



Agence pour l'Évaluation de
la Qualité de l'Enseignement Supérieur

Évaluation du cursus TRADUCTION - INTERPRÉTATION
en Fédération Wallonie-Bruxelles

ANALYSE TRANSVERSALE

2015

AEQES



Structure du document

L'analyse transversale se compose de trois parties :

- 1) une mise en contexte rédigée par la Cellule exécutive de l'AEQES et reprenant des éléments factuels tels que la composition du comité, la liste des établissements évalués et le calendrier de l'évaluation ;
- 2) l'état des lieux du comité des experts, repris intégralement ;
- 3) un commentaire conclusif, rédigé par le Comité de gestion de l'AEQES, qui souligne certains des aspects de l'état des lieux et donne l'avis de l'Agence sur les conclusions de l'évaluation.

Avis au lecteur

Le Parlement de la Communauté française a adopté le 25 mai 2011 une résolution visant le remplacement de l'appellation *Communauté française de Belgique* par l'appellation *Fédération Wallonie-Bruxelles*.

La Constitution belge n'ayant pas été modifiée en ce sens, les textes à portée juridique comportent toujours l'appellation *Communauté française*, tandis que l'appellation *Fédération Wallonie-Bruxelles* est utilisée dans les cas de communication usuelle. C'est cette règle qui a été appliquée au présent document.

Légendes typographiques

Les **bonnes pratiques** sont indiquées sur fond bleu. Il s'agit d'approches, souvent innovatrices, qui ont été expérimentées et évaluées dans les établissements visités et dont on peut présumer de la réussite¹.

Ces bonnes pratiques sont à resituer dans leur contexte. En effet, il est illusoire de vouloir trouver des solutions toutes faites à appliquer à des contextes différents.

Les **recommandations** formulées par les experts sont reprises et encadrées en fin de chaque sous-chapitre. Par ailleurs, elles ont été classées, par type de destinataire, au sein d'un tableau récapitulatif repris à la fin de ce rapport.

Des éclairages théoriques et méthodologiques ont été pointés sur fond vert. Il s'agit de pistes de réflexion que le comité des experts soulève afin de mettre en perspective certaines thématiques.

Ce document applique les règles de la nouvelle orthographe.

¹ Inspiré de BRASLAVSKY C., ABDOULAYE A., PATIÑO M. I., *Développement curriculaire et « bonne pratique » en éducation*, Genève : Bureau international d'éducation, 2003, p. 2. En ligne : <http://www.ibe.unesco.org/AIDS/doc/abdoulaye.pdf> (consulté le 13 avril 2015).

Table des matières

AVANT-PROPOS	7
Historique de l'exercice d'évaluation	8
Composition du comité des experts	8
Lieux et dates des visites	9
Transmission des rapports préliminaires, droit de réponse des établissements et publication des rapports d'évaluation	10
Suivi	10
État des lieux et analyse transversale	10
Note de contexte	10
ÉTAT DES LIEUX DES FORMATIONS TRADUCTION - INTERPRÉTATION	13
Chapitre 1 : contexte	14
1.1 Offre de formation évaluée	14
1.2 Transfert des études de traduction et d'interprétation à l'université (« l'intégration »)	14
1.3 Population étudiante	15
1.4 Des métiers en évolution constante	17
Chapitre 2 : programmes d'études : objectifs et pédagogie	18
2.1 Réflexion sur les objectifs	18
2.1.1 Référentiels	18
2.1.2 Typologie et compétences	18
2.2 Adéquation des programmes offerts et besoins du marché	19
2.2.1 Sensibilisation aux réalités professionnelles	20
2.2.2 Couverture des langues	21
2.2.3 Traduction assistée par ordinateur (TAO) et Interprétation assistée par ordinateur (IAO)	21
2.3 Analyse des programmes	22
2.3.1 Bachelier	22
2.3.2 Master en Traduction	24
2.3.3 Master en Interprétation	25
2.4 Approches pédagogiques, incluant les formes d'évaluation des acquis d'apprentissage	27
2.4.1 Aide à la réussite	27
2.4.2 Méthodes pédagogiques	28
Chapitre 3 : ressources humaines et matérielles	29
3.1 Ressources humaines : recrutement, formation continue, mobilité	29
3.1.1 Profil des enseignants et le recrutement	29
3.1.2 Formation continue	30
3.1.3 Mobilité	30
3.1.4 Gestion des ressources au sein des instituts et des catégories	31

3.2 Ressources matérielles	32
3.2.1 Bâtiments et locaux	32
3.2.2 Laboratoires de langues et cabines d'interprétation	32
3.2.3 Ressources informatiques	32
3.2.4 Accès aux bâtiments pour les personnes à besoins spécifiques	33
3.2.5 Bibliothèques	33
Chapitre 4 : démarche qualité, stratégie et gouvernance	34
4.1 Démarche qualité	34
4.2 Évaluation des enseignements par les étudiants (EEE)	35
4.3 Participation des étudiants aux instances de gouvernance	36
4.4 Contact et suivi des anciens	36
4.5 Communication externe et interne	37
4.5.1 Communication externe	37
4.5.2 Communication interne	37
Chapitre 5 : perspectives	38
5.1 Professionnalisation et adéquation aux évolutions du marché	38
5.2 Ouverture à la recherche et doctorat	38
5.3 Cadre d'extinction et cadre universitaire	39
Chapitre 6 : conclusions	40
Analyse en termes de forces, faiblesses, opportunités et risques (SWOT)	41
Tableau récapitulatif des recommandations	42
ANNEXES	49
Annexe 1 : cartographie de l'offre de formation en bachelier et en master	50
Annexe 2 : référentiels de compétences des traducteurs et interprètes	51
référentiel de compétences bachelier en Traduction et interprétation	51
introduction aux référentiels de compétences du master en Traduction et en Interprétation ...	53
référentiels de compétences : masters en Traduction et en Interprétation	55
Annexe 3 : grille horaire minimale du bachelier en Traduction et interprétation (hautes écoles)	58
Annexe 4 : grilles horaires minimales des masters en Traduction et en Interprétation (hautes écoles) ...	59
grille horaire minimale du master en Traduction	59
grille horaire minimale du master en Interprétation	60
Annexe 5 : cadre des certifications de l'enseignement supérieur en Communauté française	61
niveau 6 : bachelier	61
niveau 7 : master	61
niveau 8 : doctorat	62
Annexe 6 : compétences pour les traducteurs professionnels, experts en communication multilingue et multimédia, rédigées par le groupe d'experts EMT	63
NOTE ANALYTIQUE	69

Table des illustrations

Figure 1	Étudiants inscrits en Traduction - Interprétation en 2012-2013	15
Figure 2	Évolution du nombre d'étudiants inscrits en Traduction - Interprétation entre 2007 et 2013	15
Figure 3	Répartition des étudiants du bachelier en Traduction et interprétation selon leur nationalité en 2012-2013	16
Figure 4	Répartition des étudiants du master en Traduction selon leur nationalité en 2012-2013	16
Figure 5	Répartition des étudiants du master en Interprétation selon leur nationalité en 2012-2013	16
Figure 6	Proportion d'hommes et de femmes dans chaque cycle en Traduction - Interprétation en FWB, pour 2012-2013	16

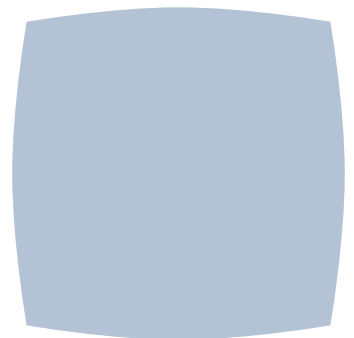


Liste des abréviations

AA	Acquis d'apprentissage
AEQES	Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur
ARES	Académie de recherche et d'enseignement supérieur
B	Bachelier
CECRL	Cadre européen commun de références pour les langues
CESS	Certificat d'enseignement secondaire supérieur
CGHE	Conseil général des hautes écoles, à présent intégré dans l'ARES
CIUF	Conseil interuniversitaire de la Communauté française, à présent intégré dans l'ARES
CReF	Conseil des recteurs des universités francophones de Belgique
CV	<i>Curriculum vitae</i>
ECTS	<i>European Credits Transfer and Accumulation System</i>
EEE	Evaluation des enseignements par les étudiants
EII	École d'Interprètes Internationaux (faculté de Traduction et d'Interprétation de l'Université de Mons)
FWB	Fédération Wallonie-Bruxelles
HE	Haute école
HEB	Haute École de Bruxelles
HEFF	Haute École de la Ville de Bruxelles - Francisco Ferrer
HELdV	Haute École Léonard de Vinci
IAO	Interprétation assistée par ordinateur
M	Master
PO	Pouvoir organisateur
TAO	Traduction assistée par ordinateur
TFE	Travail de fin d'étude
TI	Traduction et interprétation
UCL	Université catholique de Louvain
ULB	Université libre de Bruxelles
ULg	Université de Liège
UE	Unité d'enseignement ou Union européenne
UMONS	Université de Mons

Avant-propos

rédigé par la Cellule exécutive de l'Agence



Historique de l'exercice d'évaluation

L'exercice d'évaluation de la qualité du cursus TRADUCTION - INTERPRÉTATION en Fédération Wallonie-Bruxelles a été organisé par l'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur (AEQES) et mené conformément aux termes du décret du 22 février 2008².

L'ensemble des programmes évalués comprend :

- le bachelier en Traduction - Interprétation,
- le master en Traduction,
- le master en Interprétation.

Sur la base de l'année de référence 2011-2012, les quatre³ établissements offrant ces programmes d'études ont rédigé leur dossier d'autoévaluation selon les informations données par l'Agence au cours des réunions de coordonnateurs. Les établissements ont utilisé, pour leur autoévaluation, le référentiel AEQES, publié en 2012 et approuvé par le Gouvernement le 13 juin 2013.

Les établissements ont transmis leur dossier d'autoévaluation à l'Agence en juillet 2014. Ils ont ensuite rencontré la présidente du comité des experts, Mme Rita GODYNS, au cours d'un entretien préliminaire le 8 septembre 2013 afin de préparer la visite du comité.

Composition du comité des experts

Un groupe de travail mandaté par le Comité de gestion de l'AEQES a analysé et validé les candidatures spontanées et les candidats proposés par le Conseil général des hautes écoles (CGHE) et le Conseil interuniversitaire de la Communauté française (CIUF), selon les prescrits de l'article 16 du décret du 22 février 2008 et la jurisprudence établie par l'Agence. Il a également décidé de proposer la présidence du comité des experts à Rita GODYNS. La présidente a ensuite composé son comité sur la base de la liste des candidatures validées par le groupe de travail, en collaboration avec la Cellule exécutive⁴.

Le comité d'évaluation externe des cursus Traduction-Interprétation a été ainsi constitué de :

Mme Rita GODYNS, *experte paire, présidente du comité des experts*

Docteure en linguistique française, Mme Rita GODYNS est professeure et doyenne émérite de la faculté de Traduction et interprétation de la Haute École de Gand (depuis septembre 2013, département de Traduction, interprétation et communication au sein de la Faculté de Philosophie et Lettres de l'Université de Gand).

Mme Ewa BOGUSLAWSKA, *experte étudiante*

Titulaire d'un master en Linguistique appliquée, dans la filière Interprétation de l'Université de Varsovie, Mme Ewa BOGUSLAWSKA poursuit actuellement sa formation dans le domaine du droit et de la traduction juridique.

Mme Louise BRODIE, *experte étudiante*

Étudiante en *master of Arts* en Interprétation de conférence et traduction à l'Université de Leeds, Mme Louise BRODIE dispose également d'un master en Relations internationales et Langues modernes obtenu à l'Université de Saint-Andrews au Royaume-Uni.

² 22 février 2008 - Décret portant diverses mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'Agence pour l'évaluation de la qualité de l'enseignement supérieur organisé ou subventionné par la Communauté française

³ Voir chapitre 1.1 «Offre de formation», sous la remarque.

⁴ Organe de l'AEQES chargé de mettre en œuvre les décisions du Comité de gestion et du Bureau.

Mme Adriana GORGA, *experte de l'éducation*

Docteure en Sciences de l'éducation de l'Université de Genève, Mme Adriana GORGA est licenciée en Philologie de l'Université de Iasi (Roumanie) et chercheuse à l'Université de Lausanne.

M. Hervé CHEVALLEREAU, *expert étudiant*

Étudiant en master en Métiers de la traduction-localisation et de la communication multilingue et multimédia à l'Université Rennes II, M. Hervé CHEVALLEREAU a occupé le poste de Secrétaire général au sein de la Fédération des associations générales étudiantes (FAGE).

M. João ESTEVES-FERREIRA, *expert de la profession*

Titulaire de diplômes d'études supérieures dans les domaines des lettres, de l'économie et de la terminologie, M. João ESTEVES-FERREIRA est traducteur juré et interprète de conférence pour la chancellerie d'État de Genève.

M. Yves GAMBIER, *expert pair*

Docteur en Linguistique de l'Université de Rouen, M. Yves GAMBIER est professeur émérite de l'Université de Turku (Finlande), après avoir formé des traducteurs et interprètes pendant quarante ans.

M. David VERHOFSTADT, *expert de la profession*

Licencié en Traduction de l'Université de Mons-Hainaut, M. David VERHOFSTADT est actuellement chef de la section française de traduction à l'Agence internationale de l'énergie atomique, basée à Vienne.

M. Jean SOUBRIER, *expert pair*

Docteur en Études anglophones, M. Jean SOUBRIER est enseignant-chercheur à l'Université de Lyon 2 où il occupe également la fonction de doyen de la faculté des Langues.

Il importe de préciser que les experts sont issus de terrains professionnels différents et n'ont pas de conflits d'intérêt avec les établissements qu'ils ont visités.

Chacun des experts a reçu, outre le rapport d'autoévaluation des établissements qu'il était

amené à visiter, une documentation comprenant le «Guide à destination des membres des comités d'experts – Notice méthodologique»⁵ ainsi que divers décrets et textes légaux relatifs aux matières visées par l'exercice d'évaluation. Chaque expert a signé un contrat d'expertise avec l'AEQES pour la durée de la mission ainsi qu'un code de déontologie⁶.

Le 9 septembre 2014, la Cellule exécutive de l'AEQES a réuni les experts pour une journée préparatoire (E-day) afin de répreciser le contexte général de l'exercice, son cadre légal, ses objectifs et résultats attendus ainsi que son calendrier.

Lieux et dates des visites

Les visites dans les universités concernées se sont déroulées selon le calendrier suivant :

Université de Mons,

Mons, les 9 et 10 octobre 2014

Haute École Léonard de Vinci,

Bruxelles, les 23 et 24 octobre 2014

Haute École de Bruxelles,

Bruxelles, les 6 et 7 novembre 2014

Haute École Francisco Ferrer,

Bruxelles, les 27 et 28 novembre 2014

Dans un souci d'équité et d'égalité de traitement, quelle que soit l'entité visitée, chaque groupe de personnes (professeurs, étudiants, etc.) a eu, avec les experts, un temps d'entretien de durée équivalente, au *pro rata* du nombre de programmes proposés par chaque établissement.

⁵ AEQES, *Guide à destination des membres des comités d'experts : notice méthodologique*, Bruxelles : AEQES, 2010. Téléchargeable sur http://aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=11 (consulté le 31 août 2015).

⁶ Téléchargeable sur http://www.aeqes.be/infos_documents_details.cfm?documents_id=131 (consulté le 13 avril 2015).

Transmission des rapports préliminaires, droit de réponse des établissements et publication des rapports d'évaluation

Chaque visite a donné lieu à la rédaction d'un rapport préliminaire par le comité des experts. L'objectif de ce rapport était de faire, sur la base du rapport d'autoévaluation et à l'issue des observations relevées lors des visites et des entretiens, un état des lieux des forces et faiblesses des entités évaluées et de proposer des recommandations pour les aider à construire leur plan d'amélioration.

En date du 6 janvier 2015, les rapports préliminaires ont été remis aux autorités académiques et au(x) coordonnateur(s) de chaque établissement. Un délai de trois semaines a été prévu pour permettre aux établissements de faire parvenir aux experts – via la Cellule exécutive de l'Agence – des observations éventuelles. S'il y avait des erreurs factuelles, les corrections ont été apportées. Les observations de fond ont été ajoutées au rapport des experts pour constituer le rapport d'évaluation mis en ligne sur le site internet de l'AEQES le 3 mars 2015.

État des lieux et analyse transversale

Il a également été demandé au comité des experts de dresser un état des lieux de l'offre de formation en Traduction - Interprétation au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Cet état des lieux contient la synthèse globale de la situation du cursus évalué en Fédération Wallonie-Bruxelles, dans le cadre du contexte européen et des défis contemporains, un relevé de bonnes pratiques et l'identification des opportunités et risques ainsi que la liste des recommandations adressées aux divers partenaires de l'enseignement supérieur.

Le 2 juin 2015, l'état des lieux a été présenté aux établissements évalués dans un premier temps, puis aux membres du Comité de gestion de l'AEQES dans un second temps. Chaque présentation a donné lieu à un temps de questions-réponses. Cette présentation a été réalisée par la présidente du comité des experts, Mme Rita GODYNS.

Le Comité de gestion a rédigé la partie conclusive de cette analyse transversale (appelée "note analytique").

L'analyse transversale est adressée aux Ministres ayant l'enseignement supérieur dans leurs attributions, à la commission Enseignement supérieur du Parlement de la Communauté française, au Conseil d'administration de l'Académie de la recherche et de l'enseignement supérieur (ARES) et à l'ensemble des établissements évalués.

Elle est également téléchargeable sur le site de l'AEQES depuis le 3 juin 2015.

Suivi

Dans les six mois qui ont suivi la publication sur le site internet de l'Agence des rapports d'évaluation, chaque établissement a transmis à l'Agence un plan d'action. Celui-ci a également été publié sur le site internet de l'Agence, en lien direct avec le rapport d'évaluation auquel il se rapporte.

À mi-parcours du cycle d'évaluation, une évaluation de suivi sera organisée par l'Agence. Cette évaluation inclura une visite de suivi dans les établissements concernés.

Note de contexte

Cette évaluation a la particularité de s'être déroulée dans un contexte de double transition : outre la mise en place du décret Paysage (ce qui est certes le cas de tout l'enseignement supérieur de la FWB), trois programmes sur quatre (voir point 1.2 ci-après) préparaient leur

transfert à l'université, avec, pour certains points, des modalités d'application encore en débat⁷. La présente analyse transversale ainsi que les rapports d'évaluation des quatre établissements doivent se lire à la lumière de cette information.

⁷ À l'heure d'imprimer cette analyse transversale, certains éléments complémentaires ont été apportés par le décret du 25 juin 2015 modifiant diverses dispositions relatives à l'enseignement supérieur (voir chapitre XIII, articles 71 à 73).



Etat des lieux des formations Traduction - Interprétation

rédigé par le comité des experts

Chapitre 1 : contexte

Cette section a pour objectif de présenter quelques aspects généraux de contexte, importants à souligner avant d'entrer dans le détail de l'analyse.

Ces aspects concernent :

- l'offre de formation évaluée en FWB ;
- le transfert des études de traduction et interprétation à l'université, un processus également connu sous l'appellation « intégration » ;
- la population étudiante ;
- l'évolution constante des métiers de traduction et d'interprétation.

1.1 Offre de formation évaluée

En FWB, cinq établissements proposent le cursus de Traduction et Interprétation (TI). Comme l'indique la carte proposée en annexe 1, ces établissements se concentrent sur la région bruxelloise, la province de Hainaut et la province de Liège :

- Haute École de Bruxelles (HEB) Institut Supérieur de Traducteurs et Interprètes (ISTI)
- Haute École Francisco Ferrer (HEFF) Catégorie Traduction/Interprétation (Cooremans)
- Haute École Léonard de Vinci (HELdV) Institut libre Marie Haps (ILMH)
- Université de Mons (UMONS) Faculté de Traduction et d'Interprétation École d'Interprètes Internationaux (EII)
- Université de Liège (ULg) en collaboration avec la Haute École de la Ville de Liège (HEL)

Remarque : conformément à l'art. 10 du décret du 22 février 2008, l'Université de Liège a introduit une demande de report de l'évaluation de ses programmes de Traduction et interprétation sur la base de l'usage d'un droit établi par le Comité de gestion de l'Agence, à savoir : en cas d'ouverture de nouveaux cursus, l'établissement visé peut demander à reporter une évaluation s'il a diplômé moins de quatre cohortes d'étudiants à la date prévue de la visite du comité des experts.

Chacun des établissements évalués propose les deux premiers cycles de formation (bachelier commun ; masters en Traduction et en Interprétation, pour Liège à partir de 2015-2016). Au terme de

ce parcours, les étudiants peuvent accéder au doctorat en Traductologie en université.

1.2 Transfert des études de traduction et d'interprétation à l'université (« l'intégration »)

L'École d'Interprètes Internationaux (EII) de Mons a intégré l'Université de Mons dès 2008. Les trois établissements bruxellois seront transférés à l'université à dater du 1^{er} janvier 2016, sur la base du décret du 11 avril 2014, finalisant le transfert des études de TI à l'université.

Ainsi, les formations TI de la Haute École Francisco Ferrer (Cooremans) et celles de la Haute École de Bruxelles (Institut Supérieur de Traducteurs et Interprètes (ISTI)) passeront à l'ULB.

