

Comment surmonter les obstacles à la professionnalisation des interprètes dans les services publics en France ?

How to overcome impediments to the professionalisation of public service interpreters in France?

Charles-Guillaume Demaret

Université Paris Cité / Sorbonne nouvelle / ISM Interprétariat

Résumé

L'interprétation dans les services publics s'est développée de manière empirique depuis les années 1970 en France. Le secteur peine à se professionnaliser, malgré l'amorce de plusieurs réflexions depuis les années 1990 et plusieurs tentatives de structuration du métier. L'absence de formation spécifique permettant l'accès au métier et l'augmentation exponentielle de la demande dans des langues pour la plupart rarement enseignées dans les universités contraignent à recourir largement à des interprètes insuffisamment formés. Notre étude montre que deux principaux facteurs influent sur le niveau de formation des interprètes : l'ancienneté dans le métier et la zone géographique où est parlée leur principale langue de travail, ce qui implique qu'il est nécessaire d'examiner la situation dans chaque langue lorsque l'on formule des préconisations en matière de professionnalisation. Les autres obstacles examinés sont les questions de viabilité économique et d'attractivité du métier, le manque de reconnaissance par les clients, la pression des marchés publics, les enjeux de pouvoir, les pratiques de contrôle d'accès aux droits et les facteurs idéologiques. Quant aux pistes de solutions, citons l'indispensable formation, mais aussi l'adaptation des interprètes aux nécessités du marché, et surtout un engagement collectif des interprètes, des universités, des institutions et des organismes prestataires en faveur de la reconnaissance du métier.

Mots-clefs : Interprétation dans les services publics, professionnalisation, formation

Abstract

Development of public service interpreting has been empirical since the 1970s in France. The sector is struggling to become more professional, despite the start of several discussions since the 1990s and several structuring attempts. The absence of a specific training granting access to the profession, and the exponential increase in need mostly for languages that are rarely taught in universities, lead to the extensive use of untrained interpreters. Our study shows that two main factors have an impact on the level of training of interpreters: seniority in the profession and the geographical area where their main working language is spoken, which implies that it is necessary to examine the situation in each language when formulating recommendations about professionalisation. The other obstacles that we examine are questions of economic viability and attractiveness of the profession, its lack of recognition by customers, pressure from tenders, stakes of power, gatekeeping practices and ideological factors. About solutions, let us mention training, which is essential, but also adaptation of interpreters to the needs of the market, and, most important, a collective commitment of interpreters, universities, institutions, and service providers in support of recognition of the profession.

Keywords: Public service interpreting, professionalisation, training

1. Introduction

L'interprétation dans les services publics en France s'est développée indépendamment de l'interprétation de conférence, ce qui explique aujourd'hui deux situations très différentes pour ces deux formes d'interprétation. En effet, l'interprétation de conférence a acquis une reconnaissance depuis la fin des années 1940, notamment grâce à la création d'écoles d'interprètes, mais aussi grâce au soutien d'organisations professionnelles telles que l'Association internationale des interprètes de conférence (AIIC), créée en 1953. Ainsi, elle est devenue une spécialité professionnelle à part entière (Frøeliger, 2012, p. 3).

A contrario, l'interprétation dans les services publics s'est développée de manière empirique au gré des besoins et des expériences individuelles sans structuration ni à l'échelon national, ni international. Aussi, elle souffre d'une méconnaissance tant de la part du grand public que des institutions qui font appel à de tels interprètes.

Est-il possible de faire évoluer et de structurer le métier sur le modèle des interprètes de conférence ? Est-il réalisable (et souhaitable) de professionnaliser tous les interprètes travaillant dans les services publics ? C'est ce que nous souhaitons explorer à travers les différents éléments suivants : la difficile normalisation du métier, la question du manque de formation des interprètes, la question du manque de reconnaissance et de l'épuisement des interprètes et les pistes de solution vers une professionnalisation.

À cet effet, nous nous appuyons sur notre expérience depuis 2014 d'interprète puis de formateur au sein d'ISM Interprétariat, association loi 1901 et fournisseur de services d'interprétation dans les services publics depuis 1970. Rappelons qu'ISM Interprétariat est notre employeur et finance nos travaux de recherche, dans la continuité de sa position de précurseur dans la réflexion sur le métier (Sauvêtre, 1996, p. 50). Ceci peut introduire un biais dans notre vision de la situation, d'autant que l'association ne peut, à elle seule, représenter toutes les situations d'interprétation dans les services publics ; cependant, sa position d'acteur très largement majoritaire sur le marché en France permet de fait de couvrir la plupart des situations.

En effet, en 2022, ISM Interprétariat a réalisé 514 931 interventions par téléphone (soit 1951 appels par jour ouvré), 1544 interventions par visioconférence et 72 804 interventions en présentiel (ISM Interprétariat, 2023, p. 10 et 30). L'activité par téléphone est en très forte croissance, puisqu'en 2021, l'association avait réalisé 442 000 interventions par téléphone, 1187 par visioconférence et 73 150 interventions en présentiel (ISM Interprétariat, 2022, p. 10).

L'association n'est cependant pas seule sur le marché : déjà en 2011, plusieurs associations avaient décidé de se regrouper et de travailler vers un objectif commun, ce qui avait permis d'aboutir d'une part à une Charte de l'interprétariat médical et social, signée en 2012, puis à la création officielle en 2019 du Réseau de l'interprétariat médical et social (RIMES), qui regroupe neuf associations, dont ISM Interprétariat.

Aujourd'hui, il existe une multitude d'organismes qui ne sont d'ailleurs pas seulement des associations à but non lucratif mais aussi des sociétés et qui fournissent des services d'interprétation en concurrence directe avec ISM Interprétariat et ses partenaires du réseau RIMES. Il est difficile d'obtenir des chiffres concrets concernant l'activité des autres prestataires, mais ceux qui en fournissent ne font que confirmer la position dominante d'ISM Interprétariat. Notamment, Migrations Santé Alsace, membre du réseau RIMES, annonçait 21 306 interventions réalisées en 2021, soit l'équivalent de 4 % de l'activité d'ISM

Interprétariat (Migrations Santé Alsace, 2022, p. 20). Le Réseau Louis Guilloux (aussi membre de RIMES) déclarait 9766 interventions réalisées en 2021, soit l'équivalent de 1,8 % de l'activité d'ISM Interprétariat (Réseau Louis Guilloux, 2022, p. 54).

2. La difficile normalisation du métier

Même si l'interprétation dans les services publics tarde à obtenir une reconnaissance (Mikkelson, 2004, p. 1), des avancées ont été réalisées tant dans le domaine légal que médical. En effet, le bénéfice de la présence d'un interprète dans le parcours de soins a été prouvé, non seulement dans l'intérêt du patient, mais aussi d'un point de vue économique (malgré l'opinion fortement répandue que l'interprétation «coûte cher»), car la présence de l'interprète permet d'éviter l'errance médicale, des erreurs de diagnostic et la prise en charge tardive du patient, parfois bien plus coûteuse que si les soins avaient été dispensés plus tôt, notamment dans les pathologies sévères (Jacobs, Shepard, *et al.*, 2004, p. 868 ; Flores, 2005, p. 291 ; Muela Ribera, Hausmann-Muela *et al.* 2013, p. 6-7 et 14).

Par ailleurs, la présence d'un interprète professionnel est devenue une contrainte légale dans le cadre de l'examen de la demande d'asile partout dans l'Union européenne depuis l'entrée en application en juillet 2015 de la directive 2013/32/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013, dite «directive asile».

