

ISSN: 1579-9794

Vers un enseignement par compétences de l'interprétation consécutive dans les universités au Vietnam

Hacia una enseñanza de la interpretación consecutiva basada en competencias en las universidades de Vietnam

PHUONG NGUYEN THI CUC
phuongntc@hanu.edu.vn
Université de Hanoi

DAI VU VAN
daiphap@hanu.edu.vn
Université de Hanoi

QUYNH KIEU THI THUY
quynhktt@hanu.edu.vn
Université de Hanoi

HUONG NGHIEM THI THU
ntthuong@hanu.edu.vn
Université de Hanoi

Fecha de recepción: 02/04/2022

Fecha de aceptación: 15/06/2022

Résumé : L'enseignement par compétences devient un impératif au Vietnam, notamment au niveau de la licence afin de répondre aux besoins du marché du travail et de faciliter l'employabilité des diplômés. La mise en œuvre de cette politique éducative nécessite une série d'activités dont la première concerne l'élaboration d'un référentiel de métier-compétences. Cependant, un référentiel de compétences de l'interprète est un sujet peu exploité par les recherches sur l'interprétation en général et sur l'interprétation consécutive en particulier. Au Vietnam, un tel référentiel n'existe pas encore ; les curricula de formation universitaire à l'interprétation consécutive ont été donc conçus grâce aux expériences des enseignants, sans se référer aux besoins du marché du travail. Pour ces raisons, une équipe de recherche de l'Université de Hanoi a mené, de 2018 à 2021, une étude ayant pour objectif d'élaborer un référentiel de compétences professionnelles de l'interprétation consécutive adressé aux universités de langues étrangères vietnamiennes. Un entretien collectif auprès de 16 interprètes chevronnés, un questionnaire renseigné par 93 employeurs ont été réalisés dans le but de comprendre les activités professionnelles et les compétences sous-jacentes dans un contexte vietnamien. Les analyses qualitatives et les statistiques descriptives du

corpus ont été triangulées, comparées avec les résultats de recherche des auteurs connus dans le domaine. Le référentiel proposé comprend 6 compétences professionnelles, réparties en 28 sous-compétences, accompagnées des suggestions de critères d'évaluation. Cet outil pourrait servir de base ultérieurement pour la conception des référentiels de formation et d'évaluation par les universités intéressées, en fonction de leurs objectifs et conditions d'assurance de la qualité des programmes de formation.

Mots-clés : Interprétation consécutive, Approche par compétences, Compétences professionnelles, Enseignement supérieur, Vietnam

Resumen: La educación basada en competencias se convierte en un imperativo en Vietnam, especialmente en el nivel universitario, a fin de satisfacer las necesidades del mercado laboral y facilitar la empleabilidad de los graduados. La aplicación de esta política educativa requiere de una serie de acciones, la primera de las cuales es el desarrollo de un marco de competencias, cuestión poco explorada en la investigación sobre la interpretación en general y sobre la interpretación consecutiva en particular. En Vietnam aún no existe un marco de referencia de este tipo; los planes de estudios universitarios de interpretación consecutiva se han diseñado a partir de las experiencias de los profesores y sin tener en cuenta las necesidades del mercado laboral. Por estas razones, un equipo de investigación de la Universidad de Hanoi realizó un estudio entre 2018 y 2021 con el objetivo de proponer un marco de competencias profesionales para la formación en interpretación consecutiva dentro de las universidades de lenguas extranjeras. Se realizó una entrevista grupal a 16 intérpretes experimentados y una encuesta a 93 empresarios con el objetivo de comprender las actividades profesionales y las competencias subyacentes en un contexto vietnamita. Los análisis cualitativos y las estadísticas descriptivas del corpus se han triangulado y comparado con los resultados de las investigaciones de autores conocidos en este campo, obteniendo el marco de referencia propuesto, que consta de 6 competencias profesionales, divididas en 28 subcompetencias, acompañadas de los criterios de evaluación sugeridos. Este marco de competencias podría servir de base para el diseño de marcos de formación y evaluación de las universidades interesadas de acuerdo con sus objetivos y requisitos de garantía de calidad de los programas de formación.

Palabras clave: Interpretación consecutiva, Enfoque basado en competencias, Competencias profesionales, Educación universitaria, Vietnam

INTRODUCTION

L'enseignement par compétences est devenu une priorité de la politique éducative vietnamienne à partir de 2013 selon la stratégie de réforme radicale et globale de l'éducation et de la formation au Vietnam et ce, à tous les niveaux, de l'école primaire jusqu'à l'enseignement supérieur. Cette approche vise à transformer un enseignement traditionnel passif centré sur la transmission du savoir (type transmetteur-récepteur) en un enseignement-apprentissage actif centré sur les compétences de l'apprenant afin d'assurer l'adéquation formation-emploi et de renforcer l'employabilité des étudiants diplômés. L'approche par compétences rapprochera donc l'enseignement supérieur et des besoins du marché du travail. Répondant à cet impératif, l'enseignement universitaire en général et l'enseignement de la traduction et de l'interprétation en particulier sont appelés à renouveler les cursus de formation, produire de nouveaux supports pédagogiques, offrir des formations continues aux professeurs... et avant tout, élaborer un référentiel de compétences pour ces deux métiers.

C'est dans ce contexte qu'une équipe de recherche de l'Université de Hanoï (Vietnam) a mené, de 2018 à 2021, une recherche intitulée *Recherche théorique et empirique pour définir les critères d'évaluation des compétences en traduction et en interprétation*. Financée par le Ministère de l'Éducation et de la Formation du Vietnam (MEF) et co-financée par l'Université de Hanoï, cette recherche a pour objectif de proposer un référentiel de compétences en traduction et en interprétation consécutive ainsi que les critères d'évaluation de ces compétences.

Une telle recherche est utile pour plusieurs raisons. Premièrement, si les recherches sur les compétences en traduction sont abondantes, celles sur les compétences en interprétation sont assez. Pour cette raison, dans la synthèse des recherches en traductologie, nous avons dû trouver les compétences en interprétation en passant partiellement par celles de la traduction, car ces deux métiers possèdent un socle de compétences commun. Deuxièmement, l'approche par compétences a été appliquée au Vietnam en vue d'élaborer des référentiels de métier-compétence mais pas encore pour les professions de traducteur et d'interprète ; notre recherche sera la première en la matière. Troisièmement, un référentiel de compétences servira de base pour l'élaboration des programmes de formation avec des acquis de l'apprentissage proches de la réalité professionnelle.

Dans le cadre de cet article, nous nous limitons à la présentation de la démarche d'élaboration du référentiel de compétences en interprétation consécutive. Après une introduction des notions clés telles que la compétence, l'approche par compétence, les compétences en traduction et

en interprétation, seront présentés la méthodologie de la recherche, les résultats de l'analyse des enquêtes et le référentiel de compétences en interprétation consécutive proposé pour l'enseignement de ce métier au Vietnam.

1. APPROCHE PAR COMPETENCES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR AU VIETNAM

Dans cette section, nous allons présenter la définition de la compétence et l'approche par compétences appliquée en enseignement supérieur.

1.1. Définition de la compétence

Le Cadre européen de qualification, cité par ESCO¹, définit la compétence comme suit: «competence means the proven ability to use knowledge, skills and personal, social and/or methodological abilities, in work or study situations and in professional and personal development». Toujours selon ESCO:

The term skill refers typically to the use of methods or instruments in a particular setting and in relation to defined tasks. The term competence is broader and refers typically to the ability of a person—facing new situations and unforeseen challenges—to use and apply knowledge and skills in an independent and self-directed way.

Le cadre national de qualification du Vietnam suit de près cette définition. Les compétences sont définies comme les acquis de l'apprentissage comprenant²:

Les connaissances théoriques et factuelles, les aptitudes à la mise en œuvre des processus cognitifs, aux pratiques professionnelles, à la communication et à la conduite humaine ; les degrés d'autonomie et de responsabilité individuelle dans l'application des connaissances et des aptitudes pour réaliser des missions professionnelles. (Notre traduction du vietnamien)

Cette définition sera retenue dans notre recherche d'autant plus qu'elle a servi de référence pour tous les programmes de formation au Vietnam.

1.2 Approche par compétences (APC)

L'APC a été développée premièrement au Canada, dans les écoles d'enseignement professionnel (Adams, 1975) à partir des années 60 avec une

¹ Voir la page web de l'ESCO de la Commission européenne – «European Skills/Competences, Qualifications and Occupations», <<https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Competence>>, consulté le 8 juin 2021.

² Décision No. 1982/QĐ-TTg du premier ministre, datée du 18 octobre 2016, approuvant le Cadre national de qualification du Vietnam, Alinéa b, Paragraphe 4, Article 1.

approche de développement de curriculum appelée Developing a Curriculum (DACUM). Il s'agit d'une méthodologie d'analyse des activités professionnelles dans des situations réelles afin d'élaborer un référentiel de compétences professionnelles sur lequel se fonde un curriculum de formation. Selon cette approche, l'apprenant adulte joue un rôle important dans la personnalisation de son parcours d'apprentissage, notamment à travers le choix des objectifs et des activités, l'enseignant n'imposant pas son approche personnelle et n'évaluant que les résultats des activités professionnelles réalisées selon deux critères : réussite ou échec.