Le bachelier TI de la Haute École Léonard de Vinci (Institut libre Marie Haps (ILMH)) intégrera l'Université Saint-Louis, les masters TI de cette même haute école intégreront l'Université catholique de Louvain.

Les bâtiments et le matériel seront transférés vers l'université d'accueil, et les dotations pour les étudiants finançables passeront des hautes écoles aux universités.

Les objectifs de l'intégration sont les suivants :

- harmoniser les pratiques pour l'ensemble des formations ;
- rationaliser l'offre de formation ;
- favoriser les collaborations ;
- renforcer la recherche et « académiser » le programme tout en préservant l'aspect professionnalisant des formations.

Les personnels actuels de ces formations entrent en principe dans le cadre dit « d'extinction ». Leur carrière se poursuivra selon les règles en vigueur dans les hautes écoles, mais ils auront la possibilité de consacrer du temps à la recherche.

Les nouveaux engagements se feront selon la logique académique.

1.3 Population étudiante

Remarque préliminaire : l'ensemble des données statistiques déclinées au sein de ce chapitre sont issues, sauf mention contraire, des bases de données du CReF et Saturn⁸.

En 2012-2013, les cursus en TI comptaient quel-

que 1.819 étudiants en hautes écoles (soit 2,17 % de la population étudiante de l'enseignement en hautes écoles pour la FWB) et quelque 1.280 étudiants tous établissements confondus (1,41 % de la population étudiante universitaire en FWB).

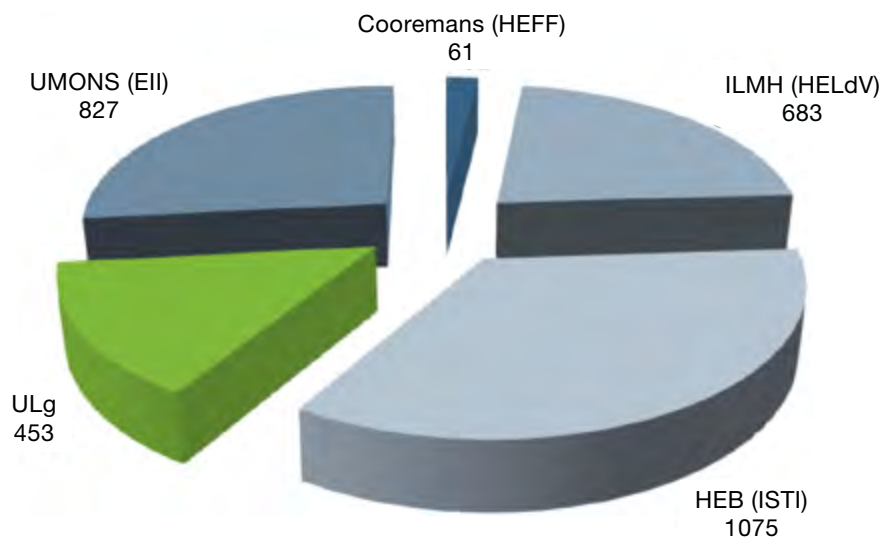


Figure 1 : étudiants inscrits en Traduction - Interprétation en 2012-2013

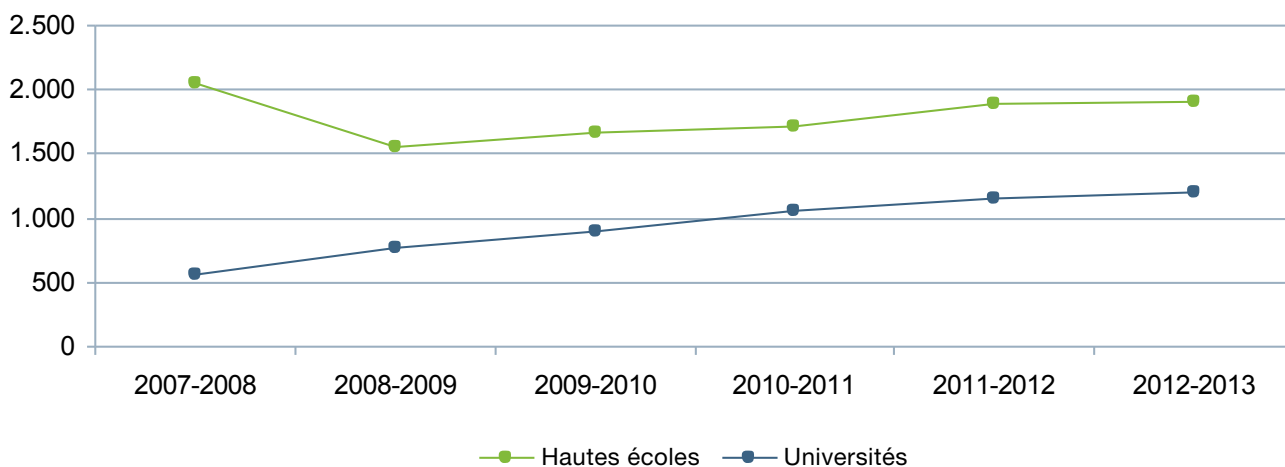


Figure 2 : évolution du nombre d'étudiants inscrits en Traduction - Interprétation entre 2007 et 2013

⁸ SATURN est une collecte harmonisée des données individuelles relatives aux inscriptions des étudiants de l'année académique en cours et aux diplômés de l'année académique précédente de l'enseignement supérieur organisé en hautes écoles et écoles supérieures des arts.

L'évolution quasi parallèle du nombre d'étudiants en hautes écoles et à l'université cache un fort contraste. Le nombre d'inscrits en hautes écoles est pratiquement inchangé entre 2007 et 2013, tandis qu'il a presque doublé dans les universités (Mons et Liège).

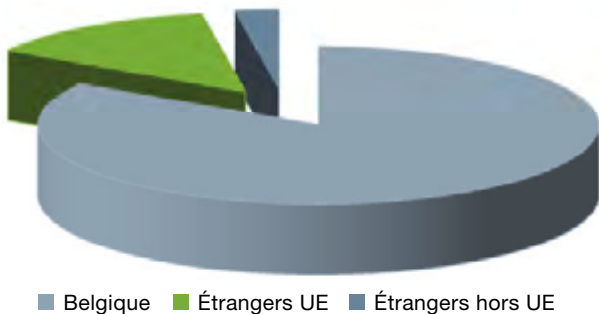


Figure 3 : répartition des étudiants du bachelier en Traduction et interprétation selon leur nationalité en 2012-2013

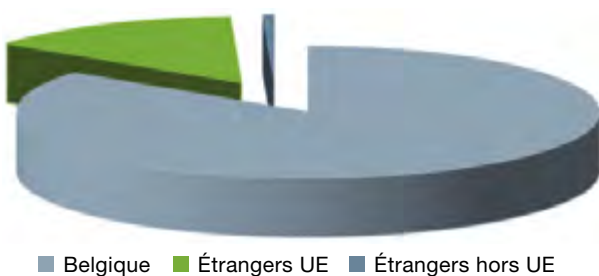


Figure 4 : répartition des étudiants du master en Traduction selon leur nationalité en 2012-2013

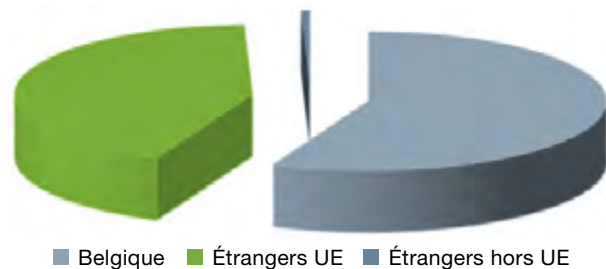


Figure 5 : répartition des étudiants du master en Interprétation selon leur nationalité en 2012-2013

Remarque : les figures 3 à 5 présentent la proportion confondue entre hautes écoles et l'Université de Mons (mais elles ne tiennent pas compte de la Haute École de la Ville de Liège et de l'ULg qui ont établi une récente collaboration dans le cadre de ce cursus et qui, comme mentionné ci-avant, ont demandé à n'être pas évaluées).

Les faits marquants sont les suivants : la proportion d'étudiants étrangers issus de l'Union européenne est similaire en bachelier et en master en Traduction. Elle augmente fortement en master en Interprétation. Le nombre absolu d'étudiants dans le master en Interprétation est cependant trop faible pour en tirer des conclusions solides. Le nombre d'étudiants étrangers hors UE baisse nettement dans les deux masters par rapport au bachelier.

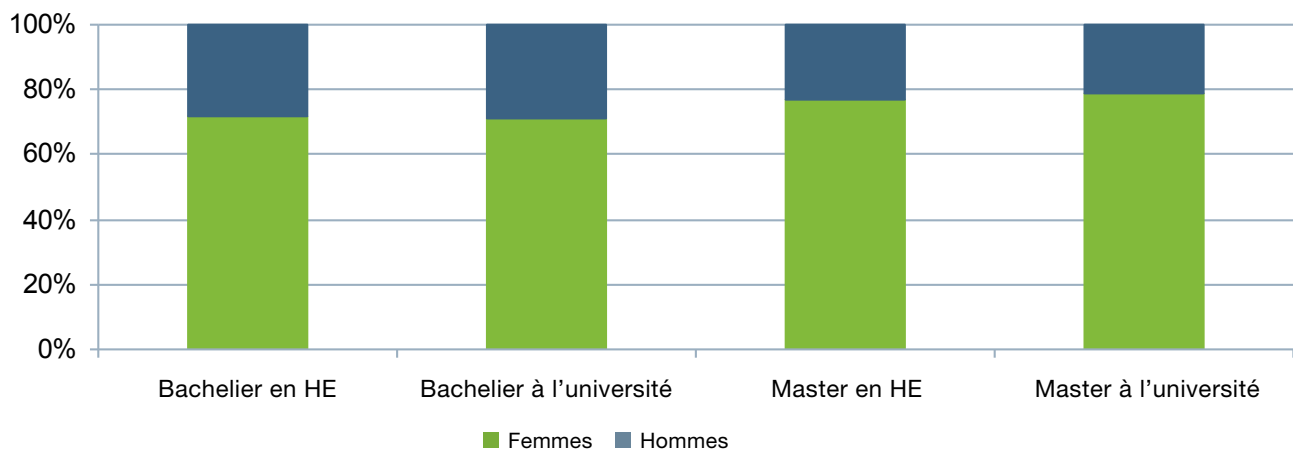


Figure 6 : proportion d'hommes et de femmes dans chaque cycle en Traduction - Interprétation en FWB, pour 2012-2013

Le public est majoritairement féminin, comme c'est d'ailleurs le cas en FWB pour un grand nombre de domaines d'études.

Les proportions indiquées sont similaires dans beaucoup d'autres programmes en traduction et interprétation en Europe.

À ces constatations, il faut ajouter que le nombre de boursiers avoisine globalement les 20 à 30 % et que le taux de réussite du B1 est en moyenne, pour les quatre établissements, de 40,76 % en 2012-2013⁹. Le point de l'aide à la réussite est traité au chapitre deux, 2.4.1.

1.4 Des métiers en évolution constante

Deux éléments concomitants influencent fortement les métiers liés à la traduction et à l'interprétation. Il s'agit d'une part de l'internationalisation croissante, stimulée notamment par les nouvelles technologies de l'information et de la communication, et d'autre part de l'émergence d'outils d'aide à la traduction de plus en plus perfectionnés. Les marchés locaux, régionaux et globaux sont en perpétuelle évolution et diversification. Les conséquences pour les professionnels et pour les formations sont nombreuses :

- exigence de multiplicité des langues maîtrisées (trois langues et plus sont souvent requises) et importance des nouvelles langues sur le marché européen ;
- diversification des statuts (employé, indépendant, sous-traitant, auto-entrepreneur, etc.) et des étiquettes/spécialisations (traduction collaborative, localisation, *transediting*, post-édition, sous/sur-titrage à l'écrit ou par reconnaissance vocale, *voice over*, etc.);

- multiplicité des domaines à traduire et à interpréter (interprétation communautaire, traduction dans les médias, traduction juridique, économique, technique, littéraire, etc.);
- variété des publics et milieux ciblés et donc des attentes des destinataires (organisations internationales, tribunaux, maisons d'édition, grand public, entreprises, hôpitaux, etc.);
- nouveaux supports, surtout en traduction, liés à l'évolution technologique ;
- regroupement des employeurs : quelques grands « donneurs d'ouvrage » dominent le marché ;
- délocalisation ;
- concurrence accrue entraînant des impératifs de productivité sans cesse plus pressants.

Les outils d'aide à la traduction font partie intégrante des métiers liés à la traduction et à l'interprétation. D'une part, ils se trouvent à la base de l'évolution et de la diversification des marchés et d'autre part, ils permettent aux professionnels de faire face aux multiples exigences du métier.

Ce cadre complexe et compétitif implique que la déontologie occupe une place particulière dans la vie professionnelle. Les formations se doivent donc de l'enseigner de façon concrète et nuancée.

⁹ Données issues de Saturn pour les hautes écoles et, pour l'université, des chiffres fournis par l'établissement.

Les chiffres globaux pour l'année de référence 2012-2013, en FWB, sont les suivants :

- Le nombre de boursiers est de 24,7 % (en comptant les dossiers en attente, ce nombre atteindrait 25,9 %)
- Le taux de réussite en B1, pour les HE, tous cursus confondus, est de 44,9 %.

Chapitre 2 : programmes d'études : objectifs et pédagogie

2.1 Réflexion sur les objectifs

2.1.1 Référentiels

Le Conseil supérieur de la traduction et de l'interprétation (CSTI) au sein du Conseil général des hautes écoles (CGHE) a élaboré un référentiel de compétences pour le bachelier en Traduction et interprétation, pour le master en Traduction et pour le master en Interprétation¹⁰.

Les compétences linguistiques, interculturelles, thématiques et cognitives décrites forment la ligne directrice des formations en traduction et interprétation en Fédération Wallonie-Bruxelles. Au niveau européen, des initiatives ont été prises pour décrire, de façon la plus complète possible, les compétences requises des professionnels de la traduction et de l'interprétation. Ces efforts ont donné lieu à diverses typologies. Nous donnons ici quelques mots d'explication à propos du seul label européen opérationnel.

Le Master européen en Traduction (*EMT*) est un label accordé aux formations répondant à un certain nombre de critères, répartis en six domaines de qualité comme minimum requis pour les futurs traducteurs (cf. annexe 6). Il n'existe pas de label européen comparable en interprétation.

Le réseau EMT est aujourd'hui constitué de 64 programmes, dont un observateur (non membre de l'UE). Les sept membres belges sont les programmes de l'ISTI (HEB), de Marie Haps (HELdV), de la Faculté de Traduction et d'Interprétation (EII) du côté francophone, et les programmes de la Katholieke Universiteit Leuven (KUL) à Anvers, les programmes de l'Université d'Anvers (UA), le département de Traduction, Interprétation et Communication de l'Université de Gand (UGent) et les programmes de la Vrije Universiteit Brussel (VUB) du côté néerlandophone.

Les programmes de l'Université d'Anvers et de l'UMONS sont devenus membres en 2014.

2.1.2 Typologie et compétences

Il existe diverses typologies, basées sur des paramètres différents, concernant les compétences du futur traducteur professionnel. Certaines ont une visée plutôt pédagogique, comme celle, par exemple du Groupe PACTE (Barcelone, travaux conduits par A. Hurtado Albir); d'autres sont plus stratégiques, comme celle de l'EMT visant à améliorer, sinon à harmoniser, les formations en Europe. Certaines sont plus polémiques¹¹. Aucune ne prétend à l'exhaustivité. Leur crédibilité et légitimité sont souvent liées à l'autorité de ceux qui les formulent.

Les compétences énoncées touchent des savoir-faires et des savoir-être, plus que des savoirs. Elles sont interdépendantes et le fruit de pratiques différentes mais aussi d'une certaine expérience. Il n'en demeure pas moins que leur acquisition, leur mise en relation et leur évaluation sont toujours à être étudiées, contrôlées, testées. En outre, ces compétences ne sont pas statiques : elles évoluent selon les demandes des employeurs, les attentes des clients, selon le développement des technologies, les divisions du travail (en équipe virtuelle ou pas; avec les effets de la mondialisation et de la délocalisation), selon les types de document à traduire, à réviser, à post-éditer (documents qui peuvent être internationalisés, écrits dans une langue pivot ou langue intermédiaire, en cours de rédaction et mis à jour pendant le processus de traduction) et les types de service offerts (traduire, localiser, éditer, transcrire, etc.). Ces compétences sont/seront mises à l'épreuve dans un travail souvent en continu (*workflow*) où coopèrent divers experts dont les connaissances, les savoir-faire, les habitudes de travail se distinguent de ceux des traducteurs. Ces experts sont des terminologues, des spécialistes de domaine (technique, scientifique, économique, financier, juridique, médical, etc.), d'autres types de communicants (rédacteurs techniques, journalistes, ingénieurs du son, juges, etc.).

¹⁰ <http://www.cghe.cfwb.be/index.php?id=1551>
(consulté le 13 avril 2015) et en annexe 2. Articles 71 à 73.

¹¹ E.g. Anthony PYM, « Redefining Translation Competence in an Electronic Age. In Defence of a Minimalist Approach », *Meta* 48 (4), 2003, pp. 481-497.

Dans ces conditions, l'apprenant traducteur doit savoir se situer, se définir, ainsi que situer et évaluer les données accessibles, les sources d'information les plus fiables, les outils d'aide les plus performants, en fonction du volume à traduire, du temps disponible, du prix offert afin de soumettre un document pertinent, fiable, cohérent et de qualité.

Souvent dans une perspective de formation, on a mené depuis une vingtaine d'années des recherches sur le développement et la maîtrise des compétences, sur les types de connaissances et de comportements utiles dans la mise en place des stratégies de traduction et la prise de décision, sur les processus cognitifs et psycholinguistiques mis en œuvre lors de l'opération de traduction. Ces travaux ont porté à la fois sur des étudiants et des traducteurs de métier, avec l'objectif de mieux saisir le passage du novice au professionnel.

Dans le cadre de la traduction et de l'interprétation, bien des recherches seraient nécessaires pour comprendre l'impact des formations sur les pratiques, et ainsi comparer par exemple le travail des traducteurs qui ont reçu une formation systématique avec celui de traducteurs qui n'en pas eu, ou encore analyser les traductions faites par des amateurs quand ceux-ci décident de se former. D'autres recherches pourraient appréhender les modes de travail de ceux qui interviennent en amont de la traduction (ingénieurs en technologies des langues, informaticiens en traduction automatique, fournisseurs de service de traduction) et en comprendre les différences avec les démarches des traducteurs, ou encore saisir les perceptions et représentations de la traduction chez les étudiants et les manières dont elles influencent leur travail, etc. De fait, le *continuum* entre débutant, novice, amateur, traducteur expérimenté, professionnel, expert est loin d'être précisé. Entre la formation dispensée au jeune sorti de l'enseignement secondaire, les menaces possibles de la déprofessionnalisation entraînée par les amateurs et la traduction automatique, ou l'hyper-professionnalisation d'un expert en traduction (financière, judiciaire, pharmaceutique, audiovisuelle, etc.), il y a matière à réflexion et à recherche sur les compétences du traducteur.

Recommandation 1

Le comité invite les quatre instituts à se placer dans un contexte (inter)national pour continuer à réfléchir et à participer à des recherches sur les compétences des traducteurs et interprètes.

2.2 Adéquation des programmes offerts et besoins du marché

Le socle d'une bonne formation de traducteur et d'interprète consiste au niveau bachelier en l'acquisition de connaissances robustes en langues et de compétences de communication opérationnelle en langues. À cela s'ajoute une ouverture à la culture générale et à l'actualité ainsi qu'une initiation à la traduction et à l'interprétation. Au niveau du master se situe la formation aux techniques de l'interprétation et de la traduction. Les formations visitées offrent une solide formation en langues et une bonne, voire excellente couverture des techniques de base de la traduction et de l'interprétation. Cependant certains domaines, tels que la traduction audiovisuelle, l'interprétation communautaire, la révision, la post-édition, la localisation sont sous-représentés en master. La liste n'est pas exhaustive. Par contre, la traduction littéraire, est surreprésentée au vu des débouchés très limités qu'elle offre.

Vouloir couvrir, dans un enseignement en master de deux ans, tous ou la plupart des multiples domaines professionnels actuels et attirer les meilleurs professionnels pour enseigner toutes ces matières relève de l'utopie. Les futurs traducteurs-interprètes devront cependant être polyvalents et pouvoir s'adapter à l'évolution rapide du marché. C'est pourquoi le comité formule ci-dessous un certain nombre de propositions.

Recommandation 2

Le comité recommande la mise en place d'un système de veille permanente des besoins des marchés (langues, domaines de TI, outils, etc.).

Recommandation 3

Un certain nombre d'initiatives renforceraient l'adéquation des formations aux besoins des marchés, notamment :

- l'intervention d'experts du terrain sous forme de conférences *ad hoc* ;
- la mutualisation des cours et des moyens, selon le principe que toutes les spécialisations ne doivent pas être offertes dans chaque institut chaque année ;
- l'organisation de modules d'approfondissement par spécialisation, comme c'est déjà le cas dans certains établissements.

