

La Relève : étude prospective

Sommaire

<i>Chapitre</i>	<i>Page(s)</i>
Préface	2
I. Origine du projet	3-4
II. Objectif du projet	5
III. Méthodologie du projet	6-7
IV. Les OI : résultats de l'enquête	8-32
V. Les filières de formation d'interprètes	33-38
VI. Conclusions et recommandations	39-45

Préface

Je tiens à exprimer ma gratitude à toutes celles et à tous ceux qui ont contribué à mener cet ambitieux projet de l'AIIC qui a nécessité plus de deux années d'un travail méticuleux, afin d'asseoir les conclusions de l'étude sur des données concrètes et précises. Mes remerciements s'adressent :

- aux membres de la Commission des Permanents, qui ont inlassablement recueilli les informations propres à chacune de leur organisation, en particulier à M. Bo Bramsen (OCDE), J. Dykstra (Gouvernement du Canada), L. Fitchett (Parlement européen), P. Fournier (FAO), A. Gauthier (ONU- New York), S. Marrone (Chambre des députés italienne), M. Marton (FMI), E. Moggio-Ortiz (ONU- Genève), A. Scialom (Collège de Défense de l'OTAN), et E. Setton (OTAN Bruxelles) ;
- aux membres de la Commission de la Formation, en premier lieu G. Francia et B. Strolz qui ont assuré l'envoi du questionnaire aux universités et ont suivi le projet de bout en bout ;
- aux membres du Comité directeur du SMP, notamment Vincent Buck, avec lesquels la coopération a été exemplaire ;
- aux responsables des 11 services d'interprétation des organisations ayant participé à l'étude qui ont joué le jeu de la transparence en répondant en détail à nos questions, en particulier O. Abou Zahr (ONU - Genève), M. Benedetti (Commission européenne), O. Cosmidou (Parlement européen) et A. Wood (Gouvernement du Canada) ;
- aux 19 universités qui ont rempli le questionnaire analysant leurs rapports avec les principaux employeurs d'interprètes.

Je forme l'espoir que les conclusions de cette étude contribueront à mieux orienter tant les employeurs et les établissements de formation que les jeunes étudiants attirés par la profession d'interprète de conférence, afin que les générations futures d'interprètes continuent à défendre par leur pratique quotidienne l'éthique professionnelle exigeante que nous ont transmise les pionniers de l'interprétation moderne.

Claude Durand
Coordinateur du Projet La Relève
Président de la Commission des Permanents (CdP)

I. Origine du projet

L'idée du Projet La Relève remonte à juin 2002, date à laquelle fut publié le rapport du Groupe de travail sur la Formation IAMLADP¹, présidé par Noël Muylle, Directeur à l'époque à la DG SCIC (CE), sur la formation des personnels linguistiques (traducteurs, interprètes, procès verbalistes, rédacteurs, et correcteurs d'épreuves).

Le sous-groupe consacré à l'interprétation de conférence avait procédé à une première enquête sur les besoins de formation et de recrutement des organisations internationales, à laquelle avaient répondu 11 institutions (cf. rapport en annexe). Par ailleurs, 37 universités formant des interprètes avaient participé à cette recherche.

La conclusion essentielle était qu'un écart tendait à se creuser dangereusement entre la demande des employeurs (en effectifs permanents et free-lance) et l'offre d'interprètes produite par les filières d'enseignement.

Très tôt alerté des résultats de cette étude grâce à ses contacts avec Penny Pouliou et Helen Campbell, fonctionnaires au SCIC chargées de la coordination du sous-groupe, Claude Durand a transmis le rapport IAMLADP à Jean-Pierre Allain, Président de l'AIIC. Celui-ci a alors rédigé un document destiné au Conseil de l'AIIC et analysant les implications du dit rapport pour la stratégie future de l'Association.

Parmi les constatations du rapport, le Président de l'AIIC a souligné en particulier les points suivants, dont il a fait découler plusieurs propositions intéressant principalement la Commission des Permanents (CdP) et la Commission de la Formation (CF) de l'AIIC :

1. Les universités ne semblent pas conscientes de la nécessité d'aligner davantage les combinaisons linguistiques proposées sur les besoins des Organisations internationales (OI). Il y a un manque criant de formation dans des langues déficitaires dont les OI ont cruellement besoin aujourd'hui et surtout demain. Les langues des pays candidats à l'adhésion à l'UE en sont un exemple patent.

Action proposée : suggérer à la Commission de la Formation (CF) d'insister sur les combinaisons linguistiques les plus recherchées dans tous ses contacts oraux et écrits avec les universités et autres établissements de formation.

2. Dans toutes les OI, les services linguistiques ont une dimension relativement limitée. Ils sont considérés comme faisant partie de la logistique et sans poids stratégique. Pourtant ils doivent être reconnus comme essentiels au bon fonctionnement de l'organisation et à la sauvegarde de sa légitimité démocratique.

Action proposée : inciter le Bureau, la CdP (Commission des Permanents) et les membres de l'AIIC à porter ces questions à l'attention de hauts fonctionnaires des OI (autres que ceux des services linguistiques) et des gouvernements nationaux. Faire publier régulièrement dans Communicate! la Déclaration de l'AIIC sur le Multilinguisme.

3. Dans le cadre de la formation permanente apparaît la nécessité d'exposer les interprètes permanents à d'autres environnements, cultures, mentalités et modes de faire.

Action proposée : inviter la CF à encourager les universités et écoles d'interprètes à instituer entre elles des programmes d'échanges d'étudiants en interprétation.

4. Des pénuries semblent se manifester dans pratiquement toutes les langues, notamment aux Nations Unies, pour l'anglais, le français, le russe, l'arabe, le chinois, le portugais et l'espagnol (pour ne nommer que quelques-unes des langues universellement établies). La pénurie a été soulignée à plusieurs reprises en cabine anglaise, notamment pour le russe passif.

¹ Ce groupe de travail IAMLADP (Inter-agency Meeting on Language Arrangements, Documentation and Publications) rassemble les Nations Unies, les institutions européennes, l'OCDE, l'OMC et l'UIT.

Action proposée: Publier ces informations sur notre site Internet et sur VEGA, pour attirer l'attention de candidats potentiels aux études d'interprète.

5. Les employeurs (OI) soulignent la nécessité d'une formation aux nouvelles technologies: maniement de l'informatique, outils de préparation de réunions, vidéoconférences, interprétation à distance.

Action proposée : inviter le SMP, la CdP et les régions à entamer ou poursuivre l'organisation pour les interprètes d'ateliers de formation aux techniques informatiques et aux outils de préparation de réunions. Demander à la CdP et à la Commission Technique (par l'intermédiaire du Projet NIT) de suivre de près les projets menés par les OI dans les domaines de la vidéoconférence et de l'interprétation à distance, et de nouer des contacts avec les organes compétents des OI (éventuellement au-delà des services d'interprétation) pour leur expliquer ce dont les interprètes ont besoin dans les situations où il est fait recours aux nouvelles technologies afin qu'ils puissent garantir une interprétation de qualité et préserver leur santé.

6. En ce qui concerne les besoins futurs, les universités mettent en exergue les mêmes thèmes, en particulier:

Les nouvelles combinaisons linguistiques :

- un plus grand nombre de langues passives pour les interprètes souhaitant travailler dans les Institutions de l'UE ;
- les langues de l'est de l'Europe, le chinois, le portugais, l'ukrainien ;
- l'interprétation vers la langue B pour le marché privé.

Les nouvelles technologies :

- acquérir et entretenir le maniement des applications informatiques ;
- se familiariser avec l'Internet, la gestion de l'information et de la connaissance, les outils de préparation de réunions ;
- développer grâce aux moyens électroniques la capacité de recherche, de gestion, de tri et d'organisation de l'information et de la connaissance ;
- s'initier aux nouvelles technologies appliquées à l'interprétation: vidéoconférences, interprétation à distance.

La communication interculturelle; éthique professionnelle et comportementale.

7. Le PE et le SCIC dispensent des cours d'informatique (de base ou avancés) à l'intention de leurs permanents. Le SCIC organise une formation aux outils de préparation de réunions ainsi qu'un cours de création de glossaires. D'autres formations spéciales pour interprètes sont dispensées qui portent sur la maîtrise de la voix, la pratique du relais, l'assistance pédagogique, l'interprétation pour la télévision, les "chats" Internet, la formation de formateur, etc. D'autres cours se concentrent sur des formations thématiques, telles que "Droit pour non juristes", l'introduction à la micro/macroéconomie, l'initiation au management et la rédaction administrative, pour ne citer que les plus populaires. Le PE et le SCIC autorisent les interprètes free-lance à suivre certaines des formations offertes aux permanents moyennant certaines conditions.

Action proposée: suggérer que l'AIIC demande au SCIC et au PE d'autoriser des formateurs AIIC (volontaires issus de la CT, du SMP, de la CdP, du NIT, etc.) à participer à certains séminaires de formation, de façon à transmettre contenus et méthodes d'enseignement susceptibles d'être exploités dans des formations organisées par l'AIIC.

C'est sur la base de ces idées que la CdP a convenu lors de sa réunion annuelle des 7 et 8 septembre 2002 à New York de proposer au Conseil et à l'Assemblée un nouveau projet intitulé La Relève, dont un bref descriptif a été publié dans le Bulletin précédant l'Assemblée de Porto. En janvier 2003, celle-ci a accueilli favorablement cette proposition, qui a été ensuite entérinée définitivement le 6 juillet 2003 par le Conseil réuni à Paris après avoir entendu Claude Durand, coordinateur désigné du projet. Il a été confirmé, comme lors des contacts préliminaires noués à Porto, que le projet serait piloté par la CdP en liaison avec la CF et le SMP.

II. Objectif du projet

Le but premier de ce projet a été, en tirant les conséquences de l'étude IAMLADP (ONU + Institutions européennes + UIC + OMC + OIT + OACI + FMI + Eurocontrol), de définir la contribution que l'AIIC peut apporter à la réduction de l'écart constaté dès aujourd'hui entre :

- les besoins de recrutement d'interprètes de conférence des organisations internationales ;
- et la production quantitative et qualitative des filières de formation d'interprètes.

Cette étude paraît d'autant plus opportune que cet écart pourrait se creuser dans les années à venir sous l'effet conjugué de 2 facteurs principaux:

- le départ massif à la retraite des permanents issus de la génération du baby-boom de l'après guerre ;
- l'avènement de langues nouvelles sur la scène internationale, en particulier dans les institutions européennes avec l'élargissement de l'UE.

Cette contribution de l'AIIC devait commencer logiquement par une photographie de la situation actuelle:

- celle des OI: en termes d'adéquation entre le volume d'activité et les effectifs d'interprètes, afin de corroborer et d'amplifier (en impliquant des OI non couvertes par l'étude des employeurs) les résultats de l'étude IAMLADP ;
- celle des filières de formation: en les interrogeant sur leurs problèmes d'adaptation à une demande en mutation.

A partir de ce bilan, l'AIIC devrait pouvoir formuler un certain nombre de recommandations constructives adressées aux OI comme aux filières de formation, ainsi qu'aux membres de l'Association permanents auprès des OI ou impliqués dans la formation d'interprètes de conférence.

III. Méthodologie du projet

1. Volet "Organisations"

Au printemps 2003, le président de la CdP a adressé une lettre officielle aux Chefs interprètes de 24 Organisations internationales et nationales employant des interprètes de conférence - désormais dénommées "OI" - et localisées en Amérique du nord, en Europe, en Afrique et au Moyen-Orient ; ce courrier sollicitait leur coopération afin de rassembler les informations nécessaires au volet "OI" du projet. Pour la plupart, les destinataires étaient représentés à la CdP (Camera dei Deputati Italiana, Gouvernement du Canada, CE, CJCE, FAO, FMI, NAMSA, OACI, OCDE, OTAN Bruxelles, OTAN Collège de Rome, PE, Assemblée de l'UEO, UNHQ, UNOG, UNOV), mais s'y ajoutaient également 8 organisations qui n'avaient pas de contacts réguliers avec la CdP (IADB, ICTY, IDB, IRDB, OAS, OMC, OUA et UNESCO).

Dans cette lettre figurait une liste de questions portant sur les points suivants:

- les effectifs actuels de permanents et la pyramide des âges des interprètes, afin de faire apparaître le besoin de renouvellement ou non ;
- l'âge de départ à la retraite des permanents, et la possibilité (ou non) pour eux de continuer à travailler pour leur OI en tant que free-lance ;
- la détermination des combinaisons linguistiques déficitaires aujourd'hui et à un horizon de 5 ans ;
- le taux de réussite/taux d'échec à la sélection, tant pour les permanents que les free-lance ;
- l'existence ou non d'un régime particulier de recrutement facilitant l'intégration d'interprètes débutants ;
- les contacts avec les filières de formation et la politique d'information de l'OI en matière de débouchés professionnels offerts.

Dans les OI où la CdP compte un représentant, c'est cette personne qui a dialogué avec son administration pour recueillir les données nécessaires – et parfois sensibles - et les contacts directs se sont révélés plus productifs que l'envoi d'un questionnaire anonyme, procédure envisagée initialement mais à laquelle la CdP a finalement renoncé.

A la date de la rédaction de ce rapport, la CdP n'a reçu des informations précises que de 11 de ces OI, toutes représentées à la CdP, ce qui montre en passant l'intérêt qu'il y a pour l'AIIC d'être implantée dans un maximum d'OI, afin de savoir ce qu'il s'y passe et d'y exercer une certaine influence. Cependant, comme le lecteur le constatera plus loin, la richesse et la précision des données fournies varient très fortement en fonction de la dimension et des outils de gestion des OI étudiées. Les données les plus nombreuses sont venues de la CE, du PE, de l'ONUG et du Gouvernement du Canada.

A noter qu'aucune OI située en Afrique ou au Moyen-Orient n'a répondu aux demandes d'informations, ce qui pourrait laisser entendre que le problème de la relève ne se pose pas dans ces régions avec la même acuité qu'en Europe et en Amérique du nord, où sont implantées la plupart des OI et surtout celles qui assurent de loin le volume de travail le plus important pour les interprètes de conférence; d'aucuns affirment aussi qu'en Afrique et au Moyen-Orient les emplois de permanents et les contrats free-lance offerts ne suffisent pas à l'heure actuelle à faire vivre correctement les interprètes de ces régions, d'où le peu d'actualité d'une relève des générations.

Le chapitre IV développera les réponses aux questions citées plus haut et correspondant aux différentes OI ayant participé à l'enquête.

2. Volet "Etablissements de formation"

En coopération avec la CF, la CdP a mis au point un questionnaire destiné à compléter celui que la CF a adressé début 2004 aux Ecoles supérieures et Universités formant des interprètes dans le cadre du 3^{ème} cycle d'évaluation. Ce texte (cf. Chapitre V) a été agréé définitivement par les deux commissions lors de la réunion annuelle de la CdP à Genève des 25 et 26 octobre 2003, lors de laquelle Birgit Strolz représentait la CF et Vincent Buck le SMP.

Ce texte a été délibérément limité à 5 grandes questions (comprenant chacune 2 à 4 sous-questions), afin de ne pas allonger excessivement le questionnaire principal, ce qui aurait peut-être découragé les filières de formation de répondre à la partie concernant "La relève".

L'ensemble du questionnaire de la CF a été mis en ligne en mars 2004, grâce à l'aide d'Omar Taoufik et de Vincent Buck (Ebullio), mais une procédure a été prévue pour que les réponses aux questions correspondant à La Relève puissent être dépouillées par la CdP. Ce dépouillement a été effectué à partir du printemps 2004.

La synthèse des 19 réponses au questionnaire complémentaire figure au chapitre V du présent rapport.

IV. Les OI : résultats de l'enquête

Camera dei Deputati Italiana (Rome)

La première Chambre du Parlement italien est l'une des plus petites organisations membres de la CdP. Pourtant, Stefano Marrone, Chef interprète et membre de la CdP, s'inquiète des difficultés de recrutement qu'il entrevoit pour les années à venir.

La Camera dei Deputati organise dans les années les plus actives 1000 journées/interprète par an, dont les 2/3 sont couverts par le recrutement free-lance.

a) Effectifs et pyramide des âges

Nombre d'interprètes : 6 permanents :

- 2 interprètes de 35-40 ans ;
- 4 interprètes de 47 ans et plus.

b) Age de la retraite des permanents

De 57 à 60 ans (en fonction de l'âge à l'embauche).

c) Possibilité d'engager comme free-lance d'anciens permanents retraités

Oui, mais exceptionnellement et pour des combinaisons linguistiques sinon introuvables.

d) Combinaisons linguistiques déficitaires actuellement

- bilingues EN-IT, DE-IT, ES-IT (+ 1 langue C exigée lors des concours de recrutement de fonctionnaires) ;
- intentions de recrutement à court terme: le concours prévu en 2004 a été reporté sine die.

e) Taux de réussite aux concours

Moins de 3% si l'on prend comme base les actes de candidature déposés (3 lauréats sur 104 postulants lors du dernier concours).

f) Contacts avec les filières de formation

Stefano Marrone enseigne à l'Université San Pio V de Rome, où a été institué un Master's en interprétation à partir de l'année académique 2002-2003.

