « ¿Cuáles son los principales problemas con los que se encuentra un traductor e intérprete judicial o policial? » Disponible sur : <http://aptij.es/index.php?l=es&s=eb>

Extrait 52

« [...] nos piden la titulación de bachillerato y somos grupo C, pues queríamos que se nos reconociera la licenciatura pero bueno... pilló la crisis y...

E: ¿Se paró [la négociation] ?

TIJ-P-4 : Sí. Y después quieren hacer como un registro de traductores y entonces nos mezclarían a los freelance que te he comentado de las subcontratas, con nosotros, vamos que no está... ni muy delimitado ni muy... valorado. [...] » [TIJ-P-4. Lignes 270-275]

D'après le discours de TIJ-P-4, des amalgames « *freelance* – nous » [« mezclarían a los freelance con nosotros »] vont être faits si un registre de TIJ tel que le préconise la Directive européenne 2010/64/UE (Ortega Herráez, 2011 : 132 ; Del Pozo Triviño, 2013 : 123 ; Blasco Mayor et Del Pozo Triviño, 2015 ; Chacón, 2015) et tel qu'il a été transposé en droit national par la *Ley Orgánica 5/2015*³³⁵ voit le jour.

La même revendication de requalification et d'harmonisation au niveau national est évoquée par une TIJ « native », aussi membre de l'APTIJ.

Extrait 53

« [...] Lo que yo pediría sería... una valoración a nivel de reconocimiento de titulación. Estamos en un grupo profesional de BUP, entonces bueno, estamos unidos en la reivindicación de la titulación superior.

E : A esta titulación va vinculado el sueldo, ¿no?

TIJ-N-3 : El sueldo es importante, el dinero, todos nos movemos por el dinero básicamente pero a veces el reconocimiento de lo que haces, el que, eh... la desigualdad que hay en España en estos momentos de unas comunidades con respecto a otras, pues es... también te molesta, que en un sitio estén valorados, el mismo que hacer en una comunidad se reconoce y en otras no, y es un poco, pues eso equiparar la categoría profesional en toda España [...] » [TIJ-N-3. Lignes 204-212]

³³⁵ Ley Orgánica 5/2015, de 27 de abril, por la que se modifican la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para transponer la Directiva 2010/64/UE, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales y la Directiva 2012/13/UE, de 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4605

Quant à la rémunération, nous avons vu que son hétérogénéité est liée à l'hétérogénéité de statut (niveau de diplôme et type de contrat) et cela même à l'intérieur d'une communauté autonome. En effet, pour ETI-N-2 il serait souhaitable de recevoir la même rétribution pour le même type de travail réalisé. Elle rejoint par là, la même revendication que sa collègue TIJ-N-3 (Extrait 53).

Extrait 54

« **TIJ-N-2** : [...] Los que estamos en plantilla trabajamos... o sea cobramos lo mismo trabajemos mucho, poco o nada. Por supuesto se nos paga conforme, como ocurre siempre en la administración, conforme a la titulación que se te ha exigido para entrar, en el caso de los traductores en plantilla de los territorios transferidos y de la gran parte de toda España es bachillerato, por lo tanto ganamos 1.000 euros al mes. Entonces, al lado de eso, bueno hay algunas CCAA, como son Madrid y Canarias, y en País Vasco en las que son licenciados, en las que cobran más. Y hay paradojas, como ocurre en Madrid que un traductor interprete judicial de Plaza de Castilla cobra el doble que los traductores-intérpretes de la Audiencia Nacional, por ejemplo. Bueno, estas cosas raras... Junto a ese sistema está, desgraciadamente, el de las subcontratas, bueno supongo que ya sabes cómo funciona.

E : Sí.

TIJ-N-2 : Es la empresa, la que paga, de manera puntual, por misión, a... a los... los iba a llamar trabajadores pero es que no son trabajadores, son... a las personas que acuden a prestar el servicio de traducción o de interpretación al juzgado o la comisaría de turno.

E : Y depende de la licitación que hayan conseguido, pagarán unas tarifas u otras, llevándose el margen que ellos consideran...

TIJ-N-2 : Exactamente, pero la mayoría paga miserias, vaya. [...] Lo que ha provocado la bajada de tarifas es que los profesionales, los que de verdad saben hacer este trabajo se hayan ido a otros ámbitos y hayan olvidado los juzgados y las comisarías [...] » [TIJ-N-2. Lignes 267-289]

Soulignons qu'à la fin ETI-N-2 met en avant la mauvaise rémunération comme élément provoquant l'entrée de TIJ moins préparés à remplir les fonctions qui leur sont attribuées. En conséquence, les meilleurs qualifiés se dirigent vers un autre

domaine plus valorisant. Nous pensons qu'une rémunération correcte servirait à persister dans les luttes pour protéger le groupe de l'intrusion.

En lien avec des souhaits de changement d'ordre identitaire collectif il ne faudrait pas négliger la formation. Il s'agit de la source de désordre (le point de clivage en traduction) mais aussi de la source de cohésion (cf.1.3.1) et l'élément qui permet la réussite des projets professionnels (Monzó Nebot, 2009).

Et en effet, de l'analyse des entretiens ressort aussi cet argument comme clé de la réussite. Ainsi, la formation spécialisée serait à exiger dans les concours, selon une TIJ « native » en poste fixe dans le Ministère de l'Intérieur, également membre de l'APTIJ. Quand on lui demande quels sont les éléments à améliorer, elle répond :

Extrait 55

«[...] **TIJ-N-4** : Más convocatorias oficiales para acceder a un puesto de trabajo relacionado con la traducción. Y que estas, eso por un lado, por otro... que estas convocatorias... que tengan un criterio de nivel elevado en cuanto a formación. Que sean exigentes a nivel de formación, que las personas que se presenten a ello tengan una formación determinada... eh, específica para... para ejercer eh... pues de intérpretes judiciales [...]

E : ¿Crees que se necesitan más traductores intérpretes en tu campo?

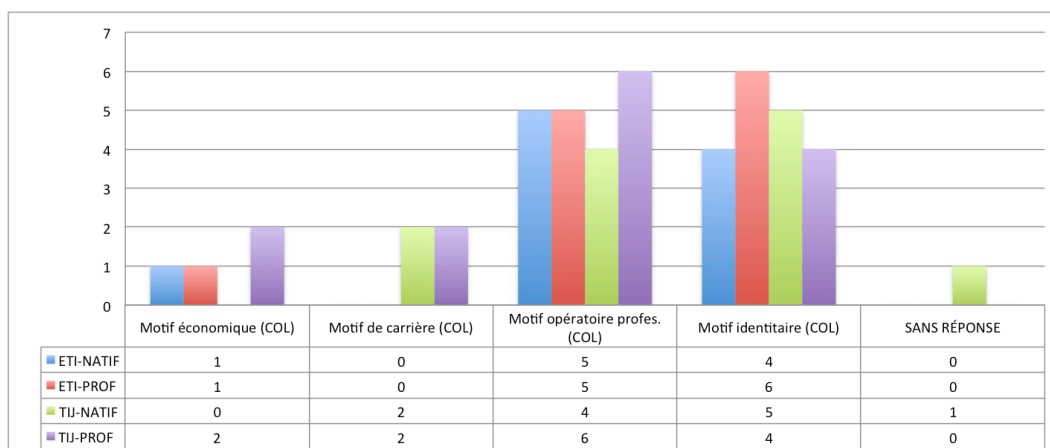
TIJ-N-4 : Sí, y sobre todo gente formada. Gente formada en el campo que no, que no es fácil [...] » [TIJ-N-4. Lignes 224-240]

Ce discours nous paraît assez révélateur de la façon dont l'argument de la formation comme garant de qualité est aussi assimilé dans le champ de la traduction et l'interprétation par des « natifs ». Selon nous, si l'on tient compte des caractéristiques socioprofessionnelles des personnes ayant ce discours, le véhicule de transmission de cet argument pourrait être la socialisation para-académique, soit au sein des associations professionnelles dont les « natifs » de la population d'étude en Espagne font partie, soit au sein de l'institution dans laquelle ils travaillent.

7.5.3. Synthèse des souhaits de changement ou d'amélioration

D'un point de vue comparatif nous avons remarqué un équilibre entre les deux populations étudiées en France et en Espagne concernant les sujets de revendications.

Graphique 12 Comparatifs de souhaits de changement ou d'amélioration



Source : Graphique réalisé par nos soins

Si on met l'accent sur les motifs d'ordre économique, nous pouvons constater que ce sont les TIJ « professionnels » en Espagne qui s'expriment sur ce point. Ce sont notamment les TIJ *freelance* pour qui leurs revenus dépendent du volume de travail, contrairement à leurs collègues employés de l'Administration.

Cependant, l'élément qui ressort de ce graphique est que les « professionnels » en France et en Espagne ainsi que les « natifs » en Espagne ont évoqué davantage d'inquiétudes liées à l'identité de groupe. Une hypothèse que nous pouvons formuler à propos de ce résultat est que les « professionnels » défendent une identité qui a été forgée pendant la socialisation académique. Ils cherchent à avoir une juridiction qui passe par la reconnaissance de leur fonction, par exemple. Or, qu'est-ce qui fait que des TIJ « natif » interviewés soient soucieux de leur identité comme groupe ? En effet, la plupart de TIJ « natifs » en Espagne travaille dans l'Administration et sont membres de l'APTII. La socialisation para-académique qu'ils ont peut influencer l'orientation de leurs revendications, et leur stabilité dans le poste de travail fait que les revendications d'ordre économique ne sont pas

une priorité si ce n'est en lien avec la reconnaissance de statut. Par ailleurs, nous avons vu que l'identité qu'ils réclament concerne les employés de l'Administration de justice. Leurs collègues restant en marge. Par ailleurs, nous pouvons aussi formuler une autre hypothèse selon laquelle ce serait la situation plus hétérogène en Espagne qui explique à notre sens que les revendications des « natifs » et « professionnels » soient concentrées dans cette catégorie. En effet, si nous revenons sur les conclusions du chapitre 3 à propos des modalités de prestation en Espagne nous pouvons mieux comprendre l'intensité et les multiples dimensions des revendications portant sur des questions identitaires (hétérogénéité dans le statut, la rémunération, le profil). Rappelons qu'il existe trois types de statuts : agent de l'Administration, *freelance* ou prestataire de service pour le compte d'une entreprise privée et *freelance* en lien direct avec l'Administration (le cas particulier de la province de Las Palmas) (cf.3.2.2.4).

Pour ce qui est de la population « native » en France, moins visible dans cette catégorie, il faudrait souligner que trois personnes sur cinq ne vivent pas de la traduction, mais qu'ils ont une autre activité professionnelle, plus précisément dans le domaine de la recherche et de l'enseignement.

Il y a un certain équilibre entre les populations étudiées concernant les souhaits d'améliorer les conditions de travail pour plus d'efficacité (motif opérationnel professionnel).

Dans la section suivante, nous continuerons d'analyser le professionnalisme des 20 personnes qui ont participé à notre étude. Nous allons mettre l'accent sur l'image et l'adoption de la déontologie, le cinquième et dernier axe constituant le professionnalisme.

7.6. Définition de principes éthiques

Nous avons vu dans le chapitre 1 comment d'un point de vue fonctionnaliste l'existence d'un code de déontologie est un élément qui procure un statut de profession au sens de « profession réglementée » (cf.1.2). D'un point de vue plus dynamique, soit celui que nous avons retenu dans ce travail, ce qui nous intéresse

est d'observer quelles sont les institutions ou autorités référentes pour le groupe à cet égard, d'où proviennent les principes éthiques, les cas écheants. Pour ce faire, nous allons porter notre attention sur l'origine des codes de déontologie auxquels les praticiens adhèrent. Cela nous permettra de mettre en lumière les références avec lesquelles la population que nous avons interviewée s'accorde pour assumer des principes qui guident les pratiques.

En ce qui concerne les types de professionnalisme (détaché, solidaire ou bivalent) (cf.1.5.3), nous allons considérer que plus la démarche d'adoption des rôles et de la déontologie se fait par le biais d'une négociation avec les structures (formation, association, connaissances abstraites, État), plus le professionnalisme s'approche du pôle solidaire. Si au contraire, la personne interviewée explique qu'elle agit selon ses propres principes, son propre jugement, sans évoquer aucune structure de professionnalisation, nous estimerons que son professionnalisme s'approche du pôle détaché, car elle est plus autonome dans la prise de décision qu'incombe la déontologie. Il nous semble nécessaire de rappeler que pour estimer ce consensus ou cette négociation, nous avons établi deux sources de régulation : source endogène et source exogène de référence ou consensuelle (cf.1.5.3.2).

Le tableau suivant synthétise l'information fournie à propos des principes de déontologie selon le profil et le pays d'exercice.

Tableau 64 : Sources des principes éthiques

		France		Espagne	
		Natif	Prof.	Natif	Prof.
Association	Exogène consensuelle	1	1	3	1
Formation		0	1	1	2
Cadre légal de l'exercice de T&I- Jud		2	1	1	1
La partie qui emploie		1	0	0	1
Publications scientifiques		0	1	0	1
Propres principes	Endogène	2	1	1	2
Total de réponses par population		7	6	6	8

Source : Tableau réalisé par nos soins

À en juger par les réponses, la majeure partie de la population étudiée dit suivre les principes préconisés par une source extérieure qu'ils sont en mesure de désigner : les associations en premier lieu, mais aussi les formations (au sens large selon un traducteur « natif » ou les formations universitaires pour deux « professionnels ») ou également les travaux de recherche pour les « professionnels ». Le cadre de procédure légal - comme étant le code qui guide le travail- est aussi mentionné par un traducteur « natif » qui travaille à temps plein pour l'Administration en Espagne. Dans la même optique, deux ETI en France ont fait allusion au cadre légal qui régit l'expertise judiciaire.

De façon moins significative, certains traducteurs-interprètes ont indiqué d'autres cadres dont ils tirent des enseignements relatifs aux principes déontologiques : des publications scientifiques (TIJ-P-1), la société qui emploie dans le cas des services externes à l'Administration en Espagne (TIJ-P-2), la partie représentant l'institution (ETI-N-4). L'analyse de cette variable du professionnalisme n'a pas permis d'identifier des tendances accusées chez les « natifs » ou chez les « professionnels » en matière d'adhésion à des références éthiques.

Le fait que la totalité des réponses soit supérieure au nombre d'informateurs indique que certains ont mentionné plusieurs sources, ce qui montre qu'il y a une

possibilité de construire une ligne de conduite à partir de plusieurs références. Toutefois, avec les résultats obtenus nous ne pouvons pas avancer qu'il y a des références qui vont de pair et apparaissent associées. Ce que nous avons révélé, c'est que deux « professionnels » ont évoqué des publications scientifiques comme références, ce qui montre qu'ils envisagent la recherche comme guide dans la pratique et un rapprochement entre monde professionnel et monde académique qui, comme nous l'avons déjà mentionné, semblent être écartés (cf.4.5.2). Il s'agit par ailleurs d'un exemple de la façon dont les connaissances abstraites sont une garantie de qualité professionnelle.

Le tableau qui suit résume le nombre de personnes interviewées et la source qu'elles ont évoquée.

Tableau 65 : Synthèse des sources des principes éthiques

	France		Espagne	
	Natif	Prof.	Natif	Prof.
Exogène consensuelle	3	4	4	3
Endogène	2	1	1	2
Total de participants	5	5	5	5

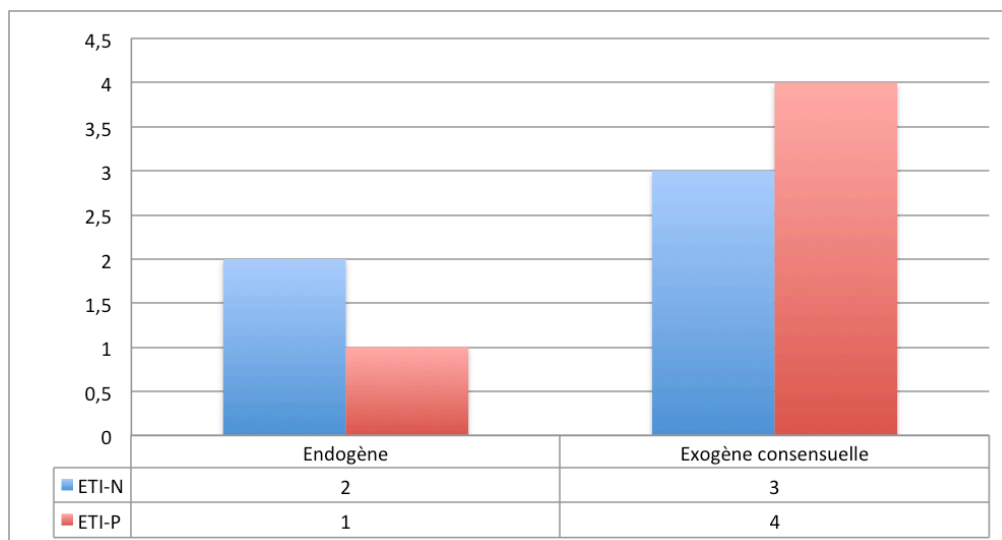
Source : Tableau réalisé par nos soins

Nous allons procéder à l'analyse des résultats de ce thème par pays et par personne interviewée selon la source, qu'elle soit endogène ou exogène (bien qu'il y en ait plusieurs).

7.6.1. Origine des principes éthiques de la population interviewée en France

Le premier élément à soulever dans la population ETI interviewée est que les « professionnels », comme les « natifs », ont évoqué des sources qui préconisent des principes à suivre – même s'il est vrai que dans certains cas ces sources ont fait l'objet de critiques par leur manque de définition.

Graphique 13 Origine des principes de déontologie de la population étudiée en France



Source : Graphique réalisé par nos soins

Ce qui ressort des quelques entretiens réalisés auprès d'ETI« natifs » c'est qu'il y a une série de principes à suivre communs aux experts, mais rien de particulier aux traducteurs-interprètes experts (ETI-N-4, ETI-N-5, par exemple). Il est intéressant de noter que même si ce cadre légal est évoqué, il n'est pas significatif pour les ETI en matière de déontologie, dans la mesure où ces principes ne semblent pas s'adresser à eux en particulier en tant que groupe. Nous l'avons déjà signalé dans le chapitre 3 (cf.3.4).

Extrait 56

« [...] **E** : Y ahora que me has hablado de la deontología, mm, concretamente me decías que hay un código deontológico para todos los peritos.

ETI-N-5 : Sí, sí, sí.

E : Ok, no hay ninguna distinción para el traductor intérprete.

ETI-N-5 : No. [Rires]. » [ETI-N-5. Lignes 753-756]

Selon nous, derrière le rire ironique d'ETI-N-5 se cache la manifestation du paradoxe de cette situation.

L'absence de code est aussi mentionnée par ETI-N-4 qui, par ailleurs, indique que les associations peuvent donner une réponse à la situation :

Extrait 57

« [...] hay una especie ahí de vacío, que bueno, las asociaciones profesionales no han llegado a delimitarlo y ese vacío pues bueno, cada responsable policial o cada responsable de los tribunales lo aplicará como él quiera [...] » [ETI-N-4. Lignes 314-317]

Ce qui est exprimé ici met en relief qu'en l'absence d'un cadre propre, ce sont les autorités requérantes qui peuvent parfois décider de ce qui exigé et attendu.

Le Tableau 64 ainsi que le graphique ci-dessus présentent deux informateurs ayant mentionné que le code de déontologie émanait de soi. Il nous paraît important d'indiquer ce cas de figure parce qu'il peut être aussi un symptôme du vide existant au niveau légal, mais aussi d'un manque de réseau professionnel qui pourrait les orienter sur ce sujet. Voici un extrait du bref échange avec ETI-N-1, à propos des guides de conduite :

Extrait 58

« [...] E : ¿Hay algún código de conducta?

ETI-N-1 : Tengo el mío.

E : Personal.

ETI-N-1 : Sí, sí, o sea... cuando no sé tal, cuando no puedo tal... sí, sí, claro y discreción absoluta. Bueno, cosas que son lógicas. [...] » [ETI-N-1. Lignes 489-493]

Ce témoignage, bien qu'il ne soit pas le plus répandu, nous renvoie à un argument que nous avons montré dans le chapitre 2. En effet, dans la définition de « non professionnels » de Martínez Gómez (2015 : 417) (cf.2.1.3.3), il est dit que les responsabilités, la conscience de leur rôle et les règles éthiques sont façonnées par les institutions et soumises aux attentes des parties lors des rencontres où ils servent d'intermédiaires. Nous concluons de cette définition que pour les « non

profesionnels » le rôle leur a été attribué par un tiers. Ainsi, nous pouvons en déduire que les « professionnels » acquièrent ces principes à partir de la socialisation académique dans un centre de formation de traduction et d'interprétation, étant donné que c'est ce trait qui marque la frontière entre ces deux profils.

À ce sujet, un point mérite d'être éclairé. En ce qui concerne les « professionnels », si nous dépassons les catégories sources exogènes/endogènes, et à en juger par les témoignages, nous observons qu'une grande partie des ETI « professionnels » semblent avoir un cadre de référence « flou », ils se montrent hésitants quand il est question de mentionner leurs principes éthiques, ce que nous avons interprété comme un manque de connaissances de la déontologie attendue du groupe, bien qu'ils aient quelques idées. Si nous tenons compte de la relation entre rôle et déontologie (l'un définit l'autre) (Roy, 1993 ; Hale, 2007), nous pouvons imaginer que l'indéfinition des principes est une conséquence de l'indéfinition des rôles. Et, comme nous l'avons montré à plusieurs reprises, dans le domaine des services publics, ceux-ci n'ont été clarifiés ni par les institutions régulant cette activité, ni par la communauté scientifique (cf.2.2.2).

Quand nous interrogeons ETI-P-1 à propos de principes qui guident sa pratique, elle répond ceci :

Extrait 59

« [...] **ETI-P-1** : Mmm... hombre, yo considero, por mi cuenta y por lo que me han enseñado eh... me han enseñado los profesores excelentes es ser muy... Muy... cómo se dice... intentar trabajar con mucha calidad, o sea, la perfección no existe pero... lindar la perfección, ¿entiendes? esto no sé si es deontología, por lo menos es una preocupación que tenemos que tener todos eh... a diario cuando trabajamos en esto.

E : No hay directrices relacionadas con la ética que... que se den a conocer en este ámbito

ETI-P-1 : Mmm... No, pero me imagino que eh... si tuviera a algún grupo terrorista que me pidiera [rires] que le hiciera una traducción no sé si contestaría, no lo sé, pero en fin... en *mon âme et conscience*, yo trabajo... [...] » [ETI-P-1. Lignes 327-336]

Observons qu'ETI-P-2 fait allusion au serment de l'expert de justice (« Je jure d'apporter mon concours à la Justice, d'accomplir ma mission, de faire mon rapport et de donner mon avis en mon honneur et en ma conscience »³³⁶), ce qui sous-entend à nos yeux qu'elle a assimilé les principes formulés dans le cadre légal régissant cette figure auxiliaire de justice, même si cela n'apporte pas de précisions pour un expert traducteur-interprète. De cette situation, nous pouvons observer qu'ETIP₁ mentionne aussi sa formation, mais cela ne manque pas d'hésitations.

Une autre collègue semble connaître les principes, mais elle a des difficultés à désigner l'organisme dont ils proviennent.

Extrait 60

« E : [...] ¿hay algún código que rija la práctica del traductor intérprete... jurado... en Francia?

ETI-P-5 : Sí. Bueno...

E : ¿Y ese código quién...?

ETI-P-5 : Ese código, bueno... es el código judicial, bueno, digamos de todas las personas que trabajan en la justicia, que es lo del... eh... eh, cómo se llama esto, que nos lo dijeron... la objetividad... [...] » [ETI-P-5. Lignes 620-626]

Mais pour une autre « professionnelle » traductrice-interprète indépendante, les enseignements sur la conduite de l'ETI émanent plus clairement d'autres acteurs. Mais à nouveau, le vide à l'égard d'une déontologie propre apparaît. ETI-P-2, membre d'une *Compagnie des experts de justice*, explique que :

Extrait 61

« [...] no hay ningún código, cuando prestas juramento hay un par de cosas que dices que tienes que aportar tu, tu ayuda y tu asistencia a la justicia, y nada más, lo juras y point final, y, y... ya está y luego pues la

336 Fédération Nationale de Compagnies d'experts de justice.
<http://www.fncej.org/documents/cncej/index.php?z=1&accueil=1> [Consulté le 10/05/2018]

Compagnie sí que tenemos que firmar unos estatutos... solo tengo una versión papel, o sea que no podría mmm... no podría mandártela pero es... no es realmente ni un código de ética ni de deontología, ni nada por el estilo, es simplemente que tenemos que hacer un par de cositas, ahora yo te recomiendo [pause] que leas un librito que se llama Le vade-mécum de l'expert traducteur et interprète, no sé si te suena, que escribieron dos miembros de la SFT que son las dos expert de justice [...]Le vade-mécum de l'expert traducteur et interprète, la verdad es que está bastante bien explicado y es interesante, pero ética no [...] » [ETI-P-2. Lignes 510-524]

Ainsi, nous notons que cette experte connaît deux sources bien qu'elles ne soient pas de déontologie comme le serait le code des médecins ou des avocats.