Recommandation 4

La stimulation de la formation continuée des enseignants et des diplômés est souhaitable. Les modules d'approfondissement peuvent être mis à profit.

Recommandation 5

Le comité tient à souligner l'importance de l'élaboration des programmes à partir des compétences à acquérir, des profils de sortie des étudiants en fin de cycle et des besoins des marchés.

Dans les paragraphes suivants, trois aspects de la formation et leur place dans les programmes sont développés, à savoir la sensibilisation aux réalités professionnelles, la couverture des langues et la traduction et l'interprétation assistée par ordinateur (TAO et IAO). L'ouverture à la culture générale et à l'actualité fera l'objet de considérations sous le paragraphe 2.3.1 (« Bachelier »).

2.2.1 Sensibilisation aux réalités professionnelles

À l'entrée des études, les étudiants méconnaissent la réalité du marché de l'emploi et ont une image stéréotypée des métiers liés à la traduction et l'interprétation. Ainsi, ils n'envisagent pas suffisamment de débouchés autres que, par exemple, la traduction littéraire ou l'interprétation de conférence, ou encore certains employeurs tels que les institutions européennes. Cette vue

biaisée de la réalité du marché est entretenue dans les établissements par une surreprésentation de la traduction littéraire dans le programme et la présence trop timorée de modules présentant la variété des autres débouchés.

Les étudiants ne découvrent cette réalité que peu à peu au cours de leurs études, via l'expérience des enseignants, sous forme de digressions dans les cours, ou au moment de leur stage. Ils connaissent parfois une lourde déception à la sortie de leurs études en constatant qu'ils n'obtiennent pas aisément un emploi fixe. La découverte progressive de la réalité du marché est sans doute une des sources d'abandon des études, en particulier à l'obtention du diplôme de bachelier.

Le problème global d'orientation et d'information sur le cursus est aussi lié à l'intitulé du bachelier dit « de Traduction et d'interprétation », alors que ce bachelier offre pour le moment essentiellement un apprentissage et un perfectionnement des langues, et peut mener, par le biais de programmes de passage, à d'autres masters que ceux de traduction et d'interprétation (voir sous 2.3.1).

Recommandation 6

Le comité recommande aux établissements de travailler sur la communication externe à l'adresse des candidats potentiels, notamment en incluant des profils professionnels sur leur site internet.

Recommandation 7

Durant le bachelier, des journées ou modules de présentation d'une palette de professionnels et de parcours d'anciens étudiants seraient utiles. Au niveau du master, une démarche systématique de mise en contact avec le marché du travail et des portails web d'offres d'emploi sont indispensables.

Recommandation 8

La collaboration entre les établissements et les organisations professionnelles mérite d'être développée, ainsi que la présence des établissements sur les réseaux sociaux et professionnels.

2.2.2 Couverture des langues

La couverture des langues paraît adéquate pour le marché belge. Pour le marché international, européen en particulier, les combinaisons proposées sont suffisamment diversifiées.

Les établissements considèrent la langue maternelle, c'est-à-dire le français, comme la seule langue active vers laquelle les étudiants apprennent à traduire et à interpréter. Les langues étrangères étant les langues passives à partir desquelles les étudiants apprennent à traduire ou interpréter vers le français. Un choix plus vaste de langues actives ou de langues passives avec retour¹² est désormais une nécessité pour les étudiants sur le marché du travail, notamment en interprétation.

Les langues les plus choisies par les étudiants, notamment l'anglais et l'espagnol, sont également celles où le marché est saturé. En revanche, la demande pour l'allemand est sous-estimée. Or, il importe de rappeler à quel point la maîtrise de langues moins enseignées, mais prisées par le marché, est un atout indispensable pour entrer dans la vie professionnelle.

Il est donc nécessaire de sensibiliser les futurs étudiants à cette réalité du marché, de renforcer leur capacité de choisir stratégiquement les langues à étudier et de les encourager à opter pour des langues moins traditionnelles. Il est toutefois à noter que le choix des langues moins traditionnelles proposées par les établissements doit résulter d'une bonne analyse des besoins du marché. Proposer une nouvelle orientation linguistique n'offrant aucune ou très peu de perspectives aux futurs diplômés ne peut se justifier.

Recommandation 9

Les établissements ont la tâche de proposer des langues moins traditionnelles qui ont un réel potentiel, et de communiquer de la façon la plus correcte possible quels sont les débouchés dans les langues proposées. Un système de veille permanente (voir recommandation 2) est sans doute indispensable.

¹² Langue avec retour : le traducteur ou interprète est capable de traduire vers cette langue.

Bonne pratique relevée par les experts :

L'organisation conjointe, par trois instituts, de l'enseignement du chinois, de l'arabe et du turc (programme « ChAT »).

La maîtrise d'une troisième langue étrangère est souhaitable, voire indispensable, surtout en interprétation (voir aussi 2.3.3). Les programmes actuels étant déjà très chargés, il n'est pas possible pour les établissements d'ajouter un curriculum complet en traduction ou en interprétation pour une troisième langue.

Recommandation 10

Le comité recommande de libérer du temps et un nombre de crédits, par exemple dans le cadre des cours à option, pour l'enseignement et l'apprentissage d'une troisième langue afin de permettre aux étudiants qui le souhaitent d'atteindre une connaissance au minimum passive, éventuellement soutenue par un enseignement à distance et/ou un séjour à l'étranger.

2.2.3 Traduction assistée par ordinateur (TAO) et Interprétation assistée par ordinateur (IAO)

Les outils d'aide à la traduction et à l'interprétation, tels que logiciels de mémoire de traduction, de localisation, de terminologie, de gestion de projets, de sous-titrage, de traduction automatique, de reconnaissance vocale, de gestion de flux, etc., sont devenus des outils indispensables qui renforcent la productivité et la rapidité d'exécution des traducteurs et des interprètes. S'ils sont introduits dans les établissements visités, leur connaissance et leur maîtrise, ainsi que leur emploi et leur disponibilité sont jugés encore très insuffisants. Le comité déplore le manque de conscientisation à cet égard.

La génération actuelle d'étudiants est hyperconnectée, mais n'a que peu conscience de l'importance de ces outils dans leurs futurs métiers. Le comité d'experts considère que les outils d'aide à la traduction et à l'interprétation doivent être introduits dès le bachelier et systématiquement utilisés durant tout le master.

Trop peu d'enseignants maîtrisent ces outils, alors qu'il est attendu d'eux qu'ils soient à la pointe de l'évolution technologique et l'enseignent à leurs étudiants.

Recommandation 11

Le comité d'experts recommande aux établissements de veiller à ce que les enseignants concernés par l'enseignement de la traduction et de l'interprétation se forment régulièrement aux différents outils de TAO/IAO et les utilisent systématiquement dans leur enseignement.

Recommandation 12

Des contacts permanents et structurés avec les industries du domaine sont indispensables.

Recommandation 13

Il est nécessaire d'adapter le nombre de postes et de licences aux besoins de l'enseignement dans les établissements.

et non des cours spécialisés menant aux métiers de la traduction et de l'interprétation. En d'autres mots, le bachelier n'offre pas, et n'est pas en mesure d'offrir, un programme complet menant aux professions de traducteur ou d'interprète et n'est donc pas un diplôme de sortie vers les marchés concernés.

La réticence des experts mandatés face à l'intitulé du bachelier, est directement liée à leur expérience des marchés, en particulier internationaux. Les marchés très concurrentiels ont tendance à accepter des titulaires d'un bachelier en Traduction et interprétation comme s'ils étaient des professionnels à la fois formés et moins coûteux. Cette situation est préjudiciable aussi bien aux diplômés qu'aux formations.

Recommandation 14

Compte tenu de l'internationalisation croissante de la formation et de la participation accrue de ressortissants étrangers, le caractère de transition du bachelier et l'aspect intégré des masters doivent être soulignés dans toute communication interne et externe.

2.3 Analyse des programmes

2.3.1 Bachelier

Intitulé

(cf. aussi 2.2.1 : «Sensibilisation aux réalités professionnelles»)

Au niveau du bachelier, l'étudiant acquiert deux langues étrangères et perfectionne le français, en vue de la mise en œuvre de ces langues dans un contexte de traduction et/ou d'interprétation. L'initiation aux métiers de traducteurs et d'interprètes et à la recherche en traductologie sont incontestablement à leur place dans le programme de bachelier, non pas pour former des traducteurs ou interprètes à la sortie du bachelier comme l'intitulé pourrait le faire croire, mais avec le double objectif de préparer les étudiants aux masters de Traduction et d'Interprétation et de leur offrir une image concrète et réaliste de leur éventuel futur métier.

Les cours de traduction et d'interprétation sont donc, au niveau du bachelier, des cours de base

Acquis d'apprentissage, unités d'enseignement, ECTS

Ces notions sont clairement exposées dans les fiches d'études et au début des cours. Cependant, elles semblent demeurer théoriques et floues pour les étudiants.

Pour les enseignants, les uns ont vu le réemploi des anciennes méthodes sous de nouveaux labels, les autres ont plutôt souligné le besoin de temps pour procéder à une adaptation plus fondamentale du contenu des anciens cours aux nouvelles unités d'enseignement et aux acquis d'apprentissage visés.

Le besoin d'un ajustement du ratio «charge de travail/ECTS» est évident. Le nombre parfois faible d'ECTS par cours démotive l'étudiant, et multiplie par ailleurs le nombre de cours et d'examens.

Recommandation 15

Le comité encourage à poursuivre la réflexion approfondie sur les unités d'enseignement en vue des acquis d'apprentissage visés et en relation avec les ECTS, de manière à refléter la charge de travail étudiante.

Niveaux linguistiques atteints et Cadre européen commun de référence pour les langues (CECRL)

Le comité d'experts souligne la grande variabilité des niveaux offerts et atteints selon les langues et les étudiants concernés. Tous les représentants des milieux professionnels ont insisté sur l'importance de la connaissance solide du français.

Bonne pratique relevée par les experts :

Mise en place d'un test de français à l'entrée et suivi de l'étudiant en conséquence.

Les séjours de type Erasmus jouent un rôle important dans la maîtrise d'une des langues étrangères choisies. La mobilité étudiante est encouragée et jugée excellente. Les manquements par rapport à certaines destinations sont mineurs et connus.

Recommandation 16

Instaurer un test linguistique de français, obligatoire mais non sélectif, au début du bachelier, afin de pallier les insuffisances de façon personnalisée durant la première année.

Recommandation 17

Le comité recommande de faire une référence claire du niveau attendu pour les différentes langues étrangères à l'issue du bachelier, et de la progression au long des trois années. À cet usage, l'utilisation du cadre européen commun de référence pour les langues est préconisée.

Recommandation 18

Le comité recommande également d'amener toutes les langues étrangères proposées en curriculum complet à l'issue du bachelier au minimum à un niveau élevé de maîtrise passive permettant de traduire et d'interpréter.

Culture générale et actualité

Les représentants des milieux professionnels insistent sur l'acquisition d'une large culture générale et sur la connaissance de l'actualité. Les cours généraux, tels que le droit, l'économie ou les relations internationales, sont indispensables. Plus important encore est l'esprit de curiosité et d'ouverture. Il arrive cependant que les étudiants ne perçoivent pas la finalité des cours généraux ni la façon dont ils s'articulent avec l'intitulé de leur bachelier.

Recommandation 19

Le comité recommande d'insister auprès des étudiants sur l'importance des cours généraux et sur la nécessité de la connaissance de l'actualité, par exemple en encourageant la lecture de journaux et de sites de qualité dans les différentes langues.

Premier contact avec la recherche en traduction et interprétation, et méthodologie de la recherche

Le comité a constaté que les étudiants au niveau du bachelier n'ont quasiment pas de contact avec la recherche. Seule l'EII, compte tenu de l'intégration plus précoce des programmes à l'université (2008), mène des recherches nourrissant régulièrement les activités d'apprentissage. Cette situation est sans doute due au contexte actuel des hautes écoles et à l'identité des enseignants, majoritairement praticiens, renforçant l'aspect professionnalisant de la formation.

Une formation universitaire intègre cependant la recherche dans la formation dès le bachelier et y sensibilise les étudiants.

Recommandation 20

Le comité souhaite que les étudiants soient sensibilisés à la recherche sous la forme d'une introduction à la méthodologie de la recherche, de références explicites dans les cours aux acquis de la recherche dans les domaines enseignés, de travaux d'étudiants d'analyse et de synthèse.

Recommandation 21

Le comité d'experts recommande d'assurer et de renforcer l'adéquation des différents programmes du master en Traduction aux réalités des marchés, tant au niveau technique qu'au niveau des ressources humaines pédagogiques. L'avis des diplômés et des maîtres de stage, consultés de façon structurée, serait un apport crucial.

2.3.2 Master en Traduction

Adéquation aux professions visées

Le master est essentiellement tourné vers les activités traditionnelles de la traduction et forme bien à la traduction générale. Il existe un manque certain de ressources humaines impliquées dans l'enseignement et de ressources techniques et technologiques pour enseigner les domaines actuels et futurs de la traduction nécessaires au marché du travail, et pour préparer au mieux les étudiants aux divers statuts propres à leur future profession. Ainsi, le manque d'initiation au statut de traducteur (ou d'interprète) indépendant (administration, comptabilité, etc.) est criant.

L'accès aux logiciels récents ainsi que les possibilités de spécialisation sont limitées (cf. le paragraphe 2.2.1 «Sensibilisation aux réalités professionnelles»).

Bonnes pratiques relevées par les experts :

- Ateliers de traduction en conditions réelles ;
- Invitations de professionnels externes proposant en traduction ou en interprétation des documents authentiques ;
- Journées-séminaires préparant à la profession avec des témoignages, des informations sur les différents statuts, etc.

Acquis d'apprentissage et unités d'enseignement

D'une façon générale, le programme offert est cohérent avec les objectifs affichés. Par ailleurs, le label EMT (voir sous 2.1.2 «Typologie et compétences») a été obtenu par plusieurs masters, ce qui renforce leur visibilité européenne. Cependant le changement de paradigme qu'implique une approche curriculaire en termes d'acquis d'apprentissage, est moins visible dans les programmes évalués. Si les unités de formation (cours, programme d'études) sont bien définis en termes d'acquis d'apprentissage, il reste encore du travail à effectuer pour articuler les dispositifs d'enseignement et surtout d'évaluation à ces acquis souhaités. L'intégration à l'université sera sans doute une aide précieuse en ce sens, sachant que bon nombre d'universités belges (comme par exemple, l'Université catholique de Louvain ou l'Université libre de Bruxelles) sont engagées dans une approche programmes, centrés sur les acquis d'apprentissage.

Au niveau du master, la maîtrise des langues devant être excellente, il ne devrait plus être nécessaire de les «perfectionner», sinon par le biais des cours spécifiques de transfert linguistique, propre à la traduction et à l'interprétation. Le temps éventuellement libéré dans le programme pourrait servir à l'apprentissage d'une troisième langue étrangère (voir aussi 2.2.2 «Couverture des langues»).

Enfin, la synergie entre cours, notamment de spécialisation de domaine et de traduction spécialisée, gagnerait à être renforcée.

Recommandation 22

Il est nécessaire que les établissements instaurent une collaboration pédagogique interne systématique afin d'identifier les dispositifs d'enseignement et d'évaluation les plus pertinents pour développer et évaluer les acquis d'apprentissage mentionnés dans les programmes.

Stage

Les stages, généralement pertinents et bien encadrés, sont appréciés par les étudiants. L'implication des étudiants dans la recherche active d'une place de stage est jugée parfois trop limitée, ainsi que l'implication des maîtres de stages (employeurs) dans l'évaluation des stages, et des enseignants encadrants dans l'observation des stages.

Recommandation 23

Le comité d'experts recommande d'intégrer davantage les avis et commentaires des maîtres de stages (employeurs) dans l'évaluation et l'organisation des stages, en concertation avec les enseignants encadrants.

Préparation à la recherche

L'initiation à la recherche est quasiment absente des programmes et des cours alors que, de manière générale, le développement de l'autonomie et de l'autocritique, basé sur les acquis de la recherche et sur les réflexions en cours, sont des éléments essentiels pour un professionnel de niveau universitaire. En particulier, les étudiants et bien des professeurs ne connaissent pas suffisamment le large éventail des domaines de recherche liés à la traduction et à l'interprétation. La recherche dans les différents établissements s'organise trop souvent de façon individuelle, sans retombées dans les cours et sans projet transversal.

Cette situation comporte le risque d'ancillarisation et d'instrumentalisation des disciplines scientifiques liées à la traduction et à l'interprétation, et de subordination à d'autres disciplines.

Le travail de fin d'études (TFE) repose principalement dans les divers établissements sur

une traduction, souvent littéraire. Il fait surtout appel à des compétences d'ordre pratique et ne comprend que peu de réflexion sur les stratégies de traduction. Les bibliographies sont souvent succinctes et rarement rédigées de manière correcte. Par ailleurs, certains experts et maîtres de stages pointent du doigt le manque de rigueur et de curiosité des étudiants que la recherche est censée développer.

On peut s'interroger sur la pertinence même du TFE en l'absence de préparation à la recherche et aux méthodes de recherche.

Recommandation 24

Le comité encourage les professeurs, chercheurs et enseignants à découvrir le large éventail des thèmes de recherche en traduction (et interprétation), ainsi qu'à collaborer aussi bien à l'intérieur des établissements qu'avec des équipes internationales de pointe dans les divers domaines.

2.3.3 Master en Interprétation

Adéquation aux professions visées

Les infrastructures (cabines d'interprétation) sont conformes aux exigences des grandes organisations employant des interprètes de conférence. De nombreux enseignants sont des professionnels.

Le master en Interprétation des différents établissements est essentiellement sinon exclusivement tourné vers l'interprétation de conférence. Cependant, l'interprétation de conférence est une discipline exigeante et pointue. En interprétation, les chiffres de réussite globaux M1 et M2 sont nettement inférieurs à ceux en traduction¹³ :

- M1 Interprétation : 58,97 %
- M2 Interprétation : 66,67 %
- M1 Traduction : 75,51 %
- M2 Traduction : 81,20 %

Les parcours des étudiants en interprétation se soldent donc plus souvent par un échec. De plus,

¹³ Pour l'année de référence 2012-2013.

selon les étudiants, les *alumni* et les professionnels rencontrés, le nombre de débouchés s'avère très restreint. Il est alarmant de constater que les quelques diplômés qui sortent chaque année trouvent rarement du travail à leur niveau, non seulement par manque de débouchés, mais aussi par manque de la maîtrise, au moins passive, d'une troisième langue étrangère (voir sous 2.2.2 « Couverture des langues »).

L'enseignement en FWB connaît un certain éparpillement des ressources en professeurs, étant donnée l'offre élargie de langues proposées par chaque établissement.

Recommandation 25

Une rationalisation des offres de langues en interprétation de conférence et une mutualisation des ressources sont indispensables.

Par contre, le manque de formation à d'autres types d'interprétation, tels que le judiciaire, le communautaire ou l'interprétation dans les médias, est patent. Les débouchés y sont cependant plus larges et le marché a grand besoin de professionnels bien formés.

Le rôle des technologies dans ces formes d'interprétation (reconnaissance vocale, interprétation mobile et à distance, etc.) est important, mais méconnu à ce moment dans les divers établissements.

Le besoin d'interprètes à partir de et vers les langues non européennes est un problème spécifique à l'interprétation judiciaire et communautaire (dans les hôpitaux par exemple). Ici aussi, la mutualisation des ressources et des compétences est essentielle.

Bonne pratique relevée par les experts :

Introduction dans le programme de la langue des signes comme une des langues de travail.

Recommandation 26

Le comité recommande vivement une ouverture à d'autres formes d'interprétation que l'interprétation de conférence pour répondre aux besoins des marchés.

Recommandation 27

Il est utile de mentionner la possibilité décrétalement de réorientation entre le master en Interprétation et le master en Traduction (et inversement) durant le premier semestre de M1.

Acquis d'apprentissage et unités d'enseignement

Les réflexions se rapportant au master de Traduction et la recommandation 22 sont également valables pour le master en Interprétation.

Les établissements organisent en première année du master en Interprétation, après quelques semaines de cours, un test d'aptitude pour cette formation.

Le comité d'experts apprécie la possibilité offerte aux étudiants de se réorienter. Il souligne cependant le besoin d'offrir aux étudiants du bachelier des cours les initiant à la traduction aussi bien écrite qu'orale pour les aider dans leur choix de master (voir 2.3.1 « Bachelier »).

Comme pour le master en Traduction, la maîtrise des langues devant être excellente, il ne devrait plus être nécessaire de les « perfectionner », sinon par le biais des cours spécifiques de transfert linguistique, propre à la traduction et à l'interprétation. Le temps éventuellement libéré dans le programme pourrait servir à l'apprentissage d'une troisième langue étrangère.

Bonnes pratiques relevées par les experts :

- L'organisation de mini-conférences simulées ;
- L'organisation de conférences virtuelles.

Stage

Les partenariats avec une partie des marchés de l'interprétation de conférence (le service de conférences de la Commission européenne (SCIC) et les grandes institutions (ONU, OTAN))

sont systématiques et suivis. Mais les relations avec d'autres marchés, essentiellement privés, sont lacunaires.