Côté (2004) a développé la méthode DACUM en créant une matrice des compétences permettant de décrire les degrés d'importance des compétences d'une profession et en proposant une collaboration étroite entre les professionnels, les entreprises et les experts en éducation dans les conceptions curriculaires. Le même auteur a défini l'APC comme suit :

L'APC consiste essentiellement, en s'appuyant sur les besoins et la réalité du marché du travail, à définir les compétences inhérentes à l'exercice d'un métier et à les formuler en objectifs dans le cadre d'un programme d'études. [...] Elle constitue une véritable interface entre le monde du travail et celui de la formation. (Côté, 2009, p. 4)

L'APC a été largement communiquée et appliquée dans plusieurs pays francophones grâce à des projets financés par l'Organisation Internationale de la Francophonie. Les activités comprennent des formations à l'application de l'APC données par les experts du domaine, accompagnées d'une collection de 6 guides méthodologiques :

- Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires.
- Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences.
- Conception et réalisation d'un référentiel de formation.
- Conception et réalisation d'un guide pédagogique.
- Conception et réalisation d'un référentiel d'évaluation.
- Conception et réalisation d'un guide d'organisation pédagogique et matérielle.

Ces guides englobent quatre étapes principales de l'APC, à savoir l'élaboration d'un référentiel des activités professionnelles, d'un référentiel des compétences professionnelles, d'un référentiel de formation et enfin d'un référentiel d'évaluation des acquis de l'apprentissage.

L'APC a été appliquée au Vietnam, pays membre de la Francophonie, entre 2000 et 2015 dans le cadre du projet *Reg 100* financé par l'OIF via le

Centre régional francophone d'Asie-Pacifique (CREFAP) et l'Association de la Promotion de l'Éducation et de la Formation à l'Étranger, Belgique (APEFE). 10 établissements d'enseignement supérieur relevant du MEF et du Ministère du travail, des invalides et des affaires sociales du Vietnam ont participé aux nombreuses formations d'une durée de 5 à 7 jours chacune, dispensées par deux experts français Pierre Vinard, Thierry Lefeuvre et deux experts québécois Serge Côté et André Blanchet. Des programmes de formation, des modules d'enseignement et des manuels ont été élaborés et utilisés dans l'enseignement professionnel.

Notre recherche vise à élaborer un référentiel de métier-compétences à partir des activités réelles décrites par les professionnels et des attentes des employeurs. Avant de mener ces enquêtes, nous avons réalisé une revue de littérature sur les compétences en interprétation, présentée dans la section qui suit.

2. COMPETENCES EN TRADUCTION ET EN INTERPRETATION

Par rapport à la traduction, les recherches sur l'interprétation en général et sur les compétences en interprétation en particulier sont moins nombreuses dans la littérature du domaine. Les auteurs qui traitent de l'interprétation ont fait allusion aux compétences et sous-compétences de l'interprète, ils ne les ont pas nommées précisément et ne les ont pas classifiées en catégories.

La réflexion théorique sur l'interprétation est souvent issue de la pratique à travers les travaux des praticiens qui ont proposé une théorisation de leur pratique. C'est le cas des premiers modèles théoriques de l'interprétation proposés entre les années 70-90 : « la théorie interprétative de la traduction » proposée premièrement par Seleskovitch (1975), « le modèle d'efforts » en interprétation proposé par Daniel Gile (Gile, 1985; 1995; 2021). Tous ces deux modèles sont holistiques. Ils ne fournissent pas d'indications quantitatives et n'ont pas été testés au début par des recherches expérimentales. Le terme « compétences » apparaît plus souvent dans les études sur la traduction écrite (Roberts, 1984; Gouadec & Collombat, 2000; Kelly, 2002; PACTE, 2005; PACTE, 2018; Hurtado Albir, 2008). Dans cette section, nous allons présenter brièvement les deux modèles d'interprétation précédemment cités et les compétences en traduction mais qui sont communes à l'interprétation. Sachant que la traduction et l'interprétation partagent un socle commun de compétences et se distinguent par quelques compétences spécifiques, en raison des caractéristiques de l'écrit ou de l'oral qui régissent les conditions de travail du traducteur ou de l'interprète.

2.1 Théorie interprétative de la traduction

La recherche en interprétation s'est véritablement développée pendant les années 70-90 avec une explosion des publications de l'École supérieure d'interprètes et de traducteurs (ESIT) de Paris. Les ouvrages de Danica Seleskovitch, de Marianne Lederer et plusieurs thèses de doctorat soutenues à l'ESIT ont donné naissance à la « théorie du sens », ou la « théorie interprétative de la traduction » (TIT) (Seleskovitch, 1975; Seleskovitch & Lederer, 1986; Lederer, 1994; Lederer, 2010). Les chercheuses de l'ESIT ont mis au point un modèle d'interprétation en trois temps : appréhension du sens du discours source, déverbalisation et réexpression du sens en discours cible.

Selon ce modèle, l'interprétation est un acte de communication où l'orateur exprime ses pensées en langue cible avec ses structures spécifiques, l'interprète en tant qu'auditeur comprend le *sens* sans retenir nécessairement tous les mots du discours source. Le sens est la notion clé de la théorie interprétative de la traduction. Il est le résultat de l'analyse active des éléments linguistiques, du contexte et la mobilisation des connaissances extralinguistiques pertinentes stockées dans la mémoire de l'interprète. Le sens des mots est unique dans un contexte : « Contextualized words usually have one and only one meaning » (Lederer, 2010, p. 174). Il est distingué de la signification d'un mot, celle qu'on trouve dans le dictionnaire, généralement polysémique. Quand le vouloir-dire de l'orateur est compris, le sens retenu, les mots tels quels s'effacent dans la mémoire. Il s'agit là du processus de *déverbalisation* quand l'interprète ne retient plus exactement les mots et les structures du discours source mais plutôt les idées exprimées par l'orateur. Cette étape est considérée également comme celle de la conceptualisation. Dans la phase suivante de la *réexpression*, l'interprète tient compte du vouloir-dire explicite et implicite de l'orateur ainsi que les connaissances pertinentes supposées des auditeurs pour le reformuler de façon spontanée dans le discours cible.

L'interprète «create text equivalences through spontaneously expressing appropriate synecdoches in their target languages. Translation is not a matter of transcoding words and phrases but of expressing what speakers/writers mean in a way that does not sound strange to hearers/readers». (Lederer, 2010, p. 17)

Le modèle TIT comme un tout (compréhension, déverbalisation, reformulation idiomatique par la compréhension conceptuelle) a été largement utilisé dans les écoles de traduction et d'interprétation en Europe. La notion de « déverbalisation » est considérée comme un outil efficace pour aider à réduire les traductions littérales. Bien que le mot « compétence » n'a pas été abordé directement dans les ouvrages de Seleskovitch & Lederer (1986), nous avons pu retenir les facteurs fondamentaux de l'interprétation :

une excellente maîtrise des langues source et cible, un bon bagage de connaissances extralinguistiques (connaissances du monde et connaissances de spécialité), une bonne mémoire avec des capacités d'analyse rapide, la maîtrise de la prise de notes (pour la consécutive).

2.2 *Modèle d'efforts en interprétation*

Le premier modèle d'efforts de Gile (1985) comprend trois types d'effort pour l'interprétation simultanée : effort d'écoute et d'analyse, effort de production et effort de mémoire. Dans un état idéal, une « énergie » est équilibrée entre ces trois efforts mais la réalité n'est pas si simple. « L'augmentation ponctuelle de l'intensité de l'un des efforts peut donc conduire l'un ou les deux autres efforts à un niveau inférieur à ce minimum, d'où déséquilibre, et éventuellement défaillance » (Gile, 1985, p. 45). Par exemple, si l'interprète doit se concentrer sur la recherche d'un mot en langue cible (effort de production mobilisé davantage), il n'entendra pas la suite du discours (effort d'écoute affecté). Les facteurs ayant des impacts négatifs sur l'équilibre des trois efforts sont nombreux : débit rapide d'un orateur, qualité des sons, discours denses, noms propres composés, fatigue... Par contre, il existe des facteurs facilitant l'économie des efforts tels que l'anticipation, la bonne connaissance des deux langues source et cible.

Avec le temps, ce premier modèle plutôt « intuitif » selon l'auteur lui-même (Gile, 2021) a été amélioré en étant comparé à la théorie et aux résultats des recherches en science cognitive. Il inclut l'interprétation consécutive et l'interprétation du langage des signes. En ce qui concerne l'interprétation consécutive qui nous intéresse, le modèle de 2021 comprend deux phases et les efforts suivants :

- Phase de compréhension : effort d'écoute, effort de mémoire (mémoire de travail), effort de prise de notes et effort de coordination (des trois efforts précédents).
- Phase de reformulation : effort de lecture de notes, effort de récupération du discours de la mémoire, effort de production, effort de coordination (des trois efforts précédents).