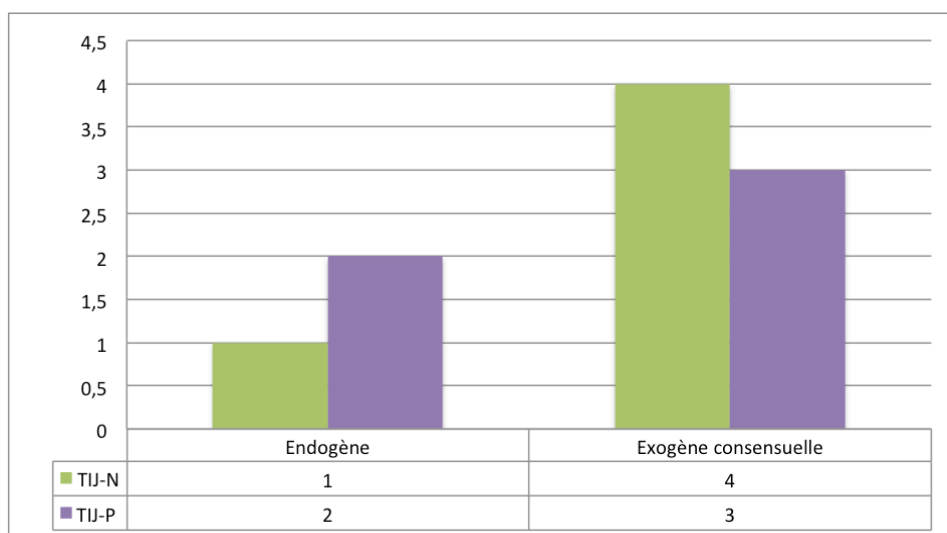
Il est à noter que de manière générale, les ETI « professionnels » interviewés en France n'ont pas mentionné le fait de devoir suivre les préceptes acquis lors de leurs études universitaires, à l'exception d'ETI-P-1 (Extrait 59), qui par ailleurs s'est montré peu déterminé à ce sujet. Nous pouvons formuler plusieurs hypothèses face à cette situation. La première hypothèse met en relation la question du rôle et de la déontologie dans les services publics et la génération de praticiens « professionnels ». Les publications au sujet du rôle – publications qui ont un impact sur la définition des principes attendus – sont récentes. Il y a, par exemple, l'article « Controversies over the role of the court interpreter » de Hale qui date de 2008 (cf.2.2.3.2), mais aussi d'autres travaux qui portent sur le rôle et qui ont été publiés dans la même période, prenons comme exemple les travaux de Mikkelson (2008), Jacobsen (2009), Mason (2009), Ortega Herráez et al. (2009), Setton et Liangliang (2009) ou Ozolins (2015) pour n'en citer que quelques-uns. Nous pouvons difficilement imaginer qu'un tel débat ait pu être transmis à une génération de « professionnels » dont la socialisation académique a eu lieu avant les années 2000, comme ETI-P-1 qui a fait ses études à Genève dans les années 1970. Mais qu'en est-il des générations suivantes, comme celle à laquelle appartiennent ETI-P-2, ETI-P-3, ETI-P-4 et ETI-P-5 ? L'hypothèse formulée sur le manque de références attestées des « professionnels » remet en question le fait que la formation universitaire en traduction favorise la compréhension des principes de déontologie qui émergent à partir d'un consensus, autrement dit, cela remet en

question le fait que la formation universitaire favorise un type de professionnalisme solidaire.

7.6.2. Origine des principes éthiques de la population interviewée en Espagne

Voici un graphique représentant les sources dont les TIJ interviewés en Espagne disent tirer les enseignements concernant les principes qui guident leur pratique.

Graphique 14 Origine des principes de déontologie de la population étudiée en Espagne



Source : Graphique réalisé par nos soins

Il est à signaler que sept personnes interviewées ont évoqué avoir pris connaissance des principes qui régissent la pratique (une source exogène consensuelle). Selon les informations que nous avons montrées dans le Tableau 65 il ressort que les « professionnels » disent connaître ces principes lors d'études universitaires, mais aussi par le biais de travaux scientifiques portant sur la déontologie. De même, deux personnes mentionnent que la partie qui les emploie prône une série de principes à respecter.

TIJ-P-3, qui participe comme agent externe à l'Administration, se soucie particulièrement du comportement de certains collègues et elle mentionne sa formation universitaire comme la source de ses principes.

Extrait 62

« [...] **TIJ-P-3** : hay veces que se daña mucho la imagen de la profesión.

E : ¿Se daña? ¿En qué sentido?

TIJ-P-3 : En cuanto a los aspectos éticos también. Una persona que... yo por ejemplo, el otro día un abogado me dice “vaya desastre de declaración” es que el imputado no había dicho lo mismo que en la sala cuando nos habíamos reunido con el abogado. “Ya”. Y yo sabía lo que supuestamente él le había dicho que dijese. Y me dice “pues estaría bien que se lo hubieses aclarado”, “pero es que yo he venido a interpretar”. Pero sé de otros compañeros que se han metido en mitad del juicio, a conversar con el imputado en lugar de interpretar o... ¿sabes? Y yo eso lo tengo muy claro porque me lo han enseñado en la facultad [...] » [TIJ-P-3. Lignes 252-261]

La critique de TIJ-P-3 à ce sujet s'adresse aux « natifs ». En plus de sa formation universitaire, le contrat signé avec la société prestataire de services lui fournit les normes qu'elle est tenue de respecter, « un contrato de confidencialidad » [Ligne 607] plus précisément.

Bien qu'il semble connaître les codes, il émerge parfois de ces récits une confusion qui nous fait hésiter sur l'assimilation de ces codes que certains paraissent connaître. Voici l'exemple d'une TIJ employée de l'Administration :

Extrait 63

« **E** : [...] Antes me hablabas de un código ético que existe de la profesión. ¿Cómo se da a conocer ese código?

TIJ-P-1 : Lo conozco porque soy traductora, en ningún momento, no sé. No lo tenemos en despacho. También la tesis de Julia Lobato la tengo [...] sobre el código deontológico.

E : ¿Quién lo dicta?

TIJ-P-1 : No sé. No sé si está en ASETRAD o en alguna asociación. También hay otro código pero inglés, no sé si cada asociación hace el suyo. Es cierto que hay muchos códigos.

E : Muchos códigos de ética y vosotros los leéis y os vais ...

TIJ-P-1 : Por mi cuenta.[...] » [TIJ-P-1. Lignes 477-488]

Quand nous lui demandons d'expliquer l'origine du code de déontologie dont elle nous avait fait état auparavant dans l'entretien, TIJ-P-1 mentionne la formation (« soy traductora » nous l'interprétons de cette façon : « j'ai fait des études en traduction »), les associations et les travaux scientifiques. Si on analyse les attitudes des « natifs », nous avons mis en avant le fait qu'ils disent suivre ce qui est préconisé par l'APTIJ. Il faudrait rappeler que des cinq « natifs » que nous avons interviewés en Espagne, quatre sont eux-mêmes dans cette association, ce que nous interprétons comme une socialisation para-académique efficace, dans la mesure où elle comble des lacunes : le sens de la déontologie que les TIJ « natifs » n'ont pas acquis lors des études universitaires (socialisation académique) est acquis par la suite par le biais d'une organisation professionnelle (socialisation para-académique).

Extrait 64

« [...] **TIJ-N-3 :** nosotros en APTIJ me imagino que estarás al corriente del código que está colgado en la red.

E : Sí. No sé si en tu puesto de trabajo por ser personal tienes que adherir a otro código.

TIJ-N-3 : No. Nada, nada. No hay ningún código deontológico, digamos que el que tú quieras, el que tú tengas, pues eso el de confidencialidad, el que... yo sigo el de APTIJ, vamos [...] » [ETI-N-3. Lignes 221-225]

L'usage du pluriel nous semble significatif en matière de consensus et d'identité.

Sur les dix TIJ interviewés en Espagne, seulement une personne nous a présenté le code de conduite comme étant un code propre.

« [...] E : no sé si hay algún código de conducta que tienes... que seguir o que tengas como referente en tu práctica profesional... [Pause]. Si existe este...

TIJ-N-4 : Mm... [Pause]. Para mí sí [rires].

E : Para ti sí ¿qué quiere decir?

TIJ-N-4 : En el sentido de que una persona, mm... como profesional pues... eh, ya es... [pause], el trabajo para mí aparte de que es una pasión pues... que, la confidencialidad, la... la seriedad de la responsabilidad en, en las cosas... mm... en, tratar... e intentar hacerlo lo mejor posible.

E : Aham... y...

T IJ-N-4 : Sobre todo responsabilidad.

E : Muy bien. ¿Y... y este código?

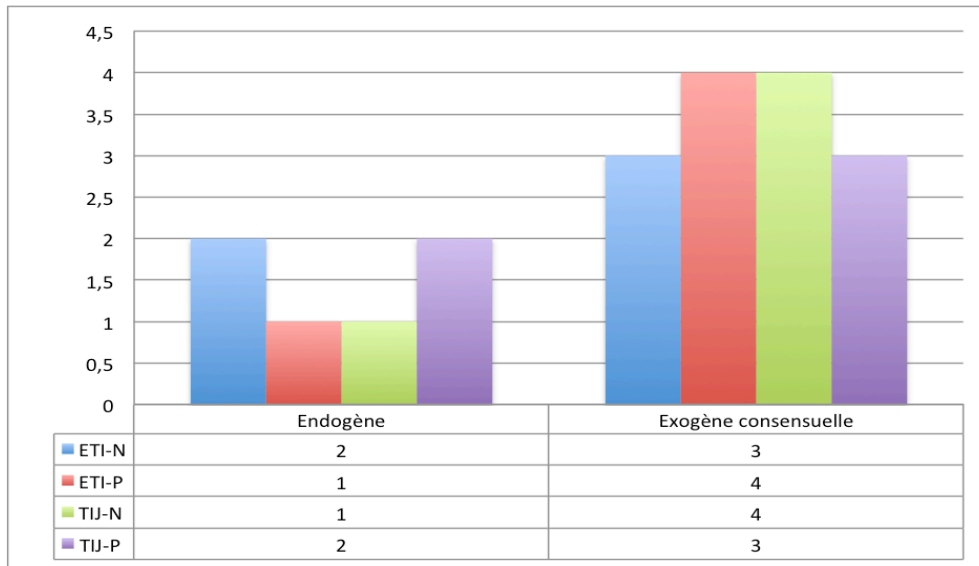
TIJ-N-4 : Es un código propio. Independientemente del trabajo en donde esté. [...] » [ETI-N-4. Lignes 292-303]

Nous pouvons voir la façon dont cette personne mentionne quelques principes, mais aucune institution dont ils émanent. C'est sa propre perception de ce qu'est un professionnel qui compose son code de conduite.

7.6.3. Synthèse de l'origine des principes éthiques

D'un point de vue comparatif, les réponses à propos de l'origine de la déontologie sont les suivantes :

Graphique 15 Comparatif de l'origine des principes de déontologie



Source : Graphique réalisé par nos soins

Il apparaît que la majeure partie des personnes interviewées ont dit suivre les principes énoncés soit par la formation, soit par les associations professionnelles, soit par les autorités, etc.

Il faudrait toutefois souligner que même si certains ont désigné des sources dont ils tirent les principes de conduite, nous avons constaté, à partir du contenu des entretiens, que cinq ETI et un TIJ n'ont qu'une vague idée de ces principes qu'ils sont censés respecter. En effet, quand ils sont interrogés sur ce thème, la référence paraît vague et, par conséquent, ils n'ont pas eu une réponse ferme à ce sujet. Si nous mettons en perspective les réponses qui présentent une prise de positionnement ambiguë avec ce que la littérature soulève à propos de la déontologie et le rôle (cf.2.2.2), nous arrivons à la conclusion que ces réponses sont un symptôme de la controverse sur les rôles à adopter dans les services publics, mais qu'elles rendent également compte de la difficulté à présenter et défendre un code ferme pour tout type de situation alors que le propre rôle n'est pas bien défini (Hale, 2008 ; Ozolins, 2015).

En France l'expertise de la traduction et l'interprétation étant une catégorie à part (cf.3.2.1.4), nous pouvons imaginer que cela explique le fait qu'ils aient moins de point de repère. Une autre hypothèse que nous pouvons formuler, de par la comparaison avec la population d'étude en Espagne, est celle selon laquelle les ETI « professionnels » interviewés en France qui n'ont pas manifesté une adhésion à un code en concret ont eu pour la plupart une socialisation académique en dehors du pays d'exercice (ETI-P-1 en Suisse, ETI-P-2, ETI-P-4 et ETI-P-5 en Espagne). Cela a pu avoir une influence sur ce qu'ils ont appris dans le cursus universitaire et les attentes de l'expertise judiciaire en France.

Quant à la population étudiée en Espagne, les « natifs » comme les « professionnels » semblent connaître des acteurs qui peuvent leur fournir un guide pratique sur les comportements en milieu judiciaire. Certes, cela ne résout pas le manque d'un code souhaité, trait caractérisant les professions réglementées. Or, étant donné que la recherche d'un consensus fait partie du professionnalisme et que celui-ci est un indice de professionnalisation, comme nous le présentons, nous pouvons imaginer que l'adhésion à d'autres codes implique un pas en avant dans la professionnalisation de la traduction et de l'interprétation judiciaires en France et en Espagne.

7.7. Synthèse et discussion des résultats

Nous présenterons la synthèse en deux temps : sur un plan individuel et sur l'ensemble de la population. D'abord, nous allons représenter le professionnalisme des 20 participants à partir de l'addition des valeurs attribuées pour chacun des cinq axes du modèle d'analyse que nous avons élaboré. Ensuite, nous résumerons les tendances.

7.7.1. Le professionnalisme des participants

À partir des données représentées dans les tableaux de synthèse que nous avons montrés dans ce chapitre, nous avons attribué les valeurs individuelles ou collectives au professionnalisme de chacune des 20 personnes interviewées. Le

résultat de l'addition des valeurs accordera un lieu dans un *continuum* allant d'un professionnalisme détaché à un professionnalisme solidaire.

Voici quelques précisions préliminaires à la représentation des résultats : L'abréviation « IND » correspond à la valeur individuelle, « COL » à la collective. Le chiffre zéro de l'axe 2 et 3 représente la non-adhésion à une association ou le manque d'intérêt pour le développement professionnel et pour l'amélioration de la qualité par le biais de la formation continue. Le chiffre zéro, au moment de l'addition prendra une valeur individuelle parce que cela est signe d'isolement professionnel.

Tableau 66 : Synthèse du professionnalisme des participants

	Axe 1	Axe 2	Axe 3		Axe 4	Axe 5	Addition	
	T&I-Jud	Assoc. Particip.	Assoc. Engage	FC	Revend.	Déontol .	IND	COL
ETI-N-1	COL IND	o	o	IND	COL	IND	5	2
ETI-N-2	COL IND	o	o	o	COL	IND	5	2
ETI-N-3	IND	COL	COL	IND	COL	COL	3	4
ETI-N-4	COL IND	IND	IND	IND	COL	COL	4	3
ETI-N-5	IND	COL IND	COL	IND	COL	COL	3	4
ETI-P-1	IND	IND	IND	IND	COL	COL	4	2
ETI-P-2	IND	COL IND	IND	IND	COL	COL	4	3
ETI-P-3	IND	COL IND	IND	IND	COL	COL	4	3
ETI-P-4	IND	o	o	IND	COL	IND	5	1
ETI-P-5	IND	IND	IND	IND	COL	COL	4	2
TIJ-N-1	IND	COL IND	IND	IND	COL	COL	4	3
TIJ -N-2	IND	COL IND	COL	IND	COL	COL	3	4
TIJ -N-3	IND	COL IND	IND	IND	COL	COL	4	3
TIJ -N-4	IND	COL	IND	IND	COL	IND	4	2
TIJ -N-5	COL IND	o	o	IND	COL	COL	4	3
TIJ -P-1	IND	COL	IND	IND	COL	COL	4	3

		IND						
TIJ -P-2	IND	o	o	IND	COL	IND	5	1
TIJ -P-3	IND	o	o	o	COL	COL	4	2
TIJ -P-4	IND	IND	IND	IND	COL	IND	4	2
TIJ -P-5	IND	IND	IND	o	COL	COL	4	2

Source : Tableau réalisé par nos soins

Comme nous l'avons déjà mentionné, un premier élément à souligner est que des intérêts aussi bien individuels que collectifs ont été manifestés pour l'axe 1 et 2, soit les motivations pour travailler dans le domaine de la T&I-Jud et les motivations pour adhérer à une association (en gras dans le tableau).

Concernant le premier axe, les motivations pour se pencher sur ce domaine d'activité sont essentiellement économiques et individuelles (avoir un travail, gagner de l'argent, avoir de nouveaux clients) mais concernent aussi le développement personnel et professionnel dans un sens plus intellectuel (le plaisir de traduire ou d'interpréter, d'enrichir son travail). Pour ce qui est des motivations d'ordre collectif, c'est l'assistance prêtée à une communauté linguistique donnée qui a été mise en avant. Aucun intérêt pour la spécialisation juridique ne ressort, bien qu'elle ait été choisie par des « natifs » juristes pour leurs compétences en la matière.

Le deuxième axe, soit les motivations pour rejoindre une association professionnelle, portent sur les besoins à titre individuel en formation, sur l'avantage d'être associé pour avoir des tarifs avantageux pour la formation continue ou pour avoir de la visibilité vis-à-vis des clients. Avoir des informations sur les conditions d'exercice ou encore l'obtention d'une assurance civile professionnelle ont aussi été à l'origine de l'adhésion. De même, il y a des intérêts à visée collective qui ont des retombées pour le groupe. À titre d'exemple citons le fait de s'associer pour soutenir les revendications portées par l'association en question.

Quant au troisième axe, les motivations pour suivre une formation continue sont essentiellement individuelles : se constituer un réseau, renouveler l'agrément dans

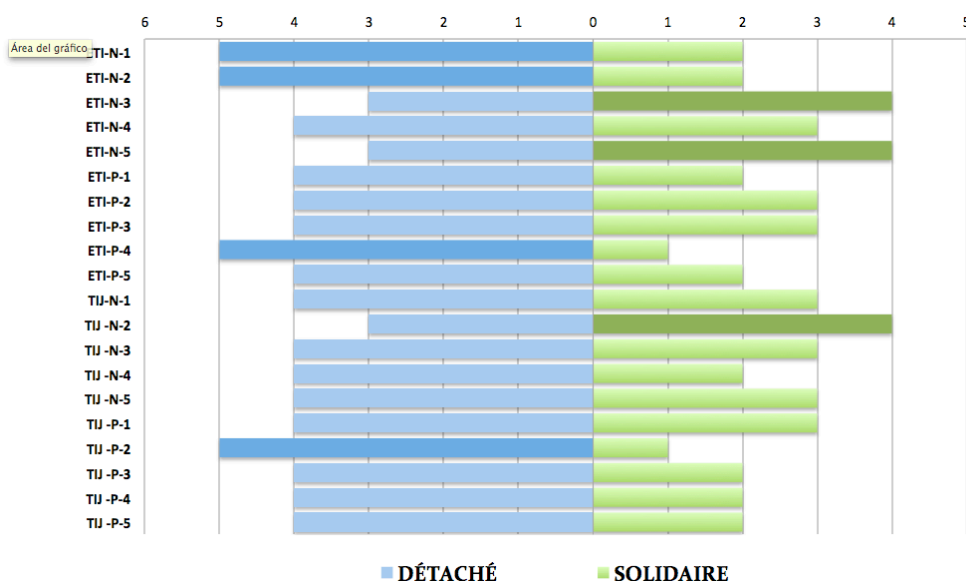
les cas des ETI en France et plus particulièrement acquérir des connaissances pour être plus performant et efficace au travail.

Ensuite, au vu des résultats du quatrième axe, les désirs de changement ont une portée collective : améliorations économiques (régulation de tarifs) ; portée identitaire (définition du groupe de traducteurs-interprètes judiciaires, définition de la déontologie ou reconnaissance de leur rôle) mais aussi revendications portant sur des aspects plus pragmatiques rendant plus facile la tâche du T&I-Jud (accès aux dossiers pour préparer les missions, l'obtention de cabines d'interprétation ou l'harmonisation des pratiques).

Enfin, il y a plus de variation entre les participants en ce qui concerne la source des principes de déontologie, le cinquième et dernière axe du professionnalisme. Certains ont évoqué des références communes d'où ils tirent des enseignements à propos des principes déontologiques. D'autres ont indiqué que les principes régissant leur pratique sont avant tout et exclusivement les leurs. Leurs pratiques se fondent sur leurs propres jugements, sur la manière de se comporter. Cependant, si l'on va plus loin, à en juger par le contenu des entretiens, les principes préconisés par les sources que les personnes interviewées évoquent ne sont pas toujours clairs. Pour lever ce type d'ambiguïté, il conviendrait de mener une étude plus approfondie afin de confirmer qu'au-delà d'être en capacité de citer une référence et des principes de déontologie, ces derniers sont compris et acceptés de la même manière. Une étude qui permettrait de montrer s'ils ont une manière commune de se confronter au travail parce qu'ils partagent les mêmes connaissances et valeurs.

Si l'on porte notre attention sur le résultat de l'addition des valeurs, le résultat se représente comme suit :

Graphique 16 Représentation du professionnalisme des participants



Source : Graphique réalisé par nos soins

Il ressort de ce graphique que quatre personnes interviewées s’orientent davantage vers le pôle détaché du professionnalisme (affiché en couleur bleue dans le graphique) :

Deux « professionnels » (l’un en France et l’autre en Espagne) ETI-P-4 et TIJ-P-2. Il s’agit des « professionnels » *freelance* qui rencontrent plus de difficultés à vivre de la traduction et de l’interprétation. D’après leur témoignage, ils souhaiteraient avoir une autre activité leur procurant plus de stabilité. Si on les compare avec d’autres « professionnels » à profil identique nous pouvons indiquer le souci économique comme prioritaire et non la solidarité avec le groupe (comme par exemple ETI-P-2 ou TIJ-P-1). Ceci pourrait être lié à leur courte expérience dans le domaine.

Deux « natifs » en France ETI-N-1 et ETI-N-2. Ces deux ETI ont quelques points communs qui pourraient expliquer leur détachement avec la T&I-Jud. En effet, ils occupent un poste comme enseignant ou enseignant-chercheur à l’université. La traduction n’est pas pour eux la première source de revenus. Ils ont par ailleurs

manifesté un désintérêt pour l'adhésion à des associations professionnelles (justifié en raison du caractère accessoire de la T&I-Jud pour eux) mais aussi un désintérêt pour la formation continue, si ce n'est pour maintenir l'agrément (ETI-N-1). ETI-N-4, par exemple qui a un profil professionnel similaire à ETI-N-1 et ETI-N2 car « natif » et enseignant-chercheur a une position légèrement plus proche du pôle solidaire. À la différence de ces derniers, il a été membre d'une association professionnelle de traducteurs et il s'est intéressé à la formation continue. Pour ces raisons, il a eu une socialisation para-académique plus intense, des moments d'échange avec des collègues ou des acteurs de justice. Ceci peut expliquer qu'il soit un professionnel moins détaché du groupe.

Si l'on se concentre sur les personnes qui ont manifesté un professionnalisme plus proche du pôle solidaire, il faudrait mentionner trois traducteurs et interprètes « natifs » deux en France et un Espagne (affiché en couleur verte dans le graphique). Il s'agit des ETI-N-3, ETI-N-5 et TIJ-N-2 » qui sont professionnels de la traduction au sens de Harris (2017), c'est-à-dire qui vivent de la traduction. Pour le cas de TIJ-N-2, elle est employée par l'Administration.

Si nous observons les valeurs que nous leur avons attribuées selon l'analyse des entretiens, nous constatons que c'est l'engagement dans une association professionnelle (axe 2) qui les distingue des autres. Cela ayant pour conséquence d'aller plus loin dans le *continuum* du professionnalisme Il nous semble nécessaire de rappeler que c'est le résultat d'une étude exploratoire et qu'il resterait à savoir si le fait d'être « natif » a été à l'origine de la décision de prendre des responsabilités au sein d'une association ou si au contraire, il y a d'autres variables socio-professionnelles ou des éléments du parcours professionnel et personnel qui entrent en jeu. Pour cela, une étude plus approfondie serait à faire par la suite.