Les stages proposés sont ponctuels et courts. Cette situation est spécifique au marché de l'interprétation.

Recommandation 28

Le comité recommande d'indiquer un nombre minimal de journées de stage à suivre, non seulement pour garantir un stage suffisamment important, mais aussi pour plus de transparence et d'équité entre les étudiants.

Préparation à la recherche

Les observations et recommandations faites pour le master en Traduction (sous 2.3.2) sont également d'application pour le master en Interprétation.

Le comité s'interroge sur la pertinence de travaux de fin d'études en traduction, parfois littéraire, par les étudiants en master d'Interprétation.

Recommandation 29

Il est nécessaire d'envisager des thèmes de travaux de fin d'études en interprétation qui apportent un plus pour l'étudiant, pour la recherche dans le domaine et les enseignants-chercheurs.

2.4 Approches pédagogiques, incluant les formes d'évaluation des acquis d'apprentissage

Deux aspects de l'approche pédagogique méritent d'être mis en relief : l'aide à la réussite et les méthodes pédagogiques.

2.4.1 Aide à la réussite

Suite aux obligations décrétales, les différents établissements ont mis en place des structures de « Service d'aide à la réussite », principalement axées sur les étudiants de première année de bachelier. Certaines structures et initiatives sont

cependant peu connues par les étudiants. Même celles qui sont intégrées aux cours ne sont pas toujours reconnues en tant que telles.

Le système de tutorat où les étudiants des années supérieures aident ceux de première année de façon individuelle, mis en place dans plusieurs établissements, est une excellente initiative. Il devrait cependant être davantage développé et encadré. Trop peu d'étudiants de la première année y font appel. Les étudiants des années supérieures sont peu nombreux à devenir tuteurs.

Bonne pratique relevée par les experts :

L'intégration de l'aide à la réussite dans l'horaire de la première année.

Recommandation 30

Le comité recommande de communiquer et de promouvoir davantage les initiatives d'aide à la réussite, en particulier le tutorat, en évitant la stigmatisation et en motivant les tuteurs par des incitants pécuniaires ou l'obtention de crédits, notamment.

Recommandation 31

Le comité recommande d'étendre les dispositifs d'aide à la réussite au-delà du B1, tout en menant les étudiants vers plus d'autonomie.

La plupart des établissements insistent sur la maîtrise du français, langue active¹⁴. L'ensemble des représentants des milieux professionnels rencontrés lors des visites a en effet souligné son importance. Toutes les initiatives en vue d'améliorer la maîtrise orale, mais surtout écrite du français, sont appréciables. Cependant, lorsque les lacunes chez certains étudiants sont telles que le fossé ne peut être comblé dans le laps de temps accordé, il est légitime de poser la question de la capacité de ces étudiants à poursuivre ce type d'études et de la nécessité d'instaurer des niveaux requis pour ces étudiants.

¹⁴ La langue active est généralement la langue maternelle, vers laquelle l'étudiant est appelé à traduire.

Bonne pratique relevée par les experts :

Les efforts en matière d'intégration progressive des étudiants allophones au cursus bachelier, tout en veillant à fixer des objectifs de niveaux à atteindre dans un délai suffisamment court.

2.4.2 Méthodes pédagogiques

Le comité a constaté dans les différents établissements que la pédagogie est souvent axée sur l'enseignant individuel qui transmet ses savoirs et ses savoir-faire.

Si l'autonomie du corps enseignant mérite d'être préservée, la mise en place des programmes nécessite une vision pédagogique cohérente de l'ensemble de la formation bachelier-master. Les besoins et motivations des apprenants et les compétences supposées maîtrisées au terme de leur formation sont alors au centre des préoccupations des responsables des programmes.

Il y a évidemment différentes approches pédagogiques possibles qui peuvent structurer les programmes en traduction et en interprétation. L'orientation du programme, la définition des compétences et des acquis d'apprentissage, l'identification et la mise en place des dispositifs d'enseignement et d'évaluation pertinents par rapport aux acquis d'apprentissage, la coordination des cours généraux et des cours de langues, des cours enseignés par les enseignants de langue et de ceux dispensés par les professionnels de la traduction et de l'interprétation, etc. sont autant de thèmes qui définissent l'approche pédagogique et qui forment matière à discussion entre les différents acteurs et responsables des formations.

Le développement de compétences métacognitives en matière d'apprentissage des langues est essentiel pour amener les étudiants à réfléchir sur leur apprentissage et pouvoir réappliquer leur connaissance à l'apprentissage de nouvelles langues.

Recommandation 32

Les réunions pédagogiques méritent une place structurelle dans le cahier de charges des enseignants.

Recommandation 33

Les approches pédagogiques devraient faire l'objet de réflexions, en particulier dans deux domaines, à savoir : l'enseignement des langues en vue de la traduction et de l'interprétation, ainsi que l'enseignement de la traduction et de l'interprétation. Cela permettrait de développer des innovations pédagogiques en la matière, et de soutenir dans leurs choix les enseignants et développeurs de programmes de cours.

Le manque de recours à l'informatique, notamment aux logiciels d'aide à la traduction, et le besoin d'harmonisation des niveaux de langues à atteindre dans les différents départements de langues ont déjà été soulignés précédemment.

L'apprentissage à distance n'a pas encore fait son entrée en tant qu'outil d'apprentissage. Les différentes fonctionnalités des plateformes sont sous-employées.

La traduction à vue est un bon exercice stimulant la réactivité dans le transfert d'une langue à l'autre. Cette méthode a sa place dans le master en Traduction et le master en Interprétation. Elle pourrait d'ailleurs être introduite au niveau du bachelier en vue d'une orientation en master.

Recommandation 34

Le développement de projets pédagogiques intégrant les différentes technologies d'enseignement, telles que les plateformes électroniques, en supplément ou complément des cours présentiels, est souhaitable.

Bonne pratique relevée par les experts :

Les ateliers de traduction qui associent enseignement et pratique dans un environnement professionnel.

Chapitre 3 : ressources humaines et matérielles

Au cours des visites, le comité d'experts s'est intéressé aux ressources humaines et matérielles assurant la mise en œuvre des programmes dans les différents établissements. Le comité est conscient que les remarques relèvent de la situation actuelle des établissements et qu'après l'intégration (voir sous 1.2), la mise en place de ses recommandations ne pourra se faire que dans la mesure des ressources allouées dans le contexte universitaire.

3.1 Ressources humaines : recrutement, formation continue, mobilité

Le comité des experts a rencontré des équipes pédagogiques et administratives motivées, très disponibles et à l'écoute des étudiants. Cette implication est largement basée sur la bonne volonté des personnes, et doit fréquemment suppléer le manque de ressources ou de structures.

3.1.1 Profil des enseignants et le recrutement

L'accent est mis dans tous les établissements sur l'enseignement des langues et de la pratique de la traduction et de l'interprétation. Les établissements recrutent donc dans un même vivier. Les méthodes de recrutement semblent cependant assez diverses d'une institution à l'autre et les procédures manquent de clarté. Les critères de sélection sont trop peu affinés en matière de formation initiale, d'expérience requise, de compétences et de niveaux de langue attendus. Trop souvent, les candidats ne sont pas soumis à des tests ou à une interview se basant sur les critères bien définis, devant comité. Leurs compétences pédagogiques ne sont pas évaluées, devant une classe par exemple, avant la prise de décision de recrutement.

Une harmonisation des procédures de recrutement dans le cadre de l'intégration à l'université s'impose.

Pour former, dans ce contexte, des équipes pédagogiques performantes, le recours à des enseignants de langues au niveau bachelier et des professionnels-praticiens de la traduction et de l'interprétation au niveau des masters, devra être concilié avec le besoin d'enseignants-chercheurs.

Les défis sont nombreux : pour maintenir, voire renforcer, l'aspect professionnel, ancré dans l'actualité, de l'enseignement de la traduction et de l'interprétation, il sera nécessaire d'intégrer à la vie académique et dans les différents organes de gestion des facultés et universités, les professionnels-praticiens, en principe recrutés en temps partiel. Il faudra également rééquilibrer les cahiers des charges de sorte à pouvoir accorder aux enseignants-chercheurs les allègements de services substantiels nécessaires pour s'investir dans la recherche.

Recommandation 35

Le comité recommande aux établissements de mettre en place, dans le cadre de l'intégration, une procédure de recrutement transparente et des critères objectifs permettant l'engagement de personnel avec des compétences pédagogiques, de recherche et/ou de pratique en traduction et interprétation de haut niveau.

Recommandation 36

Les établissements devraient inciter les enseignants de la traduction et/ou de l'interprétation non actifs dans le métier à consacrer une partie de leur temps à la pratique professionnelle du métier qu'ils enseignent.

Recommandation 37

Les professionnels-praticiens sans formation pédagogique devraient être encouragés à recevoir une initiation ou un perfectionnement en pédagogie de la traduction et/ou de l'interprétation.

Recommandation 38

Certains enseignements devraient être réservés à des professionnels-praticiens dont la durée de mandats devrait être limitée (par exemple, maximum 30 % et 5 ans);

Recommandation 39

Le comité recommande aux établissements de prévoir un plan de carrière et de promotion pour les personnels après leur nomination.

Recommandation 40

Le comité encourage aussi les établissements à prévoir au sein de l'équipe pédagogique au minimum une personne experte en TAO/IAO (voir sous 1.4).

Recommandation 41

Le comité recommande de rendre systématique et obligatoire la formation continue tant en didactique (usage des plateformes d'apprentissage en ligne, des dispositifs de formation à distance ou en *blended learning*¹⁵, innovations pédagogiques, développement des grilles d'évaluation, etc.) que dans le domaine enseigné, avec une attention particulière à l'évolution des métiers et aux outils d'aide à la traduction.

Recommandation 42

Un effort particulier devrait être fait pour encourager et systématiser la formation continue de tous les enseignants, en particulier celle des enseignants débutants.

Recommandation 43

Des réunions ou forums pédagogiques et de discussion au sein de l'établissement permettant d'encourager la collaboration entre enseignants d'une part et entre enseignants et professionnels d'autre part devrait avoir lieu de façon structurée et systématique.

Recommandation 44

La participation à la formation continue devrait faire partie du cahier des charges de chaque enseignant, du processus d'évaluation et des critères de nomination et de promotion.

3.1.2 Formation continue

Les experts ont pu observer d'excellentes initiatives individuelles prises par certains enseignants en matière de formation continue. Ils n'ont cependant pas constaté de grands efforts institutionnels. Si certaines activités de formation continue sont proposées, surtout en pédagogie et en didactique, la participation à ces activités dépend de la bonne volonté, patente dans bien des cas, du personnel. Les enseignants et les personnels administratifs ne sont pas encadrés ni même suffisamment invités à se former davantage.

Au sein des établissements, les réunions ou forums pédagogiques sont peu systématiques.

La recherche, qui est le moyen par excellence de formation continue des personnels actifs dans l'enseignement (de niveau) universitaire, est peu intégrée dans leurs activités. Un changement culturel devra être opéré pour éveiller l'intérêt à la recherche et à l'usage des résultats de la recherche dans l'enseignement.

La formation continue, sous quelque forme que ce soit, n'est pas intégrée au cahier des charges ni au plan de carrière.

3.1.3 Mobilité

Un changement culturel similaire devra avoir lieu quant à la participation des enseignants à la mobilité. Les causes du manque de participation aux journées d'études, conférences et congrès à l'étranger sont multiples et souvent d'ordre personnel. De même, les échanges entre professeurs de différentes institutions qui reprennent la charge de l'autre pour un temps limité, sont rares, alors que ces échanges sont très bénéfiques pour les professeurs impliqués et pour leurs étudiants.

¹⁵ *Blended learning* : formation mixte alliant des dispositifs d'apprentissage présentiels et d'autres à distance, en *e-learning*.

Recommandation 45

Le comité d'experts recommande de saisir l'opportunité qu'offre l'intégration à l'université pour augmenter la visibilité internationale des instituts visités, au-delà des échanges étudiants, par la participation aux réseaux de recherche réputés.

Recommandation 46

La mobilité des enseignants et des chercheurs mérite d'être fortement encouragée par des incitations financières, par des allègements temporaires de la charge d'enseignement ou d'autres moyens.

3.1.4 Gestion des ressources au sein des instituts et des catégories

Les enseignants et les personnels administratifs montrent de la motivation et de l'engagement dans leur travail.

Les établissements et les universités prennent en charge les personnels relevant du «cadre d'extinction» de façon adéquate et humaine. Ceux-ci vivent, pour ce qui est de UMONS, et envisagent dans la plupart des cas, en ce qui concerne les autres instituts, de façon sereine leur intégration à l'université. Des tensions persistent néanmoins; celles-ci sont dues, sans doute, à la peur du changement en termes de statut, de charge de travail, d'obligation de recherche, de développement de carrière, et parfois au manque d'informations (voir aussi sous 5.3 «Cadre d'extinction et cadre universitaire»).

Deux points méritent une attention particulière : le poids des diverses charges et l'évaluation des enseignements.

- La lourde charge d'enseignement du personnel, c'est-à-dire les heures de cours en présentiel, ne laisse pas suffisamment de temps pour les activités de recherche, de participation à la gestion, de coordination, de mobilité, de formation continue, de consultation entre autres des étudiants, etc. En particulier, les enseignants souhaitant acquérir le titre de docteur ne disposent pas du temps et des moyens nécessaires pour le

faire. Dans le même ordre d'idées, certaines tâches méritent d'être formalisées comme celle de conseiller aux études qui oriente les étudiants dans leur parcours de formation.

- Les enseignements ne sont évalués que de façon ponctuelle dans le cadre de la nomination. Les enseignants ne sont pas soumis à une évaluation régulière.

Sans mettre en cause la qualité actuelle des programmes dispensés par les enseignants, l'absence d'un processus d'évaluation systématique non seulement des enseignements mais aussi des enseignants pourrait avoir à terme des effets négatifs sur la qualité de la formation.

Recommandation 47

Le passage à l'université nécessitera une réflexion approfondie sur l'utilisation des ressources humaines, en particulier la répartition des charges de travail des différentes catégories de personnels, et sur les programmes, entre autres le nombre d'heures de cours en présentiel. Le comité recommande qu'une période de transition soit mise en place pour les enseignants actuels afin de leur permettre de, voire les encourager à, acquérir le titre de docteur s'ils le souhaitent, et cela dans un climat de synergie positive entre démarche de recherche et autres demandes professionnelles.

Recommandation 48

Le comité souhaite que l'intégration permette également une réflexion stratégique sur un système d'évaluation systématique des enseignements et des enseignants qui se traduira par un enseignement de la meilleure qualité et placera les étudiants dans de meilleures dispositions face à la réalité professionnelle.

Recommandation 49

Le comité recommande de définir pour chaque membre du personnel un parcours de carrière, basé essentiellement sur les prestations (heures, cours, travaux de recherche, implication au sein de la section, etc.) et sur les évaluations.

3.2 Ressources matérielles

Dans le domaine des ressources matérielles, comme dans celui des ressources humaines, l'évaluation par le comité des experts porte sur la situation au moment de la visite. L'intégration à l'université entraînera probablement bien des changements que le comité souhaite aussi positifs que possible pour les diverses institutions impliquées.

3.2.1 Bâtiments et locaux

À l'exception notable de l'EII, qui bénéficie, dans le cadre de son intégration à l'université, d'infrastructures modernes et bien adaptées, les trois autres établissements doivent composer avec des configurations et des espaces particuliers, qui les placent dans une situation parfois inconfortable et qui ont un impact sur l'accueil et la prise en charge des étudiants. Ainsi les locaux sont parfois très exigus, les bâtiments n'offrant que peu ou pas de place pour étudier ou poser son ordinateur portable.

Les pouvoirs organisateurs devraient être sensibilisés davantage à cette problématique et prendre les mesures nécessaires en vue de mettre les bâtiments à niveau.

Le comité est conscient du fait que les améliorations envisageables dépendent au final de la dotation accordée aux établissements par leurs organismes de tutelle. L'intégration dans les universités pourrait, par le biais notamment de la mutualisation de certains espaces, apporter une amélioration de cette situation.

Recommandation 50

Le comité encourage les pouvoirs organisateurs des différentes universités à examiner avec intérêt la situation des bâtiments des divers établissements.

3.2.2 Laboratoires de langues et cabines d'interprétation

De manière générale, les laboratoires de langues et les cabines d'interprétation sont bien équipés et pourvus en suffisance, certains étant même dotés d'équipements très modernes. Un effort doit être fait pour maintenir voire améliorer cette situation, car les laboratoires ont une fonction clé dans les programmes linguistiques. Certains établissements ont fait preuve de créativité afin d'optimiser les fonds disponibles et de proposer un service de qualité.

3.2.3 Ressources informatiques

Les locaux, les ordinateurs et les logiciels à disposition des enseignements sont clairement insuffisants. Il manque des salles de cours avec ordinateurs et des salles à accès libre en dehors des cours. La bonne marche des ordinateurs disponibles n'est pas toujours assurée. Un effort important est requis au niveau des logiciels, en particulier les outils d'aide à la traduction. La plateforme *e-learning* est à disposition, mais trop peu utilisée en tant qu'instrument d'enseignement.

Recommandation 51

Le comité souligne la nécessité d'accroître le nombre de postes disponibles; d'encourager à poursuivre les efforts de maintenance et de développement au niveau des locaux informatiques, aussi bien pour les cours que pour l'emploi libre hors heures de cours; de favoriser l'accès des étudiants à ces dispositifs et infrastructures.

Recommandation 52

Afin de disposer d'un plus grand nombre de licences et de logiciels qui soient représentatifs de l'offre disponible sur les marchés actuels, le comité recommande d'encourager des contacts réguliers avec des fournisseurs.

N.B. : EMT (voir 2.1.1 «Référentiels») donne accès à un ensemble de données de veille à ce niveau; le comité invite à consulter régulièrement cette liste tenue à jour par le groupe désigné à cet effet.

3.2.4 Accès aux bâtiments pour les personnes à besoins spécifiques

Le comité salue l'effort qui est fait et la bonne volonté des établissements, en dépit du manque de moyens, pour accueillir les personnes à besoins spécifiques. Les directions prennent les mesures nécessaires afin de répondre aux difficultés ponctuelles.

Recommandation 53

Dans le cadre de l'intégration aux universités et des déménagements éventuels, une réponse institutionnalisée est souhaitable pour garantir aux personnes à besoins spécifiques l'accès à tous les bâtiments concernés par les formations.

3.2.5 Bibliothèques

Les bibliothèques disposent, à une exception près, de suffisamment d'ouvrages de référence. Les bibliothécaires sont à l'écoute des personnels et des étudiants lorsqu'il s'agit d'acquérir de nouveaux ouvrages, pour autant que la demande soit conciliable avec la réalité budgétaire de plus en plus stricte. L'acquisition des versions électroniques des différents dictionnaires et revues semble l'exception plutôt que la règle. De cette façon pourtant, les ressources sont accessibles à distance par les enseignants et les étudiants.

L'importance de l'initiation des étudiants à l'usage des ressources documentaires, qu'elles soient disponibles en format imprimé ou électronique, doit être soulignée.

Les heures d'ouverture des bibliothèques ne sont pas toujours adaptées aux besoins des étudiants et devraient être revues. Il est toutefois à noter que certaines expériences d'ouverture étendue n'ont pas été concluantes en raison d'un manque d'intérêt de la part des étudiants. L'attractivité des locaux et leur agencement influencent fortement la fréquentation de ceux-ci.

Recommandation 54

Le comité recommande de favoriser l'achat des périodiques, dictionnaires et ouvrages de référence en format électronique; de mettre en réseau informatisé les données bibliographiques et les ressources des bibliothèques.

Recommandation 55

Le comité recommande de faciliter l'accès à ces ressources par des heures d'ouverture étendues et grâce à l'informatisation des ouvrages.

Recommandation 56

Le comité conseille de renforcer l'information sur les ressources disponibles à l'adresse des enseignants et d'organiser des activités de formation en bibliothèque et en recherche bibliographique pour les étudiants.

Chapitre 4 : démarche qualité, stratégie et gouvernance

4.1 Démarche qualité

Dans tous les établissements visités, les experts ont constaté de très nets efforts en vue de la mise en œuvre d'une démarche qualité. La phase d'évaluation de l'existant a pour l'essentiel été accomplie avec succès. Il convient à présent d'orienter cette démarche vers l'amélioration en continu des programmes dans une société en permanente évolution et vers l'inscription de ces programmes dans une culture institutionnelle de la qualité.

Ceci suppose l'adhésion totale des organes de gestion et l'engagement de toutes les parties prenantes (direction, gestionnaires, professionnels, anciens, enseignants, étudiants, personnels techniques et administratifs) à une démarche qualité qui dépasse la mise en conformité à des exigences externes. La qualité des procédures est indispensable, mais elle ne forme que la base nécessaire à une culture de qualité participative, substantielle et intrinsèque à tous les aspects de la formation. La mise en place d'une telle culture qualité s'appuie nécessairement sur des *leaders* institutionnels compétents ayant une vision de l'avenir des formations et de la recherche.