L'intégration des résultats de recherche en psychologie cognitive dans le nouveau modèle de Gile (2021) a permis de formuler des recommandations intéressantes pour la formation des interprètes à la consécutive. Premièrement, la capacité limitée de la mémoire de travail pourrait être améliorée si les processus de traitement d'information lors de la compréhension et surtout de la production étaient automatisés ; l'interprète pourrait comprendre ou exprimer certaines idées sans efforts cognitifs considérables. Gile appelle ce phénomène « language availability ». Outre

une bonne connaissance des deux langues, l'apprenti interprète doit également pratiquer souvent le lexique et les structures phraséologiques typiques des contenus qu'il a à travailler. Dans ce sens, la préparation d'un glossaire sera utile. Deuxièmement, une bonne gestion de la répartition de l'attention aux différentes activités aiderait à éviter la surcharge cognitive de la mémoire de travail et aurait pour effet un meilleur équilibre des efforts. Par exemple, il ne faut pas se concentrer trop sur la prise de notes au détriment de l'écoute et de l'analyse de ce qui est dit par l'orateur ; noter l'idée et non les mots par abréviation ou symboles pour retourner rapidement à l'écoute. Enfin, un entraînement régulier aiderait à la prise de décision rapide et efficace des stratégies et tactiques appliquées en interprétation.

Gile (2021) n'aborde pas la notion « compétences » dans son modèle d'efforts mais nous pouvons y voir les compétences les plus importantes en interprétation consécutive, à savoir la compréhension (l'écoute active et l'analyse), la prise et la lecture de notes, la production (la récupération des informations de la mémoire de travail et la reformulation) et enfin, la métacognition pour équilibrer les efforts cognitifs mobilisés pendant une séance de travail. En outre, d'autres éléments peuvent contribuer considérablement à faciliter le travail de l'interprète : une bonne maîtrise des langues de départ et d'arrivée ainsi qu'une bonne préparation (documentation, glossaire).

C'est dans d'autres ouvrages réservés à la formation des interprètes et des traducteurs que Gile (1995) a défini les compétences que doivent posséder les interprètes et traducteurs. Ceux-ci doivent avoir, selon l'auteur, une *compétence linguistique*, une *compétence disciplinaire* et une *compétence traductionnelle*. En d'autres termes, les interprètes et les traducteurs doivent posséder d'une part des connaissances approfondies de la langue de départ et de la langue d'arrivée, des connaissances du domaine avec le contexte de travail et maîtriser d'autre part le processus de traduction. Gile a ensuite indiqué des « facettes » de la profession de traducteur et d'interprète et des éléments qui ont un impact important sur leur travail : les conditions de travail, le type de clients, les délais et les spécialités.

En raison d'un nombre limité des recherches sur les compétences en interprétation, nous allons présenter celles de la traduction, car ces deux métiers ont des points communs en termes de compétences linguistiques, disciplinaires ou traductionnelles. Nous finirons par proposer une liste de 6 compétences et 28 sous-compétences en interprétation.

2.3 *Compétences en traduction et en interprétation*

Les compétences en traduction présentées dans cette section sont proposées par quatre auteurs importants : Roda Roberts, Daniel Gouadec,

Dorothy Kelly et Amparo Hurtado Albir du groupe PACTE. Y seront abordées également les compétences communes et différentes entre la traduction et l'interprétation consécutive.

Roberts (1984) a proposé cinq compétences d'un traducteur professionnel :

1. La *compétence linguistique* : capacité de comprendre et de s'exprimer dans la langue de départ et la langue d'arrivée.
2. La *compétence de transfert* : capacité de saisir le sens du texte et de le reformuler sans déformations.
3. La *compétence méthodologique* : capacité de se documenter et d'assimiler la terminologie dans le domaine à traduire.
4. La *compétence disciplinaire* : capacité de traduire des textes spécialisés.
5. La *compétence technique* : capacité d'utiliser des outils d'aide à la traduction.

De façon plus détaillée que Roberts, Gouadec & Collombat (2000) ont évoqué treize compétences. Pour faciliter la lecture, nous avons essayé de les regrouper et de les comparer à celles de Robert dans le tableau suivant.

Cinq compétences proposées par Roberts (1984)	Treize compétences proposées par Gouadec & Collombat (2000)
1. La compétence linguistique	1. La maîtrise de la langue source (capacité d'analyse et de compréhension)
	2. La maîtrise de la langue cible (capacité d'expression)
2. La compétence de transfert	3. La maîtrise des techniques et stratégies de la traduction
	4. La maîtrise de la phraséologie traductive
	5. La maîtrise de la relecture et de la révision
3. La compétence méthodologique	6. La maîtrise des différents types de recherches et de documentation
	7. La maîtrise de la terminographie traductive
4. La compétence disciplinaire	8. Une maîtrise des connaissances techniques générales
5. La compétence technique	9. La maîtrise des outils du traducteur

	10. Une maîtrise générale de l'informatique
Non appliquées	11. La maîtrise des techniques de planification et de gestion de projets
	12. Une maîtrise minimale des techniques de gestion
	13. La maîtrise des comportements optimisés du traducteur appelé à faire face à une diversité de situations de négociation

Tableau 1: Comparaison des compétences en traduction proposées par Roberts (1984) et Gouadec & Collombat (2000)

Par rapport aux compétences proposées par Roberts, Gouadec & Collombat en a ajouté de nouvelles telles que la maîtrise des stratégies de la traduction, la gestion de projet et la négociation (travail d'équipe avec les collègues et relation avec les clients). Dans ce sens, les compétences proposées par Gouadec & Collombat s'approchent des exigences du marché du travail.

Kelly (2002) a proposé son modèle de compétences et de sous-compétences grâce aux observations de la réalité professionnelle et à la synthèse de nombreux travaux sur le sujet. Ce modèle est destiné à la conception des programmes de formation pour le métier de traducteur, ce qui correspond bien à notre intérêt. Présenté sous forme d'une pyramide, le modèle de compétences en traduction de Kelly comprend sept sous-compétences :

1. La *sous-compétence communicative et textuelle* dans au moins deux langues et cultures.
2. La *sous-compétence culturelle* (connaissance encyclopédique des pays, connaissance sur les valeurs, les mythes, les perceptions, les croyances, les comportements et leurs représentations textuelles).
3. La *sous-compétence thématique* (connaissances de base dans les domaines de travail du traducteur).
4. La *sous-compétence professionnelle instrumentale* (l'utilisation de sources documentaires, la recherche terminologique, la gestion des glossaires et des bases de données, l'utilisation des outils informatiques, Internet, etc.). Elle comprend également des connaissances de base pour la gestion de l'exercice de la profession (contrats, obligations fiscales, budgétisation et gestion des ressources humaines).

5. La *sous-compétence psychophysiologique* (la conscience d'être un traducteur, la confiance en soi, l'attention, la mémoire, etc.).
6. La *sous-compétence interpersonnelle* (capacité de travailler professionnellement avec les collègues et les clients).
7. La *sous-compétence stratégique* (organisation et mise en œuvre du travail, identification et résolution des problèmes, auto-évaluation et révision).

Toutes les sous-compétences sont liées entre elles mais la sous-compétence stratégique est celle qui dirige l'application de toutes les autres pour accomplir une tâche donnée. Nous pouvons voir que le modèle de Kelly a intégré de nouveaux éléments tels que les sous-compétences culturelle, psychophysiologique et notamment le rôle important de la sous-compétence stratégique en traduction.

Si les recherches sur les compétences en traduction sont en général théoriques, celles du groupe PACTE (Proceso de Adquisición de la Competencia Traductora y Evaluación) à l'Université autonome de Barcelone ont le mérite d'être empiriques. Ce groupe est formé de 9 chercheurs³ et dirigé par une figure bien connue, Amparo Hurtado Albir. Comme Gile (1995), cette auteure constate qu'« il n'existe pas d'étude empirique de la CT (compétence en traduction) dans son ensemble » et à partir de ce constat, elle a assigné à son groupe la tâche de « mener une recherche empirique-expérimentale sur la CT et son acquisition » (Hurtado Albir, 2008, p. 27)⁴.

Pour Hurtado Albir (Hurtado Albir, 2008, pp. 22-23), la compétence en traduction « intègre un savoir (un ensemble de connaissances spécifiques d'une discipline), un savoir-faire (habiletés pour résoudre des problèmes pratiques), ainsi qu'un savoir-être (habiletés de type affectif et social) ». La première version du modèle holistique de la CT a été présentée par PACTE en 1998. En 2000, à la suite d'une étude exploratoire, le groupe a procédé à une révision et a publié le modèle révisé en 2003. Ce dernier modèle propose une définition qui retient particulièrement notre attention :

La CT est le système sous-jacent de connaissances déclaratives et essentiellement opérationnelles, nécessaire pour traduire. La CT possède en outre quatre particularités : (1) c'est une connaissance experte que ne possèdent pas tous les bilingues ; (2) c'est une connaissance essentiellement opérationnelle et non pas déclarative ; (3) elle est constituée de plusieurs sous-compétences

³ A. Beeby, M. Fernández, O. Fox, A. Hurtado Albir, I. Kozlova, A. Kuznik, W. Neunzig, P. Rodríguez et L. Romero.