7.7.2. Tendances relevées par axe de professionnalisme

Nous avons interrogé 20 traducteurs-interprètes judiciaires en France et en Espagne à propos de leurs motivations à travailler en milieu judiciaire ainsi que sur

leur implication dans les associations professionnelles et sur leurs motivations à suivre des cours dans le cadre de formation continue comme, par exemple, les dispositifs de développement professionnel. Ils ont été aussi interrogés sur leurs désirs d'amélioration des conditions de travail et sur les principes éthiques qui guident leur pratique. À travers ces cinq thèmes, nous avons pu mettre en lumière des représentations du métier et des attitudes en faveur de celui-ci : nous avons montré leur professionnalisme. Le fait de diviser les deux populations interviewées entre « natifs » et « professionnels » nous a permis de contraster les réponses selon la formation initiale pour voir si des tendances émergeraient selon ce paramètre.

7.7.2.1. *Tendance axe 1 : service*

Une première tendance ou différence se dégage chez les « professionnels » et les « natifs » qui vivent de la traduction (judiciaire ou autres spécialités). Pour eux, la stabilité de l'emploi ou la recherche de nouveaux clients sont à l'origine de leur intérêt pour la traduction judiciaire, aucune motivation liée au service n'a été exprimée. À l'intérieur de ce groupe, il y a d'un côté ceux en Espagne pour qui la traduction et l'interprétation représentent l'accès à un poste fixe semblable à celui d'un fonctionnaire public (ils cherchaient la stabilité de l'emploi) et de l'autre côté ceux qui sont *freelances* en France et en Espagne pour qui le chiffre d'affaires dépendra du volume de travail.

La deuxième tendance dans l'analyse de cet axe se manifeste chez les « natifs » qui travaillent dans un autre secteur d'activité outre la traduction, tel que l'enseignement (en France) ou une profession juridique (en Espagne) et qui participent de façon ponctuelle en tant que traducteurs et interprètes judiciaires. Ce sont les personnes avec ce profil qui ont évoqué des motivations intrinsèques telles que l'enrichissement personnel ou l'aide à la communauté. Cette tendance laisse entendre que l'assistance à la collectivité et la réalisation du travail par plaisir se manifeste quand l'activité en soi ne représente pas la première source de revenus, c'est-à-dire quand d'autres besoins, notamment les besoins financiers, sont couverts.

7.7.2.2. Tendance axe 2: association

À propos de l'adhésion ou la non-adhésion à des associations, nous avons remarqué que ceux qui ont décidé de rester détachés des organismes de représentation sont minoritaires dans la population interviewée en France et en Espagne. De plus, ils correspondent à un profil de jeune traducteur et interprète qui, pour le moment, n'a pas un grand volume de travail ou à un profil d'expert avec un autre travail principal. Ils justifient leurs choix avec un critère financier ou en arguant le manque de temps.

Concernant ceux qui sont membres d'une association (soit 70% de la population interviewée), ils sont généralement aussi bien « natifs » que « professionnels » et réalisent la traduction à temps plein. Les motivations sont d'ordre individuel ou collectif : avoir accès à la formation, se constituer un réseau et soutenir des revendications du collectif sont les trois thèmes les plus soulignés dans les deux populations étudiées.

Au-delà de la filiation, nous explorons dans ce deuxième axe du professionnalisme l'engagement auprès des associations dans l'intérêt général du métier que l'association même défend. Une tendance apparaît chez une partie de la population « native » qui vit du métier de la traduction. En France, tant ETI-N-3 que ETI-N-5 ont un rôle très actif auprès d'associations défendant les intérêts du groupe, de même que TIJ-N-2 en Espagne. Ils cherchent non seulement à se former, mais aussi à former les autres et à créer des liens (cf.7.3.2). Ces trois cas de figure remettent en question la formation initiale comme paramètre essentiel de professionnalisation et invitent à étudier davantage ce profil, tel que le suggèrent des auteurs comme Pérez-González et Susam-Saraeva (2012), Martínez Gómez (2015), Antonini, et al. (2017) ou Palomo Álamo (2017) dévoilant d'autres facteurs qui participent à la professionnalisation ou façonnent le professionnalisme, au-delà de la simple possession d'un diplôme en traduction.

7.7.2.3. Tendance axe 3 : qualité

Nous avons ensuite mis l'accent sur l'axe 3, à savoir l'intérêt pour le développement professionnel, dans un souci de fournir un travail de qualité, comme indice de professionnalisme. Nous avons plus précisément enquêté à propos de la formation continue.

Concernant l'attitude plus ou moins intéressée par la FC, l'analyse des entretiens révèle la tendance suivante : la totalité de la population étudiée « native » en Espagne a participé à une FC à un moment de sa carrière, de même pour la population « professionnelle » étudiée en France. En comparant les deux pays, cette disparité entre profils (natifs en Espagne et professionnels en France) nous a interpellée et nous a mené à explorer des éléments communs entre ceux qui se sont montrés favorables à la participation à une FC dans chaque pays. Les extraits codés sous l'étiquette « formation continue » ont été vus sous d'autres perspectives et nous sommes arrivées à la conclusion que les tendances apparaissent plus clairement si l'on met par exemple en relation l'implication dans la formation continue et la variable traducteur à temps plein (cf. Tableau 61) ou la variable membre d'une association (cf. Tableau 62). Il s'agit de deux variables qui s'inscrivent dans la dimension de la socialisation para-professionnelle.

Quant aux motivations, pour ce qui est du profil, il existe des ressemblances entre « natifs » et « professionnels », les différences nous les avons rencontrées plutôt entre les pays.

En France les ETI vont plutôt demander des formations pour avoir des contacts avec d'autres collègues : cela s'explique par l'isolement de l'expert qui n'a pas de poste de travail au sein de l'Administration, comme certains de ses confrères espagnols, et qui ne fréquente généralement pas d'autres experts ou d'autres acteurs de la justice si ce n'est à l'occasion de missions. Nous avons également repéré que les experts vont s'orienter vers des formations qui leur donnent des renseignements sur les grandes lignes des procédures dans lesquelles ils interviennent. Un autre élément qui est ressorti de l'analyse de l'intérêt pour la FC chez les experts est intimement lié à la régulation du statut d'expert au-delà d'une volonté de combler des lacunes. Puisqu'il est obligatoire depuis 2004 de fournir des

pièces justificatives sur la FC réalisée pour obtenir le renouvellement dudit titre, il n'est pas étonnant que certains experts s'engagent dans une formation avec un but purement pragmatique comme l'est celui de recevoir une attestation de présence (bien que par ailleurs et malgré tout ils tirent profit de la formation réalisée).

En Espagne, l'actualisation des compétences thématiques ou des techniques de traduction et interprétation ont été les motivations les plus exprimées. La création d'un relais professionnel ne présente pas la même importance. À notre sens cela est dû à deux facteurs socioprofessionnels. Le premier a trait à l'adhésion à l'APTIJ, l'association référence pour les TIJ en Espagne. Par le biais de celle-ci les liens avec des confrères sont principalement établis. Le deuxième facteur est en rapport avec le statut. Étant employés de l'Administration ils partagent un lieu de travail avec les acteurs de justice, contrairement aux *freelances* qui sont extérieurs et les possibilités d'échanger avec eux sont moins importantes.

La tendance en France et en Espagne s'explique par les statuts sous lesquels les personnes interviewées exercent la traduction. L'État, par le biais de la régulation de la T&I-Jud ainsi que les associations ont un impact sur les attitudes ainsi que sur le professionnalisme.

7.7.2.4. Tendance axe 4 : amélioration de conditions de travail

L'analyse de cet axe montre que la tendance penche vers les améliorations liées à la reconnaissance du rôle et une régulation plus pertinente en accord avec le rôle chez des « natifs » et « professionnels » en France et tout particulièrement chez ceux qui vivent de la traduction. Cette revendication nous renvoie aux débats de la traduction, notamment autour du rôle des interprètes de service public (Hale, 2008 ; Jacobsen, 2009 ; Mason, 2009 ; Schäffner et al., 2013 ; Gentile, 2014 ou Bancroft, 2015, pour ne citer que quelques auteurs). Ce désir d'être compris par les acteurs de la justice se voit intensifié en France en raison du manque de définition de la fonction d'expert traducteur et interprète. Rappelons que l'expertise en traduction et dans d'autres domaines est régie par le même cadre légal qui attribue à l'ensemble des experts un rôle décisive (cf.3.2.1) dans lequel l'expert traducteur ne se sent pas reconnu.

Quant à la population étudiée en Espagne, cette même tendance apparaît chez des « natifs » et des « professionnels », notamment chez ceux qui sont employés par l'Administration. Les conditions de travail qui mériteraient d'évoluer d'après eux ont trait à des éléments de type identitaire et ont une conséquence sur la qualité du travail. Ils estiment que leur fonction n'est pas suffisamment reconnue, ce qui a pour conséquence d'entraver le travail quotidien. Une volonté de promotion de carrière apparaît aussi : ils réclament une reclassification pour ajuster le niveau d'études à la catégorie et en finir avec les déséquilibres qui existent actuellement entre les Administrations de justice dans tout le territoire espagnol.

7.7.2.5. Tendance axe 5 : principes éthiques

Les tendances qui se dessinent de l'analyse de cet axe sont les deux suivantes :

- Les cas rares de personnes ayant mentionné que le comportement éthique est guidé par leurs propres principes sont des traducteurs-interprètes avec un faible réseau professionnel et une faible intensité de travail dans le domaine judiciaire.
- Globalement les « natifs » comme les « professionnels » en France et en Espagne ont de sources de références auxquelles s'adresser pour trouver des enseignements concernant les principes de comportement éthique.

Il se dégage de l'analyse du contenu des entretiens que quand il s'agit de mentionner les principes éthiques ceux-ci apparaissent parfois « flous » dans leur définition. Il serait nécessaire d'étudier comment les structures de professionnalisation qui deviennent des références pour la définition de principes éthiques les transmettent et comment les praticiens se les approprient afin de connaître la raison pour laquelle ces principes sont imprécis.

Les tendances que nous venons d'exposer indiquent que le fait d'avoir un diplôme (la formation initiale) n'a pas de répercussion sur le fait de manifester un type de professionnalisme, mais il semblerait que d'autres éléments appartenant à la dimension de la socialisation para-académique entrent en jeu tels que l'intensité avec laquelle le travail de T&I-Jud est exercé ou la densité du réseau professionnel

de la personne. Cela nous invite donc à explorer le professionnalisme depuis d'autres perspectives afin de trouver des éléments de distinction.

CONCLUSION

Cette troisième partie de la thèse comprend le travail empirique qui nous permet de répondre à l'objectif principal de notre travail. Le premier chapitre de cette partie (chapitre 5) est essentiel pour comprendre comment l'étude de terrain a été conçue et comment nous avons recueilli les données et envisagé leur analyse. Nous avons exposé les différentes démarches effectuées, depuis la définition de la problématique jusqu'à la constitution du corpus (20 entretiens biographiques semi-dirigés) ainsi que la méthode d'analyse choisie : une analyse de contenu par thème.

La procédure d'analyse ainsi que la population qui résulte de la technique de boule de neige employée pour contacter les personnes interviewées sont présentées dans le chapitre 6. Il s'agit d'un chapitre charnière dans lequel nous présentons le résultat de la méthodologie et qui introduit en même temps des variables mobilisées dans le chapitre suivant, consacré à l'analyse des données. Ainsi, la première partie du chapitre est consacrée à l'explication d'un exemple des étapes de codage et de condensation, et la seconde à la description détaillée de la population étudiée du point de vue des variables socioprofessionnelles. Ce chapitre matérialise chez les praticiens les structures professionnelles que nous avons étudiées dans la partie II (régulation de l'État et statuts, formation institutionnalisée, associations professionnelles).

Le chapitre 7 est entièrement consacré à l'analyse du professionnalisme comme indice de professionnalisation. Il porte donc sur les attitudes favorables à la professionnalisation des 20 personnes interviewées. Il convient de rappeler que, méthodologiquement, au-delà du va-et-vient entre théories et données caractéristiques de la recherche qualitative à laquelle nous nous associons, nous nous rapprochons de la théorie ancrée - approche qualitative inductive qui vise la théorisation à partir des données. De cette façon, le modèle d'analyse que nous avons élaboré nous-même est une proposition née d'un travail de catégorisation à partir des données, mais aussi à partir de fondements théoriques provenant de la traductologie et de la sociologie des professions. Ce modèle envisage le

professionnalisme comme un *continuum* allant d'un pôle solidaire (le professionnalisme plus efficace pour la professionnalisation du métier) à un pôle détaché, le professionnalisme moins engagé avec la transformation du métier. Pour l'analyse, nous avons établi cinq axes (présentés dans le chapitre 1 et dans ce même chapitre) qui ont été explorés avec la population étudiée en France, avec la population étudiée en Espagne et avec la comparaison des deux populations tout au long du chapitre 7.

Les résultats issus de l'analyse employant ce cadre montrent que la formation initiale n'est pas l'élément qui marque la différence en matière de professionnalisme, mais il semblerait que ce soient des dispositifs appartenant à la dimension de la socialisation para-académique - celle qui a lieu pendant l'exercice du métier - qui aient plus d'impact, à savoir :

- Le statut administratif et juridique sous lequel la traduction est exercée (travailleur indépendant, employé) qui implique l'appartenance à l'organigramme de l'Administration de justice ou au contraire un statut de prestataire ;
- Le temps de travail consacré à la traduction et à l'interprétation comme métier ;
- L'appartenance à des associations professionnelles ;
- La formation continue.

Par conséquent l'opposition « natif » et « professionnel » qui provient de la traductologie n'est pas pertinente pour étudier le professionnalisme. Cependant, nous avons observé que le temps consacré à la traduction comme métier favorise le professionnalisme solidaire. En effet, ce sont ceux que nous pouvons désigner comme « professionnels de la traduction », au sens de Larchet et Pélisse (2009) ou Harris (2017) qui semblent être plus susceptibles d'intégrer des associations professionnelles, voire y participer activement ou au développement professionnel par le biais de la formation continue. Grâce au contact avec ces structures professionnelles ils disposent de références en ce qui concerne le comportement à adopter en tant que traducteurs et interprètes de service public.

Cela dit, en analysant les cinq axes du professionnalisme nous avons trouvé une dissonance entre cette catégorisation-opposition « professionnel de la traduction » et non « professionnel de la traduction » et le premier axe de professionnalisme, soit les motivations pour travailler dans le domaine judiciaire et l'idéal de service. En effet, ce sont les « non-professionnels de la traduction », ceux qui, dans notre corpus, ont un travail autre que la traduction, qui ont évoqué des motivations plus solidaires que leurs collègues traducteurs. Ces derniers se sont penchés vers ce domaine pour des raisons financières et de stabilité professionnelle, tout particulièrement.

Nous avons constaté donc que l'opposition « natifs » / « professionnels » n'est pas pertinente. Concernant l'opposition « professionnel de la traduction » / « non-professionnel de la traduction », elle est à explorer par la suite. En effet, de manière générale nous avons mis en évidence des variables qui pourraient expliquer comment le professionnalisme en traduction et en interprétation judiciaires se construit.

CONCLUSION

Cette thèse s'intéresse à l'étude du professionnalisme comme indice de professionnalisation dans le cadre de la traduction et de l'interprétation en milieu judiciaire pénal avec une approche centrée sur le traducteur-interprète. Pour ce faire, nous avons mis en place une étude empirique avec l'objectif de rendre compte et de comparer le professionnalisme d'un groupe de traducteurs « professionnels » diplômés en traduction et de traducteurs « natifs » sans formation initiale spécialisée en traduction en France et en Espagne. Nous avons comparé le degré de professionnalisme selon la possession ou non d'un diplôme en traduction et selon le pays d'exercice.

Le sujet que nous traitons est lié à la définition de « professionnel » dans le domaine de la Traduction. Si des formations en traduction et interprétation ainsi que la traductologie se sont considérablement développées depuis les années 1980 en Europe, actuellement, la possession d'un diplôme sanctionnant une telle formation spécialisée n'est toujours pas indispensable à l'exercice professionnel, contrairement à d'autres professions comme la médecine ou quelques professions juridiques. Les traducteurs et interprètes constituent aujourd'hui un groupe professionnel composé, d'un côté, des traducteurs et interprètes « professionnels » et, de l'autre, des traducteurs et interprètes « natifs » n'ayant pas de titre officiel attestant leurs capacités à traduire et à interpréter mais qui ont accédé au métier grâce à la maîtrise des langues étrangères. En règle générale, il n'y a pas, dans ce domaine professionnel, de monopole protégé par la loi sur la base de la possession d'un diplôme spécifique : il n'y a pas de « territoire professionnel » délimité (Pélisse et al., 2012) ou de « juridiction » (Abbott, 1988), c'est-à-dire une sphère de travail contrôlée par les membres d'un groupe qu'ils ont conquise en rivalité avec d'autres groupes professionnels voisins. Ce que nous venons d'évoquer est transposable à tous les domaines de la traduction, y compris la traduction dans les services publics. Par exemple, dans le milieu judiciaire en France et en Espagne auquel nous nous sommes intéressée bien qu'il existe une régulation de l'assistance linguistique dans le cadre des procédures pénales, il n'est pas exigé d'être titulaire d'un diplôme en traduction ou en interprétation. Il en résulte que la maîtrise d'une

langue étrangère devient un capital linguistique et peut donner accès à un agrément pour travailler en tant qu'expert de justice en France ou pour travailler en tant que traducteur et interprète judiciaire en Espagne.

Le fait que des personnes sans formation formelle s'implantent dans ce marché du travail a suscité beaucoup de réflexions au sein de la communauté scientifique qui a proposé des solutions vers la professionnalisation, par exemple, réserver exclusivement l'exercice du métier à ceux qui sont passés par une période de formation en traduction à l'issue de laquelle ils ont obtenu un titre attestant leurs connaissances spécialisées. Dans la configuration du « territoire professionnel », la place privilégiée est réservée aux « professionnels », ce qui relègue les « natifs » au second plan. Cette répartition se reflète au niveau scientifique quand nous constatons que dans la recherche consacrée aux sujets professionnels les « natifs » ont été pendant longtemps mis de côté (Pérez-González et Susam-Saraeva, 2012). Ceci dit, au cours des dernières années, nous avons assisté à un intérêt croissant pour l'étude des « natifs » (« profanes » ou « intrus » de la traduction) (Martínez Gómez, 2015). Les études les concernant tentent d'élucider leur comportement ou les contextes dans lesquels ils participent, dans le but de comprendre les enjeux de la traduction comme service dans son ensemble. L'analyse de la littérature consacrée aux aspects professionnels de la traduction nous a permis de relever deux postures : la première, que nous avons qualifiée de « protectrice », défend et cherche le monopole ou le contrôle par le groupe de « professionnels » (Delisle, 1984 ; Pujol Puente 2000 ; Abril Martí, 2006 ; Muñoz Martín, 2011), et la seconde, plus récente que nous avons qualifiée de « compréhensive », s'intéresse aussi bien aux « professionnels » qu'aux « natifs » (Pérez-González et Susam-Saraeva, 2012 ; Schäffner et al., 2013 ; Aguilar Solano, 2015 ; Antonini et al., 2017). Nous nous situons dans cette dernière ligne en réunissant dans une même étude des traducteurs et interprètes judiciaires « natifs » et « professionnels ».

Nous avons été interpellée par la distinction instaurée au sein de la traductologie concernant la définition de « professionnel ». Nous avons en effet constaté la concomitance de deux phénomènes : d'un côté, la présence de « natifs » dans les services publics et les discours académiques critiquant leur pratique, et de l'autre,

les revendications des « professionnels » pour obtenir le contrôle de l'exercice de la traduction et de l'interprétation. Nous avons ainsi tenté d'élucider la base sur laquelle reposaient ces revendications ainsi que les modèles de professionnalisation en traduction ; c'est pourquoi, le chapitre 1 a été consacré à la comparaison des modèles de professionnalisation en sociologie des professions et en traduction. Cet état des lieux a permis de montrer que, du point de vue de la sociologie des professions, la formation spécialisée (matérialisée par un diplôme) est un indice de professionnalisation. Cependant, nous avons également constaté que la formation spécialisée fonctionne en synergie avec d'autres éléments pour aboutir à des solutions satisfaisantes en termes de protection, par exemple, des instances de représentation telles que les associations professionnelles mais aussi une vocation de service public ou des connaissances abstraites sur lesquelles la formation est censée reposer. Ces connaissances par exemple, sont une arme de légitimation vis-à-vis du public. Elles sont nécessaires pour gagner la confiance de la société en général, des éventuels usagers des services de traduction et d'interprétation en particulier (Rudvin, 2007 ; Monzó Nebot, 2009 ; Sarfatti-Larson 2013). La formation n'est donc pas le seul indice de professionnalisation. Nous avons en effet mis en lumière d'autres éléments : la présence d'un « mandat » qui implique un consensus autour de la mission du praticien (Veziat, 2010 ; Dubar et al., 2011), l'importance de consacrer une partie importante du temps au travail en question (Wilesnsky, 1964 ; Abbott, 1988) ou encore le fait de concevoir le travail réalisé comme un service qui bénéficie à la collectivité au lieu de rechercher des avantages exclusivement privés (Wilesnsky, 1964 ; Maurice, 1972 ; Veziat, 2016). Nous avons aussi souligné que les attitudes des individus à l'égard du métier ont un rôle important dans la professionnalisation. Ces attitudes font partie du professionnalisme pour Ritzer (1971 : 61) et Freidson (1984 : 79), par exemple. Ces deux auteurs attribuent à la notion de professionnalisme une dimension individuelle (l'attitude d'une personne) qui a une portée générale dans le métier (parce qu'elle implique un investissement sur ce dernier).

Après avoir étudié l'adaptation qui a été faite en traductologie des modèles de professionnalisations présentés par la sociologie, nous sommes arrivée à la conclusion qu'ils ont fait l'objet d'une interprétation réduite en traductologie. En

effet, la relation « formation spécialisée-fermeture sociale de marché » n'est pas univoque en sociologie comme elle semble l'être dans certaines études en traductologie. Il paraîtrait aussi que dans cette discipline certains critères de professionnalisation ont été négligés, comme le rôle des attitudes des traducteurs ou l'importance des connaissances abstraites (Monzó Nebot, 2009).

Par ailleurs, du point de vue de la sociologie interactionniste, il a été démontré que l'étude des processus de professionnalisation nécessite de prendre en compte le milieu dans lequel le processus s'inscrit. En effet, ces processus sont difficilement transférables d'un contexte à l'autre en raison de l'importance de la nature et de l'organisation des structures. C'est pourquoi il nous semble problématique de transposer le modèle de professionnalisation dans d'autres contextes, comme l'ont fait Mikkelson (1996), Pym et al. (2012) et Chen et Liao (2016) avec celui envisagé par Tseng pour l'interprétation de conférence à Taiwan dans les années 1990.

Les débats concernant la définition du « professionnel de la traduction » sur la base d'un diplôme ainsi que l'utilisation incomplète des modèles de professionnalisation en traductologie nous amènent à explorer d'autres indices de professionnalisation, en plus de la formation, comme les attitudes des traducteurs et interprètes, leur comportement. C'est à partir de cela que nous avons formulé nos questions de recherche. Plus précisément, nous avons porté notre attention sur un trait peu exploré – et par ailleurs vague, voire indéfini – dans les études *en traduction* ou *sur le traducteur* : le professionnalisme. Nous comprenons par professionnalisme les attitudes favorables à la professionnalisation de la part des traducteurs et interprètes. Nous avons ainsi voulu découvrir si l'opposition entre traducteur et interprète « natif » et « professionnel » implique une différence en matière de professionnalisme chez un groupe de traducteurs et interprètes judiciaires qui fournissent un service public en France et en Espagne. Autrement dit, nous nous sommes demandé si les traducteurs et interprètes « professionnels » manifestaient un professionnalisme différent des leurs collègues « natifs ». De cette première interrogation s'en dégagent deux autres : l'une portait sur l'influence de la formation universitaire dans l'orientation du professionnalisme

chez les traducteurs et interprètes judiciaires, l'autre sur l'impact d'autres paramètres structuraux dans l'orientation du professionnalisme.