Le processus d'autoévaluation mis en marche par l'AEQES devrait permettre de donner à la démarche qualité une place plus importante et d'ancrer la culture qualité dans les facultés. Les principales observations du comité sont les suivantes :

- le comité a constaté des degrés très variables d'implication des parties concernées et de retombées vers celles-ci, avec le risque que le rapport d'autoévaluation soit déconnecté des acquis, des problèmes, des contradictions au quotidien et ne permette pas de faire évoluer les situations. Les enjeux et la nécessité d'une démarche qualité ne sont pas toujours perçus par le corps enseignant et sont souvent ignorés par les étudiants. Le *feedback* aux répondants n'est pas suffisamment présent.

- de nombreuses enquêtes ont été lancées en vue de l'évaluation par l'AEQES. Les indicateurs chiffrés ne sont pas toujours complets, pertinents ou analysés. La collecte d'informations statistiques pertinentes doit se faire de façon systématique et comparable d'année en année, en particulier par rapport aux débouchés et à la situation des diplômés.
- le rôle des coordinateurs qualité reste à définir. Les experts partent du principe que la qualité est affaire de tous. Ils regrettent qu'aucun coordinateur qualité ne soit actuellement inclus dans le processus d'évaluation des enseignements, en particulier en ce qui concerne le retour vers les étudiants et l'ensemble de la formation (voir aussi 4.2 «Évaluation des enseignements par les étudiants (EEE)»). Cependant le profil de compétences du coordinateur de la qualité fait débat : doit-il faire partie du corps enseignant ou être extérieur à celui-ci? Certains experts craignent que des coordinateurs qualité qui ne sont pas des enseignants risquent de trop formaliser, voire de bureaucratiser la qualité.

Recommandation 57

Le comité souhaite que la démarche qualité prenne une place permanente et centrale dans les formations, impliquant l'ensemble des parties prenantes et axée sur l'amélioration des programmes et des enseignements. L'implication de toutes les parties prenantes pourrait être stimulée notamment en faisant précéder les rapports d'autoévaluation d'une mise en commun orale (forums, états généraux, etc.).

Recommandation 58

Une consultation systématique des diverses parties, soutenue par des indicateurs chiffrés, est indispensable afin de doter les facultés d'outils stratégiques de prise de décision à l'échelle du programme et de l'entité académique.

Recommandation 59

La fonction, les rôles et les responsabilités des coordinateurs qualité méritent de faire l'objet d'une réflexion (spécialistes de la qualité ? de l'enseignement supérieur ? etc.).

Recommandation 60

Il est nécessaire de garder, de soutenir ou d'instaurer un climat d'ouverture et, si nécessaire, de mettre en place des structures d'expression des souhaits et critiques, afin que toutes les parties prenantes participent à la culture qualité et que les procédures ne soient pas unidirectionnelles (de haut en bas).

4.2 Évaluation des enseignements par les étudiants (EEE)

L'évaluation des enseignements se fait depuis quelques années sur base décrétole. Les questionnaires représentent de bons outils de prise de mesure de la situation à un certain moment. Ils ne sont cependant pas adaptés à l'amélioration des pratiques et des programmes et n'ont pas d'impact sur le développement professionnel des enseignants. La fréquence de ces évaluations est aléatoire, puisque dépendante de besoins ponctuels en matière de nomination ou d'engagement à durée indéterminée. Les questionnaires sont parfois présentés aux étudiants à la fin d'un cours, avant ou après les examens. Les suites qui y sont données et la prise en compte active de ces résultats méritent d'être éclaircies, car aucun retour n'est prévu, ni vers les étudiants, ni vers les responsables de la formation, ni même envers la direction.

S'il est essentiel de déterminer la qualité d'un enseignement, il est tout aussi vital d'obtenir la confirmation que le programme s'appuie sur un personnel de qualité. L'instauration d'évaluations périodiques des professeurs à base de portfolios d'enseignement, de recherche et de services à la communauté pourrait améliorer la qualité des programmes. Les évaluations par les étudiants formeraient une partie du dossier d'évaluation

des enseignants. Ces dossiers d'évaluation constitueraient ainsi la base du plan de carrière de chaque personnel.

Bonne pratique relevée par les experts :

La pratique conjointe des évaluations brèves et approfondies des enseignements, présente dans certains établissements, s'avère positive. Elle mérite néanmoins d'être structurée et accompagnée de dispositifs de support pédagogique pour les enseignants qui en ressentent le besoin.

Depuis de nombreuses années, un enseignant de l'université de Genève (Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation) discute lors de la dernière session des cours avec les étudiants des résultats des questionnaires d'évaluation des enseignements. Ce retour aux étudiants renforce leur taux de participation à l'EEE. Les résultats de ces évaluations sont également diffusés sur le site web de l'unité d'enseignement concernée sous forme graphique.

Recommandation 61

Le comité recommande de réfléchir sur la finalité et le contenu des différentes évaluations, notamment des enseignements et des enseignants, ainsi que sur le moment choisi et la périodicité (par exemple, tous les trois ans pour les enseignements et tous les cinq ans pour les enseignants dans le cadre de leur plan de carrière).

Recommandation 62

Différentes formes de retour des évaluations des enseignements devraient être mises en place, vers les étudiants, vers les responsables des programmes et vers la direction, de sorte que ces évaluations mènent à des échanges transversaux de bonnes pratiques.

4.3 Participation des étudiants aux instances de gouvernance

Les étudiants sont, dans tous les établissements, invités à s'impliquer dans la gouvernance et la démarche qualité.

La participation de ce groupe dans la gouvernance et la démarche qualité est, aux yeux du comité, essentielle. Cependant, les étudiants sont trop peu nombreux à participer activement aux processus de prise de décision et de consultation à divers niveaux.

Les causes en sont multiples. Ainsi, les étudiants présents dans les structures de décision ne sont pas connus des étudiants d'autres années ou d'autres groupes de langue. Le rôle des étudiants élus n'est pas assez visible et la parole des représentants n'est pas toujours suffisamment prise en compte par les décideurs. De plus, le manque de culture d'organisation étudiante, de prise d'opinion de la part des étudiants en général, et des étudiants en Traduction et Interprétation en particulier, pèsent sur leur participation. Leur charge de travail est élevée, ou ressentie comme telle.

Par ailleurs, le recours à d'autres moyens ou supports, comme les médias sociaux, pour intervenir, influencer ou tenter de se faire entendre gagne du terrain.

Le comité d'experts a constaté que le retour aux étudiants des évaluations des enseignements fait défaut (voir aussi 4.2 «Évaluation des enseignements par les étudiants (EEE)»).

Les étudiants ont été peu impliqués et consultés lors du processus d'autoévaluation. Ils ne sont pas au courant de l'objectif visé par celle-ci, ni des enjeux de la démarche qualité.

Recommandation 63

Le comité recommande d'organiser des séances d'information et de formation à la gouvernance en début de cursus, pour encourager la participation des étudiants et donner des outils à tous ceux d'entre eux qui désirent s'impliquer.

Recommandation 64

Le comité recommande d'organiser des rencontres périodiques entre les responsables institutionnels/de programmes et les représentants des étudiants pour discuter de l'opportunité de différentes décisions à prendre.

Recommandation 65

Les nouveaux canaux et circuits d'information et de communication, tels que les médias sociaux, exigent une réflexion large entre tous les partenaires concernés, au-delà même de chaque institut.

4.4 Contact et suivi des anciens

(cf. aussi 2.2 «Adéquation des programmes offerts et besoins du marché»)

Une participation active des étudiants à la gouvernance et à la démarche qualité est une condition importante de l'implication des anciens étudiants dans la bonne marche de leur *alma mater*.

Leurs avis et ceux des professionnels du métier aideraient les établissements à vérifier que leurs programmes répondent bien aux attentes des milieux professionnels.

Le comité a cependant remarqué que les anciens et les professionnels ne sont que rarement consultés en dehors d'exercices obligatoires tels que l'évaluation de l'AEQES.

Les *alumni* à l'Université de Turku (Finlande) aident à observer le développement du marché du travail ; ils sont aussi un vivier où puiser des invités pour parler des métiers ; enfin, ils multiplient les offres de stage. Il a fallu environ trois ans pour que le rôle des *alumni* et la dynamique de leur fonction soient perçus par tous les partenaires de l'université. Désormais, certains *alumni* apparaissent dès la page d'accueil de l'université.

Recommandation 66

Le comité recommande de consulter systématiquement les anciens et les milieux professionnels, de créer des forums où leur voix serait entendue et d'institutionnaliser les enquêtes et collectes statistiques auprès des diplômés et des professionnels.

Recommandation 67

Le comité recommande de garder le contact avec les anciens au moyen de courriels et créer un réseau d'anciens, type *alumni*. Pérenniser l'accès à l'adresse courrielle institutionnelle serait un moyen d'y parvenir.

4.5 Communication interne et externe

4.5.1 Communication externe

Dans la plupart des instituts, l'information et la communication vers les écoles secondaires, les enseignants de ces écoles et les élèves des dernières années de scolarité sont adéquates. La promotion des programmes d'études auprès des différents publics-cibles est effective (brochures, visites dans les établissements secondaires, etc.), sans qu'il soit toutefois possible d'en mesurer l'impact.

Les sites internet remplissent leur rôle. Les informations à propos de la réalité du marché de l'emploi, en particulier des métiers de la traduction et de l'interprétation sont plutôt stéréotypées (voir sous 2.2.1 «Sensibilisation aux réalités professionnelles»).

La politique de communication et d'information ainsi que son suivi avec les milieux professionnels et les anciens présentent une large marge d'amélioration (voir 4.4 «Contact et suivi des anciens»).

Recommandation 68

Le comité considère qu'un contact structuré avec les milieux professionnels, les anciens diplômés et les recruteurs est souhaitable.

4.5.2 Communication interne

La communication entre enseignants et étudiants dans les instituts visités est essentiellement informelle et joue un rôle important.

Plusieurs canaux de transmission de l'information, tels que les adresses courrielles institutionnelles ou l'intranet, sont mis en place mais les utilisateurs ne semblent pas toujours suffisamment les connaître. Les médias sociaux ne sont pas utilisés institutionnellement.

Les étudiants ne connaissent pas ou peu les structures de recours en cas de litige.

Bonne pratique relevée par les experts :

L'installation d'une borne info dans un lieu fréquenté du campus.

Recommandation 69

Le comité d'experts encourage les institutions à intensifier la promotion des outils de communication électronique, tels que les adresses courrielles institutionnelles.

Recommandation 70

Il recommande de mettre en place des pages institutionnelles sur les réseaux sociaux. Celles-ci permettent de canaliser et de formaliser les informations tout en augmentant la visibilité des établissements. Ces moyens peuvent être également utilisés pour mieux faire connaître les structures de décisions et de qualité, pour inciter les étudiants à participer à la gestion de leur faculté mais également pour canaliser les éventuels griefs et problèmes.

Chapitre 5 : perspectives

L'image, la visibilité ainsi que la reconnaissance publique et le statut des formations en traduction et interprétation seront renforcés par leur intégration à l'université. La portée du diplôme de master décroché par les étudiants dans un contexte universitaire pourra être valorisée dans leur carrière. Le comité tient à mettre brièvement en relief dans les sections suivantes les points saillants de l'enjeu d'une intégration réussie.

5.1 Professionnalisation et adéquation aux évolutions du marché

Parvenir à conserver le caractère professionnalisant du programme tout en répondant à la dimension de recherche inhérente à l'université est un défi qui n'est pas propre aux seules formations de traduction et d'interprétation, mais qui a déjà été relevé par de nombreuses formations universitaires (médecine, droit, ingénieurs, psychologie, etc.). Les formations de traducteurs et d'interprètes peuvent dès lors s'inspirer de l'exemple des formations renommées qui les ont précédées.

Les établissements visités ont privilégié jusqu'à ce jour le caractère professionnalisant de la formation. L'intégration à l'université comporte le risque de remettre ce caractère en cause.

Loin d'être diminué, le contact avec les professionnels du métier et les milieux professionnels mérite d'être renforcé. Les enseignants, quel que soit leur statut, doivent être à la pointe de leur métier et enseigner à leurs étudiants aussi bien leur savoir-faire que leur savoir.

La « veille métier », c'est-à-dire le suivi des transformations professionnelles dans un marché en rapide et permanente évolution, exige des moyens d'observation et d'anticipation des marchés, ainsi que des moyens flexibles d'adaptation des programmes (cf. *supra* 1.4 « Des métiers en évolution constante »).

Recommandation 71

Le comité encourage les facultés à collaborer pour offrir en FWB un choix important de formations, compatibles avec les attentes et les besoins des marchés.

5.2 Ouverture à la recherche et doctorat

La recherche est jusqu'à ce jour peu présente dans les programmes de traduction et d'interprétation et les étudiants ne sont sensibilisés ni à celle-ci, ni à ses applications. La pertinence de la recherche en traductologie par rapport aux métiers de la traduction et de l'interprétation et par rapport à la discipline scientifique, de même que les besoins en recherche des formations, sont méconnus. Trop souvent, elle est le fait de quelques professeurs qui publient surtout dans des revues à portée locale. Trop peu de chercheurs sont présents dans les forums internationaux. Le rayonnement international des formations en traduction et interprétation de la FWB est dès lors limité.

Conjuguer au niveau des formations, de manière équilibrée, recherche et développement de fortes compétences pratiques, garantit l'adéquation des études aux besoins futurs et favorise le développement de la réflexivité, qui est l'une des qualités essentielles du professionnel.

L'intégration ouvre des perspectives pour les enseignants qui en saisiront les opportunités, mais également pour les étudiants. À l'intérieur de l'université, les activités de recherche deviendront plus systématiques et institutionnalisées. Les catégories/facultés pourront dorénavant offrir des formations doctorales en traductologie et participer à des projets de recherche grâce à des partenariats européens ou internationaux.

Les doctorats à visée professionnalisante comme ils existent déjà dans bien des formations universitaires belges et étrangères peuvent exiger une collaboration étroite avec les entreprises, notamment sous forme de stage.

Recommandation 72

Le comité recommande que l'ensemble du corps enseignant et des étudiants soient non seulement sensibilisés à la recherche et à sa pertinence, mais aussi structurellement soutenus à cette fin.

Recommandation 73

Le comité souhaite que l'internationalisation soit renforcée dès l'intégration via la recherche et la mobilité enseignante.

5.3 Cadre d'extinction et cadre universitaire

Le comité a constaté que bien des enseignants des formations de traduction et d'interprétation préfèrent rester dans le cadre dit « d'extinction », plutôt que se lancer dans la carrière universitaire. Le comité regrette cette situation parce qu'elle place une hypothèque sur les bénéfices de l'intégration pour les formations, ses étudiants et les disciplines scientifiques liées à la traductologie, et ce pour les décennies à venir.

Les carrières universitaires présentent pourtant bien des attraits, alors que dans le cadre d'extinction, les nombreuses heures de cours, le peu de temps alloué à la recherche et l'absence de doctorat limitent les possibilités de promotion. Disposer d'un nombre suffisamment élevé de personnels dans le cadre universitaire (professeurs et chercheurs) dans les formations de traduction et d'interprétation, dès les premières années de l'intégration, est une condition *sine qua non* de l'atteinte des objectifs ambitieux de l'intégration.

Recommandation 74

Le comité engage le législateur à écrire et diffuser des textes invitant les enseignants à faire le pas d'un système à l'autre, tout en protégeant les droits acquis et en proposant des incitants notamment financiers.

Des dispositifs d'incitation à la recherche ont été mis en place en France (dispositifs DIR puis ASPRE à partir de 2015 qui permettent des allègements de service) et en Finlande (dès 1981) au moment de l'intégration des formations en traduction et interprétation. Ces incitations, comme l'allègement de service pour mener un doctorat, nécessitent un financement supplémentaire des autorités. Notons qu'en Finlande, le passage à l'université des quatre programmes de formation en traduction et interprétation (1981) a été soutenu par les syndicats enseignants, mais que les exigences formelles de recrutement et de mise à niveau (avoir un doctorat) se sont imposées assez vite. Les droits reconnus ont ainsi été compensés par de nouveaux devoirs, sans que les conditions de travail (quatorze heures d'enseignement hebdomadaires pour la plupart des enseignants) ne facilitent les recherches doctorales. Cette situation a suscité des réticences et des inquiétudes parmi le personnel.

En Belgique néerlandophone, des fonds spécifiques pour l'académisation des formations de type long susceptibles d'intégrer les universités ont été mis à disposition de ces formations dès 2003 et ont augmenté de façon significative jusqu'à leur intégration aux différentes universités en septembre 2013.

Chapitre 6 : conclusions

Lors des visites qu'il a eu l'occasion d'effectuer dans les différents établissements offrant des programmes de traduction et d'interprétation, le comité a pu observer un niveau d'engagement remarquable de la part des personnels rencontrés, malgré un contexte et un calendrier difficiles, et un processus d'intégration synonyme pour beaucoup d'interrogation, d'incertitude et de changement.

L'intégration à l'université, si elle est bien structurée et soutenue de manière appropriée par les autorités concernées, ouvrira de multiples possibilités, tant pour les enseignants que pour les étudiants. L'ouverture à la recherche enrichira un programme déjà très complet. Tout l'art consistera néanmoins à préserver ce faisant le caractère professionnalisant de la formation.

Les différents établissements devront profiter des avantages d'échelle qui accompagneront leur rattachement à une université. Ils devront aussi poursuivre leurs efforts en vue d'une plus grande collaboration entre facultés, de manière à proposer des programmes complémentaires plutôt que d'offrir des doublons.

Les défis ne manqueront pas, pourtant. En ce qui concerne les ressources humaines, la problématique du cadre d'extinction devra être au centre des préoccupations des autorités compétentes. La formation continue, l'évaluation, le recrutement, la mobilité des enseignants sont autant de dossiers qui mériteront une réflexion

approfondie. Les ressources techniques et matérielles devront être étendues. L'ouverture à la technologie et, plus spécifiquement, aux nouveaux outils, sera déterminante dans un marché en perpétuelle évolution et hyper concurrentiel. La conscientisation des étudiants à une vision pragmatique et non idéalisée du monde professionnel devra être poursuivie voire intensifiée.

Enfin, au niveau des programmes, l'enjeu consistera pour les établissements à préserver une formation de base de haut niveau tout en intégrant les réalités, nouvelles et futures, des marchés. La connaissance du français restera la clé de voute de la formation. Il conviendra de rétablir un équilibre entre filières traditionnelles, parfois surreprésentées, et domaines professionnels en plein essor.

Toutes les parties prenantes, autorités compétentes, directions et enseignants, devront continuer à contribuer au maintien d'un enseignement de qualité, tout en lui insufflant un nouvel élan, dans un contexte universitaire stimulant pour tous, aussi et surtout pour les étudiants.

Analyse en termes de forces, faiblesses, opportunités et risques (SWOT)

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> • Les établissements proposent une solide formation en langues étrangères et accordent une attention soutenue au perfectionnement du français. • Ils offrent une excellente couverture des techniques de base de la traduction et de l'interprétation. • Ils possèdent généralement d'une bonne, voire une excellente infrastructure en laboratoires de langue et en cabines d'interprétation. • Les personnels enseignants et administratifs sont motivés, disponibles et à l'écoute des étudiants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trop peu d'attention est accordée tout au long du bachelier et des masters aux outils d'aide à la traduction et l'interprétation, liés à l'évolution technologique. L'infrastructure pour cet enseignement est insuffisamment développée. • Certains domaines professionnels qui connaissent un essor sur le marché du travail sont sous-représentés, en particulier dans le master en interprétation. • Il manque des structures formelles pour les contacts avec les anciens et les professionnels. • La recherche en traductologie et ses résultats sont peu présents dans les enseignements. Les enseignants formés à la recherche et les chercheurs sont trop peu nombreux à développer et soutenir les formations. • Aussi bien le recrutement, que le suivi de la carrière et la formation continue des personnels doivent être davantage développés et structurés.
Opportunités/Défis	Risques
<ul style="list-style-type: none"> • L'intégration à l'université comprend quelques opportunités d'importance : <ul style="list-style-type: none"> - le développement de la recherche axée sur la traductologie; - la visibilité des formations sur le forum international; - la mutualisation des infrastructures, des langues, des options pour optimiser l'offre des formations TI en FWB. • D'autres défis sont liés au contexte social actuel : <ul style="list-style-type: none"> - l'internationalisation croissante des métiers et la délocalisation; - l'émergence rapide des outils d'aide à la traduction écrite et orale, liés au développement technologique; - l'évolution des compétences exigées par le marché du travail, et nécessité pour les formations de s'adapter de façon permanente à cette évolution. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'intégration comprend également le risque de perte ou de diminution du caractère professionnalisant des formations en traduction et interprétation, c'est-à-dire : <ul style="list-style-type: none"> - le risque que les formations ne disposent plus d'assez d'enseignants-praticiens pour assumer, au niveau d'excellence requis, l'ensemble des cours pratiques de langue, de traduction et d'interprétation qui exigent des groupes d'étudiants restreints; - le risque de perte de contact avec le marché du travail, et donc de moindre connaissance des besoins du marché. • D'autre part, les mesures décrétales, les moyens financiers et les ressources humaines devront être prévus pour les formations afin d'éviter le risque d'ancillarisation et de subordination des disciplines en traductologie par manque de chercheurs et de travaux de recherche dans cette discipline.