⁴ Traduction proposée par les auteurs.

interconnectées ; (4) la composante stratégique, comme pour toute connaissance opérationnelle, joue un rôle déterminant. (Hurtado Albir, 2008, p. 27)⁵

Le modèle de la CT en 2003 comprend six sous-compétences (PACTE, 2005):

1. La *sous-compétence bilingue* : connaissances essentiellement opérationnelles, nécessaires à la communication.
2. La *sous-compétence extralinguistique* : connaissances essentiellement déclaratives sur le monde et dans les domaines particuliers, y compris les connaissances biculturelles, textuelles et lexico-grammaticales.
3. La *sous-compétence de connaissances en traduction* : connaissances essentiellement déclaratives des principes de la traduction et des aspects professionnels.
4. La *sous-compétence instrumentale* : connaissances essentiellement opérationnelles relatives à l'utilisation des sources documentaires et la technologie de l'information en traduction.
5. La *sous-compétence stratégique* : connaissances opérationnelles contribuant à l'efficacité du processus de traduction et la résolution des problèmes.
6. Les *composantes psychophysiques* : composantes cognitives, attitudes et mécanismes psychomoteurs.

Parmi les sous-compétences précitées, Hurtado Albir estime, comme Kelly (2002), que la sous-compétence stratégique est la plus importante : « C'est la sous-compétence stratégique qui joue le rôle prépondérant dans la mesure où elle contrôle le processus de traduction et sert à combler les déficiences concernant le reste des sous-compétences »⁶ (Hurtado Albir, 2008, p. 30). Le modèle de CT en 2000 et en 2003 du groupe PACTE a servi de base pour établir trois niveaux de compétence (avec des sous-niveaux) dans l'acquisition de compétences en traduction écrite comme une première étape vers le développement d'un cadre européen commun de référence à utiliser dans la formation des traducteurs et de la traduction professionnelle (PACTE, 2018).

Pour conclure cette section, nous allons confronter les modèles de compétences en traduction et les modèles en interprétation afin d'en faire une liste de compétences retenue pour notre recherche empirique. En effet, les intitulés des compétences ou sous-compétences peuvent être différents selon

⁵ Traduction proposée par les auteurs.

⁶ Traduction proposée par les auteurs.

les auteurs mais on peut y voir un socle commun de compétences pour les traducteurs et les interprètes :

- *La compétence bilingue* : maîtrise de la langue source et de la langue cible sur tous les plans (linguistique, pragmatique, sociolinguistique).
- *La compétence extralinguistique* : connaissances encyclopédiques, thématiques ou spécialisées (juridique, financier, informatique...) et notamment connaissances biculturelles.
- *La compétence méthodologique professionnelle* : connaissances des principes de la traduction/l'interprétation, maîtrise des méthodes de travail du métier telles que la documentation, la recherche terminologique et la gestion de projet/contrat.
- *La compétence instrumentale* : utilisation des outils d'aide à la traduction/l'interprétation comme Internet et les moteurs de recherche, les logiciels de traduction ou d'aide à la traduction, les applications informatiques...
- *La compétence stratégique* : contrôle des opérations de traduction/interprétation depuis le début jusqu'à la fin d'un contrat, utilisation des stratégies appropriées pour résoudre des problèmes rencontrés lors de l'exercice professionnel.
- *La compétence psychophysique* : aspects cognitifs (raisonnement logique, esprit critique...), attitudes et comportements professionnels (confiance en soi, respect des codes déontologiques, respect des collègues et des clients, travail d'équipe...).

Outre ce socle commun, l'interprète a besoin de certaines autres habiletés propres à l'interprétation :

- Pour *la compétence bilingue* : capacité d'analyse rapide du discours en langue source afin d'en saisir le sens et de reformulation orale fluide et spontanée en langue cible ;
- *La compétence instrumentale* : utilisation des notes et des équipements d'interprétation en direct ou en ligne ;
- *La compétence stratégique* : contrôle des trois efforts selon le modèle de Gile (2021) durant une prestation ;
- *La compétence psychophysique* : capacité d'attention et de mémoire, réflexe, résistance physique et psychologique, conduites devant un public, respect des normes d'hygiène et savoir-vivre.

Dans un souci de proposer un référentiel de compétences en interprétation consécutive répondant aux besoins du marché du travail au Vietnam, les compétences de cette liste ont été transformées en questionnaires pour être vérifiées par deux enquêtes, l'une auprès des interprètes professionnels et semi-professionnels vietnamiens et l'autre auprès des représentants des organisations ou entreprises utilisant le service d'interprétation au Vietnam. La méthodologie et les résultats de la recherche sont abordés dans la section suivante.

3. ENQUETES SUR LES COMPETENCES EN INTERPRETATION EXIGÉES PAR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI VIETNAMIEU

Deux enquêtes ont été réalisées auprès de deux publics différents. La première est une entrevue collective auprès de 16 interprètes professionnels et semi-professionnels. La deuxième est un questionnaire adressé à 93 employeurs qui ont embauché des interprètes. Selon l'approche par compétences, les données ont été analysées qualitativement (catégorisation, statistiques descriptives) afin de connaître et regrouper les compétences exigées en interprétation consécutive.

3.1 *Enquête auprès des interprètes professionnels et semi-professionnels*

Une entrevue collective, semi-directive a été organisée pendant 3,5 heures en janvier 2018 sous forme de groupe de discussion avec 16 interprètes vietnamiens afin de recenser les activités et les compétences exigées par le métier.

3.1.1 Caractéristiques de l'échantillon, outil de collecte des données et analyse des données

Les interviewés sont 7 femmes et 9 hommes, d'une moyenne d'âge de 46 ans, le plus âgé ayant 65 ans et le plus jeune 31 ans. Ils travaillent dans différents organismes tels que le Ministère des affaires étrangères, le Ministère des affaires intérieures, des ambassades, des organisations internationales, des entreprises et des universités dispensant la formation des métiers des langues dont l'interprétation et la traduction. Leurs langues de travail sont le vietnamien et une des langues étrangères suivantes : anglais, français, allemand, italien, portugais, espagnol, chinois, japonais, coréen, arabe ; tout le monde interprète dans les deux directions : vietnamien – langue étrangère et langue étrangère – vietnamien. Parmi eux, 5 sont des interprètes à plein temps et 11 travaillent à mi-temps avec en moyenne 21 ans d'expérience (40 ans pour le plus chevronné et 8 ans pour le moins chevronné). Dans cet échantillon, le nombre d'interprètes à mi-temps représente 69 %, part plus grande que celle des interprètes à plein temps. Ceci reflète la réalité du marché du travail vietnamien où, pour des raisons

économiques, les organisations recrutent rarement des interprètes professionnels à plein temps mais plutôt des secrétaires, assistants, chargés de projet ou agents des relations internationales qui maîtrisent bien une langue étrangère, connaissent les techniques d'interprétation et qui peuvent ainsi travailler comme interprètes et aussi traducteurs quand se présente l'occasion. Parmi les interprètes à mi-temps, 9 sont professeurs d'interprétation à l'université. Ce sont eux qui ont plusieurs expériences d'interprétations consécutive et simultanée dans les conférences internationales sur des domaines variés.

L'outil de collecte de données est un questionnaire de 27 questions, rédigées en vietnamien, posées l'une après l'autre lors de l'entrevue collective. Deux chercheurs de l'équipe de recherche ont pour tâche d'assurer que chaque participant puisse donner son avis et notamment que les informations collectées pour une question sont suffisantes. Quand il n'y a plus de nouvelles informations concernant une question, elles en proposent une autre. Les questions sont réparties en 6 thématiques : 1) conceptions du métier ; 2) connaissances requises ; 3) activités et aptitudes demandées ; 4) outils d'aide à l'interprétation ; 5) stratégies mobilisées en cas de difficultés ; 6) conduites professionnelles et éthique. Les réponses ont été enregistrées et transcrites avec l'accord préalable des participants.

Selon l'approche par compétences, la conception et la réalisation d'un référentiel de métier-compétences suivent une démarche plutôt descriptive et qualitative. Pour cette raison, les données recueillies de l'entrevue ont été analysées qualitativement et non quantitativement, car ce qui nous intéresse, c'est la description des conceptions, des activités, des habiletés, des stratégies et des conduites de l'interprète dans un contexte vietnamien.