Gouvernement du Canada – Bureau de la Traduction

Des données détaillées nous ont été fournies en 2003 par M. Gilles Martel, Directeur de la Traduction parlementaire et de l'Interprétation, du Bureau de la Traduction à Ottawa, ainsi que par M. Michel Parent, chargé à l'époque du dossier du "Renouveau de l'interprétation". Depuis, ces deux personnalités ont été appelées à d'autres fonctions au sein du Bureau de la Traduction, et c'est désormais M. Alain Wood qui, en tant que Directeur de la DTPI, est chargé de déterminer les besoins futurs et les orientations de la Direction, alors que la fonction qu'assumait M. Parent a disparu dans l'intervalle. Cependant, au moment où les contacts ont été noués, les représentants du Bureau de la Traduction du gouvernement canadien s'étaient déclarés très intéressés par le projet de l'AIIC, dans la mesure où, inquiets du profil d'âge de leurs ressources en interprètes, ils avaient lancé en 2002 un projet intitulé "Le deuxième souffle", ayant pour but de "donner un nouvel essor à la profession d'interprète de conférence au Canada et dans les Amériques grâce à la préparation d'une relève".

a) *Effectifs et pyramide des âges*

Contrairement aux autres OI, le Bureau de la Traduction a pris en compte non seulement ses interprètes permanents, mais aussi les free-lance accrédités.

- ressources totales en interprètes pour les langues officielles (EN + FR) : 203 ;
- âge moyen des interprètes en langues officielles : 51,35 ans ;
- interprètes en langues officielles âgés de 50 ans et plus : 121 (59%) ;
- ressources totales en interprètes en langues étrangères (autres que EN ou FR, principalement ES, PT et ZH) : 122 ;
- âge moyen des interprètes en langues étrangères : 51,63 ans ;
- interprètes en langues étrangères âgés de 50 ans et plus : 77 (64%).

Ces chiffres, parmi les plus élevés des organisations étudiées, montrent à l'évidence un besoin de renouvellement au sein du Bureau de la Traduction.

b) *Age de la retraite des permanents*

A partir de 55 ans, mais pas de limite supérieure. La plupart des permanents partent entre 55 et 60 ans.

c) *Possibilité pour les permanents retraités de travailler comme free-lance auprès de leur ancien employeur*

Oui. Phénomène fréquent, qui atténue les difficultés de recrutement du Gouvernement du Canada. On constate que les interprètes free-lance se retirent progressivement du marché vers 65-70 ans.

d) *Combinaisons linguistiques déficitaires aujourd'hui et à un horizon de 5 à 10 ans*

- ES vers EN et PT vers EN ;
- ES vers FR et PT vers FR.

La demande pour ces combinaisons devrait grandir notamment avec l'avènement de la Zone de libre-échange des Amériques.

e) *Taux de réussite à la sélection*

Pour les free-lance

Environ 30% des candidats réussissent les épreuves d'accréditation. Principales causes des échecs: insuffisance des connaissances linguistiques et générales, manque de préparation et de vraies qualifications professionnelles.

Pour les permanents

Beaucoup plus élevé grâce au "programme d'internat" de 2 ans (voir plus loin). Ceux qui ont échoué la première année (2 sur 4 en 1999, 4 sur 5 en 2000, 2 sur 5 en 2001, et aucun sur 6 en 2002) ont réussi un an plus tard après avoir acquis de l'expérience, de telle sorte que sur 2 ans le taux de réussite a atteint 100%. Ce même taux de réussite a été enregistré en 2003 et 2004.

f) *Contacts avec les Universités*

Le Bureau de Traduction est systématiquement représenté lors des examens d'interprétation de l'Université d'Ottawa, dont il assure une partie du jury. Il est en outre invité régulièrement en tant qu'observateur aux examens du Monterey Institute of International Studies en Californie.

Des contacts ont été noués également avec d'autres employeurs institutionnels, des écoles de traduction au Canada et des écoles d'interprétation d'Amérique du Sud, ainsi qu'avec les conseillers d'orientation canadiens qui aident les jeunes à choisir une carrière, avec l'AIIC-Canada et d'autres associations professionnelles canadiennes.

g) *Le programme d'internat*

Le Bureau de Traduction propose un stage rémunéré de 2 ans aux détenteurs de la maîtrise en interprétation de l'Université d'Ottawa. Pendant les 4 premiers mois, les stagiaires (niveau TR-1) travaillent en équipe, encadrés par des interprètes chevronnés du Service, pendant 4 jours par semaine; le cinquième jour, ils reçoivent des compléments de formation donnés par des interprètes principaux au centre de perfectionnement de la DTPI. En décembre de la première année de stage, ils subissent un examen et, selon les résultats obtenus, ils sont promus au niveau TR-2 ou TR-3. A partir de cette promotion, ils sont affectés comme membre à part entière de l'équipe d'interprètes, mais leurs affectations sont soigneusement choisies pour favoriser leur perfectionnement. Au terme de la 2^{ème} année de stage ils deviennent permanents à condition que des postes aient été publiés (à la suite de démissions ou de départs à la retraite), sinon ils deviennent free-lance accrédités.

Commission européenne (DG SCIC)

De toutes les OI ayant participé à l'enquête, la CE est sans conteste celle qui a fourni les réponses les plus documentées. Cela n'étonnera guère quand on sait que la DG SCIC demeure le premier employeur d'interprètes de conférence au monde, tant en termes d'emplois permanents que de contrats free-lance. Avec un volume de travail sans équivalent dans le monde, la DG SCIC est dotée d'une infrastructure de gestion moderne et d'outils statistiques performants, sans lesquels elle ne pourrait assurer la couverture d'environ 11000 journées de réunions par an, et cela dans des régimes linguistiques très divers allant de 2 à 20 langues. Compte tenu du poids que la DG SCIC représente sur le marché européen de l'interprétation, ses réponses et sa stratégie peuvent avoir un impact très marqué sur l'évolution de la profession.

a) *Effectifs et pyramide des âges***Langues officielles (11) de l'UE-15**

Les statistiques suivantes reflètent la situation au 1^{er} janvier 2003 et ne concernent que les interprètes permanents des langues UE-15 (avant l'élargissement du 1^{er} mai 2004), qui prestent environ 50% de l'interprétation fournie par le SCIC.

Nombre d'interprètes toutes langues	446
Age moyen des interprètes	42,9 ans
Interprètes de 50 ans et plus	101 (22,7%)

Ces chiffres peuvent sembler à première vue favorables, mais ils sont très variables suivant les unités linguistiques :

Langue	F	D	EN	I	ES	NL	P	EL	DA	FI	SV
Age Moyen	44.1	46.5	43.9	44.4	38.2	44.1	38.0	38.4	47.0	39.5	37.3
SCIC	+3%	+8%	+3%	+4%	-11%	+3%	-11%	-10%	+10%	-8%	-13%

Nombre d'interprètes de 50 ans et plus et pourcentage par rapport à la cabine :

Cabine											
F	D	EN	I	ES	NL	P	EL	DA	FI	SV	
21	23	21	15	1	9	0	0	9	1	1	
36%	37%	28%	28%	2%	18%	0%	0%	32%	7%	6%	

Ces chiffres montrent que le vieillissement frappe essentiellement des cabines dont les langues étaient celles des débuts de la construction européenne (DE, FR) ainsi que la cabine danoise qui est celle qui s'est le moins renouvelée.

Le SCIC a par ailleurs estimé l'évolution probable des effectifs par cabine dans l'hypothèse où le recrutement de permanents serait gelé. Les résultats sont les suivants :

Cabine											
	F	D	EN	I	ES	NL	P	EL	DA	FI	SV
2003	58	63	74	54	56	44	24	19	25	14	15
2008	55	59	74	53	56	43	24	19	23	14	15
2013	49	50	66	49	56	40	24	19	22	14	15

Il ressort de ces estimations que, sans un effort délibéré de recrutement, la diminution des effectifs d'ici 2013 serait particulièrement sensible dans les cabines DE, FR, EN, et IT.

Langues de l'élargissement (UE-10, 9 langues nouvelles)

A partir de décembre 2003 se sont tenus les premiers concours interinstitutionnels (organisés en commun entre le SCIC, le PE et la CJCE) pour le recrutement d'interprètes dotés des 9 nouvelles langues officielles. En voici les résultats connus au 1^{er} septembre 2004 :

Résultats des concours interinstitutionnels pour interprètes de nouvelles langues

	CS	ET	LV	LT	HU	MT	SL	SK
Candidats	120	34	44	90	157	16	49	139
Admis	45	23	28	52	78	4	14	58
Lauréats	8	13	10	6	10	0	3	7

Il faut également ajouter le concours d'interprètes de langue polonaise qui ne s'est terminé qu'en octobre 2004, avec seulement 19 lauréats, qui ont été répartis de la manière suivante:

- 9 pour le SCIC ;
- 7 pour le PE ;
- 3 pour la CJCE.

Le nombre de lauréats des concours (à partager entre SCIC, PE et CJCE) étant très insuffisant d'une manière générale par rapport aux besoins, les 3 institutions ont proposé des contrats temporaires à des interprètes free-lance déjà connus et agréés. Cette offre a abouti aux contrats temporaires suivants:

Offres de recrutement et prolongation de contrats temporaires pour interprètes nouvelles langues

	Langues							
	CS	ET	LV	LT	HU	PL	SK	SL
CdJ	1	-	1	-	2	2	1	-
PE	2	2	1	1	5	1	2	-
SCIC	4	4	3	2	6	5	2	1
Prolongation des temporaires SCIC recrutés dans la capitale	2	-	-	1	2	1	1	1
Total SCIC	6	4	3	3	8	6	3	2

Au total, ce sont 46 nouveaux interprètes permanents qui auront été recrutés dans les nouveaux Etats membres par le SCIC (11 lauréats des concours + 8 temporaires transférés des capitales des nouveaux Etats membres vers Bruxelles + 27 nouveaux temporaires).

Par ailleurs, au 1^{er} septembre 2004, la DG SCIC pouvait également faire appel pour les nouvelles langues à un total de 406 interprètes free-lance agréés: 85 Polonais, 75 Hongrois, 51 Tchèques, 45 Estoniens, 44 Litvaniens, 40 Lettons, 36 Slovaques et 31 Slovènes, mais aucun Maltais.

b) *Age de la retraite pour les permanents*

Pour tous les fonctionnaires ayant en 2003 au moins 50 ans ou 20 ans d'ancienneté : 60 ans minimum, 65 ans maximum.

À partir du 1^{er} mai 2004, pour les fonctionnaires ayant moins de 50 ans ou de 20 ans d'ancienneté : 62 ans minimum, 67 ans maximum en vertu du nouveau statut de la fonction publique européenne. A défaut de rajeunir les effectifs, cette réforme devrait contribuer à long terme à réduire quelque peu les tensions entre l'offre et la demande, surtout dans l'hypothèse où les free-lance accrédités obtiendraient par assimilation le droit d'être engagés jusqu'à 67 ans, voire ne seraient plus frappés par aucune limite d'âge.

c) *Possibilité pour les permanents retraités de travailler comme free-lance pour l'institution*
Jusqu'ici totalement exclue.

d) *Combinaisons linguistiques déficitaires*

En 2003-2004 :

- les 9 langues de l'élargissement de Mai 2004, en actif et en passif; il faut cependant prévoir des besoins variables suivant les langues ;
- les langues actives UE-15 citées à la fin du point a) section 1 (surtout DE-EN-FR), mais combinées à des langues passives sélectionnées (des profils linguistiques sont établis par le SCIC chaque année – Voir les détails à l'adresse suivante: <http://europa.eu.int/comm/scic/interpreter/auxint>).

En 2008-2013 :

Les prévisions sont hasardeuses à établir en raison de l'incertitude qui plane sur la mise en œuvre concrète du multilinguisme au cours des prochaines années, surtout à la suite de la décision prise par le Conseil de l'UE en décembre 2003.

Tout en maintenant le principe du régime linguistique intégral dans les réunions du Conseil européen, du Conseil de ministres et d'un certain nombre de groupes à haut niveau (notamment dans le domaine de la justice et des affaires intérieures), les autorités politiques ont décidé en effet de réduire de moitié le nombre de groupes de travail bénéficiant de l'interprétation (dont certains étaient certes plus virtuels que réels), et de n'accorder qu'une couverture linguistique limitée en fonction des priorités fixées par les Représentations permanentes des Etats membres anciens et nouveaux.

Certes, la politique des besoins réels était pratiquée depuis une vingtaine d'années au Conseil, mais celui-ci a intégré désormais dans le nouveau système un mécanisme financier susceptible d'inciter les Etats membres à réfréner leur demande d'interprétation: en effet, alors que le budget commun avait été jusqu'au 30 avril 2004 la règle pour le financement de toutes les services fournis par le SCIC, il a été décidé par le Conseil que les prestations fournies pour les groupes de travail seraient désormais alimentées par des enveloppes nationales (2 millions d'euros par langue et par an, dans le cadre de l'ORS – "on request system"), à charge pour l'Etat membre concerné de puiser dans cette enveloppe ou non ; s'il renonce à demander l'interprétation dans certaines réunions, le système lui permet d'obtenir le remboursement du solde de l'enveloppe (du moins à concurrence de 66%) afin de financer les frais de voyage de ses délégués.

Les représentations permanentes nationales pourront donc décider, à raison d'une fois par semestre, si elles décident de faire appel à l'interprétation active ou passive fournie par la DG SCIC. Etant donné que le Conseil représentait jusqu'à début 2004 environ 50% du chiffre d'affaires de la DG SCIC, on comprend que ce nouveau système risque d'avoir un impact marqué sur l'évolution de la demande globale, celle des autres institutions étant sans doute peu appelée à augmenter sensiblement.

Comme l'explique la communication de M. Kinnock (à l'époque commissaire de tutelle de la DG SCIC) à la Commission du 13 juillet 2004, le nouveau système en vigueur au Conseil a laissé entrevoir de grandes variations de la demande d'interprétation dès les 2 premiers mois qui ont suivi l'élargissement du 1^{er} mai 2004 :

"Pendant ces deux mois, la couverture passive des nouvelles langues a oscillé, au Conseil des Ministres, entre un minimum de 20% pour l'estonien et un maximum de 60% pour le polonais. La couverture passive du tchèque, du lituanien, du hongrois et du slovaque se situe désormais entre 25 et 35%, au même titre qu'un premier groupe comprenant certaines des anciennes onze langues officielles, comme le danois, le suédois ou le finnois. La couverture passive du polonais est voisine d'un deuxième groupe où l'on trouve le néerlandais, le portugais et le grec..."

Dans son Rapport annuel d'activité 2004, la DG SCIC a dressé un nouveau bilan de l'impact du nouveau système sur l'évolution de la demande au Conseil au cours des 8 mois écoulés depuis le dernier élargissement. Elle a constaté que de nombreux Etats membres ont sous-utilisé leur enveloppe, parfois de plus de 50 % ! Cette sous-utilisation a touché les nouveaux Etats membres, mais à des degrés très divers: ainsi, la demande de slovène a été particulièrement faible, de telle sorte que même si les interprètes parlant cette langue sont peu nombreux, la DG SCIC n'a pas eu de difficulté majeure à fournir la couverture linguistique demandée. L'introduction de l'ORS a surtout freiné dans des proportions inattendues la demande émanant d'anciens Etats membres pour des langues actives telles que le danois, le suédois, le finnois, ainsi que le néerlandais, le portugais et le grec. Les langues nordiques ont été les plus affectées par ce phénomène: entre mai et décembre 2004 (par rapport à la période correspondante en 2003), la baisse a été de 29% pour le suédois, 33% pour le finnois, et de 34% pour le danois. Au total, pour cette même période, la demande d'interprétation du Conseil a ainsi diminué de 10 %.

Il est peu probable que la demande provenant d'autres institutions desservies par la DG SCIC compense intégralement le recul enregistré au Conseil:

- certes, les demandes d'interprétation formulées par le Comité économique et social européen et surtout par le Comité des Régions ont sensiblement progressé en 2004, mais ces 2 institutions ne représentent qu'une fraction du chiffre d'affaires du SCIC ;
- il est peu probable que la Commission (40 % du volume de travail du SCIC), habituée depuis longtemps à travailler avec des régimes réduits, augmente fortement à l'avenir sa consommation d'interprétation; les chiffres des 8 premiers mois après élargissement montrent que l'impact des nouvelles langues y a été négligeable et il risque de se stabiliser à un faible niveau.

Toutes institutions confondues et malgré (ou à cause de ?) l'élargissement, la DG SCIC a enregistré un recul de son activité globale en 2004: elle a fourni 127.000 journées/interprètes, soit une diminution de 6,4 % par rapport à 2003. Il ne faut cependant pas tirer de conclusions hâtives en raison du caractère atypique de l'année 2004 (nouvelle Commission, élections du PE, élargissement sans précédent).

Compte tenu de ces bouleversements, les prévisions de la demande d'interprétation sont à formuler avec prudence. Pour les nouvelles langues, on peut certes raisonnablement tabler sur le fait qu'au Conseil et dans les 2 Comités cités plus haut la demande sera assez soutenue dans les prochaines années pour plusieurs langues actives nouvelles telles que le polonais, le hongrois et le tchèque, auxquelles s'ajouteront d'ici peu (à partir de 2007 ?) le roumain, le bulgare, le croate et peut-être le turc (si une solution politique est trouvée au problème de Chypre, l'adhésion de la Turquie n'étant pas envisagée avant 10 ans). Pour les autres langues actives de l'élargissement, l'évolution future de la demande est plus incertaine, mais on peut sans doute affirmer que les nouvelles langues demeureront globalement déficitaires jusqu'à la fin de la présente décennie.