Tableau récapitulatif des recommandations

N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
1	19	Se placer dans un contexte (inter)national pour continuer à réfléchir et à participer à des recherches sur les compétences des traducteurs et interprètes					
2	19	Mettre en place un système de veille permanente des besoins des marchés (langues, domaines de TI, outils, etc.)					
3	20	Renforcer par un certain nombre d'initiatives l'adéquation des formations aux besoins des marchés. Notamment : - l'intervention d'experts du terrain sous forme de conférences <i>ad hoc</i> ; - la mutualisation des cours et des moyens, selon le principe que toutes les spécialisations ne doivent pas être offertes dans chaque institut chaque année ; - l'organisation de modules d'approfondissement par spécialisation, comme c'est déjà le cas dans certains établissements					
4	20	Stimuler la formation continuée des enseignants et des diplômés. Les modules d'approfondissement peuvent être mis à profit					
5	20	Élaborer les programmes à partir des compétences à acquérir, des profils de sortie des étudiants en fin de cycle et des besoins des marchés					
6	20	Travailler sur la communication externe à l'adresse des candidats potentiels, e.a. en incluant des profils professionnels sur leur site internet					
7	20	Mettre en place, durant le bachelier, des journées ou modules de présentation d'une palette de professionnels et de parcours d'anciens étudiants (utile) Instaurer, au niveau des masters, une démarche systématique de mise en contact avec le marché du travail et des portails web d'offres d'emploi (indispensable)					
8	20	Développer la collaboration entre les établissements et les organisations professionnelles, ainsi que la présence des établissements sur les réseaux sociaux et professionnels					
9	21	Proposer des langues moins traditionnelles qui ont un réel potentiel, et communiquer de la façon la plus correcte possible quels sont les débouchés dans les langues proposées. Un système de veille permanente (voir recommandation 2) est sans doute indispensable					

N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
10	21	Libérer un certain temps et un nombre de crédits, par exemple dans le cadre des cours à option, pour l'enseignement et l'apprentissage d'une troisième langue afin de permettre aux étudiants qui le souhaitent d'atteindre une connaissance au minimum passive, éventuellement soutenue par un enseignement à distance et/ou un séjour à l'étranger					
11	22	Veiller à ce que les enseignants concernés par l'enseignement de la traduction et de l'interprétation se forment régulièrement aux différents outils de TAO/IAO et les utilisent systématiquement dans leur enseignement					
12	22	Établir des contacts permanents et structurés avec les industries du domaine					
13	22	Adapter le nombre de postes et de licences au besoin de l'enseignement à l'intérieur des établissements					
14	22	Souligner le caractère de transition du bachelier et l'aspect intégré des masters dans toute communication interne et externe, compte tenu de l'internationalisation croissante de la formation et de la participation accrue des ressortissants étrangers					
15	23	Poursuivre la réflexion approfondie sur les unités d'enseignement en vue des acquis d'apprentissage visés et en relation avec les ECTS, de manière à refléter la charge de travail étudiante					
16	23	Instaurer un test linguistique de français, obligatoire mais non sélectif, au début du bachelier, afin de pallier les insuffisances de façon personnalisée durant la première année					
17	23	Faire une référence claire du niveau attendu pour les différentes langues étrangères à l'issue du bachelier, et de la progression au long des trois années. À cet usage, l'utilisation du cadre européen commun de référence pour les langues est préconisée					
18	23	Amener toutes les langues étrangères proposées en curriculum complet, à l'issue du bachelier au minimum à un niveau élevé de maîtrise passive permettant de traduire et d'interpréter					
19	23	Insister auprès des étudiants sur l'importance des cours généraux et sur la nécessité de la connaissance de l'actualité, par exemple en encourageant la lecture de journaux de qualité dans les différentes langues					
20	24	Sensibiliser les étudiants à la recherche sous la forme d'une introduction à la méthodologie de la recherche, de références explicites dans les cours aux acquis de la recherche dans les domaines enseignés, de travaux d'étudiants d'analyse et de synthèse					

N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
21	24	Assurer et renforcer l'adéquation des différents programmes du master en Traduction aux réalités des marchés, tant au niveau technique qu'au niveau des ressources humaines pédagogiques. L'avis des diplômés et des maitres de stage, consultés de façon structurée, serait un apport crucial					
22	25	Instaurer une collaboration pédagogique interne systématique afin d'identifier les dispositifs d'enseignement et d'évaluation les plus pertinents pour développer et évaluer les acquis d'apprentissage mentionnés dans les programmes					
23	25	Intégrer davantage les avis et commentaires des maitres de stages (employeurs) dans l'évaluation et l'organisation des stages, en concertation avec les enseignants encadrants					
24	25	Découvrir le large éventail des thèmes de recherche en traduction (et interprétation) et collaborer aussi bien à l'intérieur des établissements qu'avec des équipes internationales de pointe dans les divers domaines					
25	26	Rationaliser les offres de langues en interprétation de conférence et mutualiser les ressources					
26	26	S'ouvrir à et enseigner des formes d'interprétation autres que l'interprétation de conférence pour répondre aux besoins des marchés					
27	26	Mentionner la possibilité décrétable de réorientation entre le master en Interprétation et le master en Traduction (et inversement) durant le premier semestre de M1					
28	27	Indiquer un nombre minimal de journées de stage à suivre, non seulement pour garantir un stage suffisamment important, mais aussi pour plus de transparence et d'équité entre les étudiants					
29	27	Envisager des thèmes de travaux de fin d'études en interprétation qui soient valorisants pour l'étudiant et susceptibles d'être investis par des enseignants-chercheurs en interprétation					
30	27	Communiquer et promouvoir davantage les initiatives d'aide à la réussite, en particulier le tutorat, en évitant la stigmatisation et en motivant les tuteurs par des incitants pécuniaires ou l'obtention de crédits, notamment					
31	27	Étendre les dispositifs d'aide à la réussite au-delà du B1, tout en menant les étudiants vers plus d'autonomie					
32	28	Donner une place structurelle aux réunions pédagogiques dans le cahier de charges des enseignants					

N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
33	28	Mener une réflexion sur les approches pédagogiques, en particulier dans deux domaines, à savoir : l'enseignement des langues en vue de la traduction et de l'interprétation, ainsi que l'enseignement de la traduction et de l'interprétation. Cela permettrait de développer des innovations pédagogiques en la matière, et de soutenir dans leurs choix les enseignants et développeurs de programmes de cours					
34	28	Développer des projets pédagogiques intégrant les différentes technologies d'enseignement, telles que les plateformes électroniques, en supplément ou complément des cours présentiels					
35	29	Mettre en place, dans le cadre de l'intégration, une procédure de recrutement transparente et des critères objectifs permettant l'engagement de personnel avec des compétences pédagogiques, de recherche et/ou de pratique en traduction et interprétation de haut niveau					
36	29	Inciter les enseignants de la traduction et/ou de l'interprétation non-actifs dans le métier à consacrer une partie de leur temps à la pratique professionnelle de ces métiers auxquels ils forment					
37	29	Encourager les professionnels-praticiens sans formation pédagogique à recevoir une initiation ou un perfectionnement en pédagogie de la traduction et/ou de l'interprétation					
38	30	Réserver certains enseignements à des professionnels-praticiens et limiter la quantité et la durée de leurs mandats (par exemple, maximum 30 % et 5 ans)					
39	30	Prévoir un plan de carrière et de promotion pour les personnels après leur nomination					
40	30	Prévoir au sein de l'équipe pédagogique au minimum une personne experte en TAO/IAO					
41	30	Rendre systématique et obligatoire la formation continue tant en didactique (usage des plateformes d'apprentissage en ligne des dispositifs de formation à distance ou en <i>blended learning</i> , innovations pédagogiques, développement des grilles d'évaluation, etc.) que dans le domaine enseigné, avec une attention particulière à l'évolution des métiers et aux outils d'aide à la traduction					
42	30	Faire un effort particulier pour encourager et systématiser la formation continue de tous les enseignants, en particulier celle des enseignants débutants					
43	30	Organiser de façon structurée et systématique des réunions ou forums pédagogiques et de discussion au sein de l'établissement permettant de d'encourager la collaboration entre enseignants d'une part et entre enseignants et professionnels d'autre part					

N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
44	30	Inclure la participation à la formation continue dans le cahier des charges de chaque enseignant, le processus d'évaluation et les critères de nomination et de promotion					
45	31	Saisir l'opportunité qu'offre l'intégration à l'université pour augmenter la visibilité internationale des instituts visités, au-delà des échanges étudiants, par la participation aux réseaux de recherche réputés					
46	31	Encourager fortement la mobilité des enseignants et des chercheurs par des incitations financières, par des allègements temporaires de la charge d'enseignement ou d'autres moyens					
47	31	Mener une réflexion approfondie dans le cadre du passage à l'université sur l'utilisation des ressources humaines, en particulier la répartition des charges de travail des différentes catégories de personnels, et sur les programmes, entre autres le nombre d'heures de cours en présentiel. Mettre en place une période de transition pour les enseignants actuels afin de leur permettre de, voire les encourager à, acquérir le titre de docteur s'ils le souhaitent, et cela dans un climat de synergie positive entre démarche de recherche et autres demandes professionnelles					
48	31	Mener une réflexion stratégique à l'occasion de l'intégration sur un système d'évaluation systématique des enseignements et des enseignants qui se traduira par un enseignement de la meilleure qualité et placera les étudiants dans de meilleures dispositions face à la réalité professionnelle					
49	32	Définir pour chaque personnel un parcours de carrière, basé essentiellement sur les prestations (heures, cours, travaux de recherche, implication au sein de la section, etc.) et sur les évaluations					
50	32	Examiner avec intérêt la situation des bâtiments des divers établissements					
51	32	Accroître le nombre de postes disponibles; encourager à poursuivre les efforts de maintenance et de développement au niveau des locaux informatiques, aussi bien pour les cours que pour l'emploi libre hors heures de cours; favoriser l'accès des étudiants à ces dispositifs et infrastructures					
52	32	Encourager des contacts réguliers avec des fournisseurs afin de disposer d'un plus grand nombre de licences et de logiciels qui soient représentatifs de l'offre disponible sur les marchés actuels					

N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
53	33	Donner une réponse institutionnalisée aux personnes à besoins spécifiques dans le cadre de l'intégration aux universités et des déménagements éventuels, afin de leur garantir l'accès à tous les bâtiments concernés par les formations					
54	33	Favoriser l'achat des périodiques, dictionnaires et ouvrages de référence en format électronique; mettre en réseau informatisé les données bibliographiques et les ressources des bibliothèques					
55	33	Faciliter l'accès aux ressources par des heures d'ouverture étendues pour les bibliothèques et grâce à l'informatisation des ouvrages					
56	33	Renforcer l'information sur les ressources disponibles à l'adresse des enseignants et organiser des activités de formation en bibliothèque et en recherche bibliographique pour les étudiants					
57	34	Donner à la démarche qualité une place permanente et centrale dans les formations, impliquant l'ensemble des parties prenantes et axée sur l'amélioration des programmes et des enseignements. L'implication de toutes les parties prenantes pourrait être stimulée notamment en faisant précéder les rapports d'autoévaluation d'une mise en commun orale (forums, états généraux, etc.)					
58	34	Consulter systématiquement les diverses parties en s'appuyant sur des indicateurs chiffrés, afin de doter les facultés d'outils stratégiques de prise de décision à l'échelle du programme et de l'institut					
59	35	Mener une réflexion sur la fonction, les rôles et les responsabilités des coordinateurs qualité (spécialistes de la qualité? de l'enseignement supérieur? etc.)					
60	35	Garder, soutenir ou instaurer un climat d'ouverture et, si nécessaire, mettre en place des structures d'expression des souhaits et critiques, afin que toutes les parties prenantes participent à la culture qualité et que les procédures ne soient pas unidirectionnelles (de haut en bas)					
61	35	Réfléchir sur la finalité et le contenu des différentes évaluations, notamment des enseignements et des enseignants, ainsi que sur le moment choisi et la périodicité (par exemple, tous les trois ans pour les enseignements et tous les cinq ans pour les enseignants dans le cadre de leur plan de carrière)					
62	35	Mettre en place différentes formes de retour des évaluations des enseignements, vers les étudiants, vers les responsables des programmes et vers la direction, de sorte que ces évaluations mènent à des échanges transversaux de bonnes pratiques					

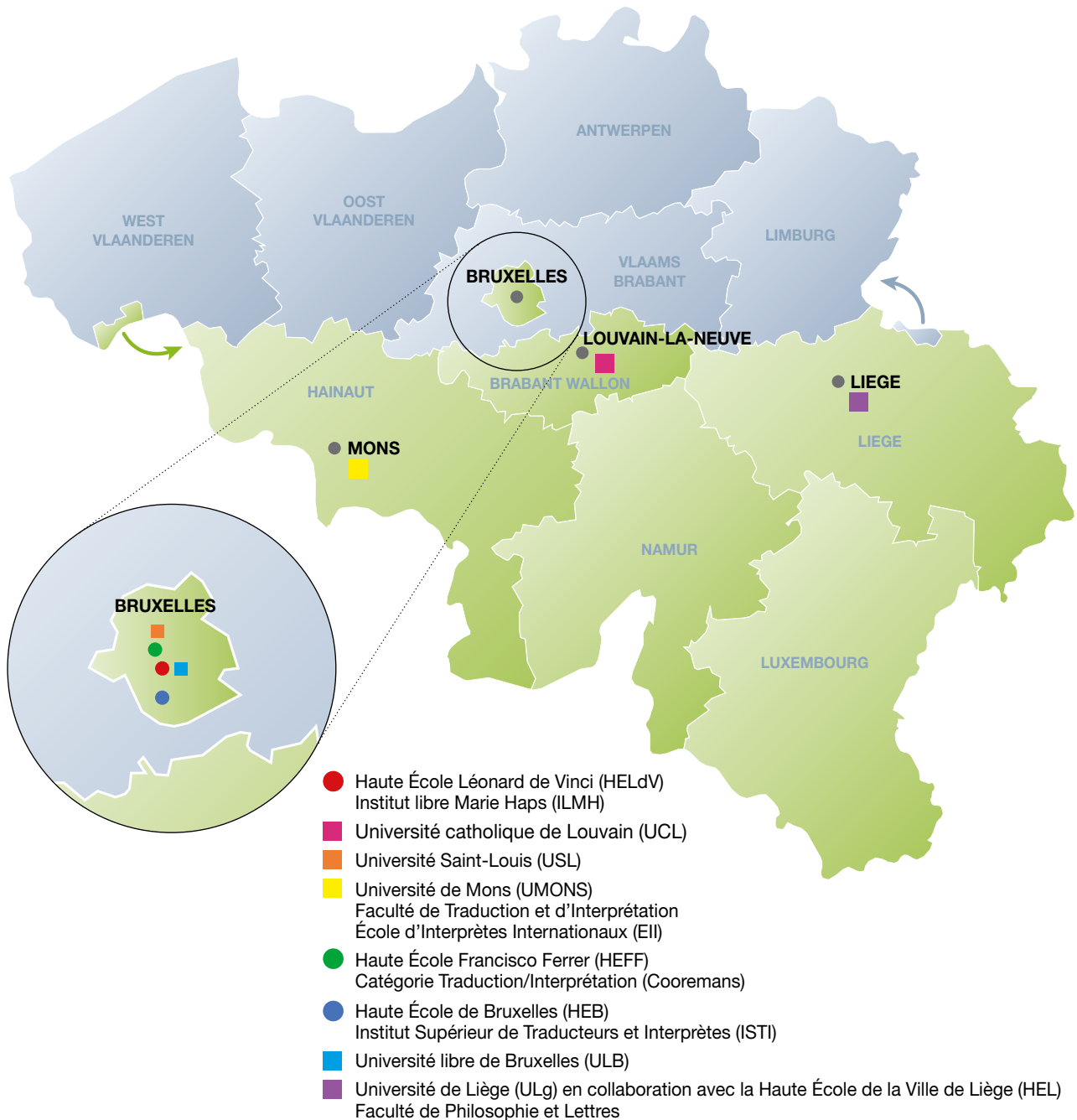
N°	Page	Intitulé de la recommandation	Destinataire(s) de la recommandation				
			Enseignants	Coordination pédagogique	Directions	Autorités de tutelle	Gouvernement de la FWB
63	36	Organiser des séances d'information et de formation à la gouvernance en début de cursus, pour encourager la participation des étudiants et donner des outils à tous ceux d'entre eux qui désirent s'impliquer					
64	36	Organiser des rencontres périodiques entre les responsables institutionnels/de programmes et les représentants des étudiants pour discuter de l'opportunité de différentes décisions à prendre					
65	36	Mener une réflexion élargie sur les nouveaux canaux et circuits d'information et de communication, tels que les médias sociaux, incluant tous les partenaires concernés, au-delà même de chaque institut					
66	37	Consulter systématiquement les anciens et les milieux professionnels, créer des forums où leur voix serait entendue et institutionnaliser les enquêtes et collectes statistiques auprès des diplômés et des professionnels					
67	37	Garder le contact avec les anciens au moyen de courriels et créer un réseau d'anciens, type <i>alumni</i> . Pérenniser l'accès à l'adresse courrielle institutionnelle serait un moyen d'y parvenir					
68	37	Établir un contact structuré avec les milieux professionnels, les anciens diplômés et les recruteurs					
69	37	Intensifier la promotion des outils de communication électronique, tels que les adresses courrielles institutionnelles					
70	37	Mettre en place des pages institutionnelles sur les réseaux sociaux. Celles-ci permettent de canaliser et de formaliser les informations tout en augmentant la visibilité des établissements. Ces moyens peuvent être également utilisés pour mieux faire connaître les structures de décisions et de qualité, pour inciter les étudiants à participer à la gestion de leur institut mais également pour canaliser les éventuels griefs et problèmes					
71	38	Intensifier la collaboration entre les instituts pour offrir en FWB un choix important de formations, compatibles avec les attentes et les besoins des marchés					
72	39	Sensibiliser l'ensemble du corps enseignant et des étudiants à la recherche et à sa pertinence, mais aussi les soutenir structurellement à ce sujet					
73	39	Renforcer l'internationalisation dès l'intégration, via la recherche et la mobilité enseignante					
74	39	Écrire et diffuser des textes invitant les enseignants à faire le pas du système « haute école » au système universitaire, tout en protégeant les droits acquis et en proposant des incitants notamment financiers					

Annexes



ANNEXE 1

Cartographie de l'offre de formation en bachelier et en master



Référentiel de compétences bachelier en Traduction et Interprétation¹

Compétences linguistiques, interculturelles, thématiques et cognitives

C.1. Compétences linguistiques en langue maternelle et en langues étrangères

Maîtriser et utiliser des connaissances linguistiques théoriques et pratiques dans le domaine de la traduction

- C.1.1.** Manier parfaitement la langue A (maternelle) : utiliser la langue à un très haut niveau de précision tant à l'oral qu'à l'écrit, afin de transmettre toutes les subtilités de sens ;
- C.1.2.** Travailler au départ de deux langues C (étrangères) : atteindre un niveau d'authenticité équivalent à celui d'un locuteur natif dans la compréhension orale et écrite ;
- C.1.3.** Mobiliser, dans son activité traduisante, les connaissances théoriques enseignées ;
- C.1.4.** Structurer ces connaissances linguistiques et les actualiser ;
- C.1.5.** Transmettre le message du texte source (oral ou écrit) dans une autre langue que celle de l'original en tenant compte des objectifs de l'auteur et des publics visés.

C.2. Compétences culturelles et interculturelles

Acquérir les connaissances interculturelles utiles à la compréhension, à l'analyse et à la contextualisation des activités de traduction

- C.2.1.** S'assurer une solide culture générale et entretenir un esprit de curiosité pour l'étendre constamment ;
- C.2.2.** Apprivoiser les cultures (nationale et étrangères) propres à chaque langue dans leurs dimensions historiques, géopolitiques, économiques, juridiques, sociales et artistiques ;
- C.2.3.** Détecter les composantes socio-culturelles d'un texte oral ou écrit ;
- C.2.4.** Détecter les allusions, les stéréotypes et l'intertextualité d'un texte oral ou écrit.

¹ Conseil général des hautes écoles, *Référentiel de compétences du bachelier en Traduction et interprétation*, 20 février 2014.
En ligne : <http://www.cghe.cfwb.be/index.php?id=1551>.

C.3. Compétences thématiques

Mobiliser et développer des connaissances thématiques

- C.3.1.** S’initier aux domaines de spécialité, aux jargons, aux sociolectes et à leur terminologie propre, en langue A;
- C.3.2.** Identifier ses besoins en information et documentation;
- C.3.3.** Maîtriser les outils et techniques de recherche documentaire et terminologique;
- C.3.4.** Développer des critères d’évaluation de la fiabilité des sources;
- C.3.5.** Utiliser efficacement les outils et moteurs de recherche;
- C.3.6.** Assurer l’archivage de ses propres documents.

C.4. Compétences cognitives

Mobiliser les savoir-faire théoriques et pratiques propres à la traduction et à l’interprétation

- C.4.1.** Développer son esprit critique; se fonder sur la prise de recul afin de résoudre et lever les difficultés inhérentes au texte source;
- C.4.2.** Prendre conscience des techniques de transposition à partir d’éclairages théoriques;
- C.4.3.** S’approprier les outils de compréhension d’un texte complexe et de traitement d’un texte général en utilisant les méthodes d’analyse et en mobilisant l’esprit de synthèse (faire la part entre l’essentiel et l’accessoire);
- C.4.4.** Comprendre l’information, l’emmagasiner et la remobiliser de manière efficace;
- C.4.5.** Faire preuve de concentration et de persévérance en respectant les échéances et le temps imparti.