3.1.2 Résultats d'analyse de l'entrevue auprès des interprètes professionnels et semi-professionnels

Conception du métier d'interprète

Selon les résultats de l'analyse de l'entrevue collective, les interviewés considèrent l'interprète comme un médiateur langagier et culturel qui facilite la compréhension des personnes parlant des langues différentes et ayant des cultures différentes. Il est censé également participer à la création d'une ambiance de travail constructive et confiante pour que les objectifs des rencontres soient atteints. Cette conception met en valeur la place de la culture vietnamienne ainsi que celles des pays étrangers dans le bagage de connaissances des interprètes. Ceci correspond aux remarques des auteurs comme Kelly (2002) ou Hurtado Albir (2008). D'ailleurs, le rôle de facilitateur de communication est souligné également par les répondants. Il ne s'agit pas simplement du fait que l'interprète transmet le message des orateurs de

chaque partie mais il est encore la personne qui explique les différences culturelles, sociales, politiques..., qui essaient de minimiser les conflits potentiels dus à ces différences ou au langage pour une compréhension mutuelle et une ambiance de travail constructive des rencontres. Évidemment, l'interprète n'a pas la responsabilité des orateurs qui mènent une conversation ou une négociation. Il a pour tâche de respecter le vouloir-dire des orateurs avec toutes les nuances liées à l'humeur (joie, colère, conviction...) mais dans la culture vietnamienne où on évite les conflits directs en face à face, la plupart des interviewés ont indiqué avoir choisi des expressions atténuant la colère ou les conflits. Il y a un cas où le rôle d'intermédiaire de l'interprète de liaison a été poussé à l'extrême quand l'orateur vietnamien n'a pas posé lui-même des questions au partenaire étranger au début d'une rencontre de courtoisie, mais il a demandé à l'interprète de le faire à sa place. En réalité, l'orateur a été embarrassé par une culture qu'il ne connaissait pas et avait peur de commettre des erreurs. L'interprète a donc dû trouver des sujets de la conversation qui pourraient intéresser les deux parties et l'orateur vietnamien a repris son rôle après une dizaine de minutes. Ce n'est qu'un cas particulier mais les interprètes reconnaissent tous que, dans les rencontres de travail, les orateurs ont besoin de leur aide, des explications « en marge » des discours officiels, pour mieux se comprendre l'un et l'autre.

Connaissances de l'interprète

En ce qui concerne le savoir de l'interprète, 100 % des interviewés ont considéré que les connaissances langagières étaient les plus importantes et les plus indispensables. Ces connaissances sont variées : phonétiques, lexicales, grammaticales, stylistiques, pragmatiques. L'interprète doit bien maîtriser non seulement la langue étrangère, mais encore la langue maternelle, le vietnamien. Trois répondants ont proposé même des cours de vietnamien avancé à l'université pour que les apprentis interprètes puissent saisir et utiliser efficacement les nuances, les styles, les expressions figurées. Au Vietnam, les interprètes travaillent toujours dans les deux sens : langue étrangère – vietnamien et vietnamien – langue étrangère parce que peu d'étrangers parlent bien vietnamien. Pour cette raison, la maîtrise des deux langues est importante.

Après les connaissances langagières suivent les connaissances encyclopédiques, dont celles sur les cultures des deux langues de travail et les connaissances spécialisées des domaines et des thèmes à interpréter. Pour les interprètes qui travaillent dans une entreprise ou une ambassade, ces connaissances pourraient être répétitives et concernent un ou quelques domaines restreints. Au contraire, celles-ci sont très variées pour les interprètes travaillant dans des organisations dont les activités couvrent

plusieurs domaines tels que le Ministère des affaires étrangères ou les agences de développement. Ceci est d'autant plus vrai pour les interprètes de conférence qui ont à interpréter différents domaines selon les conférences, par exemple, l'automotiv, l'énergie nucléaire, le trafic des êtres humains... Sur le marché de l'interprétation au Vietnam, la plupart des interprètes de conférence ne travaillent qu'à mi-temps. Ils peuvent être professeurs d'interprétation, chargés des relations internationales, interprètes embauchés officiellement par un organisme (souvent étatique) et sont invités à interpréter dans une conférence selon les contrats signés avec les organisateurs de l'événement. Les freelancers qui ne vivent que de l'interprétation sont peu nombreux. L'étendue des connaissances encyclopédiques et la diversité des connaissances spécialisées exigent chez l'interprète la capacité d'apprendre tout au long de sa vie, c'est une conclusion évoquée par tous les interviewés.

Par rapport à la traduction écrite, l'interprétation demande certaines compétences spécifiques parce que l'exécution de l'activité est presque instantanée ; l'interprète n'a pas le temps de réfléchir ou de réécouter un discours comme un traducteur qui peut relire un texte ou prendre le temps de chercher une solution d'expression. Cette spécificité comprend : la réactivité rapide, la clarté et la fluidité des expressions orales, une voix agréable à écouter, l'habileté communicationnelle avec les autres, une bonne santé et la résistance au stress. Quatre interprètes ont même conseillé que si l'interprète ne peut pas satisfaire ces critères spécifiques, il vaut mieux travailler seulement en traduction. Un tiers des répondants ont reconnu qu'ils n'avaient pas été formés au métier d'interprète, qu'ils avaient appris sur le tas et qu'ils trouvaient qu'une formation professionnelle était nécessaire pour satisfaire les exigences du marché, éviter des conceptions erronées de la pratique et faire respecter l'éthique.

Activités et aptitudes de l'interprète

En ce qui concerne le savoir-faire, les compétences langagières sont placées au premier rang comme pour le savoir. Les interprètes doivent être capables de mobiliser toutes les connaissances linguistiques, culturelles, thématiques ou spécialisées dans les deux langues pour pouvoir comprendre en profondeur le message de la langue source et l'exprimer le plus fidèlement possible en langue cible. Pour les interprètes, la compréhension orale et la production orale priment sur l'écrit. Cependant, la compréhension écrite (lecture rapide, résumé, synthèse) est non négligeable, car les interprètes doivent lire beaucoup de documents avant une séance de prestation.

Les aptitudes décrites par les interviewés ont été regroupées et classées en trois temps :

Avant la séance de travail :

- Se documenter sur la thématique à traduire, préparer le glossaire en deux langues et la liste des orateurs et des personnes importantes avec leur fonction.
- S'informer sur les organismes participant à l'évènement, les orateurs, les participants, le lieu, les conditions de travail et notamment les objectifs ou intentions des parties prenantes s'il s'agit de négociations. Si l'occasion se présente, rencontrer l'orateur principal avant l'évènement pour mieux comprendre le sujet ainsi que s'habituer à son accent si celui-ci est particulier.
- Se préparer physiquement (garder une bonne santé, prévoir un habillement approprié) et psychologiquement (prévoir les situations délicates, les conflits d'intérêts, les incidents...)

Pendant la séance de travail :

- Écouter activement pour saisir le sens du discours de l'orateur.
- Mémoriser le vouloir-dire de l'orateur. La mémorisation est souvent accompagnée d'une analyse rapide et d'un classement logique des idées principales à travers des mots clés ou une carte de concepts imaginaire. Souvent, les interprètes peuvent prendre note du discours source, ce qui permet de réduire la surcharge de la mémoire à court terme, mais parfois, les conditions de travail ne le permettent pas (visite de chantier sous la pluie ou interprétation en déplacement...). Dans ce cas, la mémorisation est l'outil indispensable. La plupart des interviewés ont pensé que la mémorisation primait sur la prise de notes, ce qui demande un entraînement particulier de cette habileté.
- Prendre note du vouloir-dire de l'orateur. La prise de notes se fait avec une sélection d'information réfléchie. Pour un passage de discours, les interprètes ne notent pas de la même façon, car chacun a un mécanisme de rappel différent. Toutefois, plusieurs interprètes notent les informations factuelles plus difficiles à retenir comme les dates, les chiffres, les noms propres... En ce qui concerne les idées qui s'enchaînent selon une logique, les interprètes peuvent noter avec quelques mots clés, un connecteur qui rappelle un changement d'idée.
- Reformuler le vouloir-dire de l'orateur, l'exprimer avec un débit et un volume approprié.

Après la séance de travail :

- Compléter et systématiser le glossaire personnel relatif à une thématique.

- Archiver les documents, les ressources et consolider le réseau d'experts du domaine, ceux qui peuvent aider l'interprète à mieux comprendre les connaissances spécialisées dans le futur.

Outils d'aide à l'interprétation

Selon les interviewés, le premier outil est la prise de notes en raison de sa grande utilité. Sachons qu'au Vietnam, l'interprète en consécutive ou en liaison travaille souvent seul et non avec un pair à cause des budgets limités. Une séance de travail peut durer 2-3 heures, ce qui cause rapidement une saturation de la mémoire si l'interprète n'utilise pas de notes. L'enseignement de la prise de notes est donc indispensable lors d'une formation à l'interprétation consécutive, après l'entraînement à la mémorisation.

Outre la prise de notes, l'interprète doit maîtriser les outils informatiques et techniques tels que les moteurs de recherche, les bases de données, les dictionnaires de spécialité, le stockage des documents, les logiciels de traduction automatique, les équipements techniques d'interprétation, les outils de visioconférence... Les logiciels de traduction automatique permettent une compréhension rapide et approximative des documents concernant le domaine à traduire, surtout quand ils ne sont pas écrits dans les langues de travail de l'interprète. Il est à noter que les outils informatiques ne sont pas souvent utilisés lors de la prestation si l'interprète travaille seul à cause du manque de temps. Par contre, ils peuvent aider l'interprète avant une séance d'interprétation pour la recherche documentaire et terminologique ou après pour le stockage des documents. Les bases de données de spécialité en vietnamien sont moins nombreuses que celles en anglais ou en français, ce qui nécessiterait un archivage méthodique de l'interprète.