Par ailleurs, le départ à la retraite prévisible de nombreux interprètes travaillant avec les grandes langues véhiculaires anciennes devrait susciter également des recrutements de fonctionnaires, mais il ne provoquera sans doute pas l'appel d'air généralisé auquel on aurait pu s'attendre avant l'entrée en vigueur du nouveau système au Conseil de l'UE. Un renouvellement des équipes de langue française, allemande, anglaise et italienne s'avèrera nécessaire; en revanche la cabine danoise, pourtant la plus âgée de toutes, n'offrira sans doute guère de nouveaux débouchés avant longtemps, de même que les jeunes cabines nordiques (suédoise et finlandaise).

En outre, tout ceci part de l'hypothèse que le volume de la demande globale reste stable dans les années à venir, ce qui est moins garanti qu'autrefois. En effet, avant 2004, jamais le SCIC n'avait

connu de recul de son chiffre d'affaires au lendemain d'un élargissement. Le nouveau système du Conseil de l'UE pourrait donc encore réserver des surprises, liées autant à des considérations politiques que budgétaires.

e) *Taux de réussite à la sélection*

Permanents

Pas de statistiques récentes pour les langues UE-15, peu de concours ayant été organisés entre 2001 et fin 2004. Cependant, on sait qu'historiquement, le taux de réussite oscille entre 20% et 25% des candidats admis aux épreuves.

Pour les nouvelles langues, le taux de réussite aux concours interinstitutionnels a fluctué entre 0% (Maltais) et 25 % (Estonien).

Free-lance

- tests AIC (free-lance expérimentés) pour les 11 langues originelles : 30% en 2002 ;
- tests AIC pour langues de l'élargissement : 20% en 2002, 38 % en 2003, 42 % en 2004 ;
- tests d'insertion (interprètes débutants, jusque fin 2003) : 19% en 2002.

f) *Les raisons des échecs à la sélection des débutants aux tests free-lance*

Pendant l'été 2003, le SCIC a autorisé la conduite d'une expérience-pilote à l'occasion des derniers tests d'insertion (voir point h) destinés à des interprètes débutants. Les jurys de sélection ont été invités à remplir un questionnaire élaboré initialement par la CdP et détaillant une douzaine de raisons possibles d'échec des candidats malheureux. Après dépouillement des 38 fiches remises par les jurys est apparue la hiérarchie suivante:

Raisons	Cas cités
Mauvaise maîtrise de la technique de simultanée	34
Mauvaise maîtrise de la technique consécutive	26
Manque de cohérence du message	24
Absence de rigueur et fidélité	23
Langue maternelle insuffisante	20
Manque de capacité d'analyse rapide	19
Compréhension insuffisante d'une ou plusieurs langues passives	16
Manque de vivacité ou de fluidité de l'expression	11
Absence de conviction ou de sang-froid	9
Manque de connaissance de l'actualité	5
Manque de culture générale	4
Problème de voix ou d'élocution	2

A noter que le manque de maîtrise des 2 techniques d'interprétation et la faible qualité de la langue maternelle constituent d'après ce sondage les principales causes d'échec des jeunes diplômés, avant les lacunes de compréhension des langues passives.

g) *Contacts avec les Universités*

SCIC-Universités: il s'agit du grand rendez-vous organisé chaque année en février ou mars (depuis 1998), lors duquel la DG SCIC convie à Bruxelles les représentants d'une soixantaine d'universités ou écoles supérieures (ainsi que d'autres employeurs et l'AIIC) pour échanger des informations et des expériences sur des thèmes liés au multilinguisme et à la formation d'interprètes. Jusqu'ici, la DG SCIC est le seul service d'interprétation au monde à avoir pris l'initiative d'organiser une telle conférence.

L'édition 2005, placé sous le signe d'un premier bilan post-élargissement, a rassemblé plus de 150 participants, dont les représentants d'une bonne soixantaine d'universités. Les informations apportées par les OI représentées ont permis d'enrichir largement le contenu du présent rapport.

Le programme de coopération avec les universités, articulé autour de 4 types d'actions :

- L'assistance financière: le SCIC octroie des subventions à une quinzaine de filières de formation d'interprètes, soit pour en faciliter la création ou le maintien (nouveaux Etats membres et pays adhérents), soit pour encourager l'enseignement de l'interprétation dans des combinaisons fortement déficitaires, soit pour soutenir des projets concrets de recherche (ex. enseignement de l'interprétation en langue B, projet collectif des 16 universités affiliées au Master's européen en interprétation, qui lui-même a été lancé à la fin des années 90 par les institutions européennes). Pour l'année académique 2003-2004, cette assistance financière s'est élevée à 468.000 euros (une somme presque équivalente a été versée par le PE qui fait partie du comité de sélection interinstitutionnel chargé de l'octroi de ces subventions).
- Les bourses: d'un montant de 2000 à 3000 euros, elles sont octroyées à des étudiants en dernière année d'interprétation et offrant une combinaison linguistique particulièrement intéressante pour le SCIC. Au cours des dernières années, ces bourses ont surtout aidé des étudiants issus des pays candidats (à raison environ des 2/3). Pour les années académiques 2002-2003 et 2003-2004, le SCIC a décerné 140 à 150 bourses.
- L'assistance pédagogique: à la demande des établissements de formation qui le souhaitent, le SCIC les fait bénéficier de son expérience des réalités des institutions européennes et du savoir-faire pédagogique accumulé pendant plus de 30 ans. Des interprètes - formateurs sont envoyés pour des périodes plus ou moins longues (de 1 à 6 jours) dans les universités partenaires, où ils travaillent avec professeurs et étudiants, expliquent les exigences de la sélection dans les institutions européennes, et apportent une dimension professionnelle à l'enseignement. Pendant l'année académique 2002-2003, le SCIC a octroyé 558 jours d'assistance pédagogique (337 dans l'UE à 15, et 211 dans les pays adhérents ou candidats); pour l'année académique 2003-2004, le chiffre s'élève à 596 jours (respectivement 353 et 243).
- Les visites: sur demande, des groupes d'étudiants accompagnés de professeurs se rendent pour 1 ou plusieurs jours au SCIC, où ils reçoivent des informations générales sur la DG et les institutions et peuvent pratiquer la cabine muette. En 2004, 463 visiteurs ont été accueillis par le SCIC.

h) *L'intégration des interprètes débutants*

- Jusque fin 2003: elle s'effectuait par le bien du régime d'insertion, dont l'accès était réservé à des interprètes débutants (diplôme d'interprète vieux de moins de 3 ans, peu ou pas d'expérience, combinaison linguistique moins exigeante) ayant réussi un "test d'insertion" (à peu près les mêmes épreuves qu'un test AIIC, mais jugées moins sévèrement). L'insertion consistait à garantir au lauréat 100 jours de travail sur une période d'environ 6 mois, en assurant une prise de responsabilité progressive en cabine, avec l'encadrement de tuteurs chevronnés et du Chef d'unité linguistique.
- Cette formule a été supprimée à partir de 2004, notamment en raison du fait que les 3 institutions européennes ont décidé d'organiser les futurs tests d'agrégation free-lance en commun, les lauréats étant inscrits sur une liste commune au SCIC, PE et CJCE. Les débutants seront donc soumis désormais aux mêmes tests que des interprètes expérimentés, même s'il est probable que les jurys seront incités à faire preuve d'un peu plus de souplesse à leur égard et que le nouveau système envisagerait la possibilité de "repêcher" ponctuellement de jeunes candidats ayant échoué de peu mais présentant un réel potentiel, en leur faisant bénéficier dans certaines conditions d'un stage interne de mise à niveau (4 semaines) auprès des institutions avant d'être soumis à un nouveau test. Les lauréats des tests se verraient alors offrir une garantie de 60 jours de travail, précédés d'une semaine de familiarisation non rémunérée (à confirmer, car cette formule n'a pas encore été mise en pratique).

La FAO

La FAO, qui fait partie de la famille des Nations Unies et travaille avec 5 de ses 6 langues officielles (inclusion du russe à l'avenir ?), ne possède qu'un petit service d'interprétation (8 postes dont seulement 4 pourvus en 2004) mais emploie de nombreux interprètes indépendants. A noter que les postes offerts par l'organisation sont des postes d'interprètes/traducteurs.

a) *Pyramide des âges*

Les informations fournies reflètent la situation au 1^{er} octobre 2003 et ne concernent que les interprètes permanents:

- nombre d'interprètes toutes langues: 3 (1 P4 français, 1 P4 espagnol, 1 P3 chinois)² ;
- âge moyen des interprètes: 49 ans (de 45 à 53 ans) ;
- interprètes de 50 ans et plus: 1 (33%).

b) *Age de la retraite pour les interprètes permanents*

60 ans, avec la possibilité de rester jusqu'à 62 ans.

c) *Possibilité de recruter des permanents retraités comme free-lance*

Elle existe, mais la FAO ne donne la priorité à ce type de recrutement (ancien permanent local préféré à un indépendant non-local) que pour des réunions de courte durée (une journée).

d) *Combinaisons déficitaires*

- **Permanents** : 2 postes sont en voie d'être comblés (1 P4 anglais et un P4 arabe), et un concours sera prochainement organisé pour recruter un autre P4 chinois. Il restera alors à pourvoir 2 postes de permanents (1 F et 1 Arabe) sur les 8 existants.³ A partir de 2004, la FAO projette de recruter au moins 3 Junior Interpreters sur des postes P3 mais qui seraient embauchés pour une période initiale de 2 ou 3 ans comme P2 puis seraient reclassés en P3, grade de base standard pour le recrutement au Nations Unies⁴.
- **Free-lance** : compte tenu de la proportion importante de réunions prestées par les interprètes free-lance, la FAO souligne que le marché local de Rome souffre d'un déficit important pour les langues actives suivantes:
 - le français;
 - l'arabe;
 - le chinois;
 - le russe: il pourrait devenir langue officielle si la Russie devient membre de la FAO; le russe passif pourrait alors devenir un atout important dans la combinaison linguistique.

e) *Taux de réussite à la sélection*

Cette question est peu pertinente dans le cadre de la FAO pour les raisons suivantes :

- **Pour le recrutement de permanents** : la FAO recrute sur la base d'un concours par poste auquel s'inscrivent librement des candidats. Elle établit ensuite une short-list (ex. 5 personnes sur 100 candidatures) dans laquelle elle puise ensuite pour retenir un unique élu. Dans une telle procédure, affirmer que le taux de réussite est d'1% (ou de 20% après short-list) n'a pas grand sens. Il est significatif cependant qu'en 2003 par exemple un concours de recrutement pour la cabine chinoise a dû être annulé faute d'un nombre suffisant de candidats qualifiés⁵.
- **Pour l'agrégation de free-lance** : la FAO n'organise pas de tests pour l'instant mais inscrit les nouveaux indépendants sur la base de leur dossier et de recommandations de professionnels et Chefs interprètes.

² Information actualisée au 1^{er} avril 2005. 1 P4 arabe s'est ajouté depuis juin 2004

³ Information actualisée au 1^{er} avril 2005. Depuis, le poste P4 arabe a été pourvu, le P3 anglais a dû être republié et est en voie d'être pourvu, l'interprète chinois occupant le poste P3 a été promu sur le poste P4 vacant.

⁴ Information actualisée au 1^{er} avril 2005. La FAO projette finalement pour 2005 de limiter le recrutement à 2 P2, un pour l'arabe, l'autre pour le français. La procédure de sélection est en cours pour le français, le poste P2 arabe a dû être republié.

⁵ Le même phénomène s'est produit récemment pour un poste P2 arabe, aujourd'hui republié.

f) *Les raisons de la difficulté de la relève*

Le membre de la CdP pour la FAO attribue en partie les difficultés de recrutement de nouveaux permanents au fait que les postes proposés sont mixtes (interprètes/traducteurs), même si dans la pratique la proportion de traduction – variable selon les langues – demeure faible (moins de 10% du temps de travail). Il faut y ajouter le fait que la vie à Rome nécessite l'apprentissage de l'italien, ce qui ne pose sans doute pas trop de problème à l'interprète intéressé mais qui peut en créer davantage pour sa famille (emploi du conjoint, écoles pour les enfants, etc.).

Le Fonds Monétaire International

Le FMI, basé à Washington, dispose d'un petit service d'interprétation, dans lequel les interprètes doivent également faire de la traduction.

a) *Effectifs et pyramide d'âge*

- nombre d'interprètes (au 1/10/2003) : 11 permanents ;
- classes d'âge :
 - de 30 à 39 ans : 1 personne ;
 - de 40 à 49 ans : 2 personnes ;
 - de 50 à 59 ans : 6 personnes ;
 - de 60 à 64 ans : 2 personnes ;
 - interprètes âgés de 50 ans et plus : 8 (72 %).

b) *Age de la retraite*

Fixé par le FMI à 65 ans.

c) *Possibilité de recruter comme free-lance des permanents retraités*

Elle existe, mais l'organisation ne l'autorise que s'il y a pénurie avérée sur le marché free-lance.

d) *Combinaisons linguistiques déficitaires*

- actuellement: interprètes bi-actifs ES – EN ;
- dans 5 ans: la représentante du FMI auprès de la CdP préfère ne pas se prononcer, car la réponse dépendra essentiellement des régions du monde dans lesquelles l'organisation sera appelée à intervenir, et par définition la localisation des crises est difficile à prévoir.

e) *Taux de réussite à la sélection*

- pour les permanents : 1 sur 5 candidats figurant sur la short-list (après présélection) ;
- pour les free-lance : la question ne se pose pas, l'agrégation ne se faisant pas sur épreuves mais sur dossier et recommandations.

En résumé, et malgré la moyenne d'âge assez élevée de ses permanents, le FMI n'entrevoit pas de réel problème de relève dans un avenir proche.

L'OCDE

L'Organisation de Coopération et de Développement Economique faisait partie jusqu'à une époque récente des Organisations Coordonnées. Située à Paris, première ville de congrès au monde, elle estime pouvoir couvrir ses besoins à l'aide de son équipe de permanents et d'un marché local très actif. L'anglais et le français sont les 2 langues officielles de l'OCDE (tous les permanents sont des bi-actifs), mais on y entend également le russe, le chinois, le japonais, l'espagnol et l'allemand.

a) *Pyramide des âges*

Les informations fournies reflètent la situation au 1^{er} octobre 2003 et ne concernent que les interprètes permanents :

Nombre d'interprètes : 20.

Âge moyen des interprètes : environ 49 à 49,5.

Classes d'âge présentes :

- 40 – 44 ans : 3 interprètes;
- 45 – 49 ans : 4 interprètes;
- 50 – 54 ans : 5 interprètes;
- 55 – 59 ans : 5 interprètes;
- 60 - 65 ans : 3 interprètes.
- interprètes de 50 ans et plus : 13 (65 %)

b) *Age de la retraite pour les interprètes permanents*

65 ans.

c) *Possibilité de recruter des permanents retraités comme free-lance*

Oui.

d) *Combinaisons déficitaires*

Le chef interprète estime que l'OCDE ne souffre actuellement et dans un avenir prévisible d'aucun déficit en termes de combinaisons linguistiques. Il engage un nouveau permanent bi-actif (EN-FR) environ tous les 2 ans et complète les équipes à l'aide d'interprètes indépendants, ces derniers assurant autour de 40% des prestations d'interprétation chaque année. Il souhaiterait pouvoir recruter plus facilement des free-lance bi-actifs RU-EN, ZH-EN, JA-EN, ou ayant l'espagnol (alors que l'allemand est sur le déclin).

e) *Contacts avec les universités*

Ces contacts sont informels mais constants. En effet, nombreux sont les permanents de l'OCDE qui enseignent et participent à des jurys d'examens à l'ESIT et à l'ISIT, ainsi qu'à l'ETI et à l'université de Leeds. Les étudiants et les jeunes diplômés sont encouragés à venir s'exercer en cabine muette au siège de l'organisation.

L'ONU - Genève (UNOG)⁶a) *Effectifs et pyramide des âges*

Les chiffres indiqués reflètent les effectifs de chaque cabine, qui varient d'une langue active à l'autre en fonction des besoins du Service d'interprétation. A la date de l'étude, le tableau des effectifs totalise 84 postes d'interprètes permanents, dont 80 effectivement pourvus et 4 non occupés (4,76% – voir tableau 1). Les postes non occupés sont pourvus en fonction des nécessités du service, d'où une répartition variable suivant les langues. La tradition des institutions des Nations Unies veut que le Chef du Service d'interprétation soit issu du rang des interprètes, dans la mesure où un professionnel est mieux à même de connaître les rouages et les spécificités du Service d'interprétation ainsi que les arcanes du métier.

⁶Données en date du 31.12.03, couvrant la période 2000 - 2003

Tableau 1

Langue	Effectif	Pourvus	Non pourvus	Age moyen en 2003	Age moyen au recrutement	Départ retraite à 60 ans	Départ retraite à 62 ans
Arabe	11	11	0	49	36	6	5
Chinois	13	12	1	47	30	6	6
Anglais	17	16	1	49	32	11	5
Français	18	17	1	50	30	12	5
Russe	15	14	1	48	32	12	2
Espagnol	10	10	0	53	36	6	4
Total	84	80	4 (5%)	49	33	53 (66.25%)	27 (33.75%)

Le chiffre retenu pour le calcul de l'âge moyen des interprètes en 2003, de l'âge moyen au recrutement, et des départs en retraite se fonde sur le nombre réel d'interprètes (postes pourvus), c'est-à-dire 80.