Cependant, se pose la question de ce qu'est un interprète «professionnel». À ce sujet, plusieurs documents ont vu le jour en France :

- en 2008, le Recueil des obligations déontologiques des interprètes, établi par la Cour nationale du droit d'asile (CNDA), à l'époque Commission des recours des réfugiés ;
- en 2012, la Charte de l'interprétariat médical et social professionnel en France, rédigée par les différents partenaires du réseau RIMES ;
- en 2013, d'une part le Code d'éthique professionnelle de l'association européenne des traducteurs et interprètes juridiques et judiciaires (EULITA - *European Legal Interpreters and Translators Association*), et d'autre part le Référentiel du réseau européen pour l'interprétation dans les services publics (ENPSIT - *European Network for Public Service Interpreting*), qui se donne notamment pour objectif d'harmoniser le métier au niveau européen et de formuler des recommandations à l'attention de la Commission européenne ;
- en 2014, une première norme, la norme ISO 13611, Interprétation — Lignes directrices pour l'interprétation en milieu social ;
- en 2016, le Référentiel de compétences du réseau RIMES ;
- en 2017, le Référentiel de compétences, formation et bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé, très fortement ancré sur le référentiel du réseau RIMES ;
- en 2018, la Charte de l'interprétariat de l'Office français de protection des réfugiés et apatrides (OFPRA), qui est curieusement séparée du recueil d'obligations déontologiques de l'interprète à la CNDA, alors que l'on peut légitimement affirmer que les interprètes font le même travail dans ces deux institutions ;
- en 2020, la norme ISO 21998, Services d'interprétation — Interprétation dans le domaine de la santé — Exigences et recommandations ;

- en 2022, une nouvelle mouture de la norme ISO 13611, Services d'interprétation — Interprétation en milieu social — Exigences et recommandations.

Si ces différents textes sont un pas vers la reconnaissance du métier, ils souffrent néanmoins de plusieurs imperfections, dont tout particulièrement la très forte orientation de la plupart d'entre eux vers la neutralité de l'interprète, ce qui traduit une certaine volonté de contrôler le discours de ce dernier : en effet, les codes de déontologie permettent de limiter qui peut traduire, et comment. S'il est évident que la neutralité est nécessaire, il convient cependant de noter qu'elle peut conduire à l'impossibilité de réaliser le travail de médiation de sens (Leanza et Boivin, 2008, p. 5) ; nous avons d'ailleurs montré comment l'un des codes limitait la possibilité que l'interprète reformule, ce qui laisse supposer une traduction mot à mot qui ne respecte pas la transmission du sens (Demaret, à paraître). Les règles peuvent aussi parfois aboutir à des exigences contradictoires. Cette situation s'explique notamment par un rapport de force biaisé entre les professionnels et les interprètes qui ont une relation de clients à prestataires. Les clients ayant la possibilité arbitraire de refuser de travailler avec un interprète (l'inverse n'étant pas nécessairement vrai, surtout pour des interprètes salariés), ils sont nécessairement en position dominante dans la relation. Cela participe à entretenir une méconnaissance du métier, tant de la part du public que des professionnels qui font appel à des interprètes, puisque ces derniers peuvent hésiter à s'affirmer face à des exigences du client qui relèvent de la mécompréhension du rôle de l'interprète. Cela peut d'ailleurs contribuer à maintenir des clients dans leur illusion de connaissance du métier d'interprète. Il est possible d'y voir là une expression de l'effet Dunning-Kruger (Kruger & Dunning, 1999, p. 1131) : certains professionnels sont parfois persuadés qu'ils pourraient mieux faire que l'interprète, malgré leur absence de connaissance et de pratique du métier.

Les professionnels faisant appel à des interprètes ne sont bien sûr pas les seuls en cause. Les langues dans lesquelles les interprètes interviennent dans les services publics sont bien différentes de celles que maîtrisent habituellement les interprètes de conférence. En 2022, les dix langues les plus demandées par téléphone à ISM Interprétariat étaient, par ordre décroissant, le pashto, le dari, l'arabe du Maghreb, le géorgien, le bengali, le russe, le turc, l'albanais, l'anglais et l'arabe du Soudan. Par déplacement, les langues les plus demandées étaient le tamoul, l'anglais, l'albanais, le somali, le lingala, le bengali, le bambara, l'arabe du Maghreb, l'espagnol et le soninke. Cela représente 16 langues différentes (15 si l'on ne sépare pas les dialectes maghrébins et soudanais de l'arabe), parmi lesquelles seules quatre sont enseignées traditionnellement dans les universités, dans les cursus de langue ou d'interprétation, à savoir l'anglais, l'espagnol, le russe et l'arabe. Étant donné qu'il est difficile (et le plus souvent impossible) de trouver des interprètes diplômés pour faire face aux besoins énormes dans ces langues, les prestataires de services d'interprétation ont donc recours à des interprètes ad hoc, qui parfois ne s'identifient pas eux-mêmes à des interprètes (Bowen, 2000, p. 1 ; Mikkelson, 2004, p. 1), et qu'il faut donc former.

3. La question du manque de formation des interprètes

Les limites du recrutement de natifs et de bilingues non formés ont déjà été décrits dans la littérature (Seleskovitch et Lederer, 2002, p. 42-43 ; Dillinger, 1994, p. 54 ; McDonald et Carpenter, 1981, p. 245). D'ailleurs, les institutions en charge de l'examen de la demande d'asile (l'OFPRA et la CNDA) exigent théoriquement un diplôme en langues ou en

traduction, ou bien une expérience en interprétation. Il semblerait plus pertinent que les interprètes disposent d'un diplôme en interprétation, mais cela est irréalisable en l'état. De fait, les interprètes qui exercent dans les services publics, notamment ceux recrutés par ISM Interprétariat, ont quasiment tous un profil universitaire mais ont rarement été formés dans des écoles d'interprètes (Ben Ameer, 2010, p. 88-89), ce qui abonde dans le sens de la nécessité de compléter leur formation.

Ces éléments sont corroborés par l'étude plus détaillée du niveau de diplôme des interprètes que l'on retrouve dans les tableaux ci-dessous. Les données qui y figurent sont extraites de la base de données des CV des interprètes travaillant pour le compte d'ISM Interprétariat. Cette base de données a été alimentée par 463 interprètes salariés en février 2023, mais seulement 453 résultats étaient exploitables après l'extraction (soit environ 95 % des interprètes salariés travaillant ISM). Les niveaux de diplôme correspondent à la nomenclature des diplômes¹ conformément au décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles². Le niveau trois correspond au niveau du brevet des collèges, le niveau quatre au baccalauréat, le niveau cinq à deux ans d'études après le bac, le niveau six à une licence, le niveau sept à un master, et le niveau huit au doctorat. Pour les besoins statistiques, et bien que cela n'existe pas dans la nomenclature, nous avons noté comme niveau deux l'absence de diplôme, pour garder un écart d'un point entre chaque niveau (indépendamment du nombre d'années d'études), ce qui permet d'effectuer le calcul d'une moyenne théorique, puisque chaque écart est pondéré de la même manière, qui indique le niveau de diplôme moyen des interprètes de chaque classe.