Stratégies mobilisées en cas de difficultés pendant une prestation

Faute de temps accordé à l'entrevue, seules trois grandes difficultés lors d'une prestation ont été abordées pour voir comment l'interprète pourrait y faire face. Premièrement, quand l'orateur fait un long discours sans arrêt, le volume d'informations est trop grand et cause une saturation de mémoire de l'interprète. Certains interviewés proposent d'interrompre l'orateur ou de lui faire signe. Certains d'autres pensent que ce n'est pas très poli et que l'interprète doit faire des efforts pour bien noter. Ce problème sera résolu sans choquer l'orateur s'il y a une entente entre l'interprète et l'orateur avant la séance de travail proprement dite. Deuxièmement, l'interprète ne comprend pas ce qui est dit par l'orateur. Il a trois mesures à prendre : demander à l'orateur de répéter ou d'expliquer (mais cette stratégie ne pourrait pas s'appliquer très souvent), continuer la prestation en attendant des éléments

éclairants ultérieurement, demander de l'aide de l'auditoire (par exemple, demander l'équivalent d'un terme technique en vietnamien s'il y a un expert du domaine dans l'auditoire). Troisièmement, il y a une erreur d'interprétation, remarquée par quelqu'un de l'auditoire ou par l'interprète lui-même. Dans ce cas, l'interprète est conseillé de s'excuser et de corriger son erreur.

Conduites professionnelles et éthique

Faute d'une éthique professionnelle officielle largement partagée par les praticiens vietnamiens, les interviewés se sont mis d'accord sur les critères suivants :

- Être responsable envers le client : respecter les clauses du contrat, garder la confidentialité, respecter les orateurs et les auditeurs.
- Être autonome dans la mise en œuvre des activités avant, pendant et après une séance de travail.
- Être curieux intellectuellement et prêt pour un apprentissage tout au long de la vie.
- Être ouvert et sociable, garder une attitude positive, maintenir une ambiance propice à la collaboration des parties prenantes (collègues, techniciens, clients...)

3.2 Enquête auprès des employeurs

Un questionnaire a été adressé à 93 employeurs de différentes organisations, entreprises, agences d'interprétation et de traduction afin de connaître leurs attentes relatives aux compétences des interprètes qu'ils ont recrutés.

3.2.1 Caractéristiques de l'échantillon, outil de collecte des données et analyse des données

L'outil de collecte des données est un questionnaire comprenant 31 questions en vietnamien, réparties en quatre sections : informations générales sur le répondant, statut des interprètes recrutés, critères de recrutement des interprètes et attentes des employeurs en matière de compétences des interprètes. Pour vérifier que les questions sont claires et bien comprises par les répondants, nous avons réalisé un prétest auprès de 5 employeurs et l'avons modifié selon leurs remarques. Ensuite, le questionnaire a été envoyé par email à un échantillon de 200 personnes travaillant dans des organismes ou compagnies ayant embauché ou utilisé occasionnellement les interprètes. Après deux rappels entre décembre 2019 et mars 2020, 100 personnes y ont répondu et 93 parmi elles ont été retenues après le nettoyage des données. 41% des répondants sont des hommes et 59 % sont des femmes. En ce qui

concerne la position dans l'entreprise, 11,8 % des répondants sont dirigeants, 64,5 % sont gestionnaires intermédiaires, 23,6 % sont employés.

Parmi les organismes et compagnies installés dans trois grandes régions Nord, Centre et Sud du Vietnam, 52% sont des organismes étatiques, 29% sont des entreprises privées, 16% sont des organisations internationales et 3% sont des organisations non gouvernementales (ONG). Ces structures sont réparties dans différents domaines : relations internationales (32 %); culture et éducation (23 %); économie et commerce (9 %); médecine (7 %); sciences et technologies (6 %); formation et service d'interprétation (5 %); édition (3 %); justice, communication, construction et architecture, tourisme (2 % pour chaque secteur), autres (7 %).

3.2.2 Résultats de l'analyse du questionnaire auprès des employeurs

Statuts des interprètes recrutés

L'analyse des 93 réponses a permis de classer les postes d'emploi des interprètes en trois catégories selon les besoins des employeurs.

	Moyenne (N = 93)	Médiane (N = 93)	Écart-type (N = 93)
Nombre d'interprètes à plein temps	4,12	1,0	11,37
Nombre d'interprètes à mi-temps	6,01	2,0	9,84
Nombre d'interprètes indépendants	23,94	3,0	70,68

Tableau 2: Nombre d'interprètes recrutés par les organisations

Selon ce tableau, les employeurs utilisent en moyenne 4 interprètes à plein temps, 6 interprètes à mi-temps et près de 24 interprètes indépendants qui sont embauchés et rémunérés par évènement. Ce dernier chiffre est fortement influencé par le nombre d'interprètes recrutés par 6 agences d'interprétation et de traduction qui emploient en moyenne 252 interprètes par an. Si nous enlevons ces 6 agences de la liste, le nombre d'interprètes recrutés par évènement est réduit à 8 personnes par an.

Une analyse plus approfondie montre que les organismes étatiques, les organisations internationales et les ONG emploient plus d'interprètes que les entreprises privées (Tableau 3). Par souci budgétaire, les employeurs ne recrutent pas beaucoup d'interprètes à plein temps, ils recrutent aussi des interprètes à mi-temps. La notion « interprètes à mi-temps » désigne dans ce

cas ceux qui occupent officiellement des postes tels que secrétaire, assistant, chargé de projet, agent de coopération, éditeur, correspondant et sont mobilisés dans des missions d'interprétation si besoin est. En ce qui concerne les interprètes recrutés pour un évènement, ils peuvent être des freelancers ou des interprètes d'autres organisations. Les employeurs font appel à eux quand les interprètes de l'organisation ne peuvent pas assumer la mission (surcharge de travail, thématique difficile, interprétation simultanée dans les conférences...). Pour la même raison économique, les employeurs demandent souvent à l'interprète de travailler également comme traducteur pour traduire les documents de l'organisation.

	Organismes publics, organisations internationales et ONG (N = 93)	Entreprises privées (N = 93)
Interprète à plein temps	52,7 %	47,3 %
Interprète à mi-temps	50,5 %	27,9 %
Interprète recruté pour un évènement	54,8 %	19,3 %

Tableau 3: Pourcentage des organisations employant les interprètes

Les interprètes travaillent davantage en interprétation de liaison qu'en interprétation de conférence. 61,3 % des répondants disent qu'ils utilisent souvent l'interprète pour l'accompagnement sur les sites ou dans les rencontres de travail, 49,5 % confirment qu'ils utilisent l'interprète pour les conférences. Cette information est importante pour la formation des interprètes parce que la liaison demanderait certaines habiletés spécifiques dont les relations sociales.

La formation initiale des interprètes est assez homogène : 76,3 % ont un diplôme en langue étrangère et 23,7 % en d'autres disciplines telles que la relation internationale, le droit, le commerce, le journalisme, la finance, le génie civil, le management, le tourisme ou la technologie de l'information. Ceci révèle que les universités de langues restent les établissements fournissant la plupart des interprètes sur le marché du travail.

Critères de recrutement des interprètes

Comment les interprètes ont-ils été recrutés ? Cinq critères ont été choisis par les répondants.

	Critères de recrutement	Fréquence (N = 93)	Pourcentage (N = 93)
1	Compétences linguistiques (vietnamien et langue étrangère)	86	92,5 %
2	Connaissances encyclopédiques (culture, économie, politique...)	53	57,0 %
3	Connaissances spécialisées (domaines d'activités de l'organisation)	61	65,6 %
4	Aptitudes professionnelles en interprétation	61	65,6 %
5	Aptitudes transversales (travail d'équipe, gestion du temps, gestion de projet...)	40	43,0 %

Tableau 4: Critères de recrutement

Le critère de recrutement le plus important est la maîtrise des deux langues de travail, suivie de celle des connaissances spécialisées, des aptitudes professionnelles en interprétation et des connaissances encyclopédiques. Les aptitudes transversales ou les « soft skills » en anglais sont classées en dernier lieu. Ce résultat correspond en grande partie aux avis des interprètes professionnels répondant à notre entrevue collective. Ceux-ci accordent également la priorité aux compétences linguistiques, conditions *sine qua non* du métier, ensuite aux connaissances encyclopédiques, spécialisées et aux aptitudes professionnelles.

En ce qui concerne les modalités de recrutement, 63,4 % des interprètes ont été évalués à travers un entretien, 62,4 % par dossier, 50,5 % avec un test d'interprétation et 18,3 % par une combinaison des modalités d'embauche.

Attentes des employeurs en matière de compétences des interprètes

Une série de 19 questions réparties en 3 composantes ont été posées aux répondants : connaissances, aptitudes, autonomie et responsabilité. Ces catégories intègrent les cinq critères de recrutement susmentionnés ainsi que les compétences ou sous-compétences proposées dans la section de revue de littérature. Nous avons utilisé les intitulés « connaissances, aptitudes, autonomie et responsabilité » selon la définition de la compétence du Cadre européen de qualification et du Cadre national de qualification du Vietnam, proposés dans la section 2.1:

- Connaissances ou compétence extralinguistique : connaissances encyclopédiques, connaissances spécialisées ;
- Aptitudes : compétence bilingue, compétence méthodologique professionnelle, compétence psychophysique, compétence stratégique, compétence instrumentale ;
- Autonomie et responsabilité : travail d'équipe, gestion de projet, éthique, apprentissage tout au long de la vie.