Fin 2003, l'âge moyen des interprètes est de 49 ans. L'âge moyen au recrutement est de 33 ans. Ces moyennes varient cependant selon les cabines, comme il apparaît au tableau 2 ci-dessous :

Tableau 2

Langue	Age moyen 2003	Age moyen au recrutement	Départ retraite à 60 ans	Départ retraite à 62 ans
Arabe	49	36	6	5
Chinois	47	30	6	4
Anglais	49	32	11	5
Français	50	30	12	5
Russe	48	32	12	2
Espagnol	53	36	6	4
Total	49	33	53 (66,25%)	25 (33.75%)

b) Âge de la retraite pour les permanents

Selon la politique du personnel récemment mise en oeuvre au sein de l'ONU, l'âge de la retraite est de 60 ans pour les fonctionnaires recrutés avant 1990, et de 62 ans pour les personnes recrutées après 1990.

c) Possibilité pour les permanents retraités de travailler comme free-lance pour l'institution

Elle existe, puisque des permanents retraités sont occasionnellement recrutés, mais la priorité est donnée aux engagements free-lance.

d) *Combinaisons linguistiques requises au recrutement*

Au sein des Nations Unies, les interprètes sont recrutés traditionnellement pour travailler uniquement vers leur langue maternelle ; exception : les interprètes des cabines arabe et chinoise sont requis de travailler dans les deux sens et de pratiquer le retour vers l'anglais ou le français.

Dans les cabines anglaise, française, russe et espagnole, les interprètes doivent avoir un minimum de 3 langues dans leur combinaison (langue maternelle comprise), et rares sont les interprètes assurant une 2ème cabine; en revanche, en raison de l'obligation de posséder 2 langues actives, deux langues seulement sont requises dans les cabine arabe et chinoise.

Traditionnellement, les cabines anglaise et française sont pivots pour le russe et l'espagnol, même si parfois certains interprètes des autres cabines possèdent également ces langues dans leurs combinaisons. De nombreux interprètes possèdent aussi des langues autres que les langues officielles de l'ONU ou travaillent avec 2 langues actives.

e) *Combinaisons actuellement déficitaires*

Elles varient en fonction des besoins du Service. En 2004, les combinaisons les plus recherchées sont le russe vers l'anglais et le bi-actif chinois/anglais.

f) *Estimation des combinaisons recherchées dans les années à venir*

Tableau 3: départs à la retraite prévisibles

Langue	2004/2008	2009/2013	2014/20	2020/30	>2030
Arabe	4	1	3	3	-
Chinois	2	1	1	8	-
Anglais	1	8	5	1	1
Français	4	5	7	1	-
Russe	2	4	4	4	-
Espagnol	6 ^{*7}	2	-	2	-
Total	19	21	20	19	1

Il ressort clairement du tableau n°3 que de 2004 à 2013 une quarantaine d'interprètes partiront à la retraite, soit 51,28 % des effectifs actuels. Ces départs se répartiront par cabine de la manière suivante:

⁷3 en 2004

Tableau 4

Langue	2004/2013	Pourcentage de la cabine	Pourcentage des postes pourvus	Effectifs
Arabe	5	45.45%	6.41 %	11
Chinois	3	30%	3,85%	13
Anglais	9	56%	11,53%	17
Français	9	53%	11,53%	18
Russe	6	43%	7,70%	15
Espagnol	8	80%	10.25%	10
Total	40	51,28%	51,28%	84

Les postes devenus vacants seront pourvus par concours ciblés sur les combinaisons linguistiques recherchées. Des transferts sont également possibles à partir d'autres sièges de l'ONU.

g) *Taux de réussite/échec à la sélection de permanents et de free-lance (1998-2002)*

Des concours de recrutement sur postes permanents sont organisés régulièrement dans les diverses cabines en fonctions des besoins du service; des tests se déroulent également en vue de l'accréditation de free-lance. Cependant, aucune statistique n'est disponible sur le taux de réussite/échec constaté lors des concours de recrutement ou des tests d'accréditation.

L'ONU – siège de New York

L'administration des Nations Unies n'a fourni au représentant de la CdP que des indications assez générales par rapport au détail des données transmises par le siège de Genève ou les institutions européennes. En voici la synthèse.

a) *Effectifs et moyenne d'âge:*

Nombre d'interprètes: 128 permanents prévus fin 2004.

Moyenne d'âge générale: 49,44 ans.

- cabine anglaise: 52,56 ans ;
- cabine française: 51,18 ans ;
- cabine chinoise: 50,25 ans ;
- cabine espagnole: 48,44 ans ;
- cabine russe: 47,56 ans ;
- cabine arabe: 47,15 ans.

Dans les cabines EN et FR, entre 40% et 50% des interprètes actuellement en poste devront prendre leur retraite dans les 5 prochaines années (sans compter les éventuelles démissions). Dans les 4 autres cabines, les départs à la retraite s'échelonnent assez régulièrement sur les 20 à 25 prochaines années.

b) *Age de la retraite des permanents*

60 ans pour les interprètes engagés avant 1990 ; 62 ans ensuite.

c) *Possibilité d'engager comme free-lance d'anciens permanents retraités*

Oui (dans la pratique, jusqu'à 20 ans après le départ en retraite).

d) *Combinaisons linguistiques déficitaires actuellement et dans les 5 ans à venir*

Cabines EN et FR avec RU en langue B ou C.

e) *Taux de réussite aux concours*

Pas d'information.

f) *Contacts avec les filières de formation*

Pas d'information officielle; sans doute peu de contacts, d'autant que les filières de formation d'interprètes ont presque disparu aux Etats-Unis, en particulier sur la côte Est. En outre, les interprètes qui réussissent le concours d'admission ont en général une longue expérience de la profession (10 à 15 ans au moins), même si quelques-uns des derniers recrutés sont cependant des débutants (2 ans d'expérience ou moins).

OTAN –La Relève (mai 2004)a) *Effectifs et pyramide des âges*

- Permanents uniquement ;
- Nombre d'interprètes : 38 ;
- Age moyen : 51,7 ans ;
- Interprètes de 50 ans et plus : 24, soit 63%, répartis comme suit :
cabine française : 16 (soit 62%); cabine anglaise: 8 (soit 57%).

Moyenne d'âge : 51,7 ans (mai 2004)

Année de naissance	de	Âge
>60 ans = 6		
1 x 1941		63
3 x 1942		62
1 x 1943		61
1 x 1944		60
50 à 60 ans = 18		
1 x 1945		59
1 x 1946		58
1 x 1947		57
1 x 1948		56
1 x 1949		55
7 x 1950		54
1 x 1951		53
2 x 1953		51
1 x 1954		50
40 à 50 ans = 12		
2 x 1955		49
3 x 1956		48
1 x 1958		46
2 x 1959		45
1 x 1960		44
1 x 1962		42
1 x 1963		41
1 x 1964		40
30 à 40 ans = 2		
1 x 1967		37
1 x 1974		30

b) *Age de la retraite pour les permanents*

60 ans minimum, 65 ans maximum.

Les permanents retraités peuvent travailler comme free-lance jusqu'à 70 ans à condition d'être affiliés au Fonds de Prévoyance (CPIC).

c) *Combinaisons linguistiques déficitaires: retour actif B (anglais surtout) de bonne qualité.*

Explication: à l'OTAN, seules les réunions de haut niveau comme le Conseil (Représentants permanents), les Ministérielles, les Chefs de la Défense ou les Sommets disposent de deux cabines distinctes travaillant vers leur langue A. Pour toutes les autres réunions, souvent assez techniques, la cabine est bilingue (EN et FR). Les débats sont menés essentiellement en anglais, langue privilégiée par une écrasante majorité de délégués par rapport au français, l'autre langue officielle de l'OTAN. Les interprètes travaillent donc essentiellement vers le français qui doit être un A ou un excellent B, mais sont écoutés par une minorité de délégués. À l'inverse, lors d'une intervention en français, pratiquement toute la salle écoutera l'interprétation vers l'anglais, et c'est sans doute cette prestation qui constituera, de facto, l'aune à laquelle les délégués jugeront collectivement les interprètes.

Pour les langues autres que l'anglais et le français, lors des réunions de haut niveau, les délégations nationales recrutent elles-mêmes des interprètes qui utilisent surtout l'anglais comme langue de retour. Il est impératif que ce retour soit de bonne qualité puisqu'il sert de pivot pour toutes les autres cabines.

Le recrutement de jeunes diplômés issus des écoles d'interprètes belges n'est pas à même de combler ce déficit car ces établissements axent prioritairement leur formation vers les besoins des institutions européennes, à savoir : 1A + 3C ou 4C. La langue B n'est enseignée qu'en consécutive, et demeure un B de "dépannage" pour la simultanée. Les besoins du marché privé (travail bi-actif) et d'une organisation bilingue comme l'OTAN sont donc mal couverts par les diplômés issus des établissements belges.

Besoins de recrutement futurs: en fonction des départs à la retraite.

d) *Taux de réussite aux examens de sélection (free-lance et permanents confondus)*

- 2003: 9 candidats (4 succès, 4 échecs, 1 ajournement) soit 44% de réussite
- 2002: 5 candidats (1 succès, 1 échec, 3 ajournements) soit 20% de réussite
- 2001: 14 candidats (7 succès, 1 échec, 3 ajournements, 1 absent) soit 50% de réussite
- 2000: 8 candidats (2 succès, 3 échecs, 3 ajournements) soit 25% de réussite

Principaux facteurs d'échec aux examens de sélection:

- manque de culture générale
- absence de rigueur et fidélité
- compréhension insuffisante de la langue passive
- langue maternelle insuffisante

Une procédure de recrutement pour 3 ou 4 postes permanents est en cours. L'invitation à postuler a été publiée en été 2003 mais les épreuves de sélection n'ont débuté que 12 mois plus tard. En effet, passant outre les objections des interprètes et traducteurs de l'OTAN, l'administration a imposé aux futures recrues 25% de travail en traduction. Or les besoins en traduction de l'OTAN nécessitent à 90% des linguistes de langue maternelle française, tandis qu'en interprétation c'est l'anglais A qui fait défaut. Aucun recrutement n'a encore été annoncé. Le dernier recrutement parmi la base de réserve free-lance avait eu lieu en 2001 (4 personnes).

e) *Relations avec les universités/écoles d'interprètes*

Sept permanents (3 EN, 4 FR) participent aux jurys d'épreuves de fin d'année dans 3 écoles d'interprétation belges et une université française. Deux d'entre eux enseignent, et organisent parfois des cabines muettes. Dans le cadre de cette coopération avec les écoles d'interprétation belges, ils

jouent un rôle de consultant concernant le retour B vers l'anglais (les élèves avec un A anglais sont rarissimes).

L'obligation d'obtenir une habilitation de sécurité (délais de 6 à 18 mois selon la nationalité) complique encore le renouvellement des free-lance ou permanents. Ce critère de sécurité rend également impossible la mise en place de stages de perfectionnement ou de programmes d'internat pour les jeunes interprètes.

OTAN: Collège de Défense (Rome)

Numériquement parlant, le Collège de Défense de l'OTAN est la plus petite organisation couverte par l'étude de la CdP. Ses interprètes ont également, à des degrés variables, des fonctions de traduction.

a) Effectifs et pyramide des âges

Au 1^{er} avril 2005, la section linguistique du Collège comprenait:

- trois interprètes :
 - un double A Français-Italien, avec EN actif (membre AIIC) ;
 - un Anglais A, avec FR et IT actifs ;
 - un Français A avec Anglais et Italien actifs (membre AIIC) ;
- une traductrice anglaise, travaillant à partir de FR et IT.

L'âge des 4 linguistes s'échelonne de 57 à 60 ans.

b) Age de départ à la retraite

65 ans, mais possible sans pénalité dès 60 ans.

c) Possibilité de recruter comme free-lance des permanents retraités

Oui.

d) Combinaisons linguistiques déficitaires

Il n'y en a pas à proprement parler, les trois interprètes couvrant les langues officielles de l'OTAN plus celle du pays hôte.

Le Parlement européen

Après la DG SCIC, la Direction de l'interprétation du Parlement européen constitue le second service d'interprétation au monde, avec des effectifs de 223 permanents (au 1^{er} octobre 2003), sans compter les ex-interprètes affectés à des tâches administratives. Ce service assure dans la plupart des cas une couverture intégrale du régime linguistique officiel (11 langues, 20 à partir du 1^{er} mai 2004 avec l'élargissement de l'UE).

a) Effectifs et pyramide des âges

1. Langues UE-15

Les statistiques fournies reflètent la situation au 1^{er} octobre 2003 et ne concernent que les interprètes permanents :

- nombre d'interprètes toutes langues : 223 ;
- âge moyen des interprètes : 45,9 ans ;
- interprètes de 50 ans et plus : 77 (34,5%).

Ces chiffres sont cependant très variables suivant les unités linguistiques :

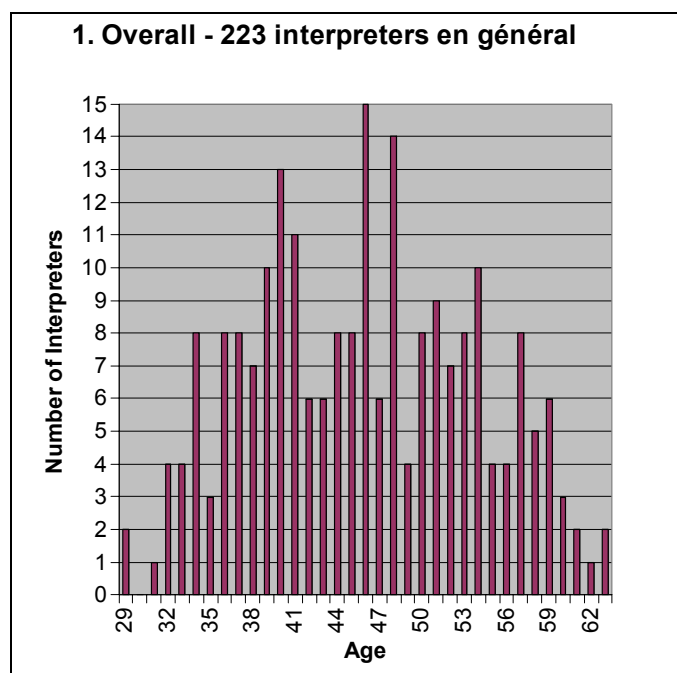
	FR	DE	EN	IT	ES	NL	PT	EL	DA	FI	SV
Âge moyen	46.1	46.8	46.1	47.5	42.9	51.1	44.0	44.3	51.2	39.5	42.2
cabine/PE	+0.4%	+1.9%	+0.4%	+3.4%	-0.6%	+13%	-0.4%	-0.3%	+12%	-14%	-8%