Introduction aux référentiels de compétences du master en Traduction et en Interprétation²

1. Rôle dans la société

Les métiers de la traduction et de l'interprétation se trouvent au cœur de notre univers mondialisé. Ils facilitent ou permettent l'échange d'idées, de connaissances et d'informations en contexte multilingue. Les interprètes et les traducteurs, quels que soient les moyens technologiques utilisés, sont à la fois communicateurs et médiateurs de cultures, fonctions qui resteront cruciales en dépit d'un unilinguisme de surface.

2. Définition des métiers

2.1 Les métiers de la traduction

Les traducteurs manient l'écrit. Ils facilitent la communication multilingue en permettant la compréhension de tous types de documents rédigés dans une langue étrangère dans les domaines les plus variés de l'expérience humaine.

Qu'ils soient traducteurs, réviseurs, sous-titreur, terminologues, rédacteurs techniques ou localisateurs, les professionnels de la traduction sont amenés à transposer un message écrit d'une langue source dans une langue cible, de manière aussi naturelle et idiomatique que possible, en préservant le sens de l'original, y compris le ton, l'intention et le style de l'auteur.

2.2 L'interprétation de conférence

Les interprètes de conférence assurent la communication dans toutes sortes de contextes multilingues, lorsque les intervenants désirent s'exprimer dans leur langue et, néanmoins, se comprendre les uns les autres (conférences, négociations, conférences de presse, séminaires, dépositions, émissions télévisées, etc.).

L'art de l'interprète consiste à transposer le propos de l'orateur dans sa propre langue (la «langue cible»), de manière aussi naturelle et idiomatique que possible, en préservant le sens de l'original, y compris le ton, l'intention et le style de l'orateur.

Les interprètes de conférence :

- interprètent en «consécutive» : l'interprète est dans la même salle que les participants et transmet le message de l'orateur, de la langue de départ dans la langue cible, lors de chaque pose dans le discours.
- interprètent en «simultanée» : l'interprète travaille en équipe et en alternance avec son ou ses collègues; il est installé dans une cabine insonorisée et transmet en temps réel les idées de l'orateur, de la langue source dans la langue cible.
- interprètent en «chuchotée (ou chuchotage)» : l'interprète est dans la même salle que les participants et effectue une interprétation chuchotée en temps réel à l'oreille des participants dont le nombre est nécessairement très réduit.

² Conseil général des hautes écoles, *Référentiel de compétences du master en Traduction et interprétation*, 18 novembre 2010.
En ligne : <http://www.cghe.cfwb.be/index.php?id=1551>.

3. Débouchés

De par leur polyvalence, traducteurs et interprètes sont appelés à travailler dans les grandes organisations internationales, dans la diplomatie, au Parlement et au Sénat, dans les bureaux de traduction, à la radio et à la télévision, dans la presse écrite, dans les relations publiques, dans le secteur bancaire, le commerce, dans les tribunaux et dans le monde de l'édition.

Cette polyvalence peut être renforcée par une spécialisation acquise en cours de cursus ou ultérieurement.

Pour les traducteurs : traducteur technique, traducteur judiciaire, traducteur littéraire, réviseur, spécialiste du sous-titrage, du surtitrage ou du voice over, localisateur, terminologue.

Pour les interprètes : interprète de liaison, interprète social (près les tribunaux, dans les hôpitaux...), interprète en langues des signes.

4. Formation

Les masters en traduction et en interprétation correspondent aux descripteurs définissant **le niveau 7 du cadre européen des certifications** et rencontrent les missions de l'enseignement supérieur telles qu'elles ont été précisées lors de la Conférence des ministres européens en avril 2009 à savoir :

- préparer les étudiants à être des citoyens actifs dans une société démocratique,
- préparer les étudiants à leur future carrière et permettre leur épanouissement personnel,
- créer et maintenir une large base et un haut niveau de connaissances, stimuler la recherche et l'innovation.

Compétences et capacités communes linguistiques, interculturelles, thématiques et cognitives

Compétences linguistiques en langue maternelle et en langues étrangères

Maitriser et utiliser des connaissances linguistiques théoriques et pratiques dans le domaine de la traduction

- Manier parfaitement la langue A (maternelle) : utiliser la langue à un très haut niveau de précision tant à l'oral qu'à l'écrit, afin de transmettre toutes les subtilités de sens
- Travailler au départ de deux langues C (étrangères) : atteindre un niveau d'authenticité équivalent à celui d'un locuteur natif dans la compréhension orale et écrite
- Mobiliser, dans son activité professionnelle, les connaissances théoriques enseignées
- Structurer ces connaissances linguistiques et les actualiser
- Transmettre le message (oral ou écrit) dans une autre langue que celle de l'original en respectant les intentions, le public visé et les objectifs de son auteur, ainsi que les critères linguistiques du registre d'émission

Compétences culturelles et interculturelles

Acquérir les connaissances interculturelles utiles à la compréhension, à l'analyse et à la contextualisation des activités de traduction

- S'assurer une solide culture générale et entretenir un esprit de curiosité pour l'étendre constamment
- Apprivoiser les cultures (nationale et étrangères) propres à chaque langue dans leurs dimensions historiques, géopolitiques, économiques, juridiques, sociales et artistiques
- Détecter les composantes socio-culturelles sous-jacentes d'un texte oral ou écrit
- Analyser les présupposés, l'implicite, les allusions, les stéréotypes, l'intertextualité d'un texte oral ou écrit

Compétences thématiques

Mobiliser et développer des connaissances thématiques

- S'initier aux domaines de spécialité, aux jargons, aux sociolectes et à leur terminologie propre, en langues A (expression) et C (compréhension)
- Identifier ses besoins en information et documentation
- Développer les stratégies et maitriser les outils et techniques de recherche documentaire et terminologique
- Développer des critères d'évaluation de la fiabilité des sources
- Utiliser efficacement les outils et moteurs de recherche
- Créer et gérer des réseaux d'informateurs experts
- Assurer l'archivage de ses propres documents

³ *Ibid.*

Compétences cognitives

Mobiliser les savoir-faire théoriques et pratiques spécifiques à la traduction et à l'interprétation

- Développer son esprit critique; se fonder sur la prise de recul afin de résoudre et lever les difficultés inhérentes au texte source
- Prendre conscience des techniques de transposition à partir d'éclairages théoriques et débouchant sur l'automatisation des pratiques
- S'approprier les outils de compréhension et de traitement d'un texte complexe en utilisant les méthodes d'analyse et en mobilisant l'esprit de synthèse (faire la part entre l'essentiel et l'accessoire);
- Comprendre l'information, l'emmagasiner et la remobiliser de manière efficace
- Faire preuve de concentration et de persévérance, en particulier dans les situations de stress et de fatigue
- Rechercher et critiquer les nouveaux apports théoriques du domaine pour faire progresser sa pratique professionnelle.

Compétences et capacités spécifiques

TRADUCTION

Compétences technologiques

Mobiliser des connaissances technologiques

- Manier les outils et les techniques de recherche documentaire et terminologique
- Utiliser les outils d'aide à la traduction, dont les mémoires de traduction, la traductique, la reconnaissance vocale
- S'adapter en permanence aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, notamment au sous-titrage, au voice over, au surtitrage et à la localisation
- Actualiser son savoir-faire technologique en suivant les innovations techniques/technologiques du domaine, ainsi que les nouveaux champs d'application des métiers
- Participer à des projets de recherche appliquée en matière d'outils d'aide à la traduction

Compétences déontologiques et professionnelles

Maîtriser la production professionnelle de traductions et gérer les relations interpersonnelles

- Gérer les différentes étapes qui séparent la commande d'une traduction et la remise du document final
- Négocier les conditions et le prix de production d'une traduction avec le donneur d'ouvrage
- Respecter les normes déontologiques en vigueur dans la profession, notamment la discrétion, la confidentialité, la ponctualité et le secret professionnel
- Appliquer des normes de qualité reconnues et s'informer de leurs modifications
- Travailler en équipe, notamment avec un chef de projet

INTERPRÉTATION

Compétences relationnelles et communicationnelles

Mobiliser des compétences communicatives

- Acquérir et mobiliser les capacités de communication et de compréhension
- Capter l'essence d'un message et le restituer
- S'adapter en permanence à des situations de communication nouvelles, faire preuve de flexibilité
- Développer les capacités personnelles pour faire face aux exigences du métier, faire preuve de vivacité d'esprit
- Développer le sens de l'empathie, s'adapter aux besoins des « consommateurs » sans trahir l'original et son contexte

Compétences déontologiques et professionnelles

Maîtriser la production professionnelle d'une interprétation

- Respecter la déontologie de la profession, notamment le secret professionnel et l'acceptation des seuls contrats que l'on est capable d'honorer
- Veiller au respect des normes de qualité reconnues, comme la remise à l'avance du texte à l'interprète
- Faire preuve de tact et de maîtrise de soi
- Travailler en équipe, notamment en simultanée
- Négocier les conditions et le prix de production d'une interprétation avec l'organisateur de l'événement
- Développer son esprit critique par rapport à sa pratique pour progresser

ANNEXE 3

Hautes écoles : grille horaire minimale du bachelier en traduction et interprétation¹

Annexe	H-1
Niveau	Enseignement supérieur
Catégorie	Traduction et interprétation
Type	Long 1 ^{er} cycle
Section	Traduction
Finalités / Options	Néant
Grade délivré au terme du 1 ^{er} cycle	Bachelier en traduction et interprétation
Organisation générale de la formation (en heures) Formation de base commune y compris les AIP Option Liberté PO	de 2100 à 2340 1800 0 de 300 à 540

ORGANISATION DETAILLEE DE LA FORMATION

	Intitulés des activités d'enseignement	Volume horaire minimal	
		détaillé	global
FORMATION COMMUNE	Formation de base commune		1800
	Cours à finalité culturelle	360	
	Droit	75	
	Encyclopédie de la traduction	15	
	Histoire	30	
	Initiation esthétique	30	
	Informatique	30	
	Linguistique générale	30	
	Philosophie	30	
	Problèmes scientifiques et techniques	15	
	Relations internationales	30	
	Sciences économiques	45	
Sociologie	30		
Cours à finalité linguistique, culturelle et terminologique	1140		
Langue de base	180		
Deux langues modernes	960		
Activités d'immersion culturelle (Séjours linguistiques, séminaires,...)	300	180	
SOUS-TOTAL FORMATION COMMUNE		1800	
PO	SOUS-TOTAL LIBERTE PO	de 300 à 540	

¹ Annexe IX H1 du décret du 21 septembre 2006 établissant les grades académiques délivrés par les hautes écoles organisées ou subventionnées par la Communauté française et fixant les grilles d'horaires minimales.

ANNEXE 4

Hautes écoles : grilles horaires minimales des masters en traduction et en interprétation¹

Grille horaire minimale du master en traduction¹

Annexe	H-1-2
Niveau	Enseignement supérieur
Catégorie	Traduction et interprétation
Type	Long 2 ^e cycle
Section	Traduction
Finalités / Options	Néant
Grade délivré au terme du 2 ^e cycle	Master en traduction
Organisation générale de la formation (en heures) Formation de base commune y compris les AIP Option Liberté PO	de 1400 à 1640 1100 0 de 300 à 540

ORGANISATION DETAILLEE DE LA FORMATION

	Intitulés des activités d'enseignement	Volume horaire minimal	
		détaillé	global
FORMATION COMMUNE	Formation de base commune		1100
	Cours à finalité opérationnelle Etude approfondie de deux langues comprenant obligatoirement des exercices de traduction et d'interprétation Outils d'aide à la traduction	710 30	740
	Activités d'intégration professionnelle Stages (12 semaines en milieu professionnel) TFE	120	360
	SOUS-TOTAL FORMATION COMMUNE		1100
PO	SOUS-TOTAL LIBERTE PO		de 300 à 540

¹ *Ibid.*, annexe IX H2.

Grille horaire minimale du master en interprétation²

Annexe	H-3
Niveau	Enseignement supérieur
Catégorie	Traduction et interprétation
Type	Long 2^e cycle
Section	Interprétation
Finalités / Options	Néant
Grade délivré au terme du 2 ^e cycle	Master en interprétation
Organisation générale de la formation (en heures) Formation de base commune y compris les AIP Option Liberté PO	de 1400 à 1640 1100 0 de 300 à 540

ORGANISATION DETAILLEE DE LA FORMATION

	Intitulés des activités d'enseignement	Volume horaire minimal	
		détaillé	global
FORMATION COMMUNE	Formation de base commune		1100
	Cours à finalité opérationnelle Etude approfondie de deux langues comprenant obligatoirement des exercices de traduction et d'interprétation Outils d'aide à la traduction	755 725 30	
	Activités d'intégration professionnelle Séminaires et exercices d'interprétation en milieu professionnel TFE	345 120	
	SOUS-TOTAL FORMATION COMMUNE		1100
PO	SOUS-TOTAL LIBERTE PO		de 300 à 540

² *Ibid.*, annexe IX H3.

ANNEXE 5

Cadre des certifications de l'enseignement supérieur en Communauté française (niveaux 6, 7 et 8 du Cadre des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie)¹

Niveau 6 Bachelier

Le grade de bachelier est décerné aux étudiants qui :

- ont acquis des connaissances approfondies et des compétences dans un domaine de travail ou d'études qui fait suite à et se fonde sur une formation de niveau d'enseignement secondaire supérieur. Ce domaine se situe à un haut niveau de formation basé, entre autres, sur des publications scientifiques ou des productions artistiques ainsi que sur des savoirs issus de la recherche et de l'expérience ;
- sont capables d'appliquer, de mobiliser, d'articuler et de valoriser ces connaissances et ces compétences dans le cadre d'une activité socio-professionnelle ou de la poursuite d'études et ont prouvé leur aptitude à élaborer et à développer dans leur domaine d'études des raisonnements, des argumentations et des solutions à des problématiques ;
- sont capables de collecter, d'analyser et d'interpréter, de façon pertinente, des données — généralement, dans leur domaine d'études — en vue de formuler des opinions, des jugements critiques ou des propositions artistiques qui intègrent une réflexion sur des questions sociétales, scientifiques, techniques, artistiques ou éthiques ;
- sont capables de communiquer, de façon claire et structurée, à des publics avertis ou non, des informations, des idées, des problèmes et des solutions, selon les standards de communication spécifiques au contexte ;
- ont développé les stratégies d'apprentissage qui sont nécessaires pour poursuivre leur formation avec un fort degré d'autonomie.

Niveau 7 Master

Le grade de master est décerné aux étudiants qui :

- ont acquis des connaissances hautement spécialisées et des compétences qui font suite à celles qui relèvent du niveau de bachelier. Ces connaissances et ces compétences fournissent une base pour développer ou mettre en œuvre des idées ou des propositions artistiques de manière originale, le plus souvent dans le cadre d'une recherche ou dans le cadre d'un développement d'une application ou d'une création ;
- sont capables d'appliquer, de mobiliser, d'articuler et de valoriser ces connaissances et ces compétences en vue de résoudre selon une approche analytique et systémique des problèmes liés à des situations nouvelles ou présentant un certain degré d'incertitude dans des contextes élargis ou pluridisciplinaires en rapport avec leur domaine d'études ;

¹ Annexe 1 au décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.

- sont capables de mobiliser ces connaissances et ces compétences, de maîtriser la complexité ainsi que de formuler des opinions, des jugements critiques ou des propositions artistiques à partir d'informations incomplètes ou limitées en y intégrant une réflexion sur les responsabilités sociétales, scientifiques, techniques, artistiques ou éthiques ;
- sont capables de communiquer de façon claire, structurée et argumentée, tant à l'oral qu'à l'écrit, à des publics avertis ou non, leurs conclusions, leurs propositions singulières ainsi que les connaissances, principes et discours sous-jacents ;
- ont développé et intégré un fort degré d'autonomie qui leur permet de poursuivre leur formation, d'acquérir de nouveaux savoirs et de développer de nouvelles compétences pour pouvoir évoluer dans de nouveaux contextes.

Niveau 8 Doctorat

Le grade de docteur est décerné aux étudiants qui :

- ont développé de nouvelles connaissances à la frontière la plus avancée d'un domaine d'études et de recherche, ou à l'interface de plusieurs domaines, et ont démontré la maîtrise des compétences et des méthodes de recherche ;
- ont démontré la capacité de concevoir, de planifier, de mettre en œuvre et d'adapter un processus complet de recherche scientifique ou artistique dans le respect de l'intégrité requise ;
- ont contribué, par une recherche originale, à repousser les limites du savoir ou du champ de l'art, en développant des travaux significatifs, dont certains méritent une publication ou une diffusion nationale ou internationale selon les standards usuels ;
- sont capables d'intégrer des connaissances pour analyser, évaluer et synthétiser de manière critique des propositions scientifiques ou artistiques nouvelles, complexes et très hautement spécialisées dans leur domaine, ou à l'interface de plusieurs domaines ;
- sont capables de communiquer, en engageant un dialogue critique, sur leur domaine d'expertise avec leurs pairs, la communauté scientifique ou artistique au sens large, ou avec des publics avertis ou non ;
- sont capables, dans le cadre de leur environnement académique ou socio-professionnel, de contribuer activement aux progrès sociétaux, scientifiques, techniques, artistiques ou éthiques dans une société du savoir et du sensible.

ANNEXE 6

Compétences pour les traducteurs professionnels, experts en communication multilingue et multimédia, rédigées par le groupe d'experts EMT

Groupe d'experts EMT¹



Compétences pour les traducteurs professionnels, experts en communication multilingue et multimédia

1 Raisons d'être du projet

Plusieurs facteurs justifient la recherche de convergences entre formations de traducteurs en Europe et le souci de leur optimisation, ne serait-ce que pour renforcer la coopération entre les institutions et la mobilité des étudiants et des formateurs :

- le développement des marchés, dans le cadre de la mondialisation des échanges, ainsi que le développement des technologies font évoluer rapidement les pratiques professionnelles et les critères de qualité des services de traduction ;
- l'élargissement de l'Union européenne (en mai 2004) a révélé la difficulté de recruter des traducteurs qualifiés dans les neuf « nouvelles » langues de l'UE et a souligné aussi le besoin de rendre les critères et procédures de recrutement, pour les institutions, mieux connus, mieux disséminés ;
- l'exercice de la profession n'étant pas réglementé, il est sans doute nécessaire de rechercher et d'appliquer des critères d'excellence ;
- il est également temps de valoriser les conditions de travail et de rémunération des traducteurs, acteurs essentiels pour faciliter toutes les formes d'échange et d'intégration et promouvoir la diversité linguistique ;
- enfin, la diversification et la multiplication des programmes imposent la définition d'un véritable référentiel proposant un profil minimal de qualité et explicitant les compétences nécessaires. En effet, à la suite de la Déclaration de Bologne, référant notamment à l'employabilité, nombre d'universités ont lancé un programme de traduction, souvent pour recycler ou prétendre renouveler leurs enseignements des langues. Il reste à savoir si un tel programme de traduction n'en a souvent que le nom, faute d'analyse des besoins, de compréhension des exigences du métier, d'enseignants qualifiés. En 2006, on comptait au moins 285 « programmes » en traduction dans l'enseignement supérieur européen, aboutissant à une licence et/ou à une maîtrise, ou comme sujet mineur d'un programme de langues, de littérature, de linguistique, ou comme partie d'une formation post-graduée.

¹ Le groupe d'experts EMT a été créé par la DGT en avril 2007. Il a comme tâche principale de faire des propositions concrètes concernant la mise en place d'un référentiel européen pour les masters en traduction (*European Masters in Translation – EMT*) dans l'Union européenne. Le présent document est présenté par Yves Gambier au nom du groupe. Pour plus d'informations sur la composition de ce groupe, consulter le site internet : <http://ec.europa.eu/emt>. Ce document est disponible sur le site http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/index_fr.htm (consulté le 13 avril 2015).

Ce qui suit se veut un document de référence pour aider à planifier, établir, actualiser, évaluer, comparer les programmes de formation en traduction.

2 Diversification des marchés et des métiers

Les métiers de la communication multilingue ont rapidement évolué ces deux dernières décennies, à la fois sous la pression des changements technologiques et à la suite des transformations des marchés, liées à la mondialisation, à l'externalisation (outsourcing), à la flexibilité. Les conséquences de cette double évolution se font sentir sur la division du travail et sur les rapports entre volume à traduire, contrôle de qualité et prix.

Le terme « traduction » lui-même en est venu à être ambigu : tantôt il est assimilé aux transferts de mot à mot (exemple : les « traductions de poche » qui ne sont que des dictionnaires de correspondance lexicale, hors contexte), tantôt il inclut la localisation (de logiciels, de sites Web, de jeux vidéo), la versionisation (*versioning*) (des documents audiovisuels), l'édition (des informations issues des agences de presse, des journaux, des reportages télévisés), la rédaction technique multilingue, l'adaptation (de publicités), la révision, la traduction synoptique (summary translation), etc. Cette ambiguïté a empêché jusqu'à maintenant d'établir des statistiques fiables sur le volume des « traductions », le nombre de « traducteurs », leurs statuts, leurs revenus.