N'ayant pas trouvé de définition de professionnalisme en traductologie, nous nous sommes appuyée sur des définitions proposées par des sociologues tels que Ritzer (1971) et Freidson (1984) pour en présenter une. Nous avons alors déterminé le professionnalisme comme l'attitude qui implique un investissement (conscient ou inconscient) favorable à l'activité réalisée. Cet investissement se fait en relation aux structures professionnelles mises à disposition dans un contexte donné. Pour cette raison, de même que pour le processus de professionnalisation, comme le suggèrent les sociologues des professions, le professionnalisme nécessite l'étude du contexte.

Étant donné que le professionnalisme est une notion complexe et abstraite, nous avons choisi de la représenter par une image afin de mieux comprendre sa définition. L'image marine de l'estuaire nous a semblé pertinente parce qu'elle montre la communicabilité et l'interaction entre l'individu et les structures : si l'estuaire est le fruit du contact de la mer qui rentre dans le cours du fleuve, le professionnalisme est le fruit du contact des structures qui interagissent avec l'individu par le biais des processus de socialisation - définis comme processus de construction identitaire (Dubar, 2005). Compte tenu de l'importance de la socialisation pour le professionnalisme, nous avons développé la notion de socialisation professionnelle pour la traduction. Ainsi, dans la socialisation du traducteur et interprète nous avons différencié trois dimensions, forgeant ensemble les identités des traducteurs et interprètes judiciaires. Il s'agit de la socialisation linguistique (l'acquisition et de la pratique de langues de travail), la socialisation académique (formation institutionnalisée) et la socialisation para-académique (exercice du métier).

En l'absence d'un cadre théorique permettant l'analyse du professionnalisme en traduction, nous en avons esquissé un à partir de notre définition et d'autres indices de professionnalisation que nous avons exposés précédemment. Nous avons ainsi intégré les principes de la théorie ancrée (*Grounded Theory*), approche

qui cherche la construction des connaissances par le biais de l'analyse des données et qui implique une circularité constante entre élaboration de théorie et données.

Le modèle que nous avons forgé s'est nourri donc des informations issues de l'analyse des 20 entretiens biographiques, mais aussi d'autres théories, comme celle proposée par Carré (2001). Pour toutes ces raisons, le modèle a été construit en combinant une démarche déductive (à partir des travaux théoriques qui ont orienté les premiers choix) et inductive (à partir des données de terrain qui ont validé ou infirmé ces choix). Nous avons identifié cinq dimensions dans notre domaine de professionnalisme à partir d'autres critères qui participent à la professionnalisation :

1. l'idéal de service ;
2. l'intérêt pour les associations professionnelles ;
3. l'intérêt pour le développement professionnel (qualité-efficacité) dans la réalisation des tâches de traduction et d'interprétation ;
4. les souhaits d'amélioration des conditions de travail ;
5. les références en principes éthiques qui guident la pratique des traducteurs-interprètes.

Nous avons également présenté les catégories d'analyse pour compléter le modèle et apporter des indicateurs. C'est ici que nous avons emprunté les catégories proposées par Carré (2001) pour étudier la formation continue des adultes. Plus précisément, pour les quatre premières dimensions du professionnalisme, nous avons adapté de son cadre les catégories suivantes : *motifs épistémique, socio-affectif, économique, opératoire professionnel, identitaire et de carrière*. Nous leur avons affecté une double orientation. C'est-à-dire si ces motifs ont une visée individuelle ou bien collective. Pour la cinquième dimension – faisant allusion aux principes éthiques – nous avons adopté d'autres catégories qui prennent en compte également les deux orientations. Nous avons analysé cet axe selon l'origine des principes éthiques qui fondent les bases de la conduite attendue du traducteur et interprète. Nous avons établi deux catégories : la source exogène consensuelle, si la référence dont on tire les principes éthiques est externe à la personne et

implique un consensus préalable procédant de la formation, des associations professionnelles ou d'un cadre légal, par exemple ; et la source endogène si les principes éthiques émanent du traducteur et interprète lui-même et selon son propre jugement.

Selon le cadre d'analyse que nous avons élaboré, les quatre premières dimensions sont à étudier à partir des attitudes manifestées par les traducteurs-interprètes eux-mêmes - selon que les attitudes manifestent des intérêts à visée individuelle ou des intérêts à visée collective. Quant à la cinquième dimension, elle est étudiée selon l'ancrage des principes éthiques : personnel ou institutionnel. Cela suppose que le professionnalisme constitue un *continuum* doté d'un pôle individualiste (détaché) et d'un pôle communautaire (solidaire) et que le traducteur et interprète, selon les attitudes manifestées à propos des cinq dimensions en question, se situera vers un extrême ou l'autre de ce *continuum*. En fonction de la place que les traducteurs-interprètes occupent dans le *continuum* du professionnalisme, il résulte un profil de professionnel : celui qui est « détaché » fonctionne de manière indépendante de ses collègues ; celui qui est « solidaire » affiche une attitude impliquée envers le groupe et envers l'activité ; et celui qui est « bivalent » est au milieu des deux. Des trois profils, c'est le professionnel « solidaire » qui participe davantage au processus de professionnalisation parce que l'engagement avec les structures est majeur.

La discussion théorique s'est poursuivie par la définition de la figure du traducteur et de l'interprète du point de vue de la traductologie. Nous nous sommes focalisées sur deux indices essentiels de la professionnalisation : la formation - se trouvant à l'origine de l'opposition au cœur de notre étude, soit « natifs et professionnels » - et la fonction ou le rôle que les traducteurs sont censés accomplir.

En ce qui concerne la formation, nous avons vu comment elle est employée comme arme de légitimation par les diplômés en traduction qui défendent un territoire professionnel en raison de leurs compétences. Si la traduction peut être réalisée par des bilingues, pourquoi existerait-il une formation supérieure en traduction et

interprétation ? Il se crée donc une frontière, une distinction entre titulaires et non titulaires d'un diplôme en traduction.

L'état des lieux de la recherche nous a permis de voir que les dénominations les plus employées pour désigner les « non diplômés » en traduction sont : traducteur « naturel » (Harris, 2017), « natif » (Toury, 1995, 2012), « non-professionnel » (Aguilar Solano, 2015; Martínez Gómez, 2015 et 2016 ; Antonini et al., 2017), « *langage broker* », (Angelelli, 2010 ; Cirillo et Torresi, 2013), « *ad-hoc* » (Pöchhacker et Kadric, 1999 ; González García, 2006 ; Meyer, 2001) « amateur » (Katan, 2011) et « profane » (Delisle, 1984 ; Wadensjö, 1998 ; Pöchhacker, 2004 ; Lenzen 2008 ; Ticca, 2017). La dénomination la plus générale serait « non-professionnels », les autres n'ont pas nécessairement d'autres sens mais renferment néanmoins d'autres problématiques en mettant l'accent sur un aspect précis : sur la capacité innée à traduire, sur le contexte d'intervention, sur la non-rétribution économique, sur le manque de compétences spécialisées ou sur le caractère d'externe au groupe. Après avoir éclairci le sens de chacune de ces dénominations, nous avons justifié le choix de « natif » présenté par Toury (1995, 2012). Nous avons écarté l'emploi hypéronymique de « non-professionnel » afin d'éviter toute connotation négative pouvant induire des résultats négatifs. Le qualificatif de « natif » nous a semblé le plus pertinent parce qu'il renferme l'idée que toute personne maîtrisant deux langues étrangères peut devenir professionnelle par le biais de la socialisation. C'est donc une conception flexible de la genèse d'un traducteur « expert » et qui accorde une importance particulière au processus. Nous sommes consciente de la limite que son usage comporte, à savoir une éventuelle confusion avec la notion de « locuteur natif », mais nous l'assumons.

En ce qui concerne le rôle ou la fonction remplis par le traducteur, nous avons constaté qu'il n'y a pas de consensus. Nous avons constaté également que les débats à ce sujet émergent plutôt dans l'aire de l'interprétation de service public. Cela est justifié en raison des enjeux d'interaction et d'asymétrie que l'interprétation présente du fait de la présence physique des interlocuteurs (émetteurs et récepteurs des messages) et qui sont moins intenses en traduction, travail qui s'effectue généralement à distance. Concernant le sujet de débat – la

fonction -, nous avons confirmé qu'il n'y a pas de consensus, ni dans la communauté scientifique (Roy, 1993 ; Hale, 2008 ; Bancroft, 2015) ni dans les institutions qui sollicitent les interprètes. Les deux rôles que la littérature scientifique en traduction mentionne sont très différents : d'un côté, l'interprète-conduit, machine ou « panneau de verre » qui est, en l'occurrence, une personne passive et invisible (Jacobsen, 2009 ; Mikkelsen, 2009 ; Hertog, 2010 ; Bancroft, 2015), et de l'autre, l'interprète-médiateur (Pöchhaker, 2008 ; Pointurier, 2016 ; Samier, 2015) qui est censé agir, s'investir dans la communication pour faciliter la compréhension des parties. Nous avons également trouvé dans le travail de Mason (2009) une position intermédiaire qui signale que le rôle est le fruit d'une négociation entre les participants de la communication. À la place de « rôle », cet auteur propose ainsi, à juste titre, le terme de « positionnement » (*footing*) pour montrer que la fonction est fluctuante et se construit dans la scène.

Le manque de définition de la fonction (ou l'existence de définitions opposées) justifie qu'il n'y ait pas de principes éthiques consensuels parce que ces derniers résident dans la vision que l'on a de la fonction (Roy, 1993). Pour nous, cette lacune donne donc le choix aux traducteurs et interprètes soit de remplir une fonction et d'adopter des principes éthiques préconisés par une institution (source exogène), soit d'agir selon leur propre jugement (source endogène). Le choix fait par les traducteurs et interprètes exerce une incidence sur le professionnalisme parce qu'il implique un rapprochement avec les structures et un intérêt pour parvenir à un consensus au sein du groupe. Rappelons qu'il s'agit de la cinquième dimension du modèle de professionnalisme que nous avons élaboré.

Si nous revenons sur les modèles de professionnalisation, il convient de rappeler que les individus ainsi que leur état d'esprit et attitudes ne peuvent pas être isolés des structures de professionnalisation : ils sont en interaction. Il convient de rappeler aussi que de cette interaction naît le professionnalisme parce que selon les possibilités et les conditions de travail offertes, les traducteurs sont façonnés et manifestent un type de professionnalisme. Pour ces raisons, nous nous sommes interrogée sur les dispositifs de régulation de la traduction et de l'interprétation judiciaires, ainsi que sur l'offre et la configuration de la formation initiale et sur le

choix d'instances de représentation pour les populations étudiées. Ce panorama s'avère nécessaire pour comprendre la constitution du groupe de traducteurs et d'interprètes judiciaires de chaque pays étudié et avancer l'orientation de leur professionnalisme.

Concernant l'étude de la régulation en France et en Espagne, nous avons mis en lumière plusieurs éléments qui résultent de la régulation de l'activité faite par les États et conditionnent le professionnalisme. Il s'agit du statut professionnel, des conditions d'accès au métier, des principes éthiques préconisés et de la rémunération.

En France, le Code de la procédure pénale se prononce sur le droit à la traduction et à l'interprétation. La loi n° 71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires (LOI-EXP-JUD1971) porte sur la régulation de la figure de l'expert traducteur-interprète (ETI) participant aux procédures pénales – mais aussi des experts d'autres catégories comme les psychiatres, comptables, graphologues. Cette loi définit l'accès, les missions attribuées et la relation avec l'Administration de justice.

Les ETI ont, sans exception, un statut de « collaborateur occasionnel du service public », d'« auxiliaire de justice » (Gouadec, 2004 : 34 ; Fusilier-Jenkinson et Intriéri-Mercier, 2013 : 10) ou de « prestataire de services engagé dans une relation de sous-traitance avec le magistrat » (Dumoulin, 2007 : 26). L'expertise ainsi comprise est une activité accessoire. L'une des conditions pour obtenir l'agrément d'expert de justice est la réalisation d'un travail à titre principal « en lien » avec l'activité pour laquelle le candidat postule. Le candidat n'a donc PAS l'obligation de travailler dans le monde de la traduction. L'expert traducteur et interprète peut travailler en tant que « traducteur » en dehors du cadre judiciaire, il peut, lui être un « professionnel de la traduction » mais il peut avoir une autre activité principale. Un pourcentage important d'ETI travaille dans le tourisme ou dans l'enseignement de langues (Pélisse et al., 2012). Par ailleurs, l'expert peut choisir d'être traducteur, interprète ou les deux, choisir une langue étrangère ou plusieurs. Par ailleurs, n'ayant pas de prérequis de formation spécialisée, l'ETI peut être « natif » ou « professionnel ».

En ce qui concerne le rôle des ETI - et donc la déontologie qui en découle- la LOI-EXP-JUD1971 n'est pas précise. Cela rejoint ce que nous avons montré plus haut sur le manque de définition de ce qui est attendu des traducteurs et notamment des interprètes. L'analyse de ce texte de loi permet de révéler qu'il ne s'agit pas d'une absence absolue de définition, mais plutôt du fait qu'aucune distinction entre les différentes catégories d'experts n'est établie (Lenzen, 2012 : 146), ce qui assimile, par conséquent, le rôle d'un ETI au rôle de tout autre expert. Pour toutes ces raisons nous avançons que la régulation du statut d'ETI accorde au groupe une configuration en matière de formation initiale, d'identité professionnelle, de perception de rôle à accomplir et des possibilités de socialisation para professionnelle. L'existence d'un groupe peu homogène est le résultat de la régulation de l'Etat, ce qui peut orienter son implication dans le métier et à l'égard du groupe, autrement dit, leur professionnalisme.

Pour ce qui est de la régulation de la traduction et de l'interprétation en Espagne, nous avons mis en lumière le fait que les textes de loi espagnols portant sur la nomination des traducteurs et interprètes judiciaires (TIJ) n'exigent pas de détenir un diplôme en traduction et interprétation, ce qui donne l'accès autant aux « natifs qu'aux « professionnels », à l'instar de la France. En outre, nous avons montré qu'il existe des différents modèles de prestation auprès des Administrations de justice en Espagne, même à l'intérieur de la même communauté autonome (Ortega Herráez, 2011b). Les traducteurs et interprètes judiciaires (TIJ) peuvent travailler en tant qu'employés par l'Administration, en tant que TIJ prêtant leurs services par l'intermédiaire d'une société externe privée qui s'occupe de la gestion des services linguistiques de l'Administration et enfin en tant que TIJ *freelance* qui travaillent à leur compte et qui prêtent leurs services à l'Administration de justice à la réquisition d'un coordinateur employé par l'Administration. Ces différents statuts impliquent des variations dans la relation avec l'Administration et la rétribution économique et un corps professionnel compartimenté selon la relation avec l'employeur. Ainsi, l'hétérogénéité des statuts est un trait saillant de la traduction et l'interprétation judiciaires en Espagne au niveau national et au sein d'une même communauté. Concernant le rôle et la déontologie, à l'image de leurs confrères

français, les TIJ n'ont pas un cadre de référence spécifique et il leur incombe de rechercher leurs propres références.

Nous souhaitons revenir sur un aspect important de la professionnalisation (et du professionnalisme) en Espagne. Au cours de l'analyse de la situation des TIJ en Espagne, nous avons relevé que dans certaines Administrations, c'est une société privée, pratiquant des tarifs à la baisse, qui est responsable de la gestion d'un service public comme la traduction et l'interprétation judiciaire pénale. Nous avons souligné que l'externalisation des services publics est une initiative qui tend à la déprofessionnalisation du métier pour deux raisons. Dans un premier temps, cela a créé un nouveau déséquilibre dans la configuration du groupe ayant pour conséquence de rendre la création d'un consensus et d'une identité commune encore plus difficiles entre, d'un côté, les prestataires d'un service public (employés et *freelance en relation avec l'Administration*) et, de l'autre, les prestataires d'un service privé (*freelance en relation avec une entreprise privée*). Dans un second temps, les possibilités d'obtenir une reconnaissance légale semblent réduites si, au-delà du manque d'unité, on tient compte du fait que l'externalisation met l'accent sur un intérêt financier, avec des prix concurrentiels, et non sur une prestation de service public.

Nous retenons donc que l'action de l'État en Espagne est une structure responsable d'une configuration très hétérogène du groupe de TIJ en ce qui concerne la formation initiale, le statut, et la rémunération mais également les pratiques. En effet, à l'instar de la France, aucune description de l'ensemble des TIJ n'a été établie par les textes de loi, indépendamment du statut ou de la communauté autonome dans laquelle ils travaillent.

La régulation en France et en Espagne est susceptible d'évoluer – et en conséquence la configuration du groupe – puisque des instances supranationales peuvent aussi proposer des modifications dans une volonté d'harmonisation en matière de justice. C'est le cas de la Directive européenne 2010/64/UE, portant sur le droit à la traduction et à l'interprétation des personnes allophones en matière pénale. Comme elle a été récemment transposée en droit français (en 2013) et en

droit espagnol (en 2015), nous avons voulu évaluer son impact dans la régulation des pays étudiés, plus précisément dans la configuration du profil du traducteur et interprète judiciaire.

Nous nous sommes demandé si cette Directive a participé au processus de professionnalisation du métier en clarifiant certains aspects de la régulation comme le profil, les conditions d'accès, les acquis nécessaires du traducteur et interprète judiciaire ou le rôle attendu, mais nous avons constaté qu'il n'y a pas eu de contribution majeure. En effet, si la Directive 2010/64/UE propose l'établissement d'un registre de traducteurs et d'interprètes, aucun détail sur les conditions de constitution n'est cité. Il incombe donc aux États d'ajouter des détails lors de la transposition de la loi. Nous avons étudié le résultat de la transposition de la *LECrIm* en Espagne (par la *Ley Orgánica del Poder Judicial 5/2015*) et du Code de procédure français, et nous avons constaté qu'il n'y pas eu de modification substantielle (voire aucune) concernant la constitution d'un registre à l'avenir. La configuration de la population étudiée en France et en Espagne maintient la même configuration.

Compte tenu de l'intégration d'autres structures dans la professionnalisation ainsi que dans la définition de professionnalisme, nous avons poursuivi notre travail par l'étude de la formation formelle, la production des connaissances abstraites et les associations.

Nous avons constaté que, depuis l'institutionnalisation de la formation en Europe, l'enseignement de la traduction a été abordé selon des principes différents. Nous avons ainsi distingué quatre générations. Dans la première génération (années 1940-1950), l'enseignement de l'interprétation se fondait prioritairement sur la pratique. Pendant la deuxième génération (années 1960-1970), les enseignants sont pour la plupart des professionnels de la traduction, ce qui explique le pragmatisme de l'enseignement fondé sur la pratique. La troisième génération (années 1980-1990) correspond au moment de l'éclosion de l'offre de formation qui va de pair avec la visibilité du métier (organisations internationales, nouvelles technologies, Internet). Cette génération laisse sa marque par la naissance de la traductologie

grâce à laquelle des contenus théoriques prennent une place importante dans la formation. C'est en effet au cours de cette génération que se remarque le début du fossé entre théorie et pratique de la traduction regretté par certains auteurs (Ladmiral, 1979 ; Kelly, 2000 ; Monzó Nebot, 2005 ; Ortega Arjonilla et Campos Plaza, 2005 ; Lavault, 2006). Enfin, la quatrième génération, la nôtre, résulte de la convergence européenne et se caractérise par le fait que l'enseignement repose sur la compétence traductionnelle, en alliant théorie et pratique et tout particulièrement avec une orientation professionnalisante.

Ce panorama nous a apporté des pistes pour la compréhension des trajectoires des traducteurs et interprètes en fonction du contexte historique de leur formation et pour l'étude de la professionnalisation. Ensuite, la formation a fait l'objet d'une étude synchronique du point de vue de la structure et de son contenu en France et en Espagne ce qui nous a permis de comprendre les possibilités de spécialisation dans le domaine juridique.

L'architecture de l'enseignement supérieur en France produit un « dégroupement institutionnel » qui s'applique au groupe de traducteurs et de chercheurs en traduction. En effet, le système d'enseignement supérieur double (Mascret, 2015) est responsable, dans le domaine de la traduction, d'une séparation entre écoles – sélectives et symbole de l'excellence française (*ibid.*) – et universités – plus démocratiques dans l'accès. D'un côté, se trouvent deux écoles parisiennes, *l'École Supérieure des Interprètes et des Traducteurs* (ESIT) et *l'Institut de management et de communication interculturels* (ISIT) (autrefois appelé Institut supérieur d'interprétation et de traduction) qui se consacre essentiellement à la formation en Licence et en Master de traducteurs et interprètes professionnels. De l'autre côté, il y a les départements de LEA (Langues Étrangères Appliquées) où la formation en traduction (et dans une moindre mesure en interprétation) est dispensée en parallèle d'un autre itinéraire orienté vers les métiers du commerce, du tourisme ou de la communication.

Ce panorama nous laisse augurer que le groupe de traducteurs « professionnels » n'est pas homogène puisque ses membres ne disposent pas du même type de

socialisation académique. La socialisation à L'ESIT et à l'ISIT est fondamentalement axée sur la future insertion professionnelle dans un métier de la traduction.

En revanche, en France il n'y a pas de département de traduction à proprement parler au sein de l'université. De ce fait, les professionnels issus d'une formation LEA se sont retrouvés avec des étudiants d'autres filières dont les objectifs professionnels, les problématiques ou revendications diffèrent.

Le dégroupement touche aussi la population de chercheurs en France en traductologie. Certains auteurs tels que Gile (2006) et Guillaume (2009, 2016) évoquent l'absence, au sein de l'enseignement supérieur, d'un espace rassemblant les chercheurs avec des intérêts portant sur la traduction, indépendamment des langues qu'ils étudient, ce qui provoque leur dispersion. Ces auteurs parlent de la visibilité et de la reconnaissance qu'un tel espace pourrait conférer à leur travail. Si cet espace encourage la production des connaissances abstraites, il aurait également comme conséquence la reconnaissance et la visibilité du métier, compte tenu du rôle des connaissances abstraites dans la professionnalisation. Il convient toutefois de signaler que même si les réseaux de publication spécialisée en France (les revues par exemple) sont peu nombreux, ils sont en évolution. Après avoir observé une augmentation du nombre de manifestations scientifiques, nous pouvons avancer que la traductologie est en train de prendre une plus grande place dans les cercles académiques et qu'il pourrait en résulter à l'avenir une véritable reconnaissance nationale, voire internationale.

Concernant les contenus, après avoir étudié les programmes de formation proposés par les écoles ainsi que par les départements de LEA, nous avons avancé que la formation en traduction et en interprétation de service public en général et dans le cadre judiciaire en particulier n'a pas été développée en France. Le choix de spécialisation n'est pas important. Cela peut avoir une influence sur les luttes de juridictions sur la base des connaissances spécialisées qui seraient moins importantes.

En Espagne, la situation est sensiblement différente. Dans un premier temps, nous avons souligné que la dualité de l'enseignement supérieur en France n'existe pas en Espagne où l'enseignement supérieur est organisé autour de *facultades* (Caminade, 1995). Dans un second temps, nous avons montré que la publication en 1991 du Real Decreto 1385/1991 relatif à l'établissement du diplôme officiel de « Licenciado en Traducción e Interpretación » fixait un socle commun pour la planification des programmes que les centres devaient respecter. Ainsi, la formation est devenue plus homogène. Cette réglementation a aussi donné lieu à l'éclosion de centres de formation en Espagne (Tricás Preckler, 1999 ; Kelly, 2000) et a encouragé la recherche (Muñoz Raya, 2004), ce qui se matérialise par l'existence de nombreuses revues scientifiques nationales.

Cette configuration de la formation (son nombre, les contenus et le type d'établissement où elle est dispensée) et le développement de la recherche ont favorisé la création d'un groupe d'appartenance. Il n'est donc pas étonnant que des revendications de protection d'un marché soient apparues dans les années 2000 (Pujol Puente, 2000).

Néanmoins, nous avons vu que le panorama de l'université espagnole a changé depuis la nouvelle planification de la convergence européenne. En 2007, le *Real Decreto 1393/2007* a encouragé l'université espagnole à diversifier l'offre de formation supérieure. L'apparition de la formation en Langues Étrangères Appliquées (LEA) depuis les années 2010 illustre bien l'influence de ce décret. Si on tient compte des rivalités de territoire professionnel que la sociologie des professions a permis de dévoiler, et au vu des revendications existantes déjà en Espagne, nous avons estimé que la formation en langues étrangères pourrait à l'avenir « empiéter » sur le territoire professionnel de la traduction.