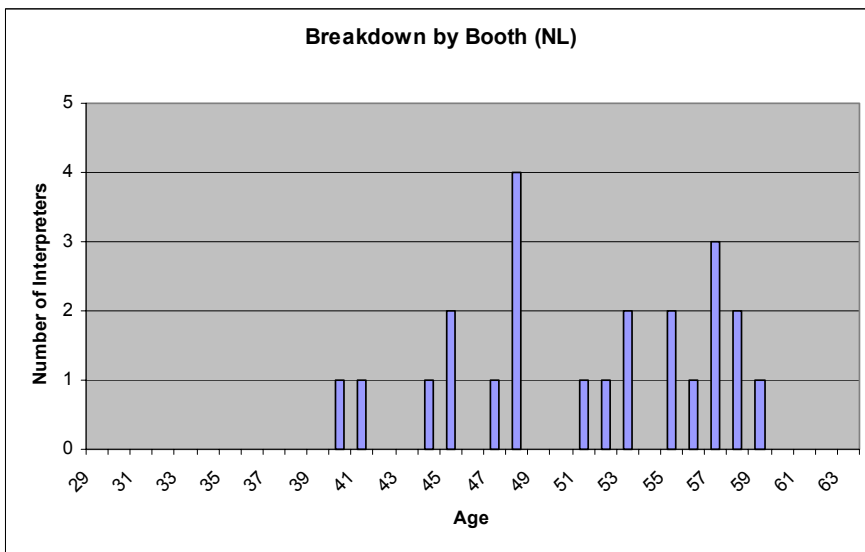
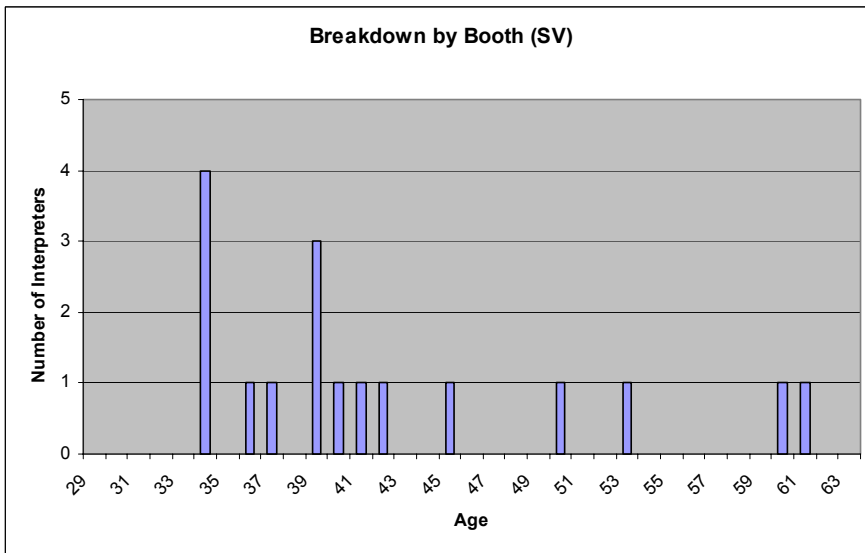
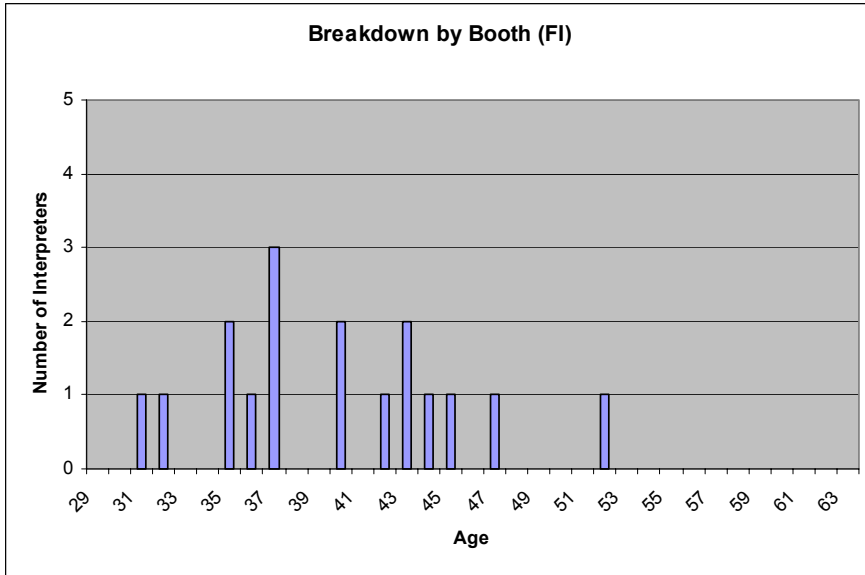
Nombre d'interprètes de 50 ans et plus (et pourcentage par rapport à la cabine) :

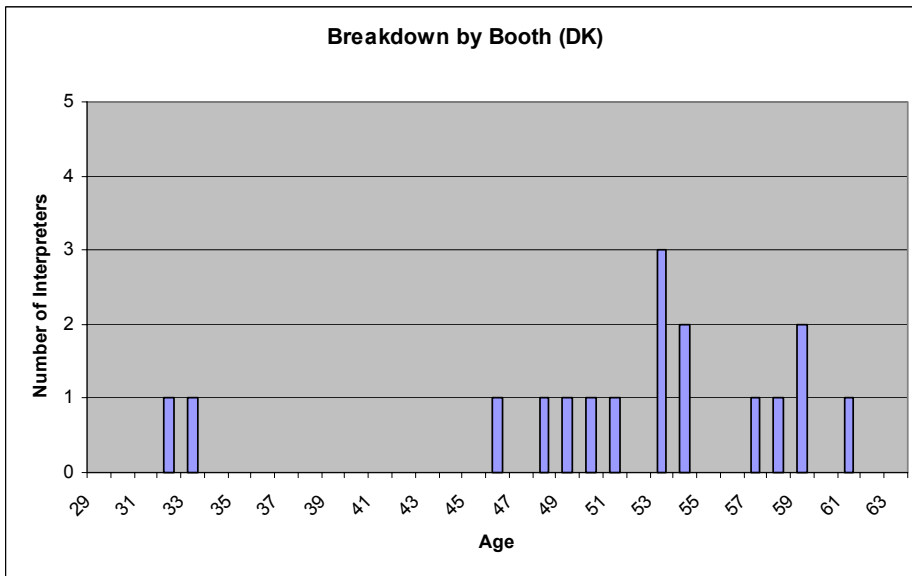
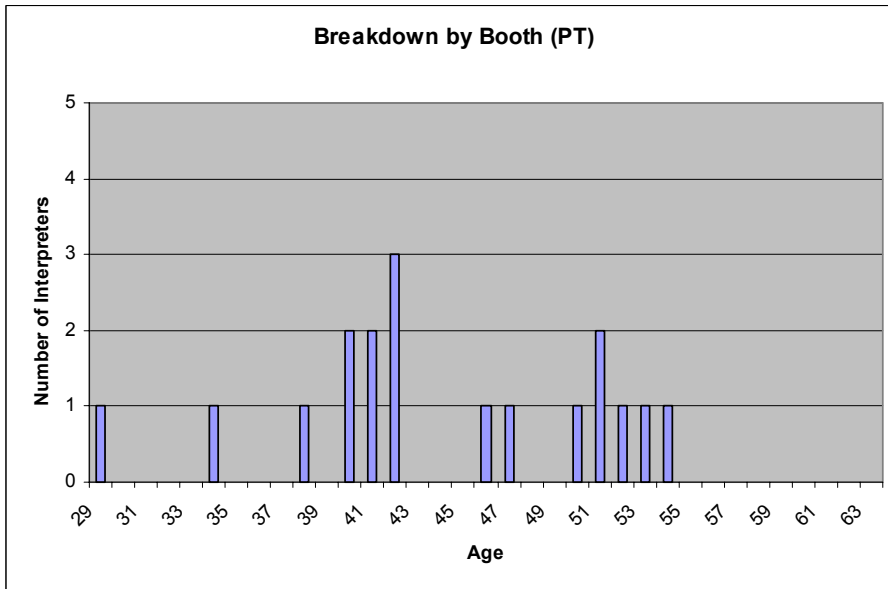
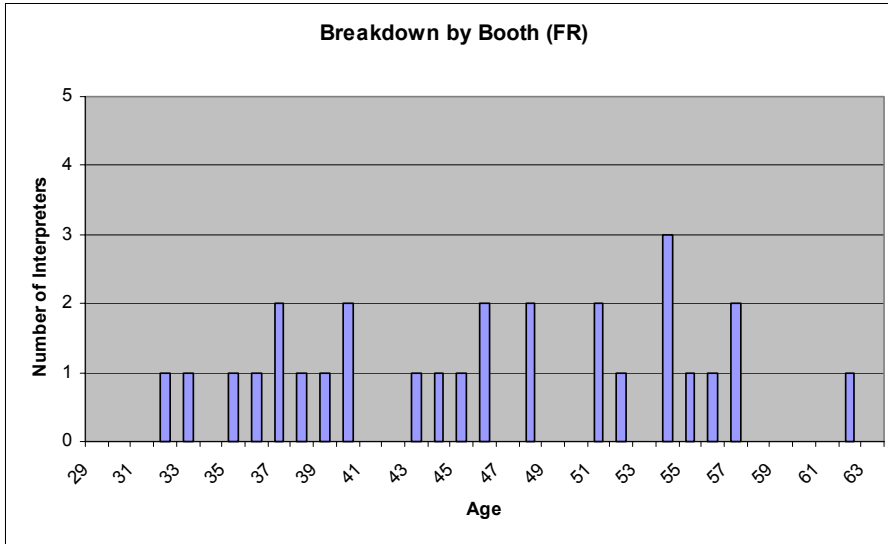
Cabine FR	11 (39%)
Cabine DE	7 (33%)
Cabine EN	9 (36%)
Cabine IT	8 (40%)
Cabine ES	2 (11%)
Cabine NL	13 (57%)
Cabine PT	6 (33%)
Cabine EL	4 (22%)
Cabine DA	12 (71%)
Cabine FI	1 (6%)
Cabine SV	4 (23%)

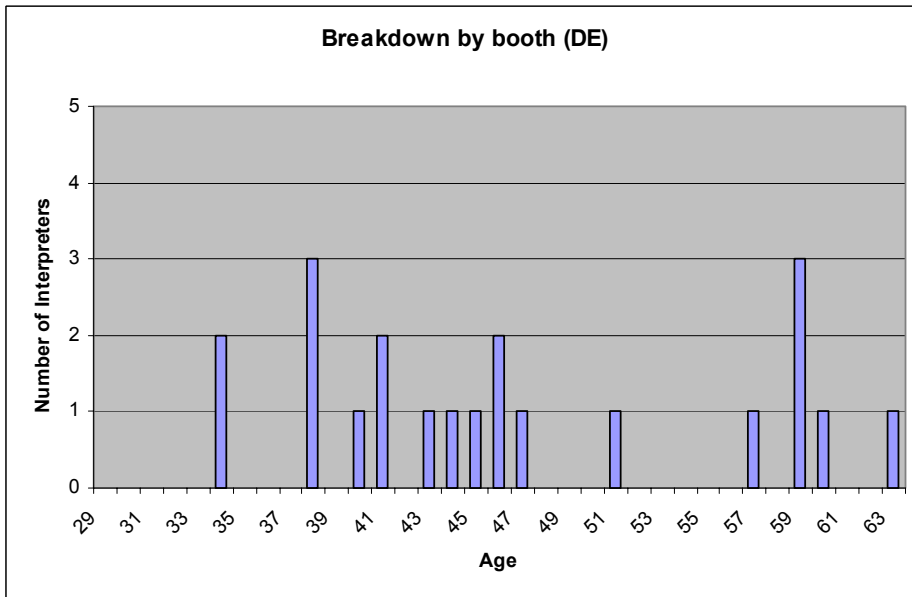
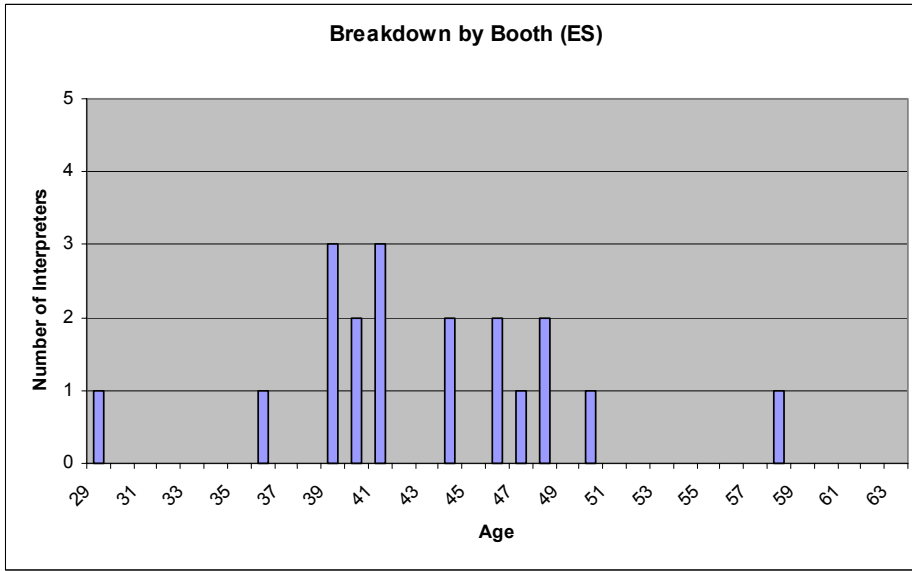
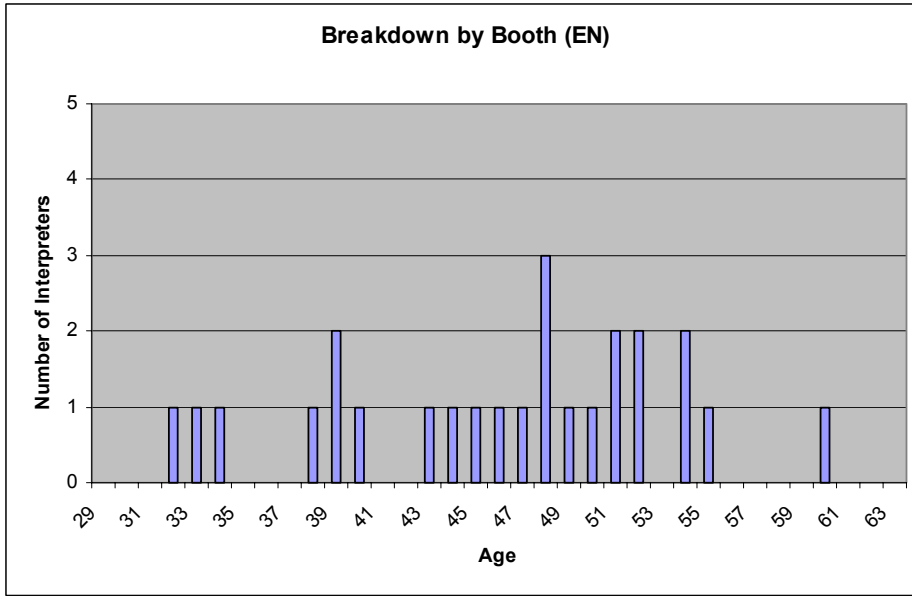
Ces chiffres montrent que le vieillissement frappe essentiellement des cabines dont les langues étaient celles des débuts de la construction européenne (NL, IT, FI) ainsi que la cabine danoise qui est celle qui s'est le moins renouvelée.

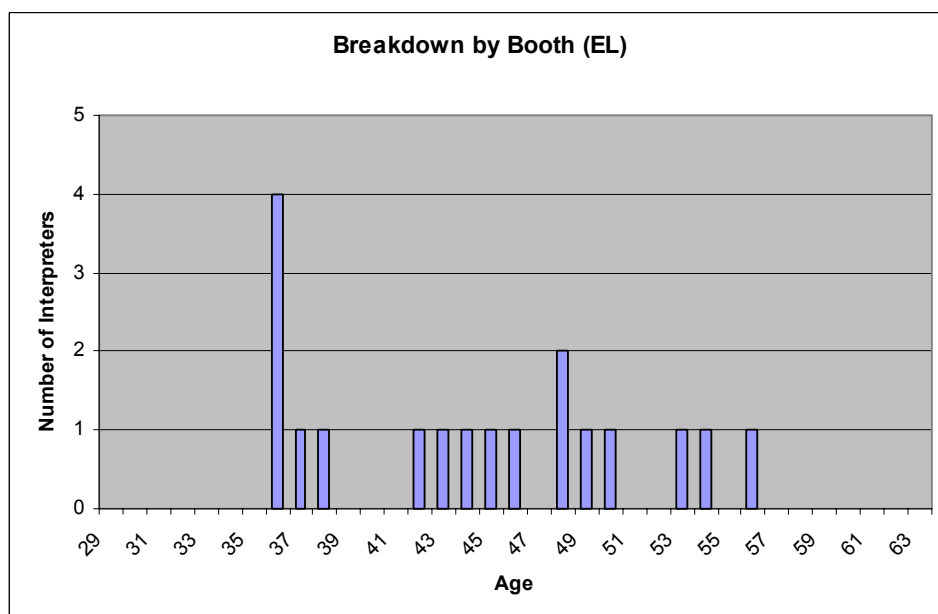
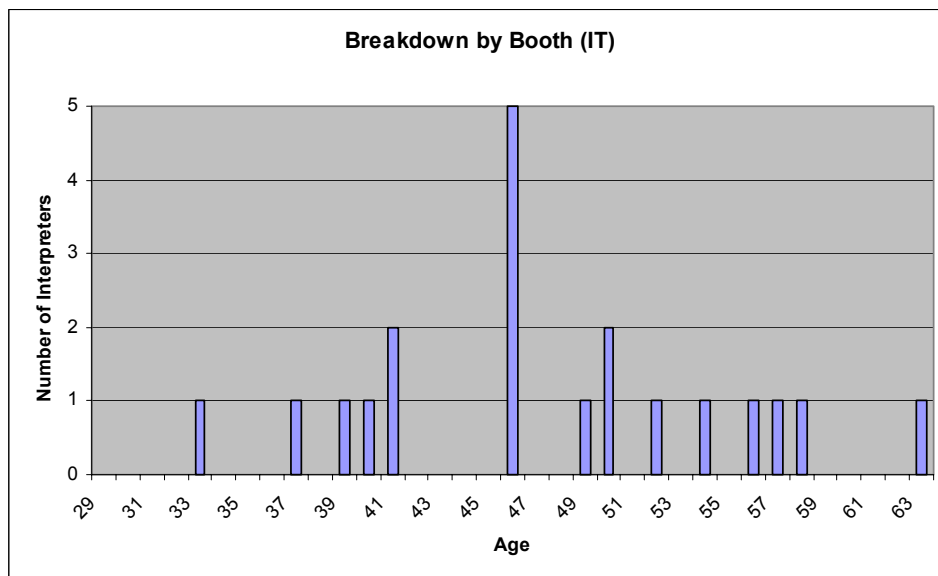
Les graphiques qui suivent détaillent la situation générale et par unité linguistique.











2. Langues de l'élargissement

Dès 2003, le PE avait engagé près d'une cinquantaine d'interprètes sur contrat auxiliaire choisis parmi les free-lance accrédités.