Il est difficile d'anticiper toutes les transformations encore à venir dans les 20-30 prochaines années (par exemple avec les logiciels permettant le passage de l'oral à l'écrit et de l'écrit à l'oral), alors même que les étudiants en cours de formation seront toujours sur les marchés du travail.

3 Objectifs et organisation

Pour répondre aux défis, résumés ci-dessus, la Direction générale de la Traduction (DGT) a organisé une conférence à Bruxelles (19-20 octobre 2006), avec des représentants de près de 70 institutions de l'enseignement supérieur de l'UE (y compris de Bulgarie et de Roumanie) et d'organisations internationales (ONU, OTAN, OCDE). L'objet des débats fut le développement de la formation des traducteurs en Europe, en visant à rechercher des convergences et des optimisations des ambitions et des cursus, à partir du projet de Master européen de traduction (EMT) – cadre commun de référence élaboré par la DGT.

À la suite de cette conférence et pour assurer la continuité des efforts, une structure intégrée a été suggérée, comprenant :

- un comité de pilotage (steering committee) pilotant l'ensemble du projet pour les trois ans à venir ;
- un groupe de travail de 23 membres (un par langue) au sein de la DGT, assistant le comité de pilotage ;
- un groupe de huit experts, chargé de faire des propositions au comité de pilotage et au groupe de travail des 23 pour réaliser les convergences et les optimisations souhaitées ;
- un réseau de programmes universitaires développant la qualification des traducteurs et mettant en œuvre les recommandations élaborées, tout en tenant compte des contraintes locales (institutionnelles, juridiques, financières, etc.).

4 Compétences

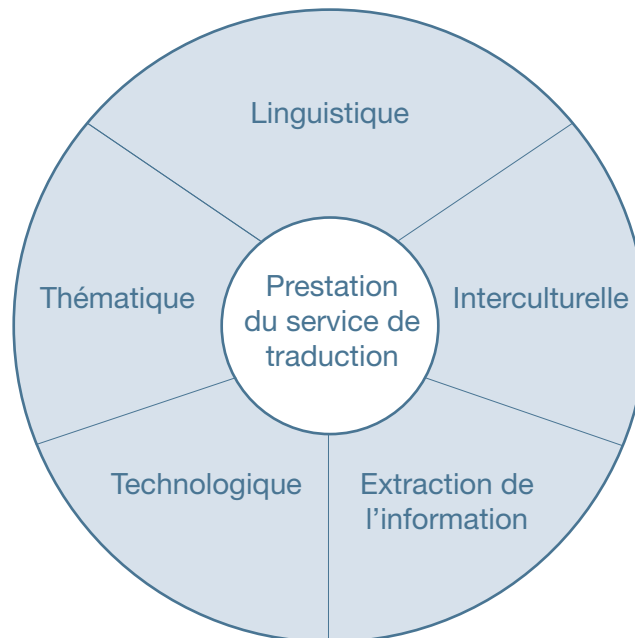
Les pages qui suivent présentent un référentiel de compétences appliquées aux métiers langagiers ou à la traduction prise dans une large extension sémantique/professionnelle, y compris diverses modalités de l'interprétation. Ni les exigences spécifiques du formateur en traduction, ni celles du chercheur en traductologie ne sont prises en compte dans le présent document. Les objectifs de formation, exprimés en termes de compétences à acquérir, nous semblent prioritaires, avant de définir un programme dont le contenu dépend également des ressources (humaines, financières, institutionnelles, techniques) disponibles dans un contexte donné.

Le référentiel doit être pris en compte dans le contexte global de la formation des traducteurs, qui dépasse très largement les compétences professionnelles recensées. Il précise ce qu'il faut atteindre, acquérir, maîtriser en fin de formation ou pour les besoins d'une activité déterminée, quels que soient les moments d'apprentissage, leur lieu, leur organisation. Il correspond à une formation de 2ème cycle de 60 à 120 crédits (ECTS) présupposant la maîtrise des langues de travail (de niveau C1 au moins : « utilisateur expérimenté autonome », selon le Cadre européen commun de référence pour les langues). Il se veut une base permettant d'établir le contenu des séquences/modules/cours/séances de formation et pour choisir les moyens pédagogiques les plus appropriés. Il s'intéresse aux fins (les compétences) mais ne préjuge en rien des moyens (ressources, cursus, pédagogie).

Le groupe d'experts a cherché à être aussi explicite et compréhensible que possible, pour prévenir les divergences d'interprétation (de la part de formateurs avec différents bagages, différentes expériences et différentes contraintes), afin de faciliter la mise en œuvre de ces compétences et l'évaluation de leur application et d'accélérer la mise en réseau des programmes qui respecteront le cadre ainsi défini.

Par compétence, nous entendons l'ensemble des aptitudes, connaissances, comportements et savoir-être nécessaires pour réaliser une tâche donnée, dans des conditions déterminées. Cet ensemble est reconnu, légitimé par une autorité habilitée (institution, expert).

Les compétences proposées dans chacun des six « domaines de compétence » sont interdépendantes. Ainsi, par exemple, l'aptitude à prendre des décisions raisonnées est transversale : elle s'applique aussi bien lorsqu'on fournit un service de traduction que lorsqu'on fait de la recherche documentaire. Toutes concourent à la qualification des experts en communication multilingue et multimédia. Elles constituent ensemble le minimum exigible auquel on peut toujours ajouter d'autres compétences spécifiques (par exemple en localisation, en traduction audiovisuelle, en recherche).



TYPE DE COMPÉTENCE	DÉFINITIONS / COMPOSANTS
COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE PRESTATION DU SERVICE DE TRADUCTION	Dimension INTERPERSONNELLE
	<ul style="list-style-type: none"> - Être conscient du rôle social du traducteur - Savoir suivre les besoins des marchés et les profils d'emploi (savoir rester à l'écoute de l'évolution de la demande) - Savoir organiser ses démarches auprès des clients/donneurs d'ouvrage potentiels (marketing) - Savoir négocier avec les donneurs d'ouvrage (pour définir délais, tarifs/facturation, conditions de travail, accès à l'information, contrat, droits, responsabilités, spécifications de traduction, cahier des charges, etc.) - Savoir expliciter/faire expliciter besoins, objectifs et finalités du donneur d'ouvrage, des destinataires de la traduction et autres parties prenantes - Savoir planifier, gérer son temps, son stress, son travail, son budget, sa formation continue (mettre à niveau ses diverses compétences) - Savoir préciser et calculer ses services offerts, ses plus values - Savoir respecter consignes, délais, engagements, qualités relationnelles, organisation en équipe - Connaitre les normes et standards qui s'appliquent à la prestation de service de traduction - Savoir respecter la déontologie professionnelle - Savoir travailler sous pression et avec d'autres experts, avec un chef de projet (capacités de contact, de coopération, de collaboration), y compris en situation multilingue - Savoir travailler en équipe, y compris virtuelle - Savoir s'auto-évaluer (remettre en cause ses habitudes ; être ouvert aux innovations ; avoir le souci de la qualité ; être prêt à s'adapter aux situations/conditions nouvelles) et prendre ses responsabilités
	Dimension de PRODUCTION
	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir créer et offrir un type de traduction appropriée à la demande du client, c'est-à-dire à la visée/skopos et à la situation de traduction - Savoir définir étapes et stratégies de traduction d'un document - Savoir définir et évaluer ses problèmes de traduction et trouver des solutions appropriées - Savoir justifier ses choix et décisions de traduction - Maitriser le métalangage approprié (pour parler de son travail, de ses stratégies, de ses décisions) - Savoir relire et réviser une traduction (maitriser techniques et stratégies de relecture et de révision) - Savoir mettre en place et contrôler des normes de qualité

TYPE DE COMPÉTENCE	DÉFINITIONS / COMPOSANTS
<p>COMPÉTENCE LINGUISTIQUE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir comprendre les structures grammaticales, lexicales et idiomatiques ainsi que les conventions graphiques et typographiques de sa langue A et de ses autres langues de travail (B, C) - Savoir utiliser ces mêmes structures et conventions en A et B - Développer sa sensibilité au changement langagier, à l'évolution des langues (utile pour exercer sa créativité)
<p>COMPÉTENCE INTERCULTURELLE</p> <p>(la double perspective – sociolinguistique et textuelle – est dans la comparaison, la confrontation des pratiques discursives, en A, B et C)</p>	<p>Dimension SOCIOLINGUISTIQUE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir reconnaître fonctions et sens des variations langagières (sociales, géographiques, historiques, stylistiques) - Savoir identifier les règles d'interaction propres à une communauté spécifique, y compris les éléments non- verbaux (savoir utile pour être apte à négocier) - Savoir produire un registre approprié à une situation donnée, pour un document (écrit) ou discours (oral) particulier <p>Dimension TEXTUELLE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir comprendre et analyser la macrostructure d'un document, sa cohérence d'ensemble (y compris quand il est composé d'éléments visuels et sonores) - Savoir appréhender les présupposés, l'implicite, les allusions, les stéréotypes, l'intertextualité d'un document - Savoir décrire et évaluer ses problèmes de compréhension et définir des stratégies de résolution de ces problèmes - Savoir extraire et résumer les informations essentielles d'un document (capacité de synthèse) - Savoir reconnaître, identifier éléments, valeurs, référents propres aux cultures mises en présence - Savoir rapprocher, comparer des éléments culturels, des modes de composition - Savoir composer un document selon les conventions de genre et les normes rhétoriques - Savoir rédiger, reformuler, restructurer, condenser, post-éditer vite et bien (en langues A et B)

TYPE DE COMPÉTENCE	DÉFINITIONS / COMPOSANTS
COMPÉTENCE EN MATIÈRE D'EXTRACTION DE L'INFORMATION	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir identifier ses besoins en information et documentation - Développer des stratégies de recherche documentaire et terminologique (y compris auprès d'experts) - Savoir extraire, traiter des informations pertinentes pour une tâche donnée (informations documentaires, terminologiques, phraséologiques) - Développer des critères d'évaluation vis-à-vis des documents accessibles sur le Web ou tout autre support, c'est-à-dire savoir évaluer la fiabilité des sources documentaires (esprit critique) - Savoir utiliser efficacement des outils et moteurs de recherche (exemples : logiciels de terminographie, corpus électroniques, dictionnaires électroniques) - Maitriser l'archivage de ses propres documents
COMPÉTENCE THÉMATIQUE	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir rechercher l'information appropriée pour mieux appréhender les aspects thématiques d'un document (cf. compétences en extraction/exploitation de l'information) - Apprendre à développer ses connaissances dans des domaines de spécialité et matières d'application (maitrise des systèmes de concepts, modes de raisonnement, mode de présentation, langage contrôlé, terminologie, etc.) (apprendre à apprendre) - Développer son esprit de curiosité, son esprit analytique et de synthèse
COMPÉTENCE TECHNOLOGIQUE (maitrise d'outils)	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir utiliser avec efficacité et rapidité et intégrer divers logiciels d'aide à la correction, à la traduction, à la terminographie, à la mise en page, à la recherche documentaire (par exemple : traitement de texte, correcteur orthographique et grammatical, Internet, mémoire de traduction, base de données terminologiques, logiciel de reconnaissance vocale) - Savoir créer, gérer une base de données et des fichiers - Savoir s'adapter et se familiariser avec de nouveaux outils, notamment pour la traduction des multimédias et de l'audiovisuel - Savoir préparer et produire une traduction selon divers formats et pour divers supports techniques - Connaître les possibilités et limites de la TAO

Note analytique

rédigée par le Comité de gestion de l'AEQES



Les membres de l'AEQES ayant pris connaissance en leur séance du 2 juin 2015 du rapport rédigé par le comité d'experts qui a réalisé une évaluation externe de quatre établissements (une université et trois hautes écoles) organisant un programme d'études en Traduction - Interprétation en Fédération Wallonie-Bruxelles désirent mettre l'accent sur quelques éléments majeurs qui se dégagent de la lecture des rapports d'évaluation et de l'état des lieux rédigés par les experts. Ils désirent attirer l'attention des lecteurs et en particulier des institutions évaluées et des ministres en charge de l'enseignement supérieur sur les idées fortes de cet exercice d'évaluation et sur les lignes d'action principales qui peuvent s'en dégager.

Le Comité de gestion, à l'instar des experts, attire l'attention sur le fait qu'au moment de l'évaluation externe, trois programmes préparaient leur transfert vers l'université (cf. *infra* : « Les défis à relever ») et que, dès lors, le processus a été d'autant plus difficile à réaliser pour tous les acteurs. Le comité des experts a d'ailleurs souligné l'engagement des personnels dans ce contexte inconfortable.

Les spécificités

Des facteurs concomitants exercent une influence importante sur les métiers liés à la traduction et à l'interprétation : d'une part, l'internationalisation stimulée par les TIC et l'émergence d'outils d'aide à la traduction de plus en plus perfectionnés et, d'autre part, l'évolution et la diversification des marchés (locaux, régionaux, globaux). Il en découle une augmentation du nombre de langues exigées, une pluralité des statuts, des spécialisations, des domaines, des publics ciblés, mais aussi de nouveaux supports, une délocalisation et une concurrence accrue. Cette évolution n'est pas sans conséquence pour les formations (p. 18).

Les forces

Six forces principales méritent d'être mises en évidence :

1. La formation en langues proposée garantit des bases solides (p. 19). De plus, la couverture et la variété des langues choisies sont adéquates pour les marchés belge et européen. Néanmoins,

certaines langues moins enseignées mais prisées par le marché constitueraient un atout. D'autre part, vu l'évolution du marché, il conviendrait d'augmenter le nombre de langues (trois au lieu de deux) et de développer d'autres langues que le français comme langues passives avec retour¹ (p. 21 – recommandations 9 - 10).

Le perfectionnement du français fait l'objet d'une attention particulière par les établissements d'autant que les milieux professionnels lui accordent une grande importance (pp. 23-24 et 27).

2. Les programmes de master offrent une excellente couverture des techniques de base en traduction (tant en traduction générale que pour les activités traditionnelles de traduction) et en interprétation (pp. 19 et 24). De nombreux enseignants sont des professionnels (p. 25).
3. Les experts saluent l'engagement des personnels pédagogique et administratif, motivés, très disponibles et à l'écoute des étudiants.
4. Pour le master en Traduction, la pertinence et le bon encadrement des stages sont à souligner – stages appréciés positivement par les étudiants (p. 25). Pour le master en Interprétation, des partenariats avec des marchés publics d'interprétation sont systématiques et suivis (ex. Commission européenne, OTAN, ONU). Le caractère ponctuel et court des stages est spécifique à ce marché ; les experts proposent toutefois d'indiquer un nombre minimal de jours à effectuer (p. 27 – recommandation 28).
5. Les établissements disposent d'une excellente infrastructure en laboratoires de langue et en cabines d'interprétation conformes aux exigences des organisations employant des interprètes de conférence (pp. 25 et 32).
6. La mobilité des étudiants en bachelier est excellente (p. 23) ; le comité invite en revanche à développer davantage la mobilité enseignante (pp. 30-31 – recommandation 46).

¹ La langue active est généralement la langue maternelle, vers laquelle l'étudiant est appelé à traduire. En revanche, la langue à partir de laquelle il traduit (« langue passive ») peut être qualifiée de « langue passive avec retour » lorsque l'étudiant en a développé une connaissance suffisante pour parvenir à traduire vers cette langue, qui n'est pas originellement la sienne.

Les points d'amélioration et les lignes d'action

Six éléments sensibles méritent d'être particulièrement mis en exergue :

1. Les étudiants, ayant une vision stéréotypée des métiers, connaissent une déception certaine à leur sortie du programme face à la difficulté de trouver un emploi fixe et aux réalités du marché (cf. la question du statut de traducteur indépendant – p. 24). En outre, certains domaines sont sous-représentés dans les deux masters (traduction audio-visuelle, interprétation communautaire, post-édition, etc.) alors que la traduction littéraire et l'interprétation de conférence sont elles sur-représentées. En réalité, l'objectif doit être de former des professionnels polyvalents capables de s'adapter à une évaluation rapide du marché. Pour y arriver, il faut, d'une part, améliorer la communication sur la présentation des métiers et des débouchés et, d'autre part, mettre en place un système de veille permanente des besoins du marché, tout en renforçant l'adéquation au marché par des initiatives complémentaires telles que : l'intervention de conférenciers issus « du terrain », des modules d'approfondissement par spécialisation, la stimulation de la formation continue des enseignants et de leur mobilité, etc. (pp. 20 et 30-31 – recommandations 2-3, 6-8 et 46)
2. Les outils d'aide à la traduction et à l'interprétation, liés à l'évolution technologique, sont devenus indispensables à l'exercice du métier. Les experts recommandent vivement que les enseignants se forment à ces outils et les utilisent systématiquement dans leur enseignement (p. 22 – recommandations 11 et 13). Le nombre de postes et de licences doit également être adapté aux besoins de l'enseignement (pp. 22 et 32 – recommandations 13 et 51-52).
3. Pour l'ensemble des filières, les experts regrettent l'insuffisance de la présence de la recherche en traductologie dans les enseignements. En bachelier, les étudiants n'ont quasiment aucun contact avec la recherche, étant donné l'accent professionnalisant qui est mis sur la formation (part importante d'enseignants-praticiens dans les équipes). Une sensibilisation à la recherche est à développer dans les cours, tant du point de vue méthodologique que de ses acquis récents (p. 24 – recommandation 20). Ainsi, il apparaît que les TFE ne développent pas systématiquement des compétences de réflexion sur les stratégies de traduction et manquent parfois de la curiosité et de la rigueur que la recherche est censée apporter. Les enseignants et les chercheurs doivent être encouragés à découvrir le large éventail des thèmes de recherche et à développer des collaborations tant en interne qu'au niveau international (p. 25 – recommandation 24). Pour pallier le manque d'investissement dans la recherche, les experts conseillent de rééquilibrer les charges pour accorder du temps aux enseignants-chercheurs (p. 29).
4. Les politiques de ressources humaines réclament une meilleure attention : pour éviter que les bonnes volontés doivent suppléer le manque de ressources et de structures, le recrutement, l'accompagnement de la carrière et la formation continue des personnels doivent être davantage développés et structurés. En outre, pour répondre aux exigences des programmes et de l'évolution du secteur, les équipes pédagogiques devront compter tout au long du cursus : des enseignants de langues, des professionnels-praticiens de la traduction et de l'interprétation, ainsi que des enseignants-chercheurs (pp. 29-30 – recommandations 35-44).
5. Le rôle actif des étudiants au sein de la gouvernance des programmes pourrait être davantage développé. S'ils sont effectivement invités à s'impliquer dans la gouvernance et la démarche qualité, ils sont néanmoins trop peu nombreux à s'engager ou à être consultés dans les processus de décision et d'évaluation mêmes. Organiser davantage de séances d'information et/ou des rencontres périodiques avec les responsables des institutions/des programmes pourraient stimuler la participation (p. 36 – recommandations 63-64). De même, les experts ont constaté que, si les évaluations des enseignements existent légalement, leur mise en œuvre est problématique. Pour les rendre efficaces, ils recommandent de

réfléchir sur les finalités, contenus et modalités de réalisation, mais aussi sur les retours vers les parties prenantes (p. 35 – recommandations 61-62).

6. Le comité des experts a noté un certain éparpillement des ressources entre établissements et invite à rationaliser l'offre de formation, sans chercher à proposer partout des cursus complets dans toutes les langues (p. 26 – recommandation 25).

Les défis à relever

Si l'intégration à l'université des trois programmes organisés jusqu'ici en haute école va offrir un certain nombre d'opportunités pour pallier des difficultés ou des carences, il conviendra de ne pas perdre l'expertise et les atouts acquis au fil des années.

En termes d'atouts et d'acquis, il s'agira de conserver le caractère professionnalisant en disposant du nombre suffisant d'enseignants praticiens et en maintenant le contact avec le marché du travail, mais aussi de préserver le haut niveau des formations de base.

En termes d'opportunités, les experts ont relevé la mutualisation des ressources humaines et matérielles

pour optimiser l'offre de formations, la possibilité de rééquilibrer les filières pour intégrer les domaines professionnels en plein essor, le développement de la recherche axée sur la traductologie, et l'ouverture des programmes à l'international.

Enfin, si les experts déplorent que « bien des enseignants préfèrent rester dans le cadre dit "d'extinction" plutôt que de se lancer dans la carrière universitaire » et que cette situation « place une hypothèque sur les bénéfices de l'intégration pour les formations, ses étudiants et les disciplines scientifiques liées à la traductologie » (p. 39 – recommandation 74), le Comité de gestion estime quant à lui que le non dégagement d'un budget dédié favorisant l'intégration entame le succès de l'opération.

En règle générale, les experts tiennent à souligner le fait que les réformes en cours supposent plus que jamais un développement des démarches qualité au sein des différentes institutions, à inscrire dans la durée. Chaque institution devra concevoir et mettre en œuvre un plan de pilotage des actions à mener et s'assurer que les démarches entreprises soient pérennes.

Les membres de l'Agence,
Fait à Bruxelles en leur séance du 2 juin 2015.