Ces données permettent tout d'abord de constater que les interprètes ont en moyenne un peu moins de sept ans d'ancienneté à ISM Interprétariat, et qu'en moyenne en termes d'âge, ils se situent au début de la quarantaine. Quelques données sont manquantes, notamment l'ancienneté qui n'est pas renseignée pour 12 interprètes (ce qui explique l'écart entre le deuxième tableau d'une part et le premier et le troisième d'autre part). En ce qui concerne la langue maternelle des interprètes, certains ont omis de la déclarer ; aussi, pour les besoins de l'étude, nous avons considéré que la première langue déclarée dans la combinaison linguistique était la langue maternelle. Le biais introduit est très faible, d'une part parce que sept d'entre eux n'indiquent qu'une seule langue dans leur combinaison (et qu'il n'y a donc pas d'autre choix que celui que nous avons fait) et que les autres représentent moins de 5 % des interprètes, et d'autre part parce que plus de 95 % des interprètes ayant renseigné leur langue maternelle la font effectivement figurer en premier dans leur combinaison linguistique, ce qui permet légitimement de penser que pour 95 % de ces interprètes qui n'ont pas renseigné leur langue maternelle, c'est bien celle-ci qui figure en premier dans leur combinaison linguistique. Il est vrai que le concept de langue maternelle est relativement vague et discutable, ce qui peut expliquer que tous les interprètes ne l'ont pas nécessairement compris de la même manière : s'agit-il de la langue parlée par la mère de l'interprète, de la langue d'éducation, ou de la langue qui est la mieux maîtrisée par l'interprète ? Puisque, nous l'avons dit, la langue déclarée comme maternelle par quasiment tous les interprètes est celle qui figure en premier dans leur combinaison linguistique, il est raisonnable de supposer que les interprètes ont compris ce concept comme la langue la mieux maîtrisée ; bien que tout cela reste très subjectif.

¹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F199>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037964754/>

Il est aussi surprenant de constater que seuls 22 interprètes, soit moins de 5 %, déclarent le français dans leur combinaison (vraisemblablement parce que a priori tous les interprètes dans les services publics en France traduisent vers et à partir du français), dont cinq seulement comme leur langue maternelle.

Il est important de noter que 62 interprètes n'ont pas renseigné de diplôme, alors que la base de données offre la possibilité d'indiquer l'éventuelle absence de diplôme. Il n'est donc pas possible de savoir si ces interprètes n'ont pas de diplôme, ou s'ils en ont un qu'ils ont omis d'indiquer. Cela peut constituer un biais important, étant donné qu'ils représentent presque un sixième de l'échantillon. Cependant, l'on peut admettre aussi que le biais est d'une certaine manière relativement limité puisque d'une manière générale, ce sont les classes d'âge, d'ancienneté et d'aire linguistiques les moins diplômées qui ont le plus tendance à ne pas renseigner de diplôme ; si cette absence d'indication correspondait à une absence de diplôme, cela ne ferait que creuser l'écart déjà existant. Ainsi, la principale donnée qui pourrait être affectée est la valeur moyenne théorique du niveau de diplôme toutes classes confondues, qui passerait de 5,88 à 5,35 si l'on admettait que les 62 interprètes qui n'ont pas renseigné de diplôme n'en ont effectivement pas, et a contrario à 6,17 si l'on supposait qu'ils disposent tous d'un doctorat (ce qui semble totalement improbable). Ainsi, il est largement possible de conclure, même en tenant compte de ce biais, que le niveau de diplôme moyen des interprètes présents dans l'échantillon se situe entre bac+2 (niveau 5) et la licence (niveau 6).

On note de plus qu'à peine 5 % des interprètes (N2 et N3) déclarent ne pas avoir le baccalauréat, et 10 % déclarent que ce dernier diplôme (N4) est le plus élevé qu'ils possèdent. Partant, il convient d'en conclure (en comptant les interprètes qui ne renseignent pas leur diplôme, soit 13 %) que tous les autres, à savoir 72 % des interprètes, déclarent posséder un diplôme sanctionnant des études de niveau universitaire. Mieux, 34 % des interprètes déclarent posséder au minimum un master (N7 et N8) ; ce chiffre étant porté à un peu plus de 59 % si l'on inclut la licence (N6), ce qui confirme que le niveau de diplôme moyen est la licence.

Si l'on compare les niveaux de diplôme des interprètes en fonction de leur âge (tableau 1), l'on peut constater que plus ils sont âgés, plus ils sont diplômés (à l'exception de la classe de 50 à 59 ans, qui est légèrement moins diplômée que la classe de 40 à 49 ans). Il est difficile d'en tirer des conclusions : l'absence de doctorat dans la classe de 18 et 29 ans n'est pas surprenante si l'on sait que l'âge médian d'entrée en doctorat est de 29 ans en moyenne dans les pays de l'OCDE, et que les nouveaux inscrits ont pour 60 % d'entre eux entre 26 et 37 ans, 20 % étant plus âgés et 20 % moins âgés (OCDE, 2019, p. 269 et 271). Il en découle que 80 % des nouveaux inscrits ont au moins 26 ans, et si l'on ajoute à minima trois ans d'études, ces 80 % ne peuvent dans tous les cas pas être diplômés avant l'âge de 29 ans. Les 20 % restants n'ont cependant aucune garantie d'avoir leur diplôme avant 29 ans, puisque les doctorats ne durent pas nécessairement 3 ans. CQFD.

Si l'amélioration du niveau de diplôme au fur et à mesure que l'on avance dans les classes d'âges semble évidente (puisque un individu donné ne peut pas voir son niveau de diplôme diminuer avec le temps), des circonstances particulières auraient pu montrer une situation différente, ce qui n'est pas le cas. Cependant, ces données permettent de s'attendre à une baisse mécanique du niveau général, puisque les interprètes de plus de 60 ans ont vocation à prendre leur retraite à court terme, et donc à quitter les effectifs de l'association, alors que ce sont les plus diplômés, et de loin ; à moins d'embaucher à compter de maintenant

des interprètes plus diplômés que la moyenne actuelle, ou d'améliorer le niveau de diplôme des interprètes en exercice en leur faisant suivre des formations diplômantes.

Tableau 1 : niveau d'études des interprètes en fonction de leur tranche d'âge

Âge	Nb interprètes	Diplôme								Niveau de diplôme moyen
		?	(N2)	N3	N4	N5	N6	N7	N8	
60+	44	9,09%	0,00%	2,27%	2,27%	13,64%	31,82%	31,82%	9,09%	6,28
50-59	75	21,33%	1,33%	5,33%	5,33%	12,00%	26,67%	22,67%	5,33%	5,86
40-49	136	13,97%	0,74%	5,15%	7,35%	11,76%	21,32%	34,56%	5,15%	6,00
30-39	149	10,07%	1,34%	3,36%	14,09%	10,74%	26,17%	30,87%	3,36%	5,81
18-29	49	16,33%	4,08%	0,00%	20,41%	10,20%	28,57%	20,41%	0,00%	5,44
Total	453	13,69%	1,32%	3,75%	10,15%	11,48%	25,61%	29,58%	4,42%	5,88

Justement, si l'on s'intéresse au niveau de diplôme des interprètes en fonction de leur ancienneté (tableau 2), l'on observe une baisse du niveau moyen des interprètes pour la tranche de 5 à 9 ans d'ancienneté. Cela s'explique certainement par le recrutement massif d'interprètes (dont certains non formés, nous le soulignons plus haut) pour faire face à la demande en constante augmentation, et plus précisément depuis le début de la crise migratoire en 2015. Ce qui paraît toutefois rassurant, c'est que les interprètes qui ont moins de cinq ans d'ancienneté sont plus diplômés que ceux de la tranche précédente, ce qui laisse supposer que les services en charge du recrutement sont moins débordés et moins contraints à des solutions de pis-aller. C'est un signe d'autant plus positif que ces interprètes nouvellement arrivés, dont l'ancienneté ne dépasse pas quatre ans, représentent plus de la moitié des effectifs totaux.