D'ici fin 2004, le PE aura recruté 64 permanents, 20 nouveaux fonctionnaires (lauréats des concours interinstitutionnels - voir résultats globaux pages 14 et 15) et 44 temporaires dans les nouvelles cabines.

b) Age de la retraite

Jusqu'à la réforme du statut de la fonction publique européenne qui est entrée en vigueur au 1^{er} mai 2004, les interprètes du PE, comme ceux de la DG SCIC et de la CJCE, ont été soumis aux règles suivantes :

- accumulation d'un minimum de 35 années de service nécessaires à l'obtention d'une retraite à taux plein ;
- départ à la retraite à l'âge de 60 ans au plus tôt et de 65 ans au plus tard.

La réforme du statut a resserré ces conditions (37 années de service, départ à la retraite entre 62 et 67 ans, mais elle ne s'appliquera qu'aux fonctionnaires ayant eu moins de 50 ans ou 20 années d'ancienneté au 1^{er} mai 2004 (et donc pas à ceux qui ont actuellement une cinquantaine d'années ou plus). Le régime antérieur continuera par conséquent à régir la situation d'une forte proportion d'interprètes permanents qui seront amenés à quitter l'institution dans les 15 années à venir, pendant lesquelles la réforme du statut n'apportera aucune solution à la diminution des effectifs. Ce n'est qu'à partir de 2019 environ que le départ plus tardif (de 2 ans en moyenne) commencera à atténuer quelque peu les tensions.

c) Possibilité pour les permanents retraités de travailler comme free-lance

Jusqu'ici totalement exclue, comme dans les autres institutions européennes.

d) Combinaisons linguistiques et langues passives ou actives déficitaires

Un rapide coup d'œil sur les graphiques ci-dessus fait apparaître que les langues passives les plus répandues fin 2003 parmi les permanents UE-15 étaient :

- l'anglais et le français ;
- puis l'allemand, l'espagnol et l'italien.

Il est à prévoir que ces langues passives demeureront des langues pivots importantes (sans être exclusives pour autant) afin d'assurer les relais indispensables au bon fonctionnement du multilinguisme, d'autant que – sauf exception – ces mêmes langues (ou du moins certaines d'entre elles) appartiennent à la combinaison linguistique de départ de nombreux interprètes des nouveaux Etats membres.

D'après le PE, les langues passives considérées comme déficitaires fin 2003 étaient : le danois, le suédois, le finnois, le grec et le néerlandais. Comme on pouvait s'y attendre, l'élargissement de Mai 2004 a commencé avec une pénurie pour plusieurs langues nouvelles, pour lesquelles des cabines entières sont à construire du point de vue actif, et dont la connaissance passive dans les autres cabines est notoirement insuffisante. Si l'on en croit l'expérience des précédents élargissements avec des langues qui n'avaient pas de statut international avant l'adhésion du pays, il faudra attendre de 5 à 10 ans avant que la plupart des nouvelles cabines n'atteignent leur masse critique et qu'un nombre suffisant d'interprètes des anciennes cabines n'aient appris passivement ces nouvelles langues.

Il n'est pas facile pour le PE de prévoir avec précision à 5 ou 10 ans la demande d'interprétation, car celle-ci ne va sans doute plus tout à fait se contenter d'extrapoler les tendances historiques connues. En effet, pour des raisons à la fois budgétaires et physiques, les instances politiques du PE ont décidé au printemps 2004 d'adopter un nouveau « Code de conduite du multilinguisme », qui stipule dans son article 1^{er} que « les droits (des députés) sont assurés sur base des principes du multilinguisme intégral maîtrisé », dont le code fixe précisément les modalités d'application, « notamment les priorités à suivre dans les cas où les ressources linguistiques ne permettent pas de fournir toutes les facilités demandées ». Ces priorités sont définies dans l'ordre suivant :

- la séance plénière ;
- les réunions politiques prioritaires telles que les réunions du Président, des Organes du Parlement et du Comité de conciliation ;
- les commissions et délégations parlementaires, et les groupes politiques ;
- les conférences de presse ;
- les autres organes officiels autorisés par le Bureau ;
- certaines réunions administratives.

Autrement dit, à Bruxelles comme à Strasbourg, le régime linguistique complet continuera à être assuré pour les séances plénières et, d'une manière générale, pour les grands groupes politiques et les grandes commissions. Ailleurs, c'est une couverture linguistique variable qui sera assurée et qui sera fonction des besoins réels des députés, tels que définis dans le « profil linguistique » propre au groupe concerné et qui aura été établi au moment de la création de ce même groupe. Les organisateurs de réunions devront donc s'astreindre à une plus grande discipline lors de la formulation

de leurs demandes d'interprétation. Ainsi, la « politique des besoins réels », pratiquée depuis les années 80 par la DG SCIC, est en train de s'implanter peu à peu dans les lieux de travail du PE.

Pour ce qui est des missions hors siège, le PE va consolider le système déjà pratiqué de longue date, qui limite l'interprétation fournie à quelques langues actives (mais avec éventuellement un nombre plus élevé de langues passives, autrement dit un régime asymétrique).

Rappelons également que l'interprétation sera assurée dans beaucoup de réunions selon un système mixte (B ou C vers A exclusivement dans certaines cabines, recours également au retour A vers B dans les autres), le retour s'avérant au moins dans un premier temps nécessaire surtout à partir des langues rares de l'élargissement. Ce système sera soumis à un réexamen au plus tard fin 2008, « tenant compte notamment des évolutions technologiques », avec une évaluation à mi-parcours à la mi-2006.

Compte tenu de la volatilité de ces paramètres, l'analyse de la situation en 2004 n'autorise la CdP à émettre que quelques hypothèses qui lui semblent vraisemblables pour l'avenir :

- les cabines utilisées fréquemment comme pivots (EN, FR, DE puis ES et I) et présentes le plus souvent lors de réunions hors siège à régime limité appelleront vraisemblablement dans les 10 prochaines années des recrutements d'interprètes permanents, ne serait-ce que pour remplacer les nombreux fonctionnaires de ces cabines qui devront mécaniquement partir à la retraite ; d'une manière générale, les combinaisons linguistiques privilégiées seront sans doute celles qui allieront des langues passives de grande diffusion et une ou plusieurs langues rares (langues de l'élargissement ou langues passives UE-15 déjà déficitaires aujourd'hui (voir plus haut) ;
- les cabines où l'âge moyen est le plus élevé (notamment DA et NL) devraient faire l'objet d'un certain renouvellement dans les 5 à 10 années à venir, sauf si le « multilinguisme intégral maîtrisé » avait un impact brutal sur la demande pour ces langues actives ou encore si l'institution faisait le choix de compenser par des engagements free-lance plus nombreux les pertes induites par les départs prévisibles à la retraite ;
- les perspectives sont plus floues pour les autres « anciennes » cabines, même si l'exigence du multilinguisme intégral dans les plénières et, d'une manière générale, dans les réunions des commissions et des grands groupes politiques continuera à susciter une demande importante et donc sans doute le maintien d'équipes assez étoffées de permanents dans la plupart de ces cabines ;
- les nouvelles cabines seront aussi affectées par l'impact du Code de conduite, et l'on peut imaginer que leurs effectifs ne seront augmentés que s'il y a un besoin réel de ces langues dans les réunions.

e) Taux de réussite/échec à la sélection

Il n'a pas été possible d'obtenir du PE de statistiques fiables faisant ressortir le taux de réussite/échec constaté lors de la sélection de permanents ou de free-lance avant l'organisation de concours ou de tests interinstitutionnels, ces données n'ayant pas été établies autrefois de manière systématique et centralisée. Il faut dire à la décharge de la Direction de l'interprétation que dans les quelques années qui ont précédé les concours interinstitutionnels le PE n'a procédé qu'à de rares épreuves de sélection, d'où le peu de données factuelles disponibles.

Des informations éparses émanant de quelques Chefs de division présents lors de la sélection et interrogés par la CdP ont mis en exergue comme motifs d'échec chez les lauréats fraîchement sortis des universités les éléments suivants :

- le manque de maîtrise des techniques d'interprétation ;
- le nombre insuffisant de langues passives comprises au niveau requis ;
- les lacunes de culture générale ;
- la pauvreté de la langue maternelle.

Faute de tests, le PE n'a malheureusement pas été associé à l'expérience pilote (menée à la DG SCIC pendant l'été 2003) et au questionnaire utilisé à cette occasion, alors que les réponses auraient peut-être permis de mieux affiner et hiérarchiser ces constatations.

Cependant, le PE a procédé depuis décembre 2003 à des concours interinstitutionnels (avec la DG SCIC et la CJCE) pour le recrutement d'interprètes fonctionnaires. Des tests interinstitutionnels pour la sélection d'interprètes free-lance seront également organisés à partir de la fin 2004.

A partir de ces nouveaux concours et tests, il devrait être possible pour les institutions européennes d'établir des statistiques fiables sur les taux de réussite/échec ainsi que les raisons conduisant à ces résultats ; de tels enseignements pourraient être d'une grande utilité pour les établissements formant des interprètes de conférence.

f) Contacts avec universités/intégration de nouveaux interprètes

Dans de nombreux cas, le PE coopère avec la DG SCIC pour soutenir la formation de nouveaux interprètes, notamment dans le cadre du programme du Masters européen, où il finance avec la DG SCIC à 50/50 les cours de formation d'interprètes organisés par des universités appartenant à ce réseau. Les deux institutions entreprennent ensemble des missions destinées à aider au lancement de nouvelles filières de formation, comme en Croatie et en Roumanie, pays candidats à l'adhésion à l'UE. A l'instar de la DG SCIC, le PE accorde des bourses d'études à des interprètes désireux d'ajouter à leur combinaison des langues nouvelles dont l'institution a besoin. Il met également en œuvre un programme de visites destiné à des étudiants en dernière année d'interprétation qui souhaitent voir le fonctionnement des institutions. Enfin, le PE permet à ses interprètes de suivre la « formation de formateurs » dispensée par l'ETI.

Afin d'aider de jeunes diplômés en interprétation à ajouter une langue qui leur permette de travailler pour l'institution, le PE a institué un programme d'«assistants en interprétation de conférence», qui leur donne la possibilité de partir travailler dans une université ou école d'interprètes du pays de la langue étudiée. Envoyés comme « lecteurs » chargés d'aider à l'enseignement des étudiants locaux, ils sont aussi autorisés à suivre eux-mêmes les cours de l'établissement et bénéficient d'une immersion totale dans la langue du pays. En 2003, une vingtaine d'interprètes ont participé à cette opération. Le PE offre également quelques possibilités de stages dans ses locaux, dont devraient bénéficier à l'avenir des diplômés de Bulgarie, Roumanie, Croatie, et peut-être de Turquie.

A noter le problème que pose la fermeture de certains départements universitaires de formation d'interprètes au Royaume-Uni ; celle-ci prive les institutions européennes de filières spécialisées dans la formation d'interprètes de langue anglaise, pour lesquels un déficit est en train de se manifester.

V. Les filières de formation d'interprètes

1. Le questionnaire destiné aux Universités

A. Contenu du questionnaire

Le texte complétant le grand questionnaire envoyé par la Commission de la Formation aux établissements d'enseignement supérieur formant des interprètes s'est articulé autour des questions suivantes.

Dans le cadre de son étude intitulée « La relève », l'AIIC souhaiterait vous poser quelques questions supplémentaires relatives à vos relations avec les employeurs potentiels de vos lauréats que sont les Organisations internationales (OI).

1. *Votre établissement a-t-il des contacts avec une ou plusieurs organisations internationales ou nationales recrutant des interprètes de conférence ?*

- Si oui, avec lesquelles ?
- Si oui, sous quelle forme ? (ex. subventions, visite de conférenciers, assistance pédagogique, participation aux jurys d'examens, etc.)

2. *Votre établissement juge-t-il être bien informé par les OI :*

- des débouchés professionnels offerts aux jeunes diplômés ?
- des combinaisons linguistiques les plus recherchées ou au contraire les plus saturées ?
- des connaissances générales requises au recrutement et donc du contenu recommandé ou nécessaire des cours autres que ceux axés sur l'interprétation proprement dite (droit, économie, histoire contemporaine, sciences politiques, etc) ?
- de la nature et du déroulement des épreuves de sélection organisées par les OI (tests, concours, etc.) ?

Si non, quel type d'informations attendez-vous des OI, et quels en seraient les meilleurs canaux de transmission ?

3. *En fonction de l'évolution de la demande des OI, avez-vous, au cours des 5 dernières années, adapté :*

- le nombre ou la nature des combinaisons linguistiques dans lesquelles l'enseignement de l'interprétation est proposé ?
- le contenu des cours dispensés aux étudiants ?

Si non, estimez-vous :

- que des modifications ne sont pas nécessaires ?
- que les adaptations nécessaires se heurtent à des contraintes insurmontables, et dans ce cas, lesquelles ?

4. *Votre établissement appartient-il à un réseau de coopération inter-universités ?*

- si oui, avec quelles universités ?
- si oui, quels sont les objectifs du réseau ?

5. *Quelle aide l'AIIC pourrait-elle vous apporter dans vos relations avec les OI ?*

B. Dépouillement du questionnaire

Seules 19 universités ont répondu au questionnaire complémentaire sur "La relève". En voici la liste :

- Allemagne :
 - Fachhochschule Köln ;
 - Johannes Gutenberg Universität Mainz in Gernsheim ;
 - Ruprecht-Karls- Universität Heidelberg.
- Belgique :
 - francophone : Haute Ecole Léonard de Vinci (ISTI), Bruxelles ;
 - néerlandophone : Lessius Hogeschool, Antwerpen ;
 - néerlandophone : Mercator Hogeschool, Gent.

- Brésil : Pontificia Universidade Catolica, Sao Paulo.
- Espagne :
 - Universidad de La Laguna ;
 - Universidad de Vic.
- Finlande : Université d'Helsinki.
- France : Université Catholique de l'ouest (UCO), Angers.
- Hongrie : Université ELTE, Budapest.
- Portugal : Faculdade de Letras da Universidade de Lisboa.
- Royaume Uni :
 - University of Leeds ;
 - University of Salford.
- Suède : Stockholms Universitet (TÖI).
- Suisse : Université de Genève.
- Taiwan :
 - Fu Jen University, College of Foreign Languages ;
 - National Taiwan Normal University.

Il s'agit là d'un faible échantillon des filières existantes, quand on sait qu'en Europe seule il existe plus d'une soixantaine d'établissements d'enseignement supérieur formant des interprètes de conférence. A noter que seules 3 universités non européennes (l'une située au Brésil, les 2 autres à Taiwan) ont rempli le formulaire et que des filières réputées (par exemple l'ESIT à Paris ou Westminster University à Londres) n'ont pas répondu à l'enquête. Il est dommage également qu'en dehors de l'Université ELTE de Budapest, les universités est-européennes, dont l'apport est si déterminant pour la formation de vrais professionnels dotés des langues de l'élargissement, brillent par leur absence.

Néanmoins, les réponses données par cette petite vingtaine d'universités sont sans doute révélatrices de la réalité ressentie par beaucoup d'établissements de formations d'interprètes.

Question n°1

L'immense majorité des universités (16 sur 19) ont affirmé entretenir des contacts avec des organisations nationales ou internationales recrutant des interprètes de conférence. Seules l'Université de Vic en Espagne, la Pontificia Universidade Catolica de Sao Paulo et la National Taiwan Normal University déclarent ne recevoir aucune information ou aide de la part d'OI et semblent très isolées.

Les organisations citées sont dans l'ordre : le SCIC (15 mentions), le PE (12), les Nations Unies (5), les ministères nationaux des Affaires étrangères ou du Commerce extérieur (3), le Conseil de l'Europe (2), la CJCE (2), et l'OTAN, l'Office européen des Brevets, la Banque Centrale Européenne, l'OIT et ECOWAS (1).

L'aide de ces organisations est apportée sous la forme de :

- assistance pédagogique (13 mentions) ;
- participation aux jurys d'examens (8) ;
- visites d'étudiants auprès des IO (8) ;
- subventions aux établissements (6) ;
- bourses pour les étudiants (4) ;
- stages (1).

Question n°2

Les informations fournies par les IO aux universités (en matière de débouchés professionnels, de combinaisons linguistiques, de connaissances générales requises et de procédures de sélection) sont jugées suffisantes par un peu moins des 2/3 des universités (12 sur 19) ; logiquement, les filières manifestant un avis contraire sont celles qui manquent de contacts avec les IO (voir ci-dessus réponses à la question n°1) mais aussi l'université de Heidelberg, Mercator Hogeschool Ost-Vlanderen, l'université de Lisbonne et l'université ELTE de Budapest.

Ces 7 universités ont formulé les reproches ou souhaits suivants :

- l'information fournie jusqu'ici par les OI sur les débouchés professionnels offerts (emplois permanents et contrats free-lance) n'est pas assez claire et pas systématiquement actualisée ;
- l'information existe certes en partie et de manière informelle, mais elle devrait être plus écrite et officielle (documents papier, sites Internet, etc.) ;
- les combinaisons linguistiques prioritairement recherchées doivent être clairement spécifiées ;
- les OI devraient établir et faire connaître leur calendrier de tests de recrutement à un horizon de 18 mois ainsi que les règles précises d'admission à ces tests ;
- les critères d'évaluation pour les tests d'agrégation free-lance ou les concours de recrutement ne sont pas clairement définis, en particulier vis-à-vis des jeunes candidats ;
- des informations sont nécessaires sur les débouchés professionnels des interprètes ayant le Portugais dans leur combinaison linguistique (universités de Sao Paulo et de Lisbonne).