L'attitude de 93 répondants à l'égard de chaque réponse a été mesurée sur une échelle Likert de 5 niveaux (1-pas du tout nécessaire, 2-pas nécessaire, 3-nécessaire, 4-très nécessaire, 5-extrêmement nécessaire). Les résultats de l'analyse de ces questions sont présentés dans le tableau ci-dessous :

	Compétences attendues	Moyenne (N = 93)	Médiane (N = 93)	Écart-type (N = 93)
CONNAISSANCES				
	Compétence extralinguistique			
1	Connaissances encyclopédiques (culture, économie, politique...)	3,87	4	,726
2	Connaissances spécialisées	4,17	4	,717
APTITUDES				
	Compétence bilingue			
3	Compétence en langue étrangère	4,47	5	,618
4	Compétence en vietnamien (langue maternelle)	4,42	5	,648
	Compétence méthodologique professionnelle			
5	Préparation et documentation avant une séance de travail	4,03	4	,789
6	Analyse et synthèse des textes	3,88	4	,832
7	Saisi rapide et reformulation fidèle du vouloir-dire de l'orateur	4,30	4	,688
8	Expression orale (spontanée, concise, fluide, adaptée aux auditeurs)	4,34	4	,699

9	Traduction à vue	3,83	4	,697
	Compétence psychophysiologique			
10	Mémorisation et prise de notes	4,19	4	,711
11	Maîtrise du langage corporel	3,89	4	,814
12	Maintien d'une voix et des comportements appropriés	4,13	4	,695
	Compétence stratégique			
13	Habilité pour résoudre les difficultés de compréhension et d'expression	4,07	4	,794
14	Habilité pour résoudre les conflits culturels	4,11	4	,723
	Compétence instrumentale			
15	Utilisation des outils d'aide à l'interprétation (outils informatiques, équipements...)	3,28	3	,982
AUTONOMIE ET RESPONSABILITÉ				
16	Travail d'équipe	3,74	4	,835
17	Gestion de projet	3,75	4	,844
18	Respect de l'éthique	4,29	5	,815
19	Apprentissage tout au long de la vie	3,78	4	,806

Tableau 5: Les attentes des employeurs en matière de compétences de l'interprète

L'analyse des résultats relatifs aux attentes des employeurs a montré que la plupart des compétences proposées avaient été jugées « Très nécessaires » (4 points) avec une moyenne étalée de 4,03 à 4,47 sur 5 points. Classées par ordre décroissant en termes de nécessité, nous avons: compétences en langue étrangère (4,47), compétence en vietnamien (4,42), expression orale (4,34), saisi et reformulation fidèle du vouloir-dire de l'orateur (4,30), respect de l'éthique (4,29), mémorisation et prise de notes (4,19), connaissances spécialisées (4,17), maintien d'une voix et des comportements appropriés (4,13), habileté pour résoudre les conflits culturels (4,11), habileté pour résoudre les difficultés de compréhension et d'expression (4,04),

préparation et documentation avant une séance de travail (4,03). Classées selon la médiane, les trois compétences « Extrêmement nécessaires » (5 points) sont : compétence en langue étrangère, compétence en langue vietnamienne et respect de l'éthique.

Huit autres compétences évaluées « Nécessaires » (3 points) concernent plutôt les compétences complémentaires ou de soutien à l'interprétation : maîtrise du langage corporel (3,89), analyse et synthèse des textes pour la phase de préparation documentaire (3,88), connaissances encyclopédiques (3,87), traduction à vue (3,83), apprentissage tout au long de la vie (3,78), gestion de projet (3,75), travail d'équipe (3,74), utilisation des outils d'aide à l'interprétation (3,44).

Bien que les moyennes se rapprochent et ne dégagent pas des différences statistiquement significatives, on peut voir l'importance des compétences fondamentales du métier d'interprète, à savoir la compétence bilingue, la compréhension du discours source et l'expression du vouloir-dire dans le discours cible, la mémorisation et la prise de notes, une voix et des comportements adaptés. L'éthique est un élément que nous n'avons pas prévu prioritaire au début de la recherche mais elle a été classée en 5^e place, ce qui veut dire que les employeurs la prennent au sérieux dans le monde professionnel. De même, les connaissances spécialisées des domaines dans lesquels travaille l'organisation sont également prises en considération, avant les connaissances encyclopédiques. Ceci veut dire que les diplômés en interprétation devront s'auto-former sur le tas ou suivre d'autres formations pour satisfaire cette exigence.

Nous venons de présenter les résultats de deux enquêtes auprès des interprètes professionnels et des employeurs afin de relever les compétences en interprétation consécutive. La 1^{ère} enquête vise la description des activités professionnelles de l'interprète avant, pendant et après une prestation ainsi que les compétences demandées. La 2^e enquête part du point de vue des employeurs pour confirmer et également détailler les compétences proposées dans la 1^{ère} enquête. Selon la méthodologie de l'approche par compétences (Côté, 2009), les analyses de données sont plutôt qualitatives (catégorisation des compétences, statistiques descriptives) mais la triangulation des résultats de ces deux enquêtes ont permis de voir la correspondance en termes de compétence entre les recherches précédentes et la nôtre. Les compétences différentes ont pu être classées par ordre d'importance pour que les concepteurs des curricula puissent prévoir le temps accordé à chacune des compétences.

4. REFERENTIEL DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES EN INTERPRETATION CONSECUTIVE POUR LA FORMATION UNIVERSITAIRE AU VIETNAM

Les compétences repérées dans les deux enquêtes ne seront pas présentées telles quelles avec les mêmes intitulés dans cette section, car nous avons essayé de les catégoriser d'une autre façon. Trois principes ont été appliqués:

- La *compétence bilingue* et la *compétence extralinguistique* sont considérées comme les prérequis de la formation des interprètes. Nous n'abordons ci-dessous que les *compétences professionnelles* spécifiques du métier.
- Nous proposons des compétences et des sous-compétences. Une compétence peut être décomposée en différentes composantes ou sous-compétences selon PACTE (2005) ou aptitudes selon Jean Delisle (Delisle, 2013). Une compétence est acquise quand l'interprète maîtrise ses sous-compétences. Par exemple, pour la compétence « bien comprendre le discours source », l'interprète doit passer par les sous-compétences telles que le décodage linguistique (analyse phonétique, lexicale, grammaticale), l'analyse du contexte et de la situation, la mobilisation des connaissances extralinguistiques.
- Étant conscients que l'interprétation est un métier qui demande des connaissances élargies aussi bien qu'approfondies et des pratiques professionnelles régulières, nous avons mis en relief l'apprentissage tout au long de la vie comme une compétence importante.

Ci-dessous le référentiel de compétences professionnelles proposé pour l'enseignement de l'interprétation consécutive dans les universités vietnamiennes.

Compétence 1: Comprendre le message du discours source

Sous-compétences (SC):

- SC 1.1: Décoder le discours source : analyser la morphosyntaxe, la grammaire, la phonétique, la pragmatique.
- SC 1.2: Analyser le sens : déterminer le sens à l'aide de la déverbalisation, en mobilisant les analyses contextuelles, les connaissances extralinguistiques et non-verbales.
- SC 1.3: Prévoir les conflits culturels non intentionnels de l'orateur.
- SC 1.4: Mémoriser et prendre notes.

- SC 1.5: Équilibrer les efforts d'analyse, de mémorisation et de prise de notes.

Critère d'évaluation de la compétence: Comprendre bien le message du discours source.

Compétence 2: Réexprimer le message du discours source

Sous-compétences (SC):

- SC 2.1: Appliquer les stratégies appropriées afin de transmettre le sens ou le vouloir-dire de l'auteur, assurant l'équivalence des effets de communication entre le discours source et le discours cible, éviter les conflits culturels non intentionnels. Ces stratégies peuvent être : emprunt lexical, calque, interprétation littérale, transposition, modulation, adaptation, explication, collocation, compensation, résumé...
- SC 2.2: Réexprimer le vouloir-dire de façon spontanée : le discours n'a presque plus de traces du discours en langue étrangère, l'énoncé est clair et adapté à l'auditoire ; bien utiliser la terminologie du domaine à interpréter.
- SC 2.3: Exprimer de façon concise et fluide le vouloir-dire : utiliser des phrases courtes, éviter d'utiliser des mots ou expressions non nécessaires pour meubler le silence, éviter au maximum la disfluece verbale.
- SC 2.4: Utiliser la voix (volume, débit, émotion) adaptée au contexte.
- SC 2.5: Utiliser la mémorisation et la prise de notes en soutien à la transmission du vouloir-dire de l'orateur.
- SC 2.6: Équilibrer les efforts de réexpression et de récupération des informations de la mémorisation et de la prise de notes.