Tableau 2 : niveau d'études des interprètes en fonction de leur ancienneté

Ancienneté (années)	Nb interprètes	Diplôme								Niveau de diplôme moyen
		?	(N2)	N3	N4	N5	N6	N7	N8	
10 +	95	16,84%	0,00%	1,05%	5,26%	11,58%	27,37%	33,68%	4,21%	6,20
5-9	107	16,82%	1,87%	8,41%	9,35%	10,28%	24,30%	24,30%	4,67%	5,66
0-4	239	10,04%	1,67%	2,93%	12,55%	12,13%	25,94%	30,54%	4,18%	5,85
Total	441	13,15%	1,36%	3,85%	10,20%	11,56%	25,85%	29,71%	4,31%	5,88

Enfin, en comparant le niveau d'études des interprètes en fonction de leur langue maternelle (tableau 3), et pour plus de simplicité, en les regroupant par grandes aires géographiques où ces langues sont parlées (les langues de grande diffusion ne sont comptées que dans leur zone géographique d'origine, par exemple l'Europe pour l'anglais), il apparaît que les interprètes les plus diplômés (en moyenne) ont l'arabe pour langue maternelle (et pour être plus précis, ce qui n'apparaît pas dans le tableau, ceux parlant un dialecte du Machrek sont plus diplômés – avec une moyenne théorique de 6,54 – que ceux parlant un dialecte du Maghreb – 6,29). Dans le peloton de tête, c'est-à-dire les interprètes qui ont en moyenne au moins une licence (N6), viennent ensuite les interprètes dont la langue maternelle est européenne ou caucasienne, puis ceux dont la langue maternelle est extrême-orientale (en l'espèce le mandarin, le vietnamien, le coréen et le mongol, classés dans la rubrique «autre Asie»), et enfin ceux dont la langue maternelle provient de l'aire turco-iranienne. Il ne s'agit

bien sûr que de tendances et non de généralités concernant tous les interprètes, mais qui mettent en lumière la disponibilité (ou la rareté) d'interprètes ayant suivi des études dans des langues données.

Le tableau montre aussi que concernant l'Afrique (figurant sous la rubrique «autre Afrique», c'est-à-dire hors monde arabe et Corne de l'Afrique), le niveau moyen de diplôme est en dessous de la licence, et il diminue encore plus pour la Corne de l'Afrique, ce qui s'explique certainement par les flux migratoires récents qui ont contraint à faire feu de tout bois pour le recrutement des interprètes. Enfin, concernant les langues d'Afghanistan, le niveau d'étude moyen des interprètes descend encore d'un cran, pour atteindre le plus bas niveau avec le sous-continent indien. Cet état de fait s'explique vraisemblablement d'une part par la demande énorme dans ces langues (mêmes effets que pour la Corne de l'Afrique) et d'autre part parce que le sous-continent indien est globalement et historiquement plus anglophone que francophone. Ce dernier facteur implique que l'immigration de la main d'œuvre qualifiée s'effectue plus logiquement vers les pays anglophones, et que la seconde et la troisième générations d'immigrés provenant du sous-continent indien (qui peuvent faire plus facilement des études en France) soient moins importantes que celles originaires du Maghreb ou même de l'Afrique de l'Ouest. Enfin, il nous semble nécessaire de faire abstraction des trois interprètes en langues des Amériques et des Caraïbes, qui sont de fait trop peu nombreux pour que leurs profils permettent de tirer des conclusions.

Tableau 3 : niveau d'études des interprètes en fonction de l'aire d'influence de leur langue maternelle

Aire géographique	Nb interprètes	Diplôme								Niveau de diplôme moyen
		?	(N2)	N3	N4	N5	N6	N7	N8	
Monde arabe	55	1,82%	0,00%	1,82%	3,64%	10,91%	32,73%	40,00%	9,09%	6,35
Europe + Caucase	132	11,36%	0,76%	0,76%	9,85%	6,82%	21,97%	43,18%	5,30%	6,25
Autre Asie	10	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	40,00%	30,00%	10,00%	6,22
Aire turco-iranienne	27	14,81%	3,70%	0,00%	3,70%	3,70%	40,74%	22,22%	11,11%	6,22
Autre Afrique	84	13,10%	0,00%	8,33%	8,33%	13,10%	28,57%	28,57%	0,00%	5,70
Corne de l'Afrique	27	11,11%	0,00%	11,11%	7,41%	18,52%	25,93%	22,22	3,70%	5,58
Afghanistan	49	26,53%	6,12%	4,08%	14,29%	6,12%	20,41%	16,33%	6,12%	5,42
Sous-continent indien	66	19,70%	1,52%	3,03%	19,70%	24,24%	19,70%	12,12%	0,00%	5,17
Amériques et Caraïbes	3	33,33%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	4,50
Total	453	13,69%	1,32%	3,75%	10,15%	11,48%	25,61%	29,58%	4,42%	5,88

On pourrait penser que s'intéresser à la langue maternelle biaise les calculs, dans le sens où les personnes seraient a priori originaires de la zone correspondant à ladite langue, ce qui prédéterminerait leur niveau de diplôme. En suivant ce raisonnement, les interprètes

déclarant une langue occidentale (et à fortiori le français) auraient à priori plus de chance d'avoir suivi des études universitaires que les autres, d'une part grâce au niveau de développement de l'Occident qui implique un meilleur niveau d'étude global de la population, et d'autre part parce que les migrants au sein de l'Union européenne et ceux provenant de pays-tiers ont des profils très différents, liés à des parcours de vie et à des motifs de migration bien distincts.

Mais si l'on s'intéresse à la répartition des diplômes en fonction des langues que les interprètes déclarent parler (tableau 4), ce qui suppose de gommer le biais de l'origine des interprètes, puisqu'un même interprète peut alors compter dans le calcul de plusieurs lignes (c'est-à-dire plusieurs aires géographiques), l'on obtient malgré tout un résultat assez similaire à celui tiré du tableau précédent.

Tableau 4 : niveau d'études des interprètes en fonction de l'aire d'influence des langues qu'ils déclarent parler

Aire géographique	Nb interprètes	Diplôme								Niveau de diplôme moyen
		?	(N2)	N3	N4	N5	N6	N7	N8	
Monde arabe	60	3,33%	0,00%	1,67%	3,33%	11,67%	31,67%	40,00%	8,33%	6,34
Autre Asie	10	10,00%	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	40,00%	30,00%	10,00%	6,22
Europe + Caucase	199	13,07%	0,50%	2,01%	10,55%	9,05%	24,62%	35,68%	4,52%	6,08
Aire turco-iranienne	39	12,82%	5,13%	2,56%	5,13%	7,69%	35,90%	20,51%	10,26%	5,94
Autre Afrique	91	13,19%	0,00%	7,69%	8,79%	12,09%	29,67%	27,47%	1,10%	5,73
Afghanistan	57	22,81%	5,26%	3,51%	12,28%	8,77%	21,05%	17,54%	8,77%	5,61
Corne de l'Afrique	27	11,11%	0,00%	11,11%	7,41%	18,52%	25,93%	22,22%	3,70%	5,58
Sous-continent indien	77	23,38%	1,30%	5,19%	16,88%	22,08%	19,48%	11,69%	0,00%	5,15
Amériques et Caraïbes	3	33,33%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%	0,00%	0,00%	0,00%	4,50
Total	563	14,39%	1,24%	4,09%	9,95%	11,90%	26,11%	27,71%	4,62%	5,86

Cet écart entre les niveaux de diplôme s'explique aussi par le fait que le métier n'est pas réglementé : il n'y a donc pas de diplôme dédié qui permettrait d'accéder au métier, comme c'est le cas pour les médecins et les avocats. Il n'y a donc pas de certification possible à l'heure actuelle, puisque la certification est nécessairement adossée à un diplôme qui valide les compétences propres à une profession (Jacobsen, 2012, p. 8-9). Bien qu'il existe des travaux universitaires concernant les compétences que devrait posséder un interprète dans les services publics, et que plusieurs chartes et codes précédemment mentionnés fassent référence à des compétences, il n'existe à l'heure actuelle pas de consensus sur ces compétences, ni entre les prestataires de services, ni entre les institutions clientes, ni même au sein des formations universitaires. Ces dernières sont du reste peu nombreuses à se spécialiser ou

même à aborder l'interprétation dans les services publics, à l'exception de quelques diplômes universitaires (DU) sur lesquels nous reviendrons plus avant.