Question n°3

La grande majorité des universités déclare avoir adapté leur mode de fonctionnement à la demande nouvelle des OI :

- 13 d'entre elles ont modifié la palette des langues dans lesquelles l'enseignement de l'interprétation est offert ;
- 17 filières ont adapté le contenu des cours proposés.

Parmi les 6 universités qui n'ont pas introduit de changements, 4 ont répondu qu'elles estimaient que des modifications étaient nécessaires mais que celles-ci se heurtaient à de sérieux obstacles, qualifiés comme suit :

- les structures académiques sont très rigides et peu enclines à la professionnalisation de l'enseignement ; toutefois, la création de Masters en interprétation peut fournir une issue ;
- les étudiants possédant les nouvelles langues demandées sont encore très rares ;
- il est difficile de recruter localement des enseignants dotés des combinaisons linguistiques recherchées ;
- le marché local ne comprend que peu ou pas d'organisations nationales ou internationales offrant des débouchés aux lauréats (Université de Sao Paulo et universités de Taiwan).

Question n°4

14 universités sur 19 appartiennent à un ou plusieurs réseaux académiques. Les plus fréquemment cités sont :

- la CIUTI (6 mentions) ;
- L'EMCI (Master's européen, 5 mentions) ;
- PLUG (universités britanniques) ;
- UCO + ITI-RI Strasbourg + Université de Ljubljana (Slovénie) ;
- universités taiwanaises : Fu Jen, National Taiwan, Changrong, Monterey Institute.

Les objectifs déclarés de ces réseaux sont les suivants :

- échange d'idées, de bonnes pratiques et de matériel didactique (10 mentions) ;
- promotion d'un enseignement de qualité (5 mentions) ;
- définition en commun de programmes et de lignes directrices pour les examens (5 mentions) ;
- mobilité des enseignants et des étudiants (3 mentions) ;
- promotion des nouvelles langues (2 mentions) ;
- organisation conjointe de séminaires de formation d'interprètes.

Question n°5

L'une des universités interrogées a répondu à cette question par un point d'interrogation et une autre a indiqué que la question n'est pas encore d'actualité, ce qui tendrait à montrer que la nécessité d'une aide de l'AIIC n'est pas encore universellement perçue. En revanche, les 17 autres ont estimé que l'apport de l'AIIC serait utile, dans la mesure où elle pourrait jouer, individuellement ou collectivement, un rôle de médiateur entre OI et universités :

a) *Vis-à-vis des universités, les membres de l'AIIC, les permanents comme les free-lance accrédités, pourraient :*

- transmettre régulièrement aux filières de formation des informations actualisées en matière de recrutement (politique générale des OI, besoins à court et moyen terme, débouchés précis offerts, profils linguistiques, statistiques) ;
- collaborer activement à des programmes (mis en œuvre par les OI) de coopération avec les universités (visites d'étudiants auprès des OI, assistance pédagogique auprès des universités, conseils aux professeurs et étudiants, matériel didactique, etc) ;
- informer les universités des profils recherchés sur d'autres marchés que celui des OI (par exemple : demande de bilingues pour des marchés privés nationaux) ;
- rendre visite plus fréquemment auprès des universités pour y rencontrer étudiants et professeurs ;
- transmettre aux universités les coordonnées :
 - de la personne chargée de la sélection et du recrutement dans chaque OI ;
 - à défaut, d'une personne de contact, (un interprète permanent par OI), si possible membre de la CdP, qui serait parfaitement au fait de la politique de recrutement de son organisation ;
- favoriser les contacts et la constitution de réseaux avec d'autres universités formant des interprètes.

b) *Vis-à-vis des organisations :*

- encourager leurs administrations à afficher clairement et publiquement leurs exigences en matière de recrutement, notamment leurs procédures de sélection, en utilisant les moyens de diffusion les plus modernes (sites web) ;
- convaincre les employeurs de la nécessité d'un minimum de continuité et de cohérence dans les politiques de recrutement suivies, en évitant de modifier chaque année les conditions fixées (une université s'est par exemple plainte des modifications apportées à plusieurs reprises au « régime d'insertion » du SCIC entre 1997 et 2003, par ailleurs généralement apprécié, mais supprimé depuis) ;
- faciliter par leurs conseils et par l'exemple l'intégration des nouvelles recrues ;
- œuvrer auprès de certaines OI (notamment ONU) pour obtenir la levée de certaines restrictions au recrutement en matière de nationalité (obstacle cité par les universités taiwanaises).

2. Les travaux au sein de IAMLADP

A. Questionnaire IAMLADP adressé aux universités

En 2002, le WGT (Working Group on Training, animé par N. Muylle, Directeur au SCIC) avait adressé un questionnaire à 75 universités formant non seulement des interprètes, mais aussi d'autres linguistes professionnels (traducteurs, procès-verbalistes, etc). Sur les 35 universités ayant répondu, 31 proposaient une formation d'interprètes. Voici une synthèse des constatations ayant découlé du dépouillement de ces 31 séries de réponses :

- *les universités sont pour la plupart conscientes des mutations intervenues depuis les années 90 dans de nombreuses OI qui résultent principalement de :*
 - la montée en puissance de nouvelles langues de conférence, comme celles de l'élargissement de l'UE ou du chinois ;
 - l'utilisation plus fréquente du relais dans les conférences à grand régime linguistique, d'où un besoin de formation dans ce domaine ;
- *l'implantation des nouvelles technologies dans l'exercice de la profession :*
 - le recours aux instruments informatisés de documentation et de recherche d'informations ;
 - le nombre croissant de vidéoconférences et de contrats d'interprétation pour les médias.

Face à ces évolutions, de nombreuses universités déclarent avoir au moins commencé à adapter leur curricula pour mieux répondre aux besoins du marché.

Les universités se plaignent du niveau moyen des étudiants qui frappent à leurs portes, tant au plan des connaissances linguistiques que de la culture générale. Beaucoup déplorent le manque de

maîtrise de la langue maternelle, et souhaiteraient avoir plus de liberté pour procéder à une sélection plus sévère à l'entrée des études d'interprétation (dans certains pays, la réglementation universitaire interdit encore parfois toute sélection à l'entrée).

Un certain nombre d'universités se disent prêtes à élargir la palette des langues offertes dans l'enseignement de l'interprétation, à condition d'obtenir les moyens financiers nécessaires à l'ouverture de nouvelles sections linguistiques. Des fonds seraient également nécessaires pour inciter davantage les étudiants à effectuer plus systématiquement des séjours de longue durée à l'étranger.

D'une manière générale, les universités attendent des OI plus d'engagement en faveur de leurs étudiants auxquels pourraient être accordées des bourses d'études, des possibilités de visites et de stages auprès des OI. En retour, les universités se déclarent prêtes à fournir une aide à la formation de formateurs.

Les universités mettent en exergue les contraintes budgétaires qui limitent leurs possibilités d'adaptation. A côté d'éventuelles subventions destinées à des projets concrets, elles revendiquent l'aide des OI pour convaincre les autorités nationales d'appuyer les réformes nécessaires.

Les universités demandent aux OI de leur faire connaître plus clairement, grâce à une meilleure planification, leurs besoins de recrutement actuels et futurs, en comprenant que la formation de vrais professionnels « prêts à l'emploi » et l'adaptation des programmes universitaires qui l'accompagne constituent un processus complexe et de longue haleine.

Certaines universités soulignent l'opportunité de faire reconnaître et protéger le titre d'interprète de conférence, afin qu'un meilleur statut de l'interprète contribue à attirer vers la profession de jeunes talents.

B. Autres travaux IAMLADP : le Comité Permanent

Lors de l'Assemblée annuelle IAMLADP tenue en juillet 2003 à Genève, le WGT a fait adopter le principe de la création d'un Comité Permanent (SC – Standing Committee) chargé de faire la passerelle entre les OI et les universités, ayant vocation d'« assurer une transition harmonieuse entre l'université et la vie professionnelle ». Y sont représentées :

- toutes les OI intéressées (famille des Nations Unies, institutions européennes, etc) ;
- les universités représentées par les porte-parole des différents réseaux (EMCI, CIUTI, ELC – European Language Council, TNP – Thematic Network Project for Languages, et PLUG – Professional Languages in Universities'Group).

La première rencontre du SC s'est tenue le 11 mars 2004 à Bruxelles, en marge de la réunion du WGT et de la Conférence SCIC-Universités. Son mandat a été défini comme suit :

- « être le point de contact entre les organisations intergouvernementales et les filières de formation ;
- promouvoir l'échange d'information ;
- promouvoir la coopération et de meilleures relations entre les deux parties, notamment en vue de mieux anticiper les évolutions futures.

Afin de s'acquitter de son mandat, le SC :

- sera un forum de discussion sur des questions d'intérêt commun aux deux parties ;
- définira chaque année ses priorités et son programme de travail ;
- élaborera des recommandations et des schémas de bonnes pratiques ;
- fournira des informations sur des évolutions intéressant les deux parties. »

Pour l'exercice 2004, le SC s'est doté de 2 coprésidents (N. Muyllé pour les OI, et B. Moser-Mercer pour les universités), ainsi que d'un secrétaire (B. Fox, Chef de l'unité Multilinguisme au SCIC).

En 2004, le SC a décidé de travailler essentiellement sur 2 axes :

- la définition précise des profils professionnels recherchés par les OI ;
- le recensement des projets de recherche et des actions de formation permanente menés par les universités qui pourraient profiter aux interprètes permanents (ex. enseignement à distance, cours de ressourcement, modules spécifiques).

Le SC étudiera également les questions suivantes :

- le développement d'initiatives concrètes : visites auprès des IO, stages, assistance pédagogique, matériel didactique, aide à l'insertion ;
- les actions de nature à renforcer le statut des linguistes professionnels, afin de continuer à attirer de jeunes talents issus d'horizons très divers ;
- l'impact des nouvelles technologies sur les métiers des langues ;
- les nouvelles qualifications requises des linguistes et leur impact sur les curricula.

L'échange d'information au sein du SC sera facilité par le lancement d'un site web IAMLADP, hébergé depuis 2004 par l'OMPI, qui comprendra des espaces pour l'affichage de multiples informations (débouchés professionnels, avis de concours, profils, etc) et un forum de discussion.

Il convient de noter par ailleurs que la « Task Force IAMLADP sur le statut des professions linguistiques » continuera à l'avenir ses travaux indépendamment du WGT. Elle étudiera notamment les questions relatives à l'accès à la profession et aux examens d'accréditation, ainsi qu'au coût des services linguistiques dans les OI.

VI. Conclusions et recommandations

1. Les Organisations internationales

a) Le vieillissement des effectifs d'interprètes permanents

Celui-ci est perceptible partout, même si les effectifs sont à la date de l'étude (2003) d'une dimension variable, avec de la plus petite à la plus grande OI :

Collège de Défense de l'OTAN	3
FAO	3
Chambre des Députés italienne	6
FMI	11
OCDE	20
OTAN	38
ONU Genève	80
ONU New York	128
Gouvernement du Canada	203 (<i>ce chiffre concerne les interprètes en langues officielles et comprend également les free-lance accrédités</i>)
Parlement européen	223
Commission européenne (DG SCIC)	446

Deux paramètres ont été analysés :

- la moyenne d'âge des interprètes permanents,
- la proportion d'interprètes de 50 ans et plus.

L'examen de ces paramètres montre que les OI étudiées (y compris le Bureau de la Traduction du Gouvernement du Canada, qui est en fait un service national) souffrent toutes d'un vieillissement marqué de leurs effectifs d'interprètes, mais avec des variations sensibles d'une organisation à l'autre.

La moyenne d'âge des interprètes permanents s'échelonnait en 2003 de la manière suivante :

42.9 ans	DG SCIC (<i>hors interprètes nouvelles langues du dernier élargissement</i>)
45.9 ans	PE (<i>hors interprètes nouvelles langues</i>)
49 ans	ONU-Genève et FAO
49.4 ans	ONU-New York
50.4 ans	OCDE
51.3 ans	Service des Conférences du Gouvernement du Canada (<i>chiffre comprenant aussi les Freelance accrédités</i>)
51.7 ans	OTAN
52.5 ans	FMI
57 ans	NDC

La proportion d'interprètes de 50 ans et plus par rapport aux effectifs globaux :

23%	DG SCIC (<i>avant élargissement</i>)
33%	FAO
34.5%	PE (<i>avant élargissement</i>)
50%	ONU-New York
51%	ONU-Genève
63%	OTAN
64%	Service des Conférences du Gouvernement du Canada (<i>chiffre comprenant aussi les Freelance accrédités</i>)
65%	OCDE
72%	FMI
100%	NDC

Ce dernier paramètre est encore plus significatif que la moyenne d'âge, lorsqu'on le rapporte à l'âge du départ en retraite, qui commence dans certaines organisations à 55 ans (Gouvernement du Canada) et ne dépasse actuellement nulle part 65 ans (à noter que le statut réformé de la fonction publique européenne autorisera les permanents des institutions européennes à rester en poste jusqu'à 67 ans, mais l'effet de la réforme ne se fera sentir qu'à partir de 2024).

En outre, des études sociologiques récentes tendent à montrer que les entreprises et administrations comptant plus de 35 % d'employés âgés de 50 ans et plus souffrent généralement davantage que les autres d'un manque de dynamisme et de capacité d'adaptation au changement, et il est peu probable que les services d'interprétation fassent exception à cette constatation empirique. Or, parmi les OI étudiées, seules la FAO, la DG SCIC et le PE (avant même l'arrivée des interprètes des nouveaux Etats membres) se situent en dessous de ce seuil.

La DG SCIC et le PE (ainsi que la CJCE, qui n'a malheureusement pas participé à l'étude) se distinguent également par le fait que ces institutions n'autorisent pas leurs anciens permanents (pas davantage que les autres anciens fonctionnaires administrateurs ou assistants) à travailler pour elles en tant que free-lance pendant leur retraite, ce qui les a amenés à soutenir d'autant plus la formation de la génération future des interprètes en général, des FL comme des permanents.

b) Les combinaisons linguistiques déficitaires (dans les 5 ans à venir)

Certaines OI ont affirmé dans leurs réponses qu'elles estimaient ne pas avoir à faire face à un problème de relève (FMI et OCDE). Parmi les autres, il faut distinguer les OI qui ont besoin de renouveler des effectifs d'interprètes à régime linguistique constant – pour lesquelles le vieillissement est le seul moteur de la relève - et celles qui, outre ce facteur, connaissent une explosion du nombre de leurs langues officielles, autrement dit les institutions européennes de l'après 1er Mai 2004.

Les OI dotées d'un régime linguistique stable : elles ont besoin de renouveler leurs effectifs permanents dans les combinaisons linguistiques suivantes :

- *le Bureau de la Traduction du Gouvernement du Canada* :
 - ES vers EN et P vers EN ;
 - ES vers F et P vers F ;
 - bi-actifs F-EN.
- *les Nations Unies (sièges de New York et Genève)* :
 - cabines EN et F, surtout à partir du Russe ;
 - cabine Chinoise avec retour vers EN ou F ;
 - cabine Arabe avec retour vers EN ou F ;
 - cabine ES.

Il convient de rappeler par ailleurs que les Nations Unies procèdent à des transferts d'interprètes entre les différents lieux d'affectation (New York, Genève, Vienne et Nairobi).

L'OTAN : cabine F avec retour EN (attention : pour les futures recrues 25 % du temps de travail consacré à la traduction écrite).

Les institutions européennes

Celles-ci doivent à la fois renouveler des équipes vieillissantes pour les langues « anciennes » EUR-15, et constituer les cabines nouvelles EUR-10 résultant de l'élargissement de 2004.

Pour rationaliser le recrutement des permanents comme des free-lance, les 3 institutions dotées d'un service d'interprétation (DG SCIC à la CE, PE et CJCE) ont décidé de mettre en commun leurs procédures de sélection : ainsi les premiers concours interinstitutionnels se sont-ils tenus de décembre 2003 à octobre 2004 pour les langues EUR-10, et les tests interinstitutionnels d'agrégation free-lance ont commencé en novembre 2004. Les lauréats des concours sont répartis entre les 3 institutions, et les free-lance agréés sont habilités à travailler indifféremment pour l'une ou l'autre de ces 3 institutions (autrefois, les candidats devaient se présenter à des concours et des tests séparés à la DG SCIC et au PE, la CJCE puisant dans les listes des 2 autres institutions).

Langues EUR-15

Il faudra recruter dans un proche avenir des permanents pour les langues actives suivantes :

- *les grandes langues véhiculaires actives servant souvent de pivot, et pour lesquelles l'âge moyen est élevé :*
 - Cabine F avec 2 à 3 langues C8 ;
 - Cabine I avec 2 à 3 langues C8 ;
 - Cabine D avec 2 à 3 langues C8 ;
 - Cabine EN avec 2 à 3 langues C8.
- *certaines cabines où l'âge moyen est particulièrement élevé, surtout au PE :*
 - Cabine NL avec 2 à 3 langues C8 ;
 - Cabine DA avec 2 à 3 langues C8.

D'autres recrutements au SCIC dépendront de la demande suite aux changements intervenus avec l'introduction du système « on request » au Conseil de l'UE. Au PE le système du « Multilinguisme maîtrisé » pourrait aussi limiter les nouveaux recrutements (voir chapitre IV).