Des sociologues et traductologues ont présenté les associations professionnelles comme des acteurs incontournables dans les processus de professionnalisation (Wilensky, 1964 ; Abbott, 1988 ; Sarfatti-Larson, 2013 ; Wadensjö, 1998 ; Anderman et Rogers, 2000 ; Chrystello, 2002 ; Abril Martí, 2006 ; Monzó Nebot, 2006 ; Pym, et

al., 2012 ; Mikkelson, 2013). Nous nous sommes donc intéressées à ce qu'elles proposent en tant qu'instances de représentation d'un métier dans les deux pays et nous pouvons avancer qu'elles sont essentielles aussi pour le professionnalisme de la population TIJ et ETI. Les possibilités d'adhésion sont nombreuses et nous avons mis en relief les bénéfices que les traducteurs et interprètes peuvent en tirer. Parmi ces bénéfices, trois en particulier méritent d'être évoqués : le soutien des revendications du groupe auprès de l'État, l'élaboration et la mise à disposition du public d'une charte éthique (à titre informatif) ou le rôle dans la formation continue des traducteurs et interprètes. Si l'on tient compte de la configuration de la population étudiée, les associations deviennent un espace de socialisation dans lequel aussi bien ETI que TIJ peuvent soutenir des revendications de type identitaire afin d'améliorer les conditions d'exercice. L'existence des associations permet de rompre l'isolement, de rencontrer ses collègues et de trouver consensus concernant le rôle à tenir.

Après avoir mis en lumière les fondements théoriques de notre étude, nous avons mis en œuvre le travail empirique qui nous a permis de répondre à nos questions de recherche. Les voici :

- D'un point de vue empirique, l'opposition entre traducteur et interprète « natif » et « professionnel » se reflète-t-elle dans le professionnalisme des traducteurs et interprètes judiciaires qui fournissent un service public à la société ? Autrement dit, les traducteurs et interprètes « professionnels » afficheraient-ils un professionnalisme différent des traducteurs et interprètes « natifs » ?
- La formation universitaire favorise-t-elle exclusivement un type de professionnalisme chez les traducteurs et interprètes judiciaires ?
- Y a-t-il d'autres paramètres qui favorisent un type de professionnalisme chez ces derniers ? Si oui, lesquels ?

Nous avons conçu une étude de nature qualitative à visée exploratoire avec l'entretien biographique semi-directif comme principal instrument. L'entretien a été conçu à partir des trois dimensions de la socialisation professionnelle

(linguistique, académique et para-académique) et les questions ont évolué au fur et à mesure que la problématique s'affinait. Nous avons retenu trois thèmes principaux d'interrogation : l'acquisition du capital linguistique, les motivations à la formation pour les « professionnels » et enfin les axes de professionnalisme.

Pour l'analyse des entretiens, nous avons choisi de nous focaliser sur le sens : pour cela, l'analyse de contenu par thème s'est révélée être la méthode la plus pertinente. Nous avons suivi la planification en trois phases proposée par Bardin (1997). Pendant le premier temps d'« analyse préliminaire », nous avons préparé le texte formellement, nous l'avons transcrit, ce qui nous a permis de comprendre l'orientation générale des entretiens. La deuxième phase, dite de « codification », a consisté à isoler les extraits d'entretien intéressants pour répondre à nos questions et à les codifier selon une série d'étiquettes. La troisième phase, de « condensation », a eu pour objet la réduction des extraits aux catégories d'analyse plus facilement quantifiables et représentables. Ces catégories résultent du cadre que nous avons élaboré et que nous avons développé précédemment.

La première question cherchait à savoir si l'opposition entre traducteur et interprète « natif » et « professionnel » se reflétait dans le professionnalisme des traducteurs et interprètes judiciaires qui apportent un service public à la société. Les résultats montrent que cette opposition - qui relève de la traductologie - n'implique pas de différence de professionnalisme chez les uns ou chez les autres, autrement dit que les traducteurs et interprètes « professionnels » n'affichent pas un professionnalisme différent des traducteurs et interprètes « natifs ». Tenant compte que le binôme « natif » et « professionnel » trouve son origine dans la formation supérieure en traduction, ce premier constat répond à notre deuxième question de recherche sur l'impact de la formation universitaire dans le professionnalisme. Nous pouvons donc avancer que le fait d'être passé par une période de formation et d'être en possession d'un diplôme n'oriente pas le type de professionnalisme.

En effet, nous avons montré qu'il y a d'autres paramètres, au-delà de la formation initiale, qui peuvent être considérés comme déterminants dans la définition du

professionnalisme. Plus précisément, nous avons découvert que l'interaction avec les structures professionnelles en dehors de la formation formelle oriente davantage le type de professionnalisme, autrement dit la socialisation para-académique. Les résultats de l'analyse ont révélé que le rapport aux associations professionnelles, l'intérêt pour la formation continue, le temps consacré à la traduction et à l'interprétation judiciaire et les années d'expérience peuvent jouer un rôle capital dans la définition du professionnalisme.

Ce résultat remet en cause la dichotomie « natif » et « professionnel » en matière de professionnalisme. De l'analyse se dégage que la différence de professionnalisme se situe plutôt entre les « professionnels de la traduction » et les « non-professionnels de la traduction » au sens de Larchet et Péliisse (2009) et de Harris (2017), c'est-à-dire entre ceux qui exercent la traduction à temps plein et ceux pour qui la traduction est une activité complémentaire ou qui n'en tirent que peu de bénéfices économiques. Selon les résultats de l'analyse des cinq axes du professionnalisme, cette catégorisation qui relève de la sociologie des professions prend la place, dans notre étude, à une catégorisation qui relève de la traductologie.

En effet, les « professionnels de la traduction » que nous avons interviewés ont généralement manifesté un professionnalisme plus solidaire. Ils ont un contact plus proche avec les structures, leur socialisation para-académique étant ainsi plus intense.

En Espagne, par exemple, les TIJ (agents) employés de l'Administration se sont rapprochés des associations professionnelles, ont soutenu des revendications communes et ont consacré du temps à se former, de la même manière que les experts vivant de la traduction en dehors du cadre judiciaire en France. Nous tenons à citer à titre d'exemple trois « natifs » qui ont réalisé des actions concrètes au sein des associations. Ces actions visent plus précisément la formation, la création des réseaux et la diffusion de connaissances concernant l'ensemble des traducteurs et interprètes judiciaires.

Nous avons constaté une tendance opposée chez les TIJ *freelances* en Espagne ainsi que les experts en France qui ont une activité principale autre que la traduction. À ces derniers, il faudrait associer une traductrice indépendante qui rencontre des difficultés à vivre de la traduction. Dans ces cas, le contact avec les structures de socialisation sont moins intenses. Par exemple, les membres de ce groupe ont manifesté moins d'intérêt pour les associations et pour la formation continue. Pour guider leur exercice, ils tiennent davantage compte de leurs propres principes éthiques que de références externes. Le fait qu'ils soient plus détachés s'explique par le caractère non exclusif de la traduction en matière de bénéfices économiques.

Comme nous pouvons le constater par ces exemples, la dichotomie que nous découvrons entre les « professionnels de la traduction » et les « non-professionnels de la traduction » présente des nuances selon le pays. Cela pourrait trouver une explication dans la régulation existant en France et en Espagne ainsi que dans les autres structures professionnelles qui offrent des possibilités de socialisation paraprofessionnelle différentes selon le pays (statut d'agent employé ou *freelance* en Espagne, caractère accessoire de l'expertise en traduction en France, associations professionnelles généralistes comme la SFT en France, associations spécialisées comme l'UNETICA en France ou l'APTIJ en Espagne, ou encore institutions de représentation multidisciplinaires, comme les *Compagnies des experts* en France).

De même, nous avons mis en avant le fait que, dans certaines dimensions du professionnalisme, il n'y a pas de différences entre ces groupes. Par exemple, il ressort de l'analyse que les « natifs » aussi bien que les « professionnels » – ou les « professionnels de la traduction » et les « non-professionnels de la traduction », si l'on fait allusion à la nouvelle opposition – manifestent le même type de professionnalisme quant il s'agit de l'intérêt pour la formation continue. Dans les deux pays, les traducteurs et interprètes se sont penchés sur la formation continue dans le but, par exemple, de maintenir l'agrément pour les experts en France ou pour l'acquisition des éléments de contexte liés aux procédures pénales ou pour l'acquisition de nouvelles compétences et pour la mise à niveau des anciennes compétences. Les motivations ont donc une visée individuelle. Aucune personne interviewée n'a évoqué la nécessité de co-créeer des connaissances pour obtenir une

reconnaissance globale vis-à-vis de la société, ni la nécessité de créer des liens solides, voire un consensus sur leur rôle commun à travers une formation bénéficiant au groupe. Cela nous laisse penser que, au-delà d'un cadre académique initial, la formation est perçue par les traducteurs et interprètes comme faisant partie du développement professionnel individuel et non collectif. Les connaissances spécialisées sont un indice de professionnalisation et, comme nous l'avons signalé précédemment, elles sont une garantie professionnelle aux yeux du public et de la société. Nous interprétons le fait que le groupe ne leur accorde pas de l'importance comme une attitude qui porte atteinte à la reconnaissance du métier.

Un autre résultat qui mérite d'être souligné concerne l'idéal de service des personnes interviewées. En effet, concernant les motivations pour s'orienter vers la traduction et l'interprétation judiciaires, l'idée de service public n'apparaît pas chez les personnes travaillant dans les métiers de la traduction, quel que soit leur statut ou l'intensité de la socialisation para-professionnelle. Cette idée de service à la population, apparaît seulement chez les traducteurs « natifs » qui sont enseignants en France ou chez un traducteur « natif » qui exerce comme avocat en Espagne. Ces profils de traducteurs occasionnels manifestent une attitude désintéressée à l'égard du service fourni comme traducteur judiciaire, bien qu'ils aient également été motivés par des raisons individuelles. Ce résultat suggère que le travail de traduction et d'interprétation judiciaires n'est pas conçu par les « traducteurs professionnels » comme un service public. En France, l'absence d'esprit public peut s'expliquer parce que l'agrément ouvre les portes de la traduction et de l'interprétation certifiées de domaine privé. En Espagne, on pourrait trouver la réponse dans le fait que certaines Administrations de justice aient attribué une partie des services de traduction et d'interprétation à des sociétés privées. L'intérêt public d'une profession est un indice de professionnalisation fondamental qui entre en jeu avec d'autres paramètres. Le fait qu'il soit peu mentionné pose des questions sur comment cet esprit pourrait être cultivé chez les professionnels de la traduction.

Ces exemples illustrent le manque d'homogénéité dans les attitudes favorables à la professionnalisation, ainsi que l'avait suggéré Ritzer (1971) dans sa définition du modèle de professionnalisme en sociologie et ainsi que nous l'avons évoqué nous-mêmes lors de la présentation de notre modèle. Cela veut dire que les personnes peuvent tantôt manifester des intérêts collectifs et tantôt individuels.

Dans la perspective de travaux futurs, d'autres études doivent être menées afin d'obtenir des résultats plus représentatifs des cinq axes et de les étayer pour les appliquer à d'autres domaines de la traduction professionnelle. Cela nous permettrait également de *recontextualiser* les résultats que nous avons présentés dans cette étude. À travers cette étape, nous pourrions rendre compte de la recherche qualitative construite sur quatre temps, comme l'envisage Morse (1994). Les trois premières étapes ont été accomplies – la *compréhension* des phénomènes sociaux, la *synthétisation* de ces derniers en vue de leur interprétation et la *théorisation* à partir de l'interprétation. Enfin, il serait nécessaire de procéder à une recontextualisation, ou mise à jour, qui consiste à développer une théorie applicable à d'autres contextes et à d'autres populations d'après les résultats obtenus dans le cadre d'études préalables.

Dans cet exercice d'actualisation de la théorie et dans le cas du modèle de professionnalisme que nous avons présenté, il convient de souligner qu'il faudrait tenir compte d'un éventuel obstacle que nous avons mis en lumière dans notre étude. Plus précisément, il s'agit de ce que nous avons qualifié de « population cachée », autrement dit, la population de traducteurs et interprètes « natifs » qu'il nous a été difficile d'interviewer pour répondre à nos questions de recherche. Dans les travaux futurs, cette difficulté nécessite d'être surmontée car, comme l'indiquent Pérez-González et Susam-Saraeva (2012 : 157), la réalisation de la traduction et de l'interprétation par des « natifs », notamment dans les services publics, constitue la norme plutôt que l'exception. Ainsi, la participation des « natifs » est indispensable pour comprendre l'ensemble des enjeux de la traduction et de sa professionnalisation.

Nous avons montré que la socialisation académique ne favorisait pas plus l'implication dans des structures professionnelles que la socialisation para-académique qui, elle, semble plus efficace en termes de professionnalisme. Ainsi, en appliquant les modèles de professionnalisation à la traductologie, la relation univoque formation-professionnalisme n'est plus valable. Il faudrait appréhender le professionnalisme et la professionnalisation comme des notions fondées sur une interaction entre l'État qui régule l'activité, les institutions de formation, les associations, les centres proposant la formation continue, et sans oublier les traducteurs et interprètes eux-mêmes. Pour reprendre la métaphore marine que nous avons utilisée, représentant le professionnalisme comme un estuaire, nous pourrions ajouter que c'est l'écosystème dont il fait partie qui détermine sa morphologie et non, exclusivement, l'une des parties qui le compose.

Les résultats de notre travail empirique à caractère exploratoire, enrichis par les soubassements théoriques issus de la rencontre entre la traductologie et la sociologie, nous permettent de formuler deux hypothèses ex-post. Elles rejoignent deux paramètres que la sociologie des professions présente comme des indices de professionnalisation : l'idéal de service et la réalisation de l'activité professionnelle à plein temps (Wilesnsky, 1964 ; Abbott, 1988 ; Maurice, 1972 ; Vezinat, 2016). En prêtant une attention particulière à ces deux éléments, nous contribuons à l'adaptation des modèles de professionnalisation à la traductologie et nous enrichissons cette discipline à l'aide d'éléments nouveaux pour améliorer la compréhension de la traduction et l'interprétation comme métiers et de leur évolution. D'un point de vue sociotraductologique, nous présentons deux hypothèses ex-post.

- Le temps investi dans la traduction comme métier a une incidence sur le contact avec les structures professionnelles et donc sur le professionnalisme.

D'après les éléments que nous avons mis en exergue dans notre étude, nous avons pu établir un lien entre le temps que les traducteurs et interprètes consacrent à la traduction comme métier et leur propension à intégrer des associations, à suivre

des cours dans le cadre de la formation continue ainsi qu'à soutenir des revendications communes. Ce temps peut être entendu comme le nombre d'années d'expérience ou la réalisation de l'activité à temps plein. En revanche, nous avons constaté que la relation avec les structures professionnelles est moins importante lorsque la traduction ne représente qu'une faible proportion de l'activité professionnelle. L'interaction avec les structures professionnelles est moins intense, ce qui se traduit par un détachement du groupe.

Pour admettre une telle affirmation dans le domaine de la traduction et l'interprétation judiciaire, il faudrait entreprendre une étude fondée sur l'opposition « traducteur à temps plein » / « traducteur occasionnel » afin d'analyser le rapport avec les structures professionnelles en fonction de l'intensité du travail et de déterminer si ce rapport favorise un certain type de professionnalisme. Il faut comprendre les variables de cette étude (travail principal, travail secondaire, statut socioprofessionnel) dans un contexte social donné pour éviter de les isoler et ne pas oublier que, dans ce contexte, toutes les forces interagissent. Sans quoi le risque serait de céder à une vision réductionniste de la profession qui établirait une relation univoque entre les forces.

La deuxième hypothèse que nous formulons à partir des résultats de notre étude est que :

- La traduction et l'interprétation judiciaires sont vues comme étant un service public, une activité de bien commun quand les besoins financiers des personnes qui l'exercent sont couverts. Autrement dit le travail dans ce domaine est vu comme une activité qui apporte des bénéfices individuels.

Une relation entre stabilité économique et professionnelle et valeurs attribuées à la traduction ressort de nos entretiens avec la population interrogée. Il semble que les valeurs collectives apparaissent lorsqu'une autre activité rapporte suffisamment de ressources pour vivre. En revanche, lorsque le travail est une nécessité, la recherche d'un idéal de service est reléguée au second plan. Le type de réglementation que nous avons étudié permet à des intervenants extérieurs ayant d'autres activités principales d'exercer la traduction. Cette hypothèse peut ainsi

être généralisée uniquement à des situations où la population en exercice correspond à ce profil. Par ailleurs, cette hypothèse s'applique à d'autres domaines de la traduction et de l'interprétation de service public animés par ces mêmes valeurs. Cette prémisse peut être validée en menant deux types d'études qui peuvent être complémentaires.

Dans un premier temps, pour comprendre l'origine de la relation entre ces deux éléments (service public / stabilité financière), nous pourrions envisager une étude portant sur les discours au sujet de la traduction en tant que service public et comment ceux-ci circulent dans la société de manière générale et dans les structures professionnelles en particulier.

Dans un second temps, une étude devrait se pencher sur une population jouissant d'une stabilité financière qui lui permet de s'investir dans des projets collectifs favorisant la professionnalisation axée sur le service public et une population dont la situation professionnelle est moins stable qui privilégie l'aspect financier pour combler un besoin personnel fondamental.

Ces deux hypothèses tendent vers une meilleure compréhension du métier et du professionnalisme de la traduction et l'interprétation judiciaire et proposent des lignes de réflexion théorique pour avancer dans la compréhension des dynamiques sociales qui construisent la profession.

Cette thèse ouvre la voie au développement du nombre d'études menées sur le traducteur (*translator studies*) et sur les aspects professionnels de la traduction. Par le biais d'un travail théorique croisé, nous pensons avoir contribué au renouvellement du regard porté sur le processus de professionnalisation. Nous avons montré la nécessité de se concentrer sur l'interaction entre les *éléments structuraux* – comme la formation institutionnalisée – et les *éléments attitudeaux* tournés vers un intérêt pour la collectivité – ce que nous avons désigné comme professionnalisme. Nous avons de surcroît proposé une conception de la professionnalisation moins réductrice par rapport à la tendance générale dans la recherche en traduction, qui met l'accent sur la formation comme élément central du processus – à l'exception de quelques travaux qui avaient déjà abordé les

problématiques de la professionnalisation avec des fondements théoriques provenant de la sociologie des professions. À partir de cette conception, nous avons élaboré un cadre d'analyse du professionnalisme. Notre proposition peut être reprise aussi bien à des fins exploratoires que dans le cadre d'études avec une ambition de représentativité qui requièrent des échantillons plus importants, plus équilibrés et plus homogènes vis-à-vis des variables socioprofessionnelles des participants. Il s'agit d'une première proposition d'étude du professionnalisme qui se veut flexible. En conséquence, elle est susceptible d'être critiquée, développée, affinée et/ou adaptée et appliquée à d'autres populations exerçant dans des pays avec des structures différentes, ou à d'autres domaines de la traduction et de l'interprétation. C'est là notre objectif. C'est en découvrant les facteurs qui favorisent le professionnalisme de l'ensemble des traducteurs et interprètes que nous pourrions continuer à approfondir efficacement nos recherches en vue d'une professionnalisation générale.

BIBLIOGRAPHIE

- ABBOTT, Andrew (1988) : *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago/London: The University of Chicago Press.
- ABBOTT, Andrew (2016) : « La construction de la juridiction des problèmes personnels » in DEMAZIERE, Didier et JOUVENET, Morgan (Éds.), *Andrew Abbott et l'héritage de l'école de Chicago*. Paris: Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales, pp.279-314.
- ABRIL MARTÍ, María Isabel (2006) : *La Interpretación en los Servicios Públicos: Caracterización como género, contextualización y modelos de formación. Hacia unas bases para el diseño curricular*. Thèse de doctorat inédite. Universidad de Granada (Espagne).
- AGUILAR SOLANO, María (2015) : « Non-professional volunteer interpreting as an institutionalized practice in healthcare: A study on interpreters' personal narratives ». *Translation and Interpreting*, vol.7 n°3, pp.132-148.
- AMEUR, Ali Ben (2010) : « L'interprétariat en milieu social en France. Quarante ans de pratique pour faciliter l'intégration, la communication et la compréhension avec les migrants ». *Hommes et migrations*, vol.1288, pp.86-91.
- AMIT-KOCHAVI, Hannah (2011) : « The people behind the words » in SELA-SHEFFY, Rakefet et SHLESINGER, Miriam (Éds.), *Identity and status in the translational professions*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.156-169.
- ANGELELLI, Claudia Viviana (2010) : « A glimpse into the socialization of bilingual youngsters as Interpreters: the case of latino bilinguals brokering communication for their families and immediate communities ». *MonTI*, vol.2, pp.81-96.
- ANGELELLI, Claudia Viviana (2016) : « Looking back: A study of (ad-hoc) family interpreters ». *European Journal of Applied Linguistics*, vol.4 n°1, pp.5-31.
- ANGELELLI, Claudia Viviana et BAER, Brian James (2016) : « Exploring translation and interpreting » in *Researching Translation and Interpreting*. London/New York: Routledge, pp.5-13.
- ANTONINI, Rachele et JAWORSKI, Samuel (2016) : « Natural translator and interpreter ». Traduction de l'article original in GAMBIER, Yves et VAN DOORSLAER, LUC (Éds.), *Handbook of Translation Studies. Vol 2*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp. 102-104. Disponible sur : <hal-01374871> HAL
- ANTONINI, Rachele et al. (Éds.) (2017) : *Non-professional Interpreting and*

Translation. State of the art and future of an emerging field of research.
Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

ARGÜESO, Antonio (2005) : « L'enseignement de la traduction et de l'interprétation en Espagne ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.50 n°1, pp.223-230.

AR ROUZ, David (2012) : *Les enjeux de la traduction dans une Europe plurilingue.*
Thèse de doctorat inédite. Université de Bretagne Sud (France).

AR ROUZ, David (2013) : « De la valeur de la traduction comme stratégie (glotto)politique en Europe ». *Revue du Cratit. Revue du Centre de recherche de l'ISIT*. En ligne. Disponible sur : <http://www.lebulletinducratil.fr/index.php/it/de-la-valeur-de-la-traduction-comme-strategie-glotto-politique-en-europe>

ARRONIZ IBAÑEZ DE OPACUA, Pilar (2000) : « La traducción y la interpretación en la Administración de Justicia » in KELLY, Dorothy (Éd.), *La traducción y la interpretación en España hoy: perspectivas profesionales.* Granada: Comares. Colección Interlingua, pp.157-169.

ARRÉS LÓPEZ, Eugenia et CALVO ENCINAS, Elisa (2009) : « Por qué se estudia traducción e interpretación en España? expectativas y retos de los futuros estudiantes de traducción e interpretación ». *Entreculturas*, n°1, pp.613-625.

BAIRROGI JALON, Jesús (2015) : « The History of Interpreting profession » in MIKKELSON, Holly et JOURDENAIS, Renée (Éds.), *The Routledge Handbook of Interpreting.* London/New York: Routledge, pp.11-28.

BALACESCU, Ioana et STEFANINK, Bernd (2005) : « Défense et illustration de l'approche herméneutique en traduction ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.50 n°2, pp.634-642.

BALLARD, Michel (2013) : *Histoire de la traduction. Repères historiques et culturels.*
Bruxelles: De Boeck.

BALLARD, Michel (2016) : « La traductologie comme espace ». *Les Langues Modernes. Dossier: Approches théoriques de la traduction*, vol.1, pp.14-25.

BANCROFT, Marjory (2015) : « Community interpreting: A profession rooted in social justice » in MIKKELSON, Holly et JOURDENAIS, Renée (Éds.), *The Routledge Handbook of Interpreting.* London/New York: Routledge, pp.217-235.

BARALDI, Claudio et GAVIOLI, Laura (2016) : « On professional and non-professional interpreting in healthcare services: the case of intercultural mediators ». *European Journal of Applied Linguistics*, vol.4 n°1, pp.33-55.