Pour ces raisons, il est nécessaire que les prestataires forment les interprètes en interne (Sauvêtre, 1996, p. 49 ; Ben Ameer, 2010, p. 89), mais d'une part, la diversité des profils ne permet pas de former tout le monde de manière uniforme, et d'autre part, la formation à un coût non négligeable : en 1996, son coût pour ISM Interprétariat représentait 3,5 % de la masse salariale (Cabaret, 1997, p. 41), tandis que ces trois dernières années, le coût pour l'association du plan de développement des compétences oscillait entre 205 000 et 245 000 EUR par an. Cette situation crée de fait une inégalité sur les marchés entre les prestataires qui prennent la peine de former leurs interprètes et ceux qui font le choix de ne pas les former. En effet, ces derniers ont la possibilité de pratiquer des tarifs plus bas pour pouvoir rester compétitifs dans le cadre des marchés publics, puisqu'ils n'ont pas le coût de la formation à intégrer dans leurs tarifs. C'est un problème fondamental, car si toutes les institutions reconnaissent la nécessité de la qualité (ou du moins, affirment en reconnaître la nécessité), les règles de leurs marchés montrent une tout autre réalité. À la CNDA, dans le cadre du marché en cours de renouvellement en 2023, la note attribuée à la qualité représente 60 % des points qui peuvent être attribués à un prestataire, tandis que le prix vaut pour 40 % de la note finale. Il convient de rappeler que pourtant, la CNDA et l'OFPRA étaient les organismes qui attribuaient la part de note la plus élevée à la qualité. Cependant, lors du marché renouvelé en 2022, l'OFPRA a fait le choix de redescendre à l'équilibre 50 % pour la qualité et 50 % pour le prix. La Cour reste donc le seul client à attribuer plus de la moitié de la note à la qualité et non au prix, ce qui en dit long sur le décalage entre l'exigence de qualité affichée par certains clients et les contraintes budgétaires avec lesquelles ils doivent composer. À tout cela s'ajoute l'impossibilité de former en interne des interprètes free-lance, ce qui pourrait être compris comme du salariat déguisé, puisque contrairement aux salariés qui doivent se voir offrir une formation continue tout au long de leur carrière, les free-lance doivent se former par eux-mêmes. Ils se heurtent alors à l'offre très faible de formations pertinentes.

4. La question du manque de reconnaissance et de l'épuisement des interprètes

La diversité des profils et les problèmes d'offre de formation ne sont pas les seuls obstacles à la professionnalisation. Il existe notamment des obstacles d'ordre économique, psychosociaux et idéologiques, qu'il convient d'analyser et de comprendre avant d'envisager une meilleure professionnalisation des interprètes.

Tout d'abord, la viabilité économique et l'attractivité du métier sont très différentes dans les services publics et en interprétation de conférence. Un interprète dans les services publics salarié à plein temps peut espérer gagner, de manière générale, entre le SMIC et 2000 Euros nets. C'est en fait très peu si l'on considère que la plupart ont au moins une licence, et au moins le tiers d'entre eux un master, niveau de diplôme qui est théoriquement exigé d'ailleurs par les institutions en charge de l'examen de la demande d'asile. D'une part, d'après les chiffres de l'INSEE, en 2019, le revenu moyen annuel en équivalent temps plein d'un salarié possédant un diplôme supérieur à bac+2 était de 42 820 EUR, ce qui correspond à 3568 EUR par mois³, ce qui explique à la fois pourquoi il est difficile de recruter des

³ <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381326>

interprètes ayant un diplôme universitaire, et pourquoi ils peuvent être tentés de chercher du travail dans une autre branche, et ce d'autant plus s'ils sont qualifiés dans un autre domaine. D'autre part, un interprète de conférence qui travaille pour les institutions de l'Union européenne gagne deux à trois fois plus qu'un interprète dans les services publics. Ceci explique pourquoi il est difficile aussi d'attirer les interprètes de conférence diplômés (Demaret, 2022, p. 96-97).

Il faut ajouter à cela que la demande dans les différentes langues est particulièrement instable, et qu'il est difficile de garantir à un interprète une activité constante à long terme. Concernant les interprètes en albanais, langue qui a été pendant longtemps la plus demandée dans les instances en charge de l'examen de la demande d'asile, il s'est amorcé depuis 2019 une très forte baisse de la demande, si bien que dans un premier temps, les interprètes freelance se sont retrouvés sans travail, et dans un deuxième temps, les interprètes salariés se sont retrouvés au chômage technique. Il a fallu trouver des solutions de reclassement et accompagner des départs. En dernier recours, il ne reste plus que le licenciement économique. De fait, une langue de très grande diffusion est dans la plupart des cas indispensable pour garantir à l'interprète une activité à la fois suffisante et durable (Demaret, à paraître). Aussi, face à une activité accrue dans une langue donnée, étant donné le coût de la formation, il peut se poser la question de la pertinence de former des interprètes qui n'ont pas nécessairement vocation à faire une carrière longue. Il apparaît clairement que pour certaines langues, certains prestataires préfèrent employer des interprètes ad hoc qui ne cherchent qu'un complément d'activité, ou un travail temporaire légèrement mieux payé que leur éventuelle activité habituelle. Cette situation n'est pas inhabituelle pour les interprètes dans les services publics, qui sont souvent aussi traducteurs, professeurs de langue (Fitchett, 2016, p. 1-2), ou exercent même d'autres activités sans aucun lien ni avec les langues, ni avec la traduction, ni même avec les services publics.

Ainsi, ces prestataires peuvent économiser le coût de la formation et maintenir des prix compétitifs, voire déloyaux. Il en résulte un cercle vicieux de pression sur les marchés et d'ubérisation du métier. Ne pas rechercher la qualité permet de maintenir une pression sur les prix, qui elle-même incite à rogner sur la formation, comme décrit plus haut, mais aussi sur les autres services de support (ressources humaines...) qui sont souvent pratiquement inexistantes, alors qu'ils pourraient justement se préoccuper des possibilités d'évolution de carrière des interprètes afin d'éviter un turnover défavorable à une recherche de la qualité.

Par ailleurs, l'épuisement professionnel est aussi un obstacle à la professionnalisation. Les missions des interprètes dans les services publics sont souvent particulièrement éprouvantes. En plus de devoir, pour certains, faire face à un emploi du temps complexe avec des heures supplémentaires imprévues et récurrentes, la teneur même des missions est génératrice de l'usure. L'interprète traduit régulièrement des récits de traite des êtres humains, d'excision, de guerres, de viols, de torture, etc. qui ajoutent un poids supplémentaire à la charge mentale. Tout comme les professionnels de santé et les travailleurs sociaux, l'interprète est tout particulièrement exposé au risque de trouble vicariant et d'usure de compassion (Tipton et Furmanek, 2016, p. 105-106). Aussi, il est nécessaire de mettre en place un soutien psychologique, qui est souvent absent. À cet effet, ISM Interprétariat a mis en place depuis octobre 2015 une ligne de soutien psychologique, accessible sept jours sur sept et 24 heures sur 24 de manière anonyme et gratuite pour ses interprètes, qui peuvent ainsi joindre des psychologues s'ils en éprouvent le besoin. Au-delà de l'absence de sensibilisation à ce problème chez certains prestataires, le coût supplémentaire que cela engendre peut

représenter un obstacle pour d'autres prestataires qui souhaitent maintenir la pression sur les prix. De plus, il semble que les interprètes free-lance (qui ont la possibilité de s'arrêter de travailler quand ils le souhaitent et notamment s'ils estiment qu'ils ont besoin de faire une pause dans leur activité pour se préserver psychologiquement) et les salariés à temps partiels souffrent moins d'épuisement professionnel que les salariés à plein temps, qui ont beaucoup moins l'occasion de pouvoir s'arrêter et de se reposer s'ils en ressentent le besoin (mais ceci est un sujet de recherche à part, et qui mériterait d'être traité en détail). La conséquence est un risque de turnover plus élevé chez les salariés à plein temps, ce qui incite plutôt à un cumul des activités plutôt qu'à la spécialisation. De plus, le coût de la formation rapporté à un salarié à temps partiel est nécessairement plus élevé que pour un salarié à plein temps, ce qui aggrave le problème de la rentabilité financière de la formation.