Critère d'évaluation de la compétence (CE):

- CE 2.1: Réexprimer suffisamment et fidèlement le message du discours source en assurant les effets de communication entre les discours source et cible.
- CE 2.1: Réexprimer de façon spontanée, concise et fluide en se conformant au style et à la terminologie de la langue cible.

Compétence 3: Utiliser les outils et technologies d'aide à l'interprétation

Sous-compétences (SC):

- SC 3.1: Utiliser les dictionnaires imprimés ou électroniques (bilingue, monolingue, encyclopédique, spécialisé) et les bases de données pour la documentation.
- SC 3.2: Utiliser les moteurs de recherche et les outils de traduction automatiques populaires pour la documentation.
- SC 3.3: Prendre note des contenus à interpréter.
- SC 3.4: Utiliser les équipements d'interprétation en direct ou en ligne (logiciels de réunion avec les fonctions d'interprétation).

Critère d'évaluation de la compétence: Utiliser aisément les outils et technologies d'aide à l'interprétation.

Compétence 4: Gérer un projet d'interprétation

Sous-compétences (SC):

- SC 4.1: Comprendre les besoins du client (celui qui commande une prestation de service d'interprétation): objectifs, contenus, participants, temps, lieu des séances de travail.
- SC 4.2: Assurer que les conditions de travail soient correctes: documents, conditions techniques, moyens de déplacement, nombre d'interprètes, activités au sein et hors du programme, temps de travail et de repos, rémunération et délai du paiement.
- SC 4.3: Bien coordonner les activités entre les parties prenantes (binômes, clients, orateurs, auditoire, personnels techniques...).
- SC 4.4: Bien archiver le dossier de travail (contrat, documents de travail, glossaires, fichiers des logiciels...)

Critères d'évaluation de la compétence (CE):

- CE 4.1: Un contrat traduisant bien les devoirs et droits des parties A (client) et B (interprète).
- CE 4.2: Dossier d'un projet d'interprétation archivé en respectant les codes déontologiques et en facilitant la recherche postérieure.

Compétence 5: Apprendre tout au long de la vie

Sous-compétences (SC):

- SC 5.1: Rechercher, enrichir ses connaissances linguistiques, renforcer ses compétences langagières que ce soit en langue étrangère et en langue maternelle.

- SC 5.2: Rechercher, enrichir ses connaissances encyclopédiques en particulier les connaissances sociales et culturelles des pays utilisant les langues source et cible, y compris le savoir-vivre.
- SC 5.3: Rechercher, enrichir ses connaissances des domaines spécialisés dans lesquels l'interprète travaille souvent (économie, éducation, administration, juridique, relations internationales...).
- SC 5.4: Mettre à jour et s'entraîner aux techniques d'aide à l'interprétation et aux stratégies de l'interprétation : mémorisation, prise de notes, traduction à vue, traduction contractée, stratégies d'interprétation, nouvelles technologies de communication et d'information...
- SC 5.5: Entraîner les aptitudes en exposé devant un public : voix (timbre, volume, débit, rythme, intonation), gestes, regard, posture.

Critères d'évaluation de la compétence (CE):

- CE 5.1: Enrichissement des connaissances langagières, encyclopédiques et spécialisées.
- CE 5.2: Améliorations dans l'utilisation des techniques et stratégies d'interprétation, dans la présentation orale.
- CE 5.3: Comportements et attitudes plus professionnels.

Compétence 6: Être autonome et responsable dans les activités professionnelles

Sous-compétences (SC):

- SC 6.1: Bien se préparer avant une séance de travail: se documenter, consulter les experts d'un domaine, être en bonne santé physique et psychologique, prévoir le temps nécessaire à ce travail.
- SC 6.2: Bien travailler en équipe.
- SC 6.3: Respecter les engagements du contrat.
- SC 6.4: Respecter l'éthique.

Critère d'évaluation de la compétence: Capacité de travailler de façon indépendante ou en équipe pour faire face aux différentes situations professionnelles en respectant les engagements du contrat et l'éthique.

CONCLUSION

Dans cette recherche, nous avons proposé un référentiel de compétences en interprétation consécutive, réservé aux programmes d'enseignement des traducteurs et interprètes au niveau de la licence des universités vietnamiennes. Le référentiel a été conçu à partir d'une revue de littérature sur les compétences en interprétation ainsi qu'en traduction, de la triangulation des résultats d'enquête auprès des interprètes praticiens et des employeurs vietnamiens. Il comprend six compétences : comprendre le message du discours source, réexprimer le message du discours source, utiliser les outils et technologies d'aide à l'interprétation, gérer un projet d'interprétation, apprendre tout au long de la vie, être autonome et responsable dans les activités professionnelles. Afin de faciliter la conception curriculaire, l'enseignement et l'évaluation des compétences, celles-ci ont été réparties en 28 sous-compétences et 10 critères d'évaluation.

Les concepteurs de programme de formation peuvent exploiter ce référentiel de compétences pour compléter les acquis de l'apprentissage (connaissances, aptitudes, autonomie et responsabilité), concevoir des modules d'enseignement ainsi qu'adapter ou détailler des critères d'évaluation pour les compétences visées. Les enseignants et les étudiants peuvent ainsi ajuster leurs activités d'enseignement ou d'apprentissage.

La recherche connaît certaines limites : le nombre d'employeurs participant à l'enquête reste modeste ; les compétences n'ont pas été classées en niveaux pour aider à la répartition des contenus d'enseignement et l'évaluation dans différentes étapes du cursus. De plus, nous n'avons pas pu mettre le référentiel à l'épreuve parce que son application ne peut être réalisée qu'avec l'accord des doyens des facultés ou départements concernés.

D'autres pistes de recherche sont ouvertes aux chercheurs du domaine : élaboration d'un référentiel de formation à l'interprétation consécutive, élaboration d'un référentiel d'évaluation des acquis de l'apprentissage de l'interprétation consécutive, niveaux de compétences, évaluation des compétences, compétences réelles des enseignants et formation continue d'accompagnement, supports pédagogiques pour les cours d'interprétation, enseignement des stratégies d'interprétation.

REMERCIEMENTS

Nous remercions le Ministère de l'Éducation et de la Formation du Vietnam ainsi que l'Université de Hanoï d'avoir financé cette recherche.

RÉFÉRENCES

- Adams, R. E. (1975). *DACUM: Approach to Curriculum, Learning, and Evaluation in Occupational Training*. Ottawa: Canada NewStart Program, Department of Regional Economic Expansion.
- Côté, S. (2004). *L'ingénierie de la formation professionnelle et technique*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère de l'éducation.
- _____ (2009). *Conception et réalisation d'un référentiel de métier-compétences*. Organisation internationale de la Francophonie.
- Delisle, J. (2013). *La traduction raisonnée*. Ottawa: Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Gouadec, D., & Collombat, O. (2000). *Formation des traducteurs*. Actes du Colloque international, Rennes 2 (24-25 septembre 1999). Paris: La Maison du dictionnaire.
- Gile, D. (1985). Le modèle d'efforts et l'équilibre d'interprétation en interprétation simultanée. *Meta*, 30(1), 44–48. <https://doi.org/10.7202/002893ar>
- _____ (1995). *Regards sur la recherche en interprétation de conférence*. Lille: Presses universitaires de Lille.
- _____ (2021). The Effort Models of Interpreting as a Didactic Construct. Dans M. M. Ricardo, S. S. Sun, & D. Li, *Advances in Cognitive Translation Studies* (pp. 136-190). Singapore: Springer Nature Singapore Pte Ltd. https://doi.org/10.1007/978-981-16-2070-6_7
- Hurtado Albir, A. (2008). Compétence en traduction et formation par compétences. *TTR: traduction, terminologie, rédaction*, 21(1), 17-64. <https://doi.org/10.7202/029686ar>
- Kelly, D. (2002). Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular. *Puentes*(1), 9-20.
- Lederer, M. (1994). *La traduction aujourd'hui. Le modèle interprétatif*. Paris: Hachette, "Collection F".
- _____ (2010). Interpretive approach. In Y. Gambier, & L. Van Doorslaer, *Handbook of Translation Studies* (Vol. 1). Amsterdam: John Benjamins Publishing Company.
- PACTE. (2005). Investigating Translation Competence: Conceptual and Methodological Issues. *Meta: journal des traducteurs / Meta: Translators' Journal*, 50(2), 609-619. <https://doi.org/10.7202/011004ar>

- PACTE. (2018). Competence levels in translation: working towards a European framework. *The Interpreter and Translator Trainor*, 12(2), 111-131. <https://doi.org/10.1080/1750399X.2018.1466093>
- Roberts, R. P. (1984). Compétence du nouveau diplômé en traduction. *Traduction et Qualité de Langue. Actes du Colloque Société des traducteurs du Québec / Conseil de la langue française* (pp. 172-184). Québec: Éditeur officiel du Québec.
- Seleskovitch, D. (1975). *Langages, langues et mémoire*. Paris: Minard.
- Seleskovitch, D., & Lederer, M. (1986). *Interpréter pour traduire*. Paris: Didier Érudition.