- BARBUSSE, Béatrice et GLAYMANN, Dominique (2015). *La sociologie en fiches*. Paris: Ellipses.
- BARCELÓ MARTÍNEZ, María Tanagua et DELGADO PUGES, Iván (2016) : « La traduction assermentée en Espagne et en France : aspects 'privés' et étude comparative ». *Revista de llengua i dret*, vol.66, pp.124-135.
- BARDIN, Laurence (2013) : *L'analyse de contenu* (2^o éd.). Paris: Quadrige.
- BASSNETT, Susan et LEFEVERE, André (1998) : *Constructing Cultures: Essays on Literary Translation*. Clevedon/Philadelphia: Multilingual Matters.
- BEAUD, Stéphane et WEBER, Florence (2003) : *Guide de l'enquête de terrain* (3^o éd.). Paris: La Découverte.
- BECKER, Howar. S. (2007) : *Doctionnaire de sociologie*. Paris: Encyclopaedia Universalis.
- BENHADDOU HANDI, Elhassane (2007) : « Los intérpretes, una pieza clave ». *Abogados*, pp.54-55.
- BERTAUX, Daniel (2010) : *L'enquête et ses méthodes. Recit de vie* (3^o éd.). Paris: Armand Colin. Collection sociologie 128.
- BLANCHET, Alain et al. (2000) : *Les techniques d'enquête en sciences sociales* (3^o éd.). Paris: Dunod.
- BLANCHET, Alain et GOTMAN, Anne (2007) : *L'enquête et ses méthodes. L'entretien*. Paris: Armand Colin. Collection sociologie 128.
- BLANCHET, Philippe (2009) : « La réflexivité comme condition et comme objectif d'une recherche scientifique humaine et sociale ». *Cahier de sociolinguistique*, vol.1 n^o14, pp.145-152.
- BLASCO MAYOR, María Jesús et DEL POZO TRIVIÑO, Maribel (2015) : « La interpretación judicial en un momento de cambio ». *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, vol.7 n^o.7, pp.9-40.
- BLASCO MAYOR, María Jesús et JIMENEZ IVARS, María Amparo (Éds.), *Interpreting Naturally. A Tribute to Brian Harris*. Bern/New York: Peter Lang.
- BOERI, Julie (2015) : « Key Internal Players in The Development of The Interpreting Profession » in MIKKELSON, Holly et JOURDENAIS, Rénée (Éds.), *The Routledge Handbook of Interpreting*. London/New York: Routledge, pp.29-44.
- BOURDIEU, Pierre (1977) : « L'économie des échanges linguistiques ». *Langue française*, vol.34, pp.17-34.
- BOURDIEU, Pierre (1979a) : *La Distinction: Critique sociale du jugement*. Paris: Les

Editions de Minuit.

- BOURDIEU, Pierre (1979b) : « Les trois états du capital culturel ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.30 n°1, pp.3-6.
- BOURDONCLE, Raymond (2000) : « Autour des mots 'Professionnalisation, formes et dispositifs' ». *Recherche et formation*, n°35, pp.177-132.
- BUENO GARCÍA, Antonio (2016) : « L'enseignement de la traduction au carrefour d'une société mondialisée ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.50 n°1, pp.263-276.
- CACHIN, Marie-Françoise (2007) : *La traduction*. Paris: Éditions du Cercle de la Librairie.
- CAMINADE, Monique (1995) : « Les formations en traduction et interprétation: Perspectives en Europe de l'Ouest ». *TTR: traduction, terminologie, rédaction*, vol.8, pp.247-270.
- CAMINADE, Monique et PYM, Anthony (1998) : « Translator-training institutions » in BAKER, Mona (Éd.) *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*. London/New York: Routledge, pp.280-285.
- CANCIO PASTOR, Carmelo (1995) : *La traduction professionnelle en France. Approche du domaine hispanique*. Toulouse: Septentrion.
- CARRÉ, Philippe (2001) : *De la motivation à la formation*. Paris: L'Harmattan.
- CASAMAYOR MASPONS, Reynaldo (2013) : « El rol desempeñado por el intérprete judicial en la organización del diálogo entre las partes en procedimientos penales ». *Entreculturas*, vol.6, pp.167-179.
- CEREZO HERRERO, Enrique (2013) : *La enseñanza del inglés como lengua B en la formación de traductores e intérpretes en España: la comprensión oral para la interpretación*. Thèse de doctorat inédite. Universitat de València (Espagne).
- CEREZO MERCHÁN, Beatriz (2012) : *La didáctica de la traducción audiovisual en España: Un estudio de caso empírico-descriptivo*. Thèse de doctorat inédite. Universitat Jaume I (Espagne).
- CHACÓN ROJO, Araceli (2015) : « La Transposición al Derecho Nacional de la Directiva Europea 2010/64/UE en España, Francia, Bélgica y Luxemburgo: Lost in transposition » *FITISPos International Journal*, vol.2, pp.94-109.
- CHAMPY, Florent (2009) : *La sociologie des professions*. Paris: PUF.
- CHAPOULIE, Jean-Michel (1973) : « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels ». *Revue française de sociologie*, vol.14 n°1, pp.86-114.
- CHAPPUIS, Raymond et THOMAS, Raymond (1991) : *Rôle et statut*. Paris: Presses

Universitaires de France.

- CHEN, Yaling et LIAO, Posen (2016) : « A Revised Model for the Professionalization of Court Interpreting in Taiwan ». *Compilation and Translation Review*, vol.9 n°2, pp.137-164.
- CHESTERMAN, Andrew (2009) : « The Name and Nature of Translator Studies ». *Hermes – Journal of Language and Communication Studies*, n°42, pp.13-22.
- CLAIRE, Howell Major et MAGGIE, Savin-Baden (2010) : *An introduction to qualitative research synthesis : managing the information explosion in social science research*. London/New York: Routledge.
- CIRILLO, Letizia et TORRESI, Ira (2013) : « Exploring institutional perceptions of child language brokering: Exemples for italian helthcare settings » in SCHÄFFNER, Christina et al. (Éds.), *Interpreting in a Changing Landscape* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.149-163.
- COMBESSIE, Jean-Claude (2003) : *La méthode en sociologie* (4^o éd.). Paris: La Découverte.
- COLLADOS AÍS, Ángela (2016) : « Evaluación de la calidad y entonación del intérprete de simultánea: pautas evaluadoras ». *MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, vol.3, pp.213-238.
- COLLADOS AÍS, Ángela et FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, María Manuela (2001) : *Manual de interpretación bilateral*. Granada: Comares. Colección Interlingua.
- CORNU, Gerard (2011) : *Vocabulaire juridique* (9^o éd.). Paris: PUF.
- CORSELLIS, Anne (2011) : « Seven EU Projects » in BLASCO MAYOR, María Jesús et DEL POZO TRIVIÑO, Maribel (Éds.) : *Interpreting Naturally. A tribute to Brian Harris*. Bern: Peter Lang, pp.142-162.
- CREUZET, Michel (1964) : *Les corps intermédiaires*. Martigny: Éditions des cercles Saint-Joseph.
- CHRYSTELLO, Crys (2002) : « An Australian hybrid experiment in training and educating translators and interpreters » in VALERO GARCÉS, Carmen et MANCHO BARES, Guzmán (Éds.), *Traducción e interpretación en los servicios públicos: Nuevas necesidades para nuevas* Alcalá de Henares : Universidad de Alcalá, pp.153-160.
- DECAUDIN, Sylvie (2013) : « La directive européenne 2010/64 sur le droit à l'interprétation et à la traduction en matière pénale: élaboration et contenu ». Communication lors du congrès « *Langues et procès: les nouveaux défis de la traduction juridique* », Poitiers, 6-7 févr 2013.
- DEL POZO TRIVIÑO, Maribel (2013) : « El camino hacia la profesionalización de

- los intérpretes en los servicios públicos y asistenciales españoles en el siglo XXI ». *Cuadernos de Aldeeu*, n°. 25, pp.109-130.
- DELAS, Jean-Pierre et MILLY, Bruno (2015) : *Histoire des pensées sociologiques* (2^o éd.). Paris: Armand Colin.
- DELISLE, Jean (1984) : *L'analyse du discours comme méthode de traduction*. Ottawa: Éditions de l'Université d'Ottawa.
- DEMAZIERE, Didier et DUBAR, Claude (1997) : *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris: Nathan. Collection Essais & recherches: Série « Sciences humaines ».
- DÍAZ CINTAS, Jorge et MUÑOZ SÁNCHEZ, Pablo (2006) : « Fansubs: Audiovisual Translation in an Amateur Environment ». *The Journal of Specialised Translation*, n°.6, pp.37-52.
- DORTIER, Jean-François (Dir.) (2004) : *Le dictionnaire des sciences humaines*. Paris: Sciences humaines édition.
- DUBAR, Claude (1992) : « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». *Revue française de sociologie*, vol.33 n°.4, pp.505-529.
- DUBAR, Claude (2010) : *La socialisation* (4^o éd.). Paris: Armand Colin.
- DUBAR, Claude et al. (2011) : *Sociologie des professions* (3^o éd.). Paris: Armand Colin.
- DUMEZ, Hervé (2013). *Méthodologie de la recherche qualitative. Les 10 questions clés de la démarche compréhensive*. Paris: Vuibert.
- DUMOULIN, Laurence (2007) : *L'expert dans la justice. De la genèse d'une figure à ses usages*. Paris: Economica.
- DURIEUX, Christine (2017) : *Apprendre à traduire. Prérequis et tests* (2^o éd.). Paris: Maison du Dictionnaire.
- FENOUILLET, Fabien (2016) : *Les théories de la motivation* (20 éd.). Paris: Dunod.
- FERIA GARCÍA, Manuel (1999) : « El traductor-intérpete de la Administración de justicia » in FERIA GARCIA, Manuel (Éds.), *Traducir para la justicia*. Granada: Comares. Colección Interlingua, pp. 87-108.
- FLEXNER, Abraham (1915) : « Is Social Work A Profession? ». Communication lors du congrès « *National Conference Of Charities And Correction* ». Baltimore, 1915.
- FOUCAULT, Michel (1976) : *Histoire de la sexualité, 1: La volonté de savoir*. Paris: Éditions G.
- FOULQUIÉ RUBIO, Ana Isabel (2002) : « La interpretación en la policía: ¿un

- derecho o un privilegio? » in VALERO GARCÉS, Carmen (Coord.), *Traducción e interpretación en los servicios públicos: Nuevas necesidades para nuevas realidades*. Alcalá de Henares : Universidad de Alcalá, pp.91-96.
- FREIDSON, Eliot (1984) : *La profession médicale*. Paris: Payot.
- FUSILIER-JENKINSON, Évelyne et INTRIERI-MERCIER, Teresa (2013) : *Vademecum de l'expert traducteur et interprète*. Paris: Éditions de la SFT. Collection Compagnons du savoir.
- FUSILIER, Évelyne (2010) : « Traducteurs et interprètes experts : une exception française ? ». *Traduire*, vol.223, pp.8-37.
- GALLET-BLANCHARD, Liliane (2009) : « La place de la recherche et de la reconnaissance institutionnelle en LEA/LANSAD ». *Cahiers de l'APLIUT*, vol. XXVIII, pp.10-17.
- GAMBIER, Yves (2005). « Pertinence sociale de la traductologie ? » *Meta: Journal des traducteurs*, vol.50 n°4, cédérom des Actes du colloque « Pour une traductologie proactive ». Disponible sur: <https://doi.org/10.7202/019839ar>
- GENTILE, Paola (2014) : « Professionals status: a sociological perspective » in VALERO GARCÉS, Carmen. (Coord.), *(Re) considerando ética e ideología en situaciones de conflicto. Actas del V coloquio FITISPos*. Alcalá de Henares : Universidad de Alcalá, pp.195-204.
- GILE, Daniel (2005) : *La traduction. La comprendre, l'apprendre*. Paris: Presses Universitaires de France.
- GILE, Daniel (2006) : « Regard sur l'interdisciplinarité en traductologie » in M. Ballard (Éd.), *Qu'est-ce que la traductologie ?* Arras: Artois Presses Université, pp.107-117.
- GILE, Daniel (2009a) : *Basic Concepts and Models for Interpreter and Translator Training. revised edition*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- GILE, Daniel (2009b) : « Interpreting studies: a critical view from within ». *MonTi: Monografías de Traducción e Interpretación*, n°1, pp.135-155.
- GILE, Daniel (2010) : « Why Translation Studies matters » in GILE, Daniel et al. (Éds.), *Why Translation Studies Matters*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp. 251-261.
- GÓMEZ MORENO, Paz (2014) : « Situaciones de conflicto en el ámbito de la interpretación en los tribunales de justicia españoles: análisis y estrategias de prevención » in VALERO GARCÉS, Carmen (Coord.), *(Re) considerando ética e ideología en situaciones de conflicto, Actas del V coloquio FITISPos*. Alcalá de Henares : Universidad de Alcalá, pp.36-37.

- GONZÁLEZ DAVIES, María (2004) : *Multiple Voices in the Translation Classromm*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- GONZÁLEZ GARCIA, Erika (2006) : « Traducción e interpretación en los Servicios Públicos de la zona norte: Estado de la cuestión ». *Revista española de lingüística aplicada*, pp.151-174.
- GOUADEC, Daniel (2002). *Profession : Traducteur*. Paris: La Maison Du Dictionnaire.
- GOUADEC, Daniel (2004). *Faire traduire*. Paris: La Maison du Dictionnaire.
- GOUANVIC, Jean-Marc (2007) : *Pratique social de la traduction. Le roman réaliste américain dans le champ littéraire français (1920-1960)*. Arras: Artois Presses Université.
- GOYADOL, Pilar (2000) : *Espais de frontera*. Vic: Eumo.
- GRAWITZ, Madeleine (2001) : *Méthodes des sciences sociales*. Paris: Dalloz.
- GUIDERE, Matthieu (2010) : *Introduction à la traductologie* (2^o éd.). Bruxelles: De Boeck.
- GUILLAUME, Astrid (2009) : « La traduction : théorie(s) et pratique(s), diachronie et synchronie, TICE ou non TICE ? » in BALLARD, Michel (Éd.), *Traductologie et enseignement de traduction à l'Université*. Arras: Artois Presses Université, pp.145-156.
- GUILLAUME, Astrid (2016) : « Introduction ». *Les Langues Modernes. Dossier: Approches théoriques de la traduction*, vol.1, pp.10-13.
- GUILLEMETTE, François (2006): « L'approche de la *Grounded Theory* ; pour innover ? » *Recherches qualitatives*, vol.26 n^o.1, pp.32-50.
- GUITTET, André (2002) : *L'entretien. Techniques et pratiques*. Paris: Armand Colin/VUEF.
- HALE, Sandra Beatriz (2007) : *Community Interpreting*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- HALE, Sandra Beatriz (2008) : « Controversies over the role of the court interpreter » in VALERO GARCES, Carmen et MARTIN, Anne (Éds.), *Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.99-121.
- HARRIS, Brian (2017) : « Unprofessional translation. A blog-based overview » in ANTONINI, Rachele et al. (Éds.), *Non-professional Interpreting and Tranlation*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp. 29-43.
- HERNÁNDEZ DÍAZ, José María (1997) : « La universidad en España, del antiguo

- régimen a la LRU (1983). Hitos y cuestiones destacadas ». *Aula*, vol.9, pp.19-44.
- HERTOG, Erik (2010) : « Community Interpreting » in GAMBIER, Yves et DOORSLAER, L. Van (Éds.), *Handbook of Translation Studies. Vol 1*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.49-54.
- HERTOG, Erik (2015) : « Directive 2010/64/EU of the European Parliament and of the Council on the Right to Interpretation and Translation in Criminal Proceedings: Transposition Strategies with Regard to Interpretation and Translation ». *MonTI*, vol.7, pp.73-100.
- HLAVAC, Jim (2017) : « Brokers, dual-role mediators and professional interpreters: a discourse-based examination of mediated speech and the roles that linguistic mediators enact ». *The Trans*, vol.23 n° 2, pp.197-216.
- HOLMES, James S. (1988) : *Translated! Papers on Literary Translation and Translation Studies*. Amsterdam: Rodopi.
- HORVATH, Ildiko (2016) : « Volunteer Translation and Interpreting » in HORVATH, Ildiko (Éd.), *The modern translator and interpreter*. Budapest: Eotvos University Press, pp.139-150.
- HURTADO ALBIR, Amparo (1999) : *Enseñar a traducir. Metodología en la formación de traductores e intérpretes*. Madrid: Edelsa.
- HURTADO ALBIR, Amparo (2001) : *Traducción y traductología. Introducción a la traductología* (3° éd.). Madrid: Cátedra.
- HURTADO ALBIR, Amparo (2008) : « Compétence en traduction et formation par compétences ». *TTR: Traduction, terminologie, rédaction*, vol.21 n°1, pp.17-64.
- HURTADO ALBIR, Amparo (2017) : *Reserching Translation Competence by PACTE*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- INGHILLERI, Moira (2005) : « The sociology of Bourdieu and the construction of the “object” in translation and interpreting studies ». *Translator*, vol.11 n°2, pp.125-145.
- JACOBSEN, Bente (2009) : « The Community Interpreter : A Question of Role ». *Hermes – Journal of Language and Communication Studies*, n° 42, pp.155-166.
- KALINOWSKI, Isabelle (2002) : « La vocation au travail de traduction ». *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°144, pp.47-54.
- KATAN, David (2009) : « Translation Theory and Professional Practice : A Global Survey of the Great Divide ». *Hermes – Journal of Language and Communication Studies*, n°42, pp.111-154.

- KATAN, David (2011a) : « Status of translators » in GAMBIER, Yves et VAN DOORSLAER, Luc (Éds.), *Handbook of Translation Studies. Vol 2*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.146-152.
- KATAN, David (2011b). « Occupation or profession » in SELA-SHEFFY, Rakefet et SHLESINGER, Miriam (Éds.), *Identity and status in the translational professions* (p. 65-87). Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- KELLY, Dorothy (Éd.) (2000a) : *La traducción y la interpretación en España hoy: perspectivas profesionales*. Granada: Comares. Colección Interlingua.
- KELLY, Dorothy (2000b) : « La universidad y la formación de profesionales » in KELLY, Dorothy (Éd.), *La traducción y la interpretación en España hoy: perspectivas profesionales*. Granada: Editorial Comares, pp.1-11.
- KELLY, Dorothy (2002) : « Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular ». *Puentes. Hacia nuevas investigaciones en la mediación intercultural*, vol.1, pp.9-20.
- KELLY, Dorothy (2005) : *A Handbook for Translator Trainers*. Manchester: St. Jerome Publishing.
- KELLY, Dorothy (2008) : « Realismo profesional y progresión pedagógica : una propuesta de criterios para la selección de materiales para la formación de traductores ». *Trans. Revista de traductología*, vol.12, pp.247-258.
- KELLY, Dorothy (2010) : « Curriculum » in GAMBIER, Yves et VAN DOORSLAER, Luc (Éds.), *Handbook of Translation Studies. Vol 1*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp. 87-93.
- KLIMKIEWICZ, Aurelia (2005) : « L'interprétation communautaire : un modèle de communication "trialogique" ». *TTR: traduction, terminologie, rédaction*, vol.18 n°.2, pp.209.
- KOSKINEN, Kaisa (2008) : *Translating institutions. An Ethnographic Study of EU Translation*. Manchester: St. Jerome.
- LADMIRAL, Jean-René et MERIAUD, Marie (2005). « Former des traducteurs : pour qui ? pour quoi ? » *Meta: Journal des traducteurs*, vol.50 n°.1, pp.28-35.
- LAPERRIERE, Anne (1997) : « La théorisation ancrée (grounded theory): démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées » in POUPART, Pires et al. (Éds.), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal: Gaëtan Morin, pp.309-322.
- LARCHET, Keltoume, et PELISSE, Jérôme (2009) : « Une professionnalisation problématique : les experts judiciaires interprètes-traducteurs ». *Formation emploi*, vol.108, pp.9-24.

- LAVAUT-OLLEON, Elisabeth (1993) : « Traduire en LEA. Traduire pour communiquer » in BALLARD, Michel (Éd.), *La traduction à l'université. Recherches et propositions didactiques*. Presses universitaires de Lille, pp.117-136.
- LAVAUT, Elisabeth (1998) : *Fonctions de la traduction en didactique des langues. Apprendre une langue en apprenant à traduire*. Paris: Didier Érudiction.
- LÁZARO GUTIÉRREZ, Raquel (2000) : « Dilemas éticos del traductor / intérprete en los servicios públicos ». Disponible sur : http://www.translationactivism.com/articles/Raquel_Lazaro.pdf
- LÁZARO GUTIÉRREZ, Raquel et VALERO GARCÉS, Carmen (2014) : « Monitoring quality of interpreting and mediation services in the health care setting ». Communication lors du congrès « International Conference on Non-Professional Interpreting and Translation », Germersheim, mai 2014.
- LE PODER, Marie-Evelyne (2014) : « Profil et compétences des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la Direction générale de la traduction ». *The Journal of Specialised Translation*, n° 21, pp.112-132.
- LEANZA, Yvan et BOIVIN, Isabelle (2008) : « Interpréter n'est pas traduire. Enjeux de pouvoir autour de l'interprétariat communautaire ». Disponible sur : https://www.researchgate.net/publication/242165999_Interpreter_n'est_pas_traduire_Enjeux_de_pouvoir_autour_de_l'interpretariat_communautaire
- LEJEUNE, Christophe (2014) : *Manuel d'analyse qualitative. Analyser sans compter ni classer*. Louvain-la-Neuve: De Boeck.
- LENZEN, Thomas (2008) : « Traduction spécialisée ou spécialistes de traduction ? » *Cahiers de l'APLIUT*, vol. XXVVI n° 1, pp.60-68.
- LENZEN, Thomas (2012a) : « Expertise judiciaire en langues - un métier de la traduction ? » *synergies Roumanie*, vol. XXVVI n° 7, pp.143-153.
- LENZEN, Thomas (2012b) : *Traductologie pour LEA. Anglais, Allemand, Français*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes. Collection « Didact Langues étrangères appliquées ».
- LESSARD-HEBERT, Michelle et al. (1997) : *La recherche qualitative. Fondements et pratiques*. Montréal: Éditions Nouvelles AMS.
- LOMEÑA GALIANO, María (2016) : « La traduction à l'université française : entre recherche, formation et pratique professionnelle ». *Les Langues Modernes. Dossier: Approches théoriques de la traduction*, vol., pp.33-42.
- LOMEÑA GALIANO, María et MARTIN FERNANDEZ, Carmen (2017) :

- « L'espagnol sur objectif professionnel dans les filières LEA-Traduction : une proposition didactique pour l'acquisition de la compétence interpersonnelle ». *Les cahier du GERES*, n°.9, pp.119-137.
- LONG, Jixing (2012) : « Changes of Translation Definition and Turns of Translation Studies ». *Cros-Cultural Communication*, vol.8 n°.5, pp.35-43.
- LUCERO GARCÍA, Marta (2016) : « Cuestiones de identidad. Estudio teórico sobre el papel del intérprete judicial en contextos de violencia de género ». *Parallèles*, vol.28 n°.2, pp.91-104.
- MARTIN, Anne (2000) : « La interpretación social en España » in KELLY, Dorothy (Éd.), *La traducción y la interpretación en España hoy: perspectivas profesionales*. Granada: Comares. Colección Interlingua, pp.207-223.
- MARTINEAU, Stéphane (1999) : « Un champ particulier de la sociologie : les professions » in GAUTHIER, Clermont et TARDIF, Maurice (Éds.), *Pour ou contre un ordre professionnel des enseignantes et des enseignants au Québec ?* Laval: Presses de l'Université de Laval, pp.7-20.
- MARTÍNEZ GÓMEZ, Aida (2015). « Non-Professional Interpreters » in MIKKELSON, Holly et JOURDENAIS, Renée (Éds.), *The Routledge Handbook of Interpreting*. London/New York, pp.417-431.
- MARTÍNEZ GÓMEZ, Aida (2016) : « Facing face: non-professional interpreting in prison mental health interviews ». *European Journal of Applied Linguistics*, vol.4 n°.1, pp.93-115. Disponible sur: <https://doi.org/10.1515/eujal-2015-0024>
- MASCRET, Anne (2015) : *Enseignement supérieur et recherche en France : une ambition d'excellence*. Paris: La Documentation française.
- MASON, Ian (Éd.) (2001) : *Triadic Exchanges. Studies in Dialogue Interpreting*. Manchester: St. Jerome Publishing.
- MASON, Ian (2009) : « Role, positioning and Discourse in Face-to-Face Interpreting » in DE PEDRO RICOY, et al. (Éds.), *Interpreting and Translating Public Service Settings. Policy, Practice, Pedagogy*. London/New York: Routledge, pp.52-73.
- MAURICE, Marc (1972) : « Propos sur la sociologie des professions ». *Sociologie du travail*, vol.2, pp.213-225.
- MELLA, Orlando (1998) : « Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa ». *CIDE*, n°.10. [En ligne] Disponible sur : <http://www.epiclin.unicauca.edu.co/archivos/Naturaleza%20de%20la%20investigacion%20cualitativa.pdf>
- MEYER, Bernd (2001) : « How Untrained Interpreters Handle Medical Terms » in