Des études préliminaires semblent montrer que les interprètes intervenant dans certaines langues, et tout particulièrement en anglais, sont plus fortement exposés à ces problèmes que leurs collègues qui travaillent dans d'autres langues (Demaret, 2022, p. 95-96). Ce phénomène est intimement lié au manque de reconnaissance du travail des interprètes, avec certains clients qui «savent mieux» que l'interprète comment faire son travail, et qui en viennent à mettre en doute leurs compétences, souvent de manière injustifiée (rappelons ici l'effet Dunning-Kruger) ; à ce sujet, il a déjà été montré (Leanza et Boivin, 2008, p. 9) comment les enjeux de pouvoir pouvaient être une cause de la méfiance et du manque de reconnaissance, en particulier chez certains médecins (et nous ajoutons : et certains juges).

Enfin, les obstacles à la professionnalisation comprennent aussi des motifs idéologiques. Dans un contexte de budgets des institutions de plus en plus serrés et de crédits de moins en moins alloués aux services publics, le non-recours à des aides ou services qui sont pourtant de droit permet de faire des économies. Or, les allophones qui ne comprennent pas leurs droits sont nécessairement moins enclins à les faire valoir, tandis que la présence d'un interprète compétent peut avoir pour conséquence une meilleure compréhension des droits et partant, un meilleur taux de recours à ces droits, ce qui ne va pas dans le sens des économies. Dans cette optique, faire intervenir des interprètes non formés peut constituer une forme de contrôle d'accès, c'est-à-dire de choisir qui peut ou non bénéficier de certains services – en l'occurrence il s'agit de limiter les droits des allophones (Pöllabauer, 2012, p. 221). Ainsi, l'idée très discutable de faire des économies sur les dépenses faites pour des étrangers, sous couvert parfois d'aider plutôt les Français en difficulté, car «l'asile coûte cher» et «les migrants coûtent cher» se propage comme une lame de fond sur laquelle surfent dangereusement certains politiques. Outre son caractère xénophobe, cette idée aggrave la situation déjà très tendue de réduction de la qualité dans les services publics en France.

De plus, de nombreux biais affectent tant les clients que les professionnels formés et même les universitaires lorsqu'il est question d'interprétation dans les services publics. Nous avons déjà mentionné plusieurs fois l'effet Dunning-Kruger, qui est à nouveau à l'œuvre : pour des personnes qui ne sont pas des interprètes, qui n'ont pas été formées comme interprètes et qui n'ont jamais exercé comme interprète, les pièges des lieux communs sont nombreux. Le premier est de croire qu'il suffit d'être bilingue pour être interprète ; nous avons déjà mentionné que la littérature a déjà montré le contraire. Le corollaire en est «il faut être migrant pour comprendre les migrants», alors que le principe même de la traduction est d'être un pont entre deux cultures. C'est ainsi nier la possibilité d'apprendre des langues et de connaître d'autres cultures. Cependant, une nouvelle fois, une formation adaptée permet d'apporter une réponse à ce problème.

Un autre malentendu est de croire que l'interprétation dans les services publics n'a rien à voir avec l'interprétation de conférence, ce qui mène à négliger les apports de cette dernière, et notamment la théorie. Pourtant, si le cadre d'exercice est différent, il convient de rappeler d'une part que la formation des interprètes est une nécessité (Seleskovitch et Lederer, 2002, p. 42-43) et d'autre part que malgré les différences qui existent entre l'activité d'interprète dans les services publics et celle d'interprète de conférence, une formation universitaire en interprétation de conférence facilite grandement la pratique quotidienne d'un interprète dans les services publics, en particulier grâce aux apports théoriques (Demaret, 2017).

Enfin, si les approches anthropologiques, psychologiques et sociolinguistiques du métier, ainsi que la communication interculturelle, ont permis de le faire entrer à l'université française, elles l'ont paradoxalement éloigné de ce qui nous semble pourtant être son essence même, l'interprétation. En effet, l'interprétation dans les services publics arrive en 2012 à l'université sous la forme de deux diplômes universitaires, l'un à Paris V (DU Pratiques de médiation et de traduction en situation transculturelle), qui est plus orienté vers une pratique en collaboration avec des interprètes que vers l'interprétation elle-même, et l'autre à Paris VII (DU Interprète-Médiateur), qui s'appuie fortement sur les aspects sociolinguistiques. Depuis, un autre diplôme a vu le jour en 2019 à l'INALCO - Langues O' (DU Hospitalité, Médiations, Migrations, dit H2M), dont le programme théorique est très fortement orienté vers l'anthropologie. Aucun de ces diplômes n'affiche ouvertement l'intervention de traductologues ni d'interprètes en exercice (même si en réalité, le DU de Paris VII leur réserve une vingtaine d'heures annuellement, ce qui ne semble pas être le cas des deux autres diplômes). Notons tout de même dans un souci d'exhaustivité qu'il existe deux autres diplômes, l'un à l'École supérieure d'interprètes et de traducteurs (ESIT), le DU Traduction et interprétation judiciaires et de service public, dont la réouverture est prévue en 2024, et qui résultera de la fusion du DU Traducteur-interprète judiciaire et du DU Pratique professionnelle de l'interprétation de service public, dont le programme n'est actuellement pas rendu public (mais s'agissant de l'ESIT, des interprètes de formation et en exercice y interviendront, assurément) et l'autre à Lyon II, le DU Dialogues – Médiation, Interprétariat et Migration, dont le programme affiché est succinct, mais qui d'après nos informations fait intervenir des interprètes en exercice.

5. Quelques pistes de solutions vers une professionnalisation

Afin de réfléchir aux moyens de surmonter tous ces obstacles, nous proposons trois pistes de solutions : l'évolution du recrutement et de la formation, l'adaptation des interprètes et des prestataires ainsi que l'analyse des expériences européennes sur la question.

Les pratiques de recrutement devraient s'inspirer de ce qui se pratique en interprétation de conférence et ne pas s'en tenir à vérifier le bilinguisme des interprètes au moyen d'un court entretien. Les recruteurs ont intérêt à s'appuyer sur les compétences des interprètes, notamment en interprétation, sanctionnées par des diplômes universitaires y compris en traduction-interprétation et en interprétation de conférence, mais aussi à utiliser des supports de tests basés sur des jeux de rôle simulant des situations d'interprétation réelles, comme cela a notamment été mis en place à ISM Interprétariat. L'étape suivante est le contrôle des testeurs et l'harmonisation des procédures de test. La méthode porte ses fruits : les nouveaux supports de tests en anglais mis en place par ISM Interprétariat ont permis une

meilleure sélection des candidats et une évolution significative de la qualité de leur interprétation (Demaret, 2022, p. 99). De même, faire évoluer les pratiques de formation en offrant une formation de base incluant l'étude de la théorie, le plus tôt possible après le recrutement, permet l'amélioration de la qualité (Gile, 2005, p. 30), même s'il peut s'avérer nécessaire d'ajouter une formation spécifique en fonction des contextes d'intervention et des combinaisons de langues. Le tutorat, qui est la règle depuis longtemps pour les interprètes intervenant à l'OFPRA et la CNDA, gagnerait à être généralisé dans tous les secteurs d'intervention et à être accompagné d'une progressivité dans la difficulté des missions affectées au nouvel interprète.