Langues EUR-10

Compte tenu des maigres résultats obtenus lors des premiers concours interinstitutionnels (77 lauréats seulement, avec de fortes variations allant de 0 pour le maltais à 19 pour le polonais), toutes les langues de l'élargissement sont considérées en 2005 comme des langues déficitaires, et de nouveaux concours seront organisés prochainement pour ces langues, les uns avec un recrutement au nouveau grade de base A5, les autres à un grade sensiblement plus élevé (A9).

Pour les concours A5, il est probable que le profil exigé sera :

- langue A + 2 C ;
- ou langue A + langue B (retour y compris en simultanée).

A terme, en fonction des résultats des prochains concours, et notamment pour la DG SCIC, de l'impact du nouveau système d'interprétation du Conseil de l'UE (« on request system ») et pour le PE des effets du « Multilinguisme maîtrisé », certaines cabines EUR-10 atteindront d'ici quelques années une masse critique suffisante et sortiront de la liste des langues déficitaires. Il est trop tôt pour déterminer lesquelles, mais il est probable en tout cas que celles qui représentent des populations nombreuses (en particulier le polonais) demeureront fortement demandées, tant pour des raisons politiques que démographiques.

Lors de la dernière conférence SCIC-Universités organisée le 4 mars 2005, Mme Baviera-Betson, Chef du Service d'interprétation de la CJCE, a souligné que son institution manquait cruellement d'interprètes dans les cabines lituanienne, slovène et tchèque. A noter que la Cour de Justice a besoin de manière générale d'interprètes ayant au moins une bonne compréhension du français qui est la langue de procédure de l'institution (lecture indispensable des dossiers pour la préparation des audiences).

Aux langues EUR-10 s'ajouteront en 2007-2008 le bulgare et le roumain, et à terme le croate et le turc (le turc pourrait devenir langue officielle avant l'adhésion de la Turquie, si une solution est trouvée au problème de Chypre). Ces langues resteront sans doute déficitaires pendant les premières années qui suivront l'adhésion des pays correspondants.

c) L'intégration des jeunes interprètes

Seule une minorité d'OI étudiées ont introduit un système facilitant l'intégration en qualité de permanents ou d'« insérés » de jeunes interprètes dotés de peu d'expérience :

⁸ Les profils exigés lors des futurs concours ne sont pas connus à l'heure de la rédaction du présent rapport, mais ils devraient sans doute comprendre soit 2 ou 3 langues C de l'UE, dont une déficitaire (ex. au SCIC : allemand ou langue EUR-10 pour la cabine F).

- le **Bureau de la Traduction du Gouvernement du Canada**, qui a mis en place un « régime d'internat » permettant en moins de 2 ans après le diplôme à des lauréats de l'Université d'Ottawa, accompagnés par des permanents chevronnés, d'intégrer les équipes de permanents ou de figurer sur la liste des free-lance accrédités ;
- la **DG SCIC**, qui a connu de 1998 à 2003 un « régime d'insertion » réservé à des interprètes débutants. Celui-ci consistait à garantir au lauréat d'un test d'insertion 100 jours de travail sur une période d'environ 6 mois, en assurant une prise de responsabilités progressive en cabine, avec l'encadrement de tuteurs expérimentés ; au terme de la période d'insertion, les bénéficiaires étaient alors soumis à un test d'agrégation free-lance. Il s'est ensuite avéré que dans les concours organisés au cours de cette période, la proportion d'anciens « insérés » parmi les lauréats a été très marquée. Cependant, cette formule a été supprimée à partir de 2004. Afin de favoriser l'insertion de nouveaux FL à l'avenir, dans un système de tests communs aux institutions UE, la DG SCIC envisage la possibilité de « repêcher » ponctuellement de jeunes candidats ayant échoué de peu mais présentant un réel potentiel, en leur faisant bénéficier dans certaines conditions d'un stage interne de mise à niveau (4 semaines) auprès des institutions avant d'être soumis à un nouveau test free-lance. Les lauréats de ce 2ème test se verraient alors offrir une garantie de 60 jours de travail, précédés d'une semaine de familiarisation non rémunérée (formule à confirmer car non encore pratiquée). A noter que l'engagement par la DG SCIC d'environ 70 interprètes EUR-10 sur contrats temporaires est de nature à faciliter l'intégration d'une bonne partie des jeunes interprètes originaires des nouveaux Etats membres ;
- le **PE**, qui n'a pas eu à proprement parler de procédure de sélection ciblée sur les jeunes lauréats, mais qui a permis à de nombreux jeunes diplômés de passer des périodes de stage dans ses murs, afin qu'ils s'entraînent en cabine muette et se familiarisent avec l'institution. En outre, en accordant en 2003 à une cinquantaine d'interprètes venus des pays adhérents des contrats d'auxiliaires, le PE a facilité l'intégration en qualité de permanents d'un certain nombre d'entre eux qui ont réussi les concours de 2004, et en qualité de temporaires ou de FL pour les autres.

Les autres OI préfèrent recruter en qualité de permanents des interprètes expérimentés, notamment les Nations Unies, où l'âge au recrutement est rarement inférieur à 30 ans (33 ans en moyenne mais avec des variations entre les diverses cabines).

Cependant, surtout à Genève, les Nations Unies ont organisé par le passé des stages pour différentes combinaisons linguistiques. Elles ouvrent leurs portes aux étudiants et aux jeunes diplômés pour qu'ils assistent aux réunions publiques et s'entraînent en cabine muette. De plus, elles organisent périodiquement des examens pour tester de jeunes diplômés qui, en cas de réussite, sont recrutés en qualité de free lance en catégorie débutants, avec possibilité de reclassement ultérieur.

A partir de 2004, la FAO a commencé à recruter 3 Junior Interpreters pour une période initiale de 2 ou 3 ans comme P 2 avec reclassement rapide en P3.

A l'OTAN, la technicité des sujets traités est telle que l'organisation peut difficilement faire appel à des débutants, dont le recrutement est encore rendu plus compliqué par l'obligation de procéder à une enquête d'habilitation dont la durée peut atteindre 18 mois. Enfin, traditionnellement, l'OCDE n'embauche comme permanents que des interprètes expérimentés.

2. Les filières de formation d'interprètes

Cette partie des conclusions sera beaucoup plus brève et plus nuancée, car les réponses au questionnaire de la CdP (complémentaire à l'enquête de la Commission de la Formation) n'ont été que peu nombreuses (19), au point qu'il serait présomptueux d'affirmer que l'échantillon étudié est totalement représentatif des établissements de formation d'interprètes de conférence existant dans le monde. A noter que seules 3 universités non européennes (l'une située au Brésil, les 2 autres à Taiwan) ont rempli le formulaire et que des filières réputées (par exemple l'ESIT à Paris ou Westminster University à Londres) n'ont pas répondu à l'enquête de la CdP. Il est dommage également qu'en dehors d'ELTE (Budapest) les universités est-européennes, dont l'apport est si déterminant pour la formation de vrais professionnels dotés des langues de l'élargissement, brillent par leur absence.

Néanmoins, des enseignements intéressants peuvent être tirés de la petite vingtaine de réponses dépouillées, ainsi que de l'enquête menée en 2002 par le Working Group on Training de la famille IAMLADP et qui avait recensé les idées exprimées par 31 universités.

La plupart des universités formant des interprètes ont déjà de nombreux contacts avec les OI qui sont des employeurs potentiels, au premier rang desquels figurent les institutions européennes. Elles apprécient en particulier l'aide qui leur est prodiguée sous forme d'assistance pédagogique (la DG SCIC est la seule OI dotée d'un programme structuré à cet effet, mais il faut aussi citer le PE qui envoie des « lecteurs » dans les universités des pays de l'élargissement), de participation aux jurys d'examens, de visites de leurs étudiants auprès des OI, et de subventions (octroyées par le PE et la DG SCIC) permettant le lancement ou le maintien de cours dans des sections linguistiques difficilement viables sans ce soutien financier.

Si la plupart des établissements de formation estiment recevoir des informations suffisantes de la part des OI en matière de débouchés professionnels, d'autres sont d'un avis contraire et souhaitent que ces données – connues parfois informellement – soient disponibles par écrit de manière officielle, et soient si possible accessibles par l'Internet. Certaines universités déclarent ne pas connaître les critères d'évaluation appliqués par les OI lors de la sélection, pas plus que le calendrier des tests ou des concours organisés ; ceci confirme l'observation recueillie par l'enquête IAMLADP selon laquelle les universités demandent aux OI de leur faire connaître plus clairement, grâce à une meilleure planification, leurs besoins de recrutement actuels et futurs.

La grande majorité des universités déclarent avoir commencé à s'adapter à la demande nouvelle des OI en diversifiant la palette des langues offertes et le contenu de leurs cours. Cependant, elles soulignent les difficultés liées à la rigidité des structures académiques, tout en se félicitant du soutien donné par les institutions de l'UE au Master's européen en interprétation de conférence qui apporte une plus grande dimension professionnelle à la formation et autorise une sélection à l'entrée de celle-ci.

La plupart des établissements appartiennent à un ou plusieurs réseaux académiques, afin d'échanger des idées, des bonnes pratiques et du matériel didactique.

De nombreuses universités attendent des membres de l'AIIC qu'ils jouent, là où c'est utile, possible et nécessaire, un rôle de passerelle entre OI et établissements de formation, tant en facilitant la circulation d'informations pertinentes dans les deux sens, qu'en collaborant activement à toutes les initiatives des OI destinées à soutenir la qualité de l'enseignement de l'interprétation et à faciliter l'appréhension par les étudiants des réalités professionnelles, et en incitant les OI à planifier et afficher clairement leurs exigences en matière de recrutement. Dans ce domaine, il est évident que les membres de la CdP comme de la CF ont un rôle particulièrement actif à jouer.

Certaines universités insistent sur l'utilité d'intégrer dans leurs équipes d'enseignants des membres de l'AIIC prêts à s'investir, ou de recevoir plus fréquemment des visites de professionnels capables de parler de leur métier et de la réalité des débouchés.

3. Recommandations

a) A l'intention des OI

Nous ne pouvons qu'insister auprès de toutes les OI sur la nécessité d'assurer à temps la relève de leurs effectifs permanents. Un service d'interprétation appuyé sur des permanents est la meilleure garantie de continuité dans la qualité, permet de sauvegarder la mémoire de l'institution et d'un thésaurus qui lui est propre, et de transmettre entre les générations d'interprètes les valeurs de l'organisation. Un service « externalisé » à l'extrême ne saurait sauvegarder ces principes dont le respect est fondamental pour le bon fonctionnement des OI. Mais en même temps, il faut que les OI soutiennent aussi la formation de tous les interprètes futurs, y compris des FL, qui seront souvent les permanents de demain.

Il est manifeste que certaines OI, en particulier les institutions européennes, ont déployé au cours des dernières années de réels efforts de communication et de transparence auprès des établissements de

formation (le rendez-vous annuel de SCIC-Universités en est un témoignage éloquent). La CdP et la CF encouragent ces OI à poursuivre dans cette voie et invitent les autres à développer et institutionnaliser davantage leurs contacts avec les universités et écoles d'interprètes.

Nous incitons les OI les plus dynamiques à continuer les actions d'assistance aux universités, surtout à l'intention de celles qui sont les plus réceptives au message de professionnalisation de la formation d'interprètes.

Les OI n'ont pas encore toutes pris conscience du vieillissement de leurs effectifs permanents et de la nécessité d'une relève à moyen terme. Certaines ne semblent pas dotées d'une gestion prévisionnelle moderne de leurs ressources humaines ou préoccupées du déséquilibre de leur pyramide des âges, pourtant source de difficultés à la fois pour le développement de carrière et pour l'adaptation continue à un environnement changeant. Nous recommandons à ces OI d'analyser ces problèmes et de s'ouvrir à une vision à plus long terme du recrutement.

Même à l'intention des OI qui planifient leur recrutement à moyen terme, nous demandons qu'elles s'efforcent d'assurer autant que possible une continuité dans les règles du jeu (par le biais de la définition, la publication et la mise à jour des critères de sélection, des profils linguistiques, d'éventuels systèmes d'insertion, etc.), afin que les établissements universitaires, qui investissent plusieurs années dans la formation d'interprètes, aient un minimum de garantie de pouvoir « rentabiliser » leurs efforts. Un calendrier de recrutement glissant sur 3 ans, affiché publiquement par chaque organisation, serait de nature à éclaircir l'horizon des enseignants et des étudiants.

Tout en comprenant que le degré de spécialisation de certaines OI est tel qu'il appelle le recrutement d'interprètes chevronnés, nous recommandons d'une manière générale que les organisations s'efforcent de donner leur chance à de jeunes talents, sans lesquels aucun renouvellement n'est possible. Ceci suppose une réflexion sur l'accompagnement de ces nouvelles recrues par des permanents expérimentés et la mise en place de quelques mesures d'organisation interne, mais dont le rapport coût/avantage sera pratiquement toujours positif.

Nous encourageons les OI à sensibiliser les représentants de leurs Etats membres sur le niveau médiocre de la langue maternelle généralement observé chez les étudiants, dont se plaignent la plupart des universités et qui constitue une cause d'échec majeure à l'entrée des filières de formation comme lors de la sélection par les OI d'interprètes diplômés. Ce problème, dont l'origine se situe bien en amont de l'enseignement supérieur, doit être porté à l'attention des ministères nationaux de l'Education et d'organisations spécialisées comme l'UNESCO.

b) A l'intention des établissements de formation

Les études AIIC et IAMLADP démontrent que bon nombre d'universités ont, elles aussi, su évoluer au cours des dernières années (combinaisons linguistiques offertes, curriculum, etc.) pour s'adapter à une demande plus diversifiée et souvent plus exigeante. La CdP et la CF se félicitent de ces efforts et encouragent les universités à les intensifier, notamment en s'alignant sur les principes établis au sein du consortium pour le Master's européen, qui s'affirme de plus en plus comme une référence internationale.

Nous recommandons aux filières de formation de ne pas faire l'économie d'une sélection conditionnant l'accès aux études d'interprète de conférence, l'expérience ayant montré que l'absence de sélection alourdit inutilement les effectifs et diminue la qualité des études et donc les chances de réussite des étudiants dotés d'un bon potentiel.

Nous rappelons aux universités que l'enseignement de l'interprétation par des professionnels à la fois praticiens du métier et formés à cette pédagogie particulière constitue un gage de réussite.

Nous nous réjouissons de l'existence de plusieurs réseaux de coopération reliant entre elles de nombreuses universités. Nous invitons les établissements encore isolés à rechercher des correspondants et à échanger des idées. Dans le cadre européen, nous suggérons l'idée de créer des jumelages d'universités, entre un établissement de l'ouest et une université de l'est du continent.

Nous recommandons aux universités de tirer profit de l'aide technique et financière apportée par certaines OI particulièrement dynamiques. Nous les encourageons également, au-delà des querelles autour de l'interprétation du principe d'indépendance des universités, à accepter la présence de représentants des OI dans les jurys de diplôme de fin d'études.

c) A l'AIIC et à ses membres

Il est demandé au Conseil de l'AIIC d'assurer une diffusion aussi large que possible des résultats de la présente étude auprès des OI et des universités, à commencer par toutes celles qui ont eu la courtoisie de collaborer au Projet La Relève.

Partout où cela est possible, les permanents membres de l'AIIC (de même que les free-lance) doivent s'intéresser à la formation des futures générations d'interprètes, afin de transmettre les bonnes pratiques et l'éthique professionnelles qui seules peuvent sauvegarder l'avenir de l'interprétation de conférence. Ils doivent chercher à s'investir dans ce domaine, soit dans le cadre de leur organisation, soit dans le travail effectué auprès des universités. A l'intérieur de leurs OI, ils ne doivent pas hésiter à parrainer de jeunes recrues en leur prodiguant aide et conseils.

La CdP, la CF et le SMP doivent être encouragés à continuer à coopérer étroitement ensemble sur ces questions, afin d'alimenter l'Association en informations régulièrement actualisées sur les débouchés offerts, les combinaisons linguistiques recherchées, les établissements de formation de qualité, etc.

Nous encourageons l'AIIC à reprendre l'initiative d'une réunion avec les Chefs interprètes des OI, afin de faire le point des questions évoquées dans cette étude.

Nous recommandons que la CF procède dans un avenir proche à une nouvelle enquête sur les filières de formation d'interprètes, en tirant les leçons de celle de 2004 qui a servi de point d'ancrage à cette étude ; à côté de la voie électronique, d'autres méthodes plus classiques devront sans doute être également employées pour améliorer le taux de réponse.

Il pourrait être utile que l'AIIC finance de temps à autre quelques visites d'interprètes formateurs autorisés (membres de la CF ou désignés par celle-ci) auprès d'établissements de formation, afin de faciliter l'échange d'informations.

Nous encourageons l'AIIC, et en particulier le groupe DRP, à poursuivre les efforts engagés pour consolider le statut de l'interprète, la faiblesse de ce dernier ayant selon certaines universités un effet dissuasif sur de nombreux étudiants.

Il est proposé à l'AIIC de solliciter un statut d'observateur auprès de IAMLADP, dans le but de la tenir informée de tout nouveau développement dans le secteur des professions linguistiques.

Claude Durand
Coordonnateur du Projet La Relève