- Mason, Ian (Éd.), *Triadic Exchanges. Studies in Dialogue Interpreting*. Manchester: St. Jerome Publishing, pp.87-106.
- MEYER, Bernd et al. (2010) : « Family interpreters in hospitals: Good reasons for bad practice? » *MediAzioni*, vol.10, pp.297-324.
- MEZIANI, Nora et RIEU PLICHON, Caroline (2015). « L'entretien de recherche comme épisode narratif à quatre formes : la perspective du répondant ». Communication lors du congrès ». Disponible sur : <http://www.strategie-aims.com/events/conferences/25-xxiveme-conference-de-l-aims/communications/3637-lentretien-de-recherche-comme-episode-narratif-a-quatre-formes-la-perspective-du-repondant/download>
- MIGUÉLEZ, Cynthia (2003) : « Traducción e interpretación en los Servicios Públicos en la Unión Europea » in VALERO GARCÉS, Carmen (Éd.), *Traducción e interpretación en los servicios públicos. Contextualización, actualidad y futuro*. Granada: Comares. Colección Interlingua, pp.35-50.
- MIKKELSON, Holly (1996) : « The professionalization of community interpreting » in JEROME-O'KEEFFE, Muriel (Éd.), *Global Vision, Proceedings of the 37th Annual Conference of the American Translators Association*. Alexandria, Virginia: American Translators Association.
- MIKKELSON, Holly (2008) : « Envolving views of the court interpreter's role » in VALERO GARCÉS, Carmen et MARTIN, Anne (Éds.), *Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp. 80-97.
- MIKKELSON, Holly (2013) : « Universities and Interpreter Certification ». *The International Journal for Translations & Interpreting Research*, vol.5 n°1, pp.66-78. Disponible sur: <https://doi.org/10.12807/ti.105201.2013.a03>
- MILES, Matthew B., et HUBERMAN, A. Michael (2003) : *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles: De Boeck.
- MONJEAN-DECAUDIN, Sylvie (2012) : *La traduction du droit dans la procédure judiciaire. Contribution à l'étude de la linguistique juridique*. Paris: Dalloz.
- MONZÓ NEBOT, Esther (2002). *La professió del traductor jurídic i jurat: descripció sociològica del professional i anàlisi discursiva del transgènere*. Thèse de doctorat inédite. Universitat Jaume I (Espagne).
- MONZÓ NEBOT, Esther (2005) : « Being ACTIVE in Legal Translation and Interpreting : Researching and Acting on the Spanish Field ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.4.
- MONZÓ NEBOT, Esther (2006) : « ¿Somos profesionales? Bases para una sociología de las profesiones aplicada a la traducción » in PARADA, Arturo et

- DÍAZ FOUCES, Oscar (Éds.), *Sociology of Translation*. Vigo: Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo, pp.155-176.
- MONZÓ NEBOT, Esther (2009) : « Legal and translational occupations in Spain ». *Translation and Interpreting Studies. Regulation and specialization in jurisdictional struggles*, vol.4, pp.135-154.
- MONZÓ NEBOT, Esther (2015) : « Understanding legal interpreter and translator training in times of change ». *The Interpreter and Translator Trainer*, vol.9 n°.2, pp.129-140.
- MORIN-HERNÁNDEZ, Katell (2009) : *La révision comme clé de la gestion de la qualité des traductions en contexte professionnel*. Thèse de doctorat inédite. Université Rennes 2 (France).
- MORSE, Janice (1994) : « Emerging from the data: the cognitive processes of analysis in qualitative inquiry » in MORSE, Janice (Éd.), *Critical issues in qualitative research methods*. California: SAGE, pp.23-43.
- MOYA, Virgilio (2004) : *La selva de la traducción*. Madrid: Cátedra.
- MUCCHIELLI, Roger (1974) : *L'analyse de contenu. Des documents et des communications* (9° éd.). Paris: ESF.
- MUNDAY, Jeremy (2008) : *Introducing Translation Studies. Theories and Applications*. (2° éd.). London/New York: Routledge.
- MUÑOZ MARTÍN, Ricardo (2009) : « Expertise and environment in translation ». *Mutatis Mutandis*, vol.2 n°.1, pp.24-37.
- MUÑOZ MARTIN, Ricardo (2014) : « Situating Translation Expertise . A Review with a Sketch of a Construct » in SCHWIETER, John W. et FERREIRA, Aline (Éds.), *The Development of Translation Competence: Theories and Methodologies from Psycholinguistics and Cognitive Science*. Cambridge Scholars Publishing, pp. 2-56.
- MUÑOZ RAYA, Eva (Coord.) (2004) : *Libro blanco. Grado en traducción e interpretación*. ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación).
- MUSSELIN, Christine (2012) : « Brève histoire des universités » in FOREST, Frédéric (Dir.), *Les universités en France. Fonctionnement et enjeux*. Mont-Saint-Aignan: Publications des universités de Rouen et du Havre, pp.13-25
- NG, Eva (2013) : « Who is speaking? Interpreting the voice of the speaker un court » in SCHÄFFNER, Chistina et al. (Éds.), *Interpreting in a Changing Landscape*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.249-265.

- NOORDEGRAAF, Mirko (2007): « From 'pure' to 'hybrid' professionalism: Present-day professionalism in ambiguous public domains ». *Administration and Society*, vol.39 n°.6, pp.761-785.
- O'BRIEN, Sharon et SALDANHA, Gabriella (2013): *Research Methodologies in Translation Studies*. Manchester: St. Jerome Publishing.
- OHRANOVIC, Mediha (2017): « Quintessence Service Ideal: the role of the client's best interest in interpreting studies » in MONZO NEBOT, Esther et JIMÉNEZ SALCEDO, Juan (Éds.), *Les llengües minoritzades en l'ordre postmonolingüe*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I, pp.15-30.
- OLOHAN, Maeve (2014): « Why do you translate? Motivation to volunteer and TED translation ». *Translation Studies*, vol.7 n°.1, pp.17-33.
- OLVERA LOBO, María Dolores, et al. (2007): « A Professional Approach to Translator Training (PATT) ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.52 n°.3, pp.517-528
- ORLANDO, Marc (2017): « Former les interprètes et les traducteurs de demain : développer les savoir, savoir-faire et savoir-être » in BEHR, Martina et SEUBERT, Sabine (Éds.) (2017): *Education is a Whole-Person Process – Von ganzheitlicher Lehre, Dolmetschforschung und anderen Dingen*. Berlin: Frank & Timme, pp.45-64.
- ORTEGA ARJONILLA, Emilio (1999): « Algunas reflexiones sobre la traducción en y para la Administración de justicia » in FERIA GARCIA, Manuel (Éd.), *Traducir para la justicia*. Granada: Comares. Colección Interlingua, pp.129-152.
- ORTEGA ARJONILLA, Emilio et CAMPOS PLAZA, Nicolás (2005): *Panorama de lingüística y traductología*. Granada: Editorial Atrio.
- ORTEGA ARJONILLA, Emilio et ECHEVERRÍA PEREDA, Elena (1996): *Enseñanza de lenguas, traducción e interpretación (francés-español)*. Málaga: Universidad de Málaga.
- ORTEGA HERRÁEZ, Juan Miguel (2011a): « Cómo acreditar intérpretes a través de la traducción: análisis crítico de la acreditación profesional de intérpretes jurídicos en España ». *Trans. Revista de traductología*, vol.15, pp.131-153.
- ORTEGA HERRÁEZ, Juan Miguel (2011b): *Interpretar para la Justicia*. Granada: Comares. Colección Interlingua.
- ORTEGA HERRÁEZ, Juan Miguel (2015): « Reflexiones en torno al binomio formación-acreditación como elementos constitutivos de la profesionalización de la interpretación jurídica ». *Trans. Revista de traductología*, vol.19 n°.1, pp.131-152.

- ORTEGA HERRÁEZ, Juan Miguel et FOULQUIÉ RUBIO, Ana Isabel (2008) : « Interpreting in police settings in Spain » in VALERO GARCÉS, Carmen et MARTIN, Anne (Éds.), *Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.123-146.
- ORTEGA HERRÁEZ, Juan Miguel et al. (2009) : « Community interpreting in Spain. A comparative study of interpreters' self perception of role in different settings » in HALE, Sandra et al. (Éds.), *The Critical Link 5: Quality in interpreting a shared responsibility*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.149-167.
- OZOLINS, Uldis (1998) : « Communication needs and interpreting in Multilingual Settings: The International Spectrum of Response » in ROBERTS, Roda et al. (Éds.), *The Critical Link 2: Interpreters in the Community*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.21-34
- OZOLINS, Uldis (2007) : « The interpreter's "third client". Interpreters, professionalism and interpreting agencies » in WADENSJÖ, Cecilia et al. (Éds.), *The Critical Link 4: Professionalisation in interpreting in the community*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.121-131.
- OZOLINS, Uldis (2015) : « Ethics and the role of the interpreter » in MIKKELSON, Holly et JOURDENAIS, Renée (Éds.), *The Routledge Handbook of Interpreting*. London/New York: Routledge, pp. 319-336.
- PAILLÉ, Pierre (1994): « L'analyse par théorisation ancrée ». *Cahiers de recherche sociologique*, vol.23, pp.147-181.
- PAILLÉ, Pierre et MUCCHIELLI, Alex (2008) : *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (2^o éd.). Paris: Armand Colin. Collection U.
- PALOMO ÁLAMO, Triana (2017) : *Estudio de posicionamientos ideológicos en los estudios de traducción e interpretación respecto de un nuevo objeto de estudio: los « no profesionales »*. Travail de recherche en Master inédit- Universitat Jaume I (Espagne).
- PARRA, Adriana (2001) : « Community Interpreters: Full-Fledged Professionals ». Communication lors du congrès *Critical Link 3*, Montréal, mai 2001.
- PATUREL, Dominique (2008) : « L'implication au cœur d'un processus de recherche ». *Pensée plurielle*, vol.19 n^o.3, pp.51-61.
- PAYÁS, Gertrudis et ZAVALA, José Manuel (2012) : « Approche interdisciplinaire de la médiation linguistique dans la frontière australe de l'empire colonial espagnol: deux outils méthodologiques ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.58, pp.261-278.

- PELISSE, Jérôme et al. (Dir.) (2012) : *Des chiffres, des maux et des lettres. Les experts judiciaires en économie, en psychiatrie et en traduction*. Paris: Armand Colin.
- PEÑARROJA, Josep (2013) : « Histoire des experts traducteurs et interprètes ». *Traduire*, n°.228, pp.121-134.
- PÉREZ-GONZÁLEZ, Luís et SUSAM-SARAEVA, Sebnem. (2012) : « Non professionals translating and interpreting ». *The Translator*, vol.18(2), pp.150-165.
- PETRITS, Angeliki (2007) : « Le master européen de traduction : un projet de la direction générale de la traduction de la Commission européenne ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.52 n°.1, pp.85.
- PLOUHINEC, Asuman (2008) : « L'éthique de l'interprète ». *Écart d'identité*, vol.113, pp.38-41.
- PÖCHHACKER, Franz (2004) : *Introducing Interpreting Studies*. London/New York: Routledge.
- PÖCHHACKER, Franz (2007) : « Critikal linkink up. Kinship and convergence in interpreting studies » in WADENSJÖ, Cecilia et al. (Éds.), *The Critical Link 4: Professionalisation in interpreting in the community* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.11-23.
- PÖCHHACKER, Franz (2008) : « Interpreting as a mediation » in VALERO GARCÉS, Carmen et MARTIN, Anne (Éds.), *Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.9-26.
- PÖCHHACKER, Franz (2009) : « The turns of Interpreting Studies » in HANSEN, Gyde et al. (Éds.), *Efforts and Models in Interpreting and Translation Research. A tribute to Daniel Gile*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.25-46.
- PÖCHHACKER, Franz et KADRIC, Mira (1999) : « The Hospital Cleaner as Healthcare Interpreter. A Case Study ». *The Translator*, vol.5 n°.2, pp.161-178.
- POINTURIER, Sophie (2016) : *Théories et pratiques de l'interprétation de service public*. Paris: Presses Sorbonne Nouvelle.
- POPINEAU, Joëlle (2016) : « (Re)penser l'enseignement de la traduction professionnelle dans un master français : l'exemple des zones d'incertitudes en traduction médicale ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.61 n°.1, pp.78-103.
- PUJOL PUENTE, Marta (2000) : « Hacia un colegio profesional: TRIAC » in KELLY, Dorothy (Éd.), *La traducción y la interpretación en España hoy: perspectivas profesionales*. Granada: Comares. Colección Interlingua, pp.225-231.

- PYM, Anthony et al. (2012) : « The Status of the Translation Profession in the European Union. DGT/2011/TST final report ». *Studies on translations and multilingualism*, vol.7, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- RABADAN, Rosa (2010) : « Applied Translation Studies » in GAMBIER, Yves et Van DOORSLAER, Luc (Éds.), *Handbook of Translation Studies. Vol 1*, pp. 7-11.
- RAULT, Didier (2014) : « Observation de pratiques didactiques en LEA ». *Recherche et pratiques pédagogiques en langues de spécialité*, vol. XXVIII n° 1, pp.109-122.
- REEVE, Jonhmarshall (2012) : *Psychologie de la motivation et des émotions*. Bruxelles: De Boeck.
- RITAP. Red de Intérpretes y Traductores para la Administración Pública (2012) : *Libro Blanco de la traducción y la interpretación institucional*. Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación.
- RITZER, George (1971) : « Professionalism and the individual » in FREIDSON Eliot, (Éd.), *The professions and their prospects*. Beverly Hills/London: SAGE Publications, pp.59-73.
- ROBINSON, Brian et al. (2016) : « After Bologna: Learner- and Competence-Centred Translator Training for Digital Natives » in MARTÍN DE LEÓN, Celia et al. (Éds.) (2016) : *From the Lab to the Classroom and Back Again: Perspectives on Translation and Interpreting*. Bern: Peter Lang, pp.325-359.
- ROEGIERS, Xavier (2012) : *Quelles réformes pédagogiques pour l'enseignement supérieur ? Placer l'efficacité au service de l'humanisme*. Bruxelles: De Boeck.
- ROGERS, Margaret et ANDERMAN Gunilla (2000) : « Translators Training between Academia and Profession: A European Perspective » in SCHÄFFNER, Christina et ADAB, Beverly (Éds.), *Developing Translation Competence*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.63-73.
- ROUX-FAUCARD, Geneviève (2005) : « Une didactique de la traduction à partir des langues périphériques : le 'régime spécial' à l'ÉSIT ». *Meta: Journal des traducteurs*, vol.50, pp.194.
- ROY, Cynthia B. (1993) : « The problem with definitions, descriptions, and the role metaphors of interpreters ». *Journal of Interpretation*, vol.6 n° 1, pp.127-154.
- RUDVIN, Mette (2007) : « Professionalism and ethics in community interpreting ». *Interpreting. International journal of research and practice in interpreting*, vol.9 n° 1, pp.47-69.
- SALES SALVADOR, Dora et VALERO GARCÉS, Carmen (2006) : « Bibliografía sobre traducción e interpretación en los servicios públicos y mediación

- intercultural ». *Resla, Revista de Lingüística Aplicada*, Monográfico, pp.249-284.
- SALI, Mohamed (2003) : « Traducción e interpretación en la administración pública » in VALERO GARCES, Carmen (Éd.), *Traducción e interpretación en los servicios públicos. Contextualización, actualidad y futuro* Granada: Comares. Colección Interlingua, pp.147-170.
- SAMIER, Quentin (2015) : « Pour une réflexion sur l'éthique et le champ de compétences de l'interprète médiateur dans trois secteurs d'intervention » in NAVARRO, Elisabeth et BNEYOUN, Jean-Michel (Éds.), *Interprétation et médiation. Volume 2. Migrations, représentations et enjeux socioculturels*. Paris: Michel Houdiard Éditeur, pp.127-139.
- SAN MARTÍN CANTERO, Daniel. (2014) : « Teoría fundamentada y Atlas.ti: recursos metodológicos para la investigación educativa ». *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol.16 n°.1, pp.104-122.
- SANDRELLI, Annalisa (2001) : « Teaching Liaison Interpreting » in MASON, Ian (Éd.), *Triadic Exchanges. Studies in Dialogue Interpreting*. Manchester: St. Jerome Publishing, pp.173-196.
- SANZ MORENO, Raquel (2017) : « Dilemas éticos en interpretación sanitaria. El médico entra en el aula ». *Panace@*, vol.18 n°.46, pp.114-122.
- SARFATTI LARSON, Magali (1988) : « À propos des professionnels et des experts ou comme il est peu utile d'essayer de tout dire ». *Sociologie et sociétés*, vol.20 n°.2, pp.23-40.
- SARFATTI LARSON, Magali (2013) : *The Rise of Professionalism. Monopolies of Competence and Sheltered Markets*. New Brunswick/London: Transaction Publisher.
- SCHÄFFNER, Christina et al. (Éds) (2013) : *Interpreting in a Changing Landscape*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- SELA-SHEFFY, Rakefet (2005) : « How to be a (recognized) translator Rethinking habitus, norms, and the field of translation ». *Target*, vol.17 n°.1, pp.1-26
- SETTON, Robin et LIANGLIANG, Alice Guo (2009) : « Attitudes to role, status and professional identity in interpreters and translators with Chinese in Shanghai and Taipei ». *Translation and Interpreting Studies*, vol.4 n°.2, pp.210-238.
- SIMEONI, Daniel (1998) : « The Pivotal Status of the Translator's Habitus ». *Target*, vol.10 n°.1, pp.1-39.
- SNELL-HORNBY, Mary (2006) : *The Turns of Translation Studies. New paradigms or shifting viewpoints?* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- SURI BUCURENCIU, Alexandru Sorin et VITALARU, Bianca (2014) : « La figura del

traductor/intérprete tras la Directiva 2010/64/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y traducción en los procesos penales dificultades, retos, propuestas de formación y mejoras ». *(Re) considerando ética e ideología en situaciones de conflicto = (Re) visiting ethics and ideology in situations of conflict [Recurso electrónico]*, pp.334-348.

SWABEY, Laury et GAJESWSKY MICKELSON, Paula (2008) : « Role definition: A perspective on forty years of professionalism in Sign Language interpreting » in VALERO GARCÉS, Carmen et MARTIN, Anne (Éds.) (2008) : *Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.51-80.

TARDIVO, Giuliano et FERNANDEZ, Maximiliano (2014) : « El interaccionismo simbólico en Italia y España: un camino por recorrer ». *Barataria*, n°.18, pp.45-63.

TICCA, Anna Claudia (2017) : « More than mere translators: The identities of lay interpreters in medical consultations » in ANTONINI, Rachele et al. (Éds.), *Non-professional Interpreting and Translation*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.107-130.

TAYLOR, Steven et BODGAN, Robert (1987) : *Introducción a los métodos cualitativos* (2º éd.). Barcelona: Paidós Ibérica.

TESSEUR, Wine (2014) : *Transformation through translation: translation policies at Amnesty International*. Thèse de doctorat inédite. Aston University.

TOURY, Gideon (1995) : *Descriptive Translation Studies and Beyond*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

TOURY, Gideon (2012) : *Descriptive Translation Studies - and Beyond. Revised edition (1995)*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

TRÉPOS, Jean-Yves (1992) : *Sociologie de la compétence professionnelle*. Nancy: Presses universitaires de Nancy.

TRICÁS PRECKLER, Mercedes (1999) : « Traducción e interpretación: el Plan de Estudios y los objetivos de formación ». *Hieronymus complutensis*, n°.8, pp.99-106.

TRUDEL, Louis et al. (2007) : « La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire ? » *Recherches qualitatives*, Hors Série n°.5, pp.38-45.

VALERO GARCÉS, Carmen (2003) : *Traducción e interpretación en los servicios públicos. Contextualización, actualidad y futuro*. Granada: Comares. Colección Interlingua.

- VALERO GARCÉS, Carmen (2006a) : « Las instituciones oficiales y sus soluciones a los problemas de comunicación ». *Revista española de lingüística aplicada. Retos del siglo XXI en comunicación intercultural: nuevo mapa lingüístico y cultural de España*, vol.1, pp.29-48.
- VALERO GARCÉS, Carmen (2006b) : *Formas de mediación intercultural: traducción e interpretación en los servicios públicos*. Granada: Comares. Colección Interlingua.
- VALERO GARCÉS, Carmen (2012) : « La place de la traduction et de l'interprétation au sein des services publics espagnols ». *Traduire*, n°.227, pp.77-92.
- VALERO GARCÉS, Carmen et LÁZARO GUTIÉRREZ, Raquel (2016) : « Perceptions from the outside in cases of gender violence. 'What are you [the interpreter] doing here?' ». *European Journal of Applied Linguistics*, vol.4 n°.1, pp.57-72.
- VALERO GARCÉS, Carmen et MARTIN, Anne (2008) : *Crossing Borders in Community Interpreting. Definitions and dilemmas*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- VALERO GARCÉS, Carmen et al. (2015) : « Estudio preliminar sobre el ejercicio de la interpretación y traducción judicial en España ». *Sendebarr*, vol.26, pp.137-166.
- VALLERAND, Robert et THILL, Edgar (1993) : *Introduction à la psychologie de la motivation*. Laval: Éditions Études Vivantes.
- VARGAS URPI, Mireia (2012) : *La interpretació als serveis públics i la mediació intercultural amb el col·lectiu xinès a Catalunya*. Thèse de doctorat inédite. Universitat Autònoma de Barcelona (Espagne).
- VEZINAT, Nadège (2010) : « Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France. Bilan critique autour des ouvrages de Didier Demazière, Charles Gadéa (2009) et Florent Champy (2009) ». *Sociologie*, vol.1 n°.3, pp.410-420
- VEZINAT, Nadège (2016) : *Sociologie des groupes professionnels*. Paris: Armand Colin. Collection sociologie 128.
- VIEILLEDENT-MONFORT, Catherine (2013) : « La politique de traduction de l'Union européenne ». *Le bulletin du CRATIL*, vol.10. Disponible sur : <http://www.lebulletinducratil.fr/index.php/it/la-politique-de-traduction-de-l-union-europeenne>
- VIGIER MORENO, Francisco (2010) : *El nombramiento de Traductores-Intérpretes Jurados de inglés mediante acreditación académica: descripción de la formación específica y del grado de satisfacción de los egresados*. Thèse de doctorat inédite. Universidad de Granada (Espagne).

- VIGOUR, Cécile (2005) : *La comparaison dans les sciences sociales. Pratiques et méthodes*. Paris: Éditions La Découverte.
- VINAY, Jean-Paul et DARBELNET, Jean (1958) : *Stylistique comparée du français et de l'anglais*. Paris: Didier.
- WADENSJÖ, Cecilia (1998) : *Interpreting as Interaction*. London/New York: Longman.
- WADENSJÖ, Cecilia et al. (2007a) (Éds) : *The Critical Link 4: Professionalisation in interpreting in the community*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.
- WADENSJÖ, Cecilia (2007b) : « Foreword. Interpreting professions, professionalisation, and professionalism » in WADENSJÖ, Cecilia et al. (Éds.), *The Critical Link 4: Professionalisation in interpreting in the community*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.1-8.
- WANLIN, Philippe (2007) : « L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels ». *Recherches Qualitatives*, vol.3, pp.243-272.
- WENGRAF, Tom (2001) : *Qualitative Research Interviewing*. London: SAGE Publications.
- WILENSKY, Harold. L. (1964) : « The Professionalization of Everyone? » *American Journal of Sociology*, vol.70 n°.2, pp.137-158.
- WITTER-MERITHEW, Anna et JONHSON, Leilani (2004) : « Market Disorder within the field of sign language interpreting: Professionalization implications ». *Journal of Interpretation*, pp.19-55.
- WITTORSKI, Richard (2008) : « La professionnalisation ». *Savoirs*, vol.17, pp.11-38.
- WOLF, Michaela (2007) : « Introduction: The emergence of a sociology of translation. » in WOLF, Michaela (Éd.) (2007) : *Constructing a Sociology of Translation* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.1-39.
- YUSTE FRÍAS, José (2015) : « Traduire et interpréter le migrant » in NAVARRO, Elisabeth et BNEYOUN, Jean-Michel (Éds.), *Interprétation et médiation. Volume 2. Migrations, représentations et enjeux socioéconomiques*. Paris: Michel Houdiard Éditeur, pp.92-101.
- ZWISCHENBERGER, Cornelia (2011) : « Conference interpreters and their self-representation: A worldwide web-based survey » in SELA-SHEFFY Rakefet et SHLESINGER, Miriam (Éds.), *Identity and status in the translational professions*. Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins, pp.119-133.

TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

EUROPE

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales Disponible sur : http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf

Directive 2010/64/UE du Parlement européen et du Conseil du 20 octobre 2010 relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales

Disponible sur :

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0064>

FRANCE

Code de procédure pénale (Version consolidée au 1 septembre 2017)

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071154>

Loi n° 71-498 du 29 juin 1971 relative aux experts judiciaires (Version consolidée au 15 septembre 2017)

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000874942>

Décret n°74-1184 du 31 décembre 1974 relatif aux experts judiciaires

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006062164&dateTexte=20041229>

Loi n° 2004-130 du 11 février 2004 réformant le statut de certaines professions judiciaires ou juridiques, des experts judiciaires, des conseils en propriété industrielle et des experts en ventes aux enchères publiques

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005765354>

Décret n°2004-1463 du 23 décembre 2004 relatif aux experts judiciaires

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005983254>

Loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027805521&categorieLien=id>

Arrêté du 22 janvier 2014 relatif au cahier des charges des grades universitaires de licence et de master

Disponible sur :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000028544998>

Décret n° 2016-672 du 25 mai 2016 relatif au diplôme national de master.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032587047&dateTexte=&categorieLien=id>

ESPAGNE

Ley de Enjuiciamiento Criminal (dernière mise à jour en 2015)

Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1882-6036>

Ley Orgánica 11/1983 de Reforma Universitaria del 25 de agosto de 1983.

Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-23432>

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial

Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-12666>

Real Decreto 1385/1991, de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Traducción e Interpretación y las directrices generales propias de los planes de estudio conducentes a la obtención de aquél.

Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1991-24111>

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Disponible sur :

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515&tn=1&p=20011224>

Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Disponible sur :

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-23644>

Ley 7/2006, de 31 de mayo, del ejercicio de profesiones tituladas y de los colegios profesionales. Comunidad Autónoma de Cataluña

Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-12151-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Disponible sur <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786> et Real Decreto 1393/2007 disponible sur <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-18770-consolidado.pdf>

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

Disponible sur : <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18770>

Resolución de 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

Disponible sur :

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18065>

Resolución de 22 de abril de 2015, de la Secretaría General de Universidades, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 17 de abril de 2015, por el que se establece el carácter oficial de determinados títulos de Grado y su inscripción en el Registro de Universidades, Centros y Títulos.

Disponible sur : <http://www.boe.es/boe/dias/2015/05/07/pdfs/BOE-A-2015-5077.pdf>

Ley Orgánica 5/2015, de 27 de abril, por la que se modifican la Ley de Enjuiciamiento Criminal y la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, para transponer la Directiva 2010/64/UE, de 20 de octubre de 2010, relativa al derecho a interpretación y a traducción en los procesos penales y la Directiva 2012/13/UE, de 22 de mayo de 2012, relativa al derecho a la información en los procesos penales.

Disponible sur : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-4605

WEBOGRAPHIE

Ressources linguistiques informatisées

CNRTL : Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales. www.cnrtl.fr/

Textes législatifs

ESPAGNE. BOE : Boletín Oficial del Estado. https://www.boe.es/diario_boe/

FRANCE. Legifrance. <https://www.legifrance.gouv.fr>

UNION EUROPÉENNE. EUR-Lex. <http://eur-lex.europa.eu>

UNION EUROPÉENNE. E-Justice. <https://e-justice.europa.eu/>

CENTRE D'ACCÈS AUX DROITS ÉTRANGERS. Juriscope
<http://www.juriscope.org>

Presse

El diario : <http://www.eldiario.es/>

Diario de Ibiza : <http://www.diariodeibiza.es>

El faro de Vigo : <http://www.farodevigo.es/>

France Inter : <http://www.franceinter.fr/>

Le Monde : <http://www.lemonde.fr>

El País : <http://elpais.com/>

Voz Populi : <http://www.vozpopuli.com>

Administrations Publiques

Navarre : <http://www.navarra.es>

Cours d'appel

Montpellier : <http://www.ca-montpellier.justice.fr/>

Pau : http://www.justice.gouv.fr/publication/atlas_judiciaire/D_30_Pau.pdf

Associations de Juges

Jueces y juezas por la democracia : <http://www.juecesdemocracia.es/>

Associations de traducteurs-interprètes

AIIC : Association Internationale des Interprètes de Conférence. <http://aiic.fr/>

APROTRAD : Association Professionnelle des Métiers de la Traduction
<http://www.aprotrad.org/>

APETI : Asociación Profesional Española de Traductores <https://www.apeti.org.es/>

APTIJ : Asociación Profesional de Traductores e Intérpretes Judiciales y Jurados
<http://www.aptij.es/>

ASETTRAD : Asociación Española de Traductores, Correctores e Intérpretes.
<https://asetrad.org/>

ATIJC : Asociación de Traductores e Intérpretes Jurados de Cataluña.
<http://www.atijc.com/>

CERIJE : Centre de Recherche Interdisciplinaire en Juritraductologie.
<https://www.cerije.eu/>

CCDUTI : Conferencia de Centros y Departamentos de Traducción e Interpretación del Estado Español. <https://confetradi.wordpress.com/>

CNCEJ : Conseil national des compagnies d'experts de justice.
<http://www.cncej.org/documents/cncej/index.php?z=1&accueil=1>

EULITA : Association européenne des interprètes et traducteurs juridiques.
<http://eulita.eu/wp/fr/france/>

EXPERTIJ : Association des Experts et Traducteurs Intérpretes Judiciaires
<http://www.expertij.fr>

FIT : Fédération Internationale des Traducteurs. <http://www.fit-ift.org/>

FNCEJ : Fédération Nationale des Compagnies d'Experts Judiciaires.
<http://www.fncej.org/documents/cncej/index.php?z=1&accueil=1>

SFT : Société française de traducteurs. <https://www.sft.fr/>

SoFT : Société française de Traductologie. <http://www.societe-francaise-traductologie.com/>

Compagnie des Experts de Justice

UCECAAP. Centre de formation de l'Union de Compagnies d'experts près la Cour d'appel d'Aix-en-Provence : <http://www.ucecaap.com>

Compagnie des Experts de Justice du ressort de la Cour d'Appel et du Tribunal Administratif de Bordeaux : <https://www.bordeaux-expert.com>

FORM'EXPERT. Centre de formation des experts de Versailles : <http://formexpert.net>

Formations en Licence organisées par les départements LEA

Université d'Aix Marseille, Traduction professionnelle : <https://allsh.univ-amu.fr/master-traduction-LEA>

Université de Cergy –Pontoise, Traduction : <https://www.u-cergy.fr/fr/formations/schema-des-formations/master-lmd-XB/arts-lettres-langues-ALL/master-traduction-et-interpretation-parcours-traduction-economique-et-juridique-program-f13-101.html>

Université des Antilles – Guadeloupe, Industrie des langues et traduction spécialisée : <http://formation.univ-ag.fr/diplome/3246>

Université de Bretagne-Sud – Lorient, Traduction juridique : <http://www-uitlorient.univ-ubs.fr/fr/formations/formations/licence-DC/arts-lettres-langues-ALL/licence-langues-etrangees-appliquees-communication-echanges-europeens-anglais-allemand-anglais-espagnol-program-3laa20-217-3laaue.html>

Université de Mulhouse - Université de Haute Alsace, Traductions Scientifiques et Techniques : <http://www.flsh.uha.fr/formations/lea/master-tst/>

Université de Nice-Sophia Antipolis, LEA Traduction : <http://unice.fr/formation/formation-initiale/hmla12121>

Université Paris 7 – Diderot, Langues et métiers de la traduction : <https://formation.univ-paris-diderot.fr/formations/licence-langues-etrangees-appliquees>

Université Rennes 2, Traduction et communication multilingue : <https://www.univ-rennes2.fr/lea>

Université de Strasbourg, Traduction spécialisée : <https://itiri.unistra.fr/masters-traduction/traduction-professionnelle/>

Université de Toulon, Langue et Traduction : <http://www.univ-tln.fr/Master-Langues-et-Societes-Parcours-Traitement-de-l-information.html>

Université de Toulouse Jean-Jaurès, Traduction-interprétation en Langue des Signes Française : <http://www.univ-tlse2.fr/accueil/formation-insertion/odf-2016-2020/licence-traduction-mediation-en-langue-des-signes-francaise-386357.kjsp>

Formations en Master organisées par les départements LEA

Université d'Aix-Marseille, Master Traduction professionnelle LEA : <https://allsh.univ-amu.fr/master-traduction-LEA>

Université de Brest, Master Rédacteur / Traducteur : <http://formations.univ-brest.fr/fr/index/arts-lettres-langues-ALL/master-XB/master-mention-traduction-et-interpretation-program-master-traduction-et-interpretation/parcours-redacteur-traducteur-subprogram.html>

Université de Dijon –Bourgogne, Langues Appliquées Traduction Multimédia (TAV/Localisation) : <http://blog.u-bourgogne.fr/mastert2m/>

Université de Grenoble, Master Langues étrangères appliquées, spécialité Traduction spécialisée multilingue : <http://formations.univ-grenoble-alpes.fr/fr/catalogue/master-XB/arts-lettres-langues-ALL/master-langues-etrangeres-appliquees-lea-program-master-langues-etrangeres-appliquees/parcours-traduction-specialisee-multilingue-subprogram-parcours-traduction-specialisee-multilingue.html>

Université de Lille 3, Master Traduction Spécialisée Multilingue (TSM) : <https://www.univ-lille3.fr/ufr-lea/formations/masters/tsm/>

Université de Lorraine Metz et Nancy: <https://formations.univ-lorraine.fr/diplomes-et-formations/1702-master-technologies-de-la-traduction.html>

Université de Lyon 3, Master Traducteur commercial et juridique : <http://www.univ-lyon3.fr/master-traduction-et-interpretation-traducteur-commercial-et-juridique-827803.kjsp>

Université de Montpellier 3, Master LEA parcours Traduction : <https://www.univ-montp3.fr/fr/formations/offre-de-formation/master-lmd-XB/arts-lettres-langues-ALL/master-1-langues-etrangeres-appliquees-l-e-a-program-master-1-langues-etrangeres-appliquees-l-e-a/parcours-traduction-subprogram-parcours-traduction.html>

Mulhouse - Université de Haute Alsace, Master en Traductions Scientifiques et Techniques (TST) : <http://www.flsb.uha.fr/formations/lea/master-tst/>

Université de Nice, Master Traduction Rédaction d'Entreprise (Master 2) et <http://unice.fr/formation/formation-initiale/hmla12121> et Traduction, Sous-titrage, Doublage (Master 2), <http://unice.fr/formation/formation-initiale/hmll12136>

Université de Sorbonne Nouvelle - Paris 3, Traduction et terminologie juridiques et financières : <http://www.univ-paris3.fr/master-1-br-traduction-et-terminologie-juridiques-et-financieres-1322.kjsp>

Université Paris 7 : Master Industrie de la langue et traduction spécialisée (ILTS) , <http://www.eila.univ-paris-diderot.fr/formations-pro/masterpro/ilts/index>, Langues de spécialité, corpus et traductologie (LSCT) (Recherche), <http://www.eila.univ-paris-diderot.fr/enseignement/lea/master/recherche>, et Master Médiation-Interprétation sociale et commerciale (MISC), <https://formation.univ-paris-diderot.fr/formations/master-langues-etrangeres-appliquees/specialite-langues-interpretation-et-strategies-interculturelles/m1-lea-mediation-interpretation-sociale-et-commerciale-misc>

Université Rennes 2, Master Métiers de la traduction-localisation et de la communication multilingue et multimédia : <https://www.sites.univ-rennes2.fr/lea/cftr/le-cftr/>

Université de Saint-Etienne, Master Traduction et interprétation - Métiers de la Rédaction et de la Traduction (MRT) : <https://www.univ-st-etienne.fr/fr/formation/master-XB/arts-lettres-langues-ALL/master-traduction-et->

interpretation-parcours-metiers-de-la-redaction-et-de-la-traduction-program-master-traduction-et-interpretation-parcours-metiers-de-la-redaction-et-de-la-traduction.html

Université Toulouse Jean-Jaurès, Traduction, Interprétation et Médiation linguistique (TIM) : <http://www.univ-tlse2.fr/accueil/formation-insertion/odf-2016-2020/master-traduction-interpretation-et-mediation-linguistique-tim-386359.kjsp>

Master orientés vers les services publics et le milieu juridique et judiciaire en France

Université Paris 7 – Diderot, Master Médiation-interprétation sociale et commerciale (MISC) : interprétation de liaison, médiation interculturelle : http://www.eila.univ-paris-diderot.fr/_media/formations-pro/masterpro/misc/brochure_enseignements_m2_misc_2015-2016.pdf

Université Lille 3, Master Traduction Spécialisée Multilingue (TSM) : <https://www.univ-lille3.fr/ufr-lea/formations/masters/tsm/>

Université Lyon 3, Master Traducteur commercial et juridique: <http://www.univ-lyon3.fr/master-traduction-et-interpretation-traducteur-commercial-et-juridique-827803.kjsp>

Université Sorbonne Nouvelle - Paris 3, Traduction et terminologie juridiques et financières : <http://www.univ-paris3.fr/master-1-br-traduction-et-terminologie-juridiques-et-financieres-1322.kjsp>

Université de Cergy Pontoise, Master Traduction et interprétation parcours traduction économique et juridique : <https://www.u-cergy.fr/fr/formations/schema-des-formations/master-lmd-XB/arts-lettres-langues-ALL/master-traduction-et-interpretation-parcours-traduction-economique-et-juridique-program-fi3-101.html>

ISIT Institut supérieur d'interprétation et traduction, Master juriste-linguiste : <https://www.isit-paris.fr/isit-ecole-management-communication-relations-internationales/formation-juriste-linguiste/>

Diplômes d'Université sur l'expertise judiciaire en France

Université de Limoges : <http://www.fdse.unilim.fr/article38.html>

<http://droit-eco-gestion.univ-rouen.fr/du-expertise-en-justice-367571.kjsp>

Université de Rouen : <https://www.u-bordeaux.fr/formation/PRFUEXJUo/diplome-d-universite-expertise-judiciaire>

Université de Bordeaux en partenariat avec la compagnie des experts judiciaires de Bordeaux : <https://www.u-bordeaux.fr/formation/PRFUEXJUo/diplome-d-universite-expertise-judiciaire>

Université d'Avignon : <http://univ-avignon.fr/rechercher-une-formation/du-droit-de-l-expertise-judiciaire-2652.kjsp>

ESIT – Université Paris 3 : <http://www.univ-paris3.fr/du-traducteur-interprete-judiciaire-127462.kjsp>

Université de Reims en partenariat avec la Cour d'appel de Reims :
http://www.univ-reims.fr/gallery_files/site/1/302/311/312/316/341/29354/49850.pdf

Université de Caen en partenariat avec la Compagnie des experts et la Cour d'appel de Caen : <http://droit.unicaen.fr/formations/du-expertise-judiciaire/>

Licences en traduction et interprétation et en langues étrangères en Espagne

Universitat d'Alacant, Grado en traducción e interpretación
<https://cvnet.cpd.ua.es/webcvnet/planestudio/planestudiond.aspx?plan=C010&len gua=C>

Universidad de Alcalá, Grado en Lenguas Modernas y Traducción:
<https://www.uah.es/es/estudios/Grado-en-Lenguas-Modernas-y-Traduccion/>

Universidad Alfonso X el Sabio, Grado en Traducción e Interpretación :
<https://www.uax.es/grado-en-traduccion-e-interpretacion-uax.html>

Universitat Autònoma de Barcelona, Grado en Traducción e Interpretación :
<http://www.uab.cat/web/estudiar/listado-de-grados/informacion-general/traduccion-e-interpretacion-1216708258897.html?param1=1228291018508>

Universidad Autónoma de Madrid, Grado en Traducción e Interpretación:
<http://www.uam.es/FyL/GradoTraduccionInterpretacion/1242658507137.htm>

Universidad de Córdoba, Grado en Traducción e Interpretación

Doble Grado en Traducción e Interpretación y Estudios Ingleses :
<http://www.uco.es/filosofiayletras/gtradinterpretacion/>

<https://www.uco.es/filosofiayletras/icgtradinterpretacion-estudiosingleses/index.html>

Universidad Europea de Madrid, Grado en Traducción y Comunicación Intercultural :
<https://madrid.universidadeuropea.es/estudios-universitarios/grado-en-traduccion-y-comunicacion-intercultural>

Universidad Europea del Atlántico (Santander), Grado en Traducción e Interpretación

Grado en lenguas aplicadas : <https://www.uneatlantico.es/facultad-de-ciencias-sociales-y-humanidades/estudios-grado-oficial-en-traduccion-e-interpretacion>

<https://www.uneatlantico.es/facultad-de-ciencias-sociales-y-humanidades/estudios-grado-oficial-en-lenguas-aplicadas>

Universidad de Granada, Grado en Traducción e Interpretación :
<http://grados.ugr.es/traduccion>

Universitat Jaume I (Castellón), Grado en Traducción e Interpretación :
<https://www.uji.es/estudis/oferta/base/graus/actual/traduccio/>

Universidad de Málaga, Grado en Traducción e Interpretación :
<https://www.uma.es/grado-en-traduccion-e-interpretacion/>

Universidad de Murcia, Grado en Traducción e Interpretación :
<http://www.um.es/fr/web/letras/contenido/estudios/grados/traduccion>

Universitat Oberta de Catalunya (formation à distance) en partenariat avec l'Universitat de Vic, Grado en Traducción, interpretación y lenguas aplicadas : <http://estudios.uoc.edu/es/grados/traduccion-interpretacion-lenguas-aplicadas/presentacion>

Universidad Pablo de Olavide (Seville), Grado en Traducción e Interpretación

Doble Grado en Traducción y Humanidades : <https://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/10435ac1-43b3-11de-874c-3fe5a96f4a88>

<https://www.upo.es/portal/impe/web/contenido/7fe42ae7-43b3-11de-874c-3fe5a96f4a88?channel=cif3624d-2f47-11de-bo88-3fe5a96f4a88>

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Grado en Traducción e Interpretación : http://www.fti.ulpgc.es/estudios_grados.php

Universidad del País Vasco, Grado en Traducción e Interpretación : <https://www.ehu.eus/es/web/letrak/itzulpengintza-eta-interpretazioa-ikasteko>

Universitat Pompeu Fabra (Barcelona), Grado en Traducción e Interpretación : <https://www.upf.edu/es/web/graus/grau-traduccio-interpretacio> , Grado en Lenguas Aplicadas : <https://www.upf.edu/es/web/graus/grau-llengues-aplicades> , Doble Grado en Traducción e Interpretación y Lenguas Aplicadas :

<https://www.upf.edu/es/web/graus/doble-grau-traduccio-llengues-aplicades>

Universidad Pontificia Comillas (Madrid), Grado en Traducción e Interpretación y Diploma en Comunicación Internacional : <http://www.comillas.edu/es/grados/grado-en-relaciones-internacionales> ; Doble Grado en Relaciones Internacionales (Bilingüe) :

<http://www.comillas.edu/es/grados/grado-en-traduccion-e-interpretacion-y-diploma-en-tercera-lengua-extranjera>

Universidad Rey Juan Carlos (Madrid), Grado en Traducción e Interpretación : <https://www.urjc.es/estudios/grado/1249-traduccion-e-interpretacion>

Universidad de Salamanca, Grado en Traducción e Interpretación : <http://www.usal.es/grado-en-traduccion-e-interpretacion> et Doble grado en Traducción e Interpretación y en Derecho : <http://www.usal.es/doble-titulacion-de-grado-en-traduccion-e-interpretacion-y-en-derecho>

Universidad San Jorge (Saragosse), Grado en Traducción y Comunicación Intercultural : <https://www.usj.es/estudios/grados/traduccion-comunicacion-intercultural>

Universitat de València, Grado en Traducción y Mediación Interlingüística Inglés : <https://www.uv.es/uvweb/universidad/es/estudios-grado/oferta-grados/oferta-grados/grado-traduccion-mediacion-interlinguistica-br-lengua-ingles-1285846094474/Titulacio.html?id=1285847388019&p2=2>

Universidad de Valladolid, Grado en Traducción e Interpretación : <http://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativa-grados/2.01.02.01.alfabetica/grado-en-traduccion-e-interpretacion/>

Universidade de Vigo, Grado en Traducción e Interpretación : <http://fft.uvigo.es/gl/estudios/grao-gti> et Grado en lenguas extranjeras : <http://fft.uvigo.es/gl/estudios/grao-gle>

Master orientés vers le milieu juridique et judiciaire en Espagne

Universitat d'Alacant, Máster oficial en traducción institucional : <https://dti.ua.es/es/master-oficial-de-traduccion-institucional/>

Universidad de Alcalá, Máster universitario Comunicación Intercultural, Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos : <https://www.uah.es/es/estudios/estudios-oficiales/doctorados/Comunicacion-Intercultural-Interpretacion-y-Traduccion-en-los-Servicios-Publicos/>

Universidad Alfonso X el Sabio, Diploma de experto universitario en Traducción Jurídica y Jurada : <https://www.uax.es/experto-en-traduccion-juridica-y-jurada.html>

Universitat Autònoma de Barcelona, Máster en Traducción Jurídica e Interpretación Judicial: <http://pagines.uab.cat/tijuridica/es/content/m%C3%A1ster-en-traducci%C3%B3n-jur%C3%ADdica-e-interpretaci%C3%B3n-judicial>

Universidad Pontificia Comillas de Madrid, Máster Universitario en Traducción Jurídico-Financiera : <http://www.comillas.edu/es/noticias-comillas/1697-el-master-universitario-en-traduccion-juridico-financiera-vuelve-a-obtener-el-sello-de-master-europeo-de-traduccion-de-la-comision-europea?jij=1527840452258>

Universidad de La Laguna, Diploma de experto universitario de Especialización en Traducción e Interpretación para los Servicios Comunitarios : http://www.ull.es/view/centros/filologia/Titulos_propios/es

Universidad de Valladolid, Master oficial traducción profesional e institucional : <http://www.mastertpi.uva.es/>

Universités Étrangères

Département of Foreign Languages, Translation & Interpreting, Ionian University
<http://www.dflti.ionio.gr>

Groupes d'étude et Colloques

Groupe d'Études sur le Plurilinguisme Européen, Université de Strasbourg : <http://www.cahiersdugepe.fr/>

Conférence Internationale Permanente d'Instituts Universitaires de Traducteurs et Interprètes www.ciuti.org.

Bulletin du CRATIL : revue du centre de recherche de l'ISIT (École de management, communication, relations internationales, formation en droit, traduction et interprétation). <http://www.lebulletinducratil.fr>

Colloques et autres événements scientifiques

Résumés des conférences du colloque Non-Professional Interpreting and Translation NPIT₁ (Forlì, Italie, 2012)

http://npit1.sitlec.unibo.it/pdf/Book_of_abstracts_NPIT1.pdf

Résumés des conférences du colloque Non-Professional Interpreting and Translation NPIT₂ (Germersheim, Allemagne, 2014)

http://www.fbo6.uni-mainz.de/ikk/Dateien/NPIT2_AbstractBooklet.pdf

Résumés des conférences du colloque Non-Professional Interpreting and Translation NPIT₃ (Winterthur, Suisse, 2016)

<https://www.zhaw.ch/storage/linguistik/veranstaltungen/npit3-final-abstracts.pdf>

Programme du colloque Non-Professional Interpreting and Translation NPIT₄ (Stellenbosch, Afrique du Sud, 2018)

<http://conferences.sun.ac.za/index.php/NPIT4/index/pages/view/Programme>

Colloque « Enseigner la traduction dans le contexte francophone » (Paris, 2018) <https://sites.google.com/view/enseignerlatraduc>

Portail de la Recherche en Traductologie. Portail soutenu par l'AFFUMT (Association Française des formations universitaires aux métiers de la traduction). <http://www.recherche-traductologie.fr>

Autres sites cités

ALPC : Association nationale pour la promotion et le développement de la Langue française Parlée Complétée : <http://alpc.asso.fr>

AFFUMT : Association française des formations universitaires aux métiers de la traduction. <http://www.affumt.fr/>

ANLEA : Association Nationale des Langues Étrangères Appliquées. <http://anlea.org/>

RUCT. Registro de Universidades, Centros y Títulos. Ministerio de Educación Cultura y Deporte : <https://www.educacion.gob.es/ruct>

CHORUS PRO : Portail de dématérialisation des mémoires de frais de justice: <https://chorus-pro.gouv.fr/>

RITAP : Red de Intérpretes y Traductores de las Administraciones Públicas. <http://www.ritap.es/la-ritap/>

RETI (Revistes dels estudis de traducció i interpretació) de l'Universitat Autònoma de Barcelona

Projet TIPp (Traducción e Interpretación en los Procesos Penales)
Universitat Autònoma de Barcelona <http://pagines.uab.cat/tipp/>

Résultats du projet TIPp (Traducción e Interpretación en los Procesos Penales) <http://interpretacionenprocesospenales.es/web/index.php>

<http://www.bib.uab.cat/human/acreditacions/planes/publiques/revistes/eti.php?area=eti&menuidioma=caS>

ONISEP : Office national d'information sur les enseignements et les professions :
www.onisep.fr

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (Version consolidée)
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=FR>

Unprofessional Translation – blog de Brian Harris.
<http://unprofessionaltranslation.blogspot.fr/>