Comme nous l'avons montré précédemment, la diversité des profils implique la nécessité de créer des formations sur mesure, adaptées aux différents profils des interprètes. Ainsi, la mise en place d'une formation spécifique en anglais, obligatoire pour tous les interprètes destinés à intervenir dans les institutions en charge de l'examen de la demande d'asile, a largement montré son efficacité (Demaret, 2022, p. 100). Cependant, la mise en place d'une telle formation nécessite beaucoup de ressources, d'une part pour sa création, mais aussi, comme pour toute formation, parce que les interprètes ne sont pas sur le terrain et donc coûtent au lieu de rapporter pendant qu'ils sont formés (même s'il nous semble que l'investissement est rentable) ; de plus, trouver des personnes ressources en mesure de créer ce type de formation n'est pas chose aisée.

Par ailleurs, l'adaptation qui caractérise tout particulièrement les interprètes dans les services publics, qui doivent en permanence faire face aux évolutions et aux nécessités du marché (Pointurier, 2016, p. 24 ; Abi-Abboud Issa, 2020, p. 36-37), doit aussi prévaloir dans l'évolution de carrière des interprètes. Par exemple, l'une des solutions envisageables est d'ajouter de nouvelles langues de travail à sa combinaison. S'il est complexe d'apprendre une nouvelle langue *ab nihilo*, car le temps nécessaire pour la maîtriser pourrait s'avérer si long que les flux dans la langue donnée se seraient taris, réduisant à néant l'intérêt des efforts fournis, il nous semble néanmoins que deux stratégies sont applicables. La première stratégie serait d'apprendre une langue pour laquelle les flux sont constants depuis longtemps ou pour laquelle il est raisonnable de penser que les flux actuels ne vont pas se tarir (citons pour le premier cas le tamoul, et pour le second le bengali, puisque le Bangladesh, l'un des pays les plus peuplés du monde, dont les villes sont saturées et dont les habitants continuent à faire de nombreux enfants, fait face à des inondations terribles et à la montée des eaux, situation qui devrait malheureusement continuer à empirer avec le réchauffement climatique, poussant la population à migrer). La seconde stratégie serait d'apprendre une langue sous tension suffisamment proche d'une langue déjà maîtrisée (par exemple, le serbe pour un interprète qui maîtrise déjà une autre langue slave du Sud, le pidgin pour un interprète qui maîtrise déjà l'anglais, ou l'arabe du Soudan ou du Tchad pour un interprète arabophone), ou de perfectionner une langue en cours d'acquisition. Justement, trois interprètes qui intervenaient déjà en albanais mais pas en anglais, mais dont le niveau d'anglais était cependant jugé assez satisfaisant, ont pu suivre la formation spécifique destinée aux interprètes en anglais mentionnée précédemment ; cela leur a permis de sauvegarder leur emploi alors que la demande en albanais était en chute libre. Toutes trois déclarent que sans une telle formation, elles n'auraient jamais accepté d'intervenir en anglais, notamment par peur des accents africains.

Ces éléments d'adaptation et de formation spécifique sont de nature à développer la confiance des interprètes en eux-mêmes (comme dans le cas rapporté ci-dessus des trois

interprètes en albanais), et partant, à améliorer la confiance des clients en les interprètes auxquels ils font appel. En effet, la confiance à l'œuvre sur le marché de la traduction est une construction, qui est le produit d'une posture et commence par soi-même (Frøeliger, 2004, p. 4-5).

Pour autant, faut-il professionnaliser tous les interprètes intervenant dans les services public ? De nombreux candidats qui ont pourtant échoué à l'obtention du diplôme d'interprète de service public au Royaume-Uni exercent néanmoins la profession (Fitchett, 2016, p. 4). Il est certainement nécessaire de trouver un équilibre entre professionnels formés et renforts ponctuels permettant de faire face aux flux soudains. Peut-être aussi est-il nécessaire de revaloriser la profession pour attirer les candidats les plus compétents et leur donner envie de s'inscrire dans la logique d'une carrière longue.

En Finlande, il existe des filières d'interprétation à l'université, mais en 2014, les langues qui pouvaient être choisies étaient exclusivement le français, l'anglais, l'espagnol et le russe. Il en résultait le recours pratiquement systématique à un interprète dans une langue véhiculaire et non maternelle pour les migrants, ce qui a pu mener à des situations particulièrement absurdes : par exemple, pour des migrants africains plus ou moins francophones, à qui l'on avait fourni un interprète en français (alors que leur niveau de finnois était en réalité meilleur que leur niveau de français) ; la présence de l'interprète leur interdisant de s'exprimer en finnois (Määttä, 2014, p. 7). Ainsi, former des interprètes professionnels seulement dans certaines langues peut s'avérer contre-productif, si cela empêche de faire appel à des interprètes ad hoc dans des situations qui manifestement l'exigent.

Enfin, il convient de noter qu'en Belgique, une formation en interne est obligatoire pour intervenir dans le cadre de la demande d'asile pour le compte du Commissariat général aux réfugiés et aux apatrides. Est-ce la conséquence d'une interprétation du droit européen (et notamment de la directive asile) différente de celle des autres pays de l'Union, et plus précisément de la notion de recours à un interprète *professionnel* ?

6. Vers la défense du métier

Si l'importance de la qualité de l'interprétation, qui découle en grande partie de la formation des interprètes, est reconnue par la plupart des institutions, il reste encore à sensibiliser ces dernières (mais aussi les pouvoirs publics, et de manière plus générale, la société dans son ensemble) quant à la nécessité de rémunérer cette qualité à sa juste valeur. À cet effet, il est peut-être nécessaire que les interprètes de service public s'organisent comme l'ont fait les interprètes de conférence bien avant eux. Cependant, aujourd'hui, même l'AIIC est en crise et les jeunes diplômés en interprétation de conférence ne voient plus nécessairement l'utilité de l'union des interprètes à travers un organisme de défense du métier (Weiser, 2020, p. 1-3). Dans les services publics, l'isolement des interprètes qui se rencontrent peu et ne se connaissent pas vraiment (à l'exception de ceux qui interviennent à l'OFPRA et la CNDA) est certainement aussi un obstacle à cette union. Pourtant, la mobilisation des interprètes, en collaboration avec les autres acteurs professionnels, est une nécessité pour parvenir à la professionnalisation (Pointurier, 2016, p. 134). Dans cet objectif, nous plaçons pour une meilleure collaboration entre universitaires, institutions, organismes prestataires et interprètes en faveur de la reconnaissance du métier.

Bibliographie

- Abi-Abboud Issa, D. (2020). L'interprète face aux crises : une versatilité et une transformation « en continu » ! *Al-Kīmiyā*, 18, 29-38. <https://journals.usj.edu.lb/al-kimiya/article/view/533>.
- Adate, Aptira, Asamla, Cofrimi, ISM Corum, ISM Interprétariat *et al.* (2012). *Charte de l'interprétariat médical et social professionnel en France*. UNAF.
- Ben Ameer, A. (2010). L'interprétariat en milieu social en France. *Hommes & migrations*, 1288, 86-91. <https://doi.org/10.4000/hommesmigrations.868>.
- Bowen, M. (2000). Community interpreting. *AIIC Webzine*. https://aiic.org/document/384/AIICWebzine_Sep2000_5_BOWEN_Community_interpreting_EN.pdf.
- Cabaret, F. (1997). *L'interprétariat social : naissance d'une nouvelle profession ?* [Mémoire de maîtrise, Université Catholique de l'Ouest].
- Demaret, Ch.-G. (2022) : Former des interprètes anglais-français pour les institutions examinant la demande d'asile en France. Dans : V. Lagae, N. Rentel et S. Schwerter (dir.), *La traduction en contexte migratoire. Aspects sociétaux, juridiques et linguistiques* (83-106). Frank & Timme.
- Demaret, Ch.-G. (2023). L'interprétation de service public peut-elle se passer de théorie ? *Meta*, 68(3).
- Dillinger, M. (1994). Comprehension during interpreting: What do interpreters know that bilinguals don't? Dans : S. Lambert et B. Moser-Mercer (dir.), *Bridging the gap. Empirical research in simultaneous interpretation* (155-189). John Benjamins.
- EULITA (2013). *Code d'éthique professionnelle*. EULITA. <https://www.eulita.eu/fr/code-dethique-professionnelle/>.
- Fitchett, L. (2016). Public Service Interpreting Today: Critical Link 8. AIIC. https://aiic.org/document/218/AIICBlog_Aug2016_Public_service_interpreting_today_Critical_Link_8_EN.pdf.
- Flores, G. (2005). The Impact of Medical Interpreter Services on the Quality of Health Care: A Systematic Review. *Medical care research and review*, 62, 255-99.
- Frøeliger, N. (2004). Les mécanismes de la confiance en traduction – aspects relationnels. *Journal of Specialised Translation*, 2, 52-60.
- Frøeliger, N. (2012). Institution, déstructuration et nouvelles régulations : la dialectique de la professionnalisation en traduction. Dans : J. C. Herreras (dir.), *L'Europe des 27 et ses langues* (569-588). Presses universitaires de Valenciennes.
- Gile, D. (2005). *La traduction. La comprendre, l'apprendre*. Presses Universitaires de France.
- Groupe de travail national interassociatif (2016). *Référentiel de compétences - Interprète médical et social professionnel* [document inédit].
- Haute Autorité de Santé (2017). *Référentiel de compétences, formation et bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé*.
- ISM Interprétariat (2022). *Rapport d'activité ISM 2021*. <https://www.calameo.com/read/007100666b6621f4eeaf2>.
- ISM Interprétariat (2023). *Rapport d'activité ISM 2022*. <https://www.calameo.com/read/007100666c359b131342e>.
- Jacobs, E., Shepard, D., Suaya, J. *et al.* (2004). Overcoming Language Barriers in Health Care: Costs and Benefits of Interpreter Services. *American journal of public health*, 94, 866-869.
- Jacobsen, B. (2012). Community interpreting in Denmark: Training programmes and tests, or lack of the same. Aarhus University. https://pure.au.dk/ws/files/45910726/Community_interpreting_in_Denmark.pdf.

- Kruger, J. et Dunning, D. (1999). Unskilled and Unaware of It: How Difficulties in Recognizing One's Own Incompetence Lead to Inflated Self-Assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1121-1134. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1121>.
- Leanza, Y. et Boivin, I. (2008). Interpréter n'est pas traduire. Enjeux de pouvoir autour de l'interprétariat communautaire. Actes en ligne du colloque international *L'éducation en contextes pluriculturels: la recherche entre bilan et perspectives*. Université de Genève. https://www.researchgate.net/publication/242165999_Interpreter_n'est_pas_traduire_Enjeux_de_pouvoir_autour_de_l'interpretariat_communautaire.
- Määttä, S. (2014). Interprétariat juridique en Finlande et autorité en matière de langage : savoir linguistique et pouvoir discursif. *Dossiers d'HEL, SHESL, Linguistiques d'intervention. Des usages socio-politiques des savoirs sur le langage et les langues*. https://www.researchgate.net/publication/281697043_Interpretariat_juridique_en_Finlande_et_autorite_en_matiere_de_langage_savoir_linguistique_et_pouvoir_discursif.
- McDonald, J. et Carpenter, P. (1981). Simultaneous Translation: Idiom Interpretation and Parsing Heuristics. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 20(2), 231-247.
- Migrations Santé Alsace (2022). *Rapport d'activité 2021*. https://www.migrationssante.org/wp-content/uploads/2022/07/Migrations-Sant%C3%A9-Alsace_Rapport_Activit%C3%A9_2021.pdf.
- Mikkelsen, H. (2004). *The professionalization of community interpreting*. AIIC.org. https://aiic.org/document/92/AIICBlog_Oct2004_MIKKELSON_Community_interpreting_E_N.pdf.
- Muela Ribera, J., Hausmann-Muela, S., Peeters Grietens, K. et Toomer, E. (2013). *Is the use of interpreters in medical consultations justified? A critical review of the literature*. COFETIS-FOSOVET.
- OCDE (2019), Quels sont le profil et les perspectives professionnelles des titulaires d'un doctorat ?, dans *Education at a Glance 2019 : OECD Indicators*, Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/d8deb087-fr>.
- Office français de protection des réfugiés et apatrides (2018). Charte de l'interprétariat. https://ofpra.gouv.fr/sites/default/files/atoms/files/charte_interpretariat_dg_2018_09_26_ter.pdf.
- Organisation internationale de normalisation (2014). *Norme ISO 13611. Interprétation - Lignes directrices pour l'interprétation en milieu social*. Genève: ISO.
- Organisation internationale de normalisation (2020). *Norme ISO 21998, Services d'interprétation — Interprétation dans le domaine de la santé — Exigences et recommandations*. Genève: ISO.
- Organisation internationale de normalisation (2022). *Norme ISO 13611, Services d'interprétation — Interprétation en milieu social — Exigences et recommandations*. Genève: ISO.
- Parlement européen, Conseil de l'Union européenne (2013). Directive 2013/32/UE du Parlement européen et du Conseil du 26 juin 2013 relative à des procédures communes pour l'octroi et le retrait de la protection internationale. Journal officiel de l'Union européenne L 180. 29 juin 2013.
- Pointurier, S. (2016). *Théories et pratiques de l'interprétation de service public*. Presses Sorbonne Nouvelle.
- Pöllabauer, S. (2012). Gatekeeping Practices in Interpreted Social Service Encounters. *Meta*, 57(1), 213-234. <https://doi.org/10.7202/1012750ar>.
- Remael, A., Cambridge, J., Fuhrer, U., Salaets, H. et Valero-Garcés, C. (non daté). *Public Service Interpreting: Minimally Required Competence in Terms of Knowledge, Skills and Attitudes*. Enpsit.org. http://www.enpsit.org/uploads/1/1/3/8/113822115/t_a-document_1-competences_skills.pdf.
- Réseau Louis Guilloux (2022). *Rapport d'activités 2021*. <https://rlg35.org/wp-content/uploads/2022/06/RA-2021-pour-site-internet.pdf>.

- Sauvêtre, M. (1996). L'interprétariat en milieu social. *Hommes et migrations*, 1201(1), 47-50. <https://doi.org/10.3406/homig.1996.2735>.
- Seleskovitch, D. et Lederer, M. (1989/2002). *Pédagogie raisonnée de l'interprétation*, deuxième édition. Didier érudition.
- Tipton, R. et Furmanek, O. (2016). *Dialogue Interpreting: A Guide to Interpreting in Public Services and the Community*. Routledge.
- Weiser, E. (2020). Ubérisation de la profession ou AIIC 2.0. AIIC Webzine. https://aiic.org/document/1083/AIICWebzine_2020_Issue75_4_WEISER_Uberisation_de_la_profession_ou_AIIC_2.0_FR.pdf.