

Évolution de la formation en traduction professionnelle : compétences recherchées par les employeurs

Document préparé par AnneMarie Taravella, trad. a., le 26 janvier 2026, pour le programme de baccalauréat en traduction professionnelle de l'Université de Sherbrooke

Voici une synthèse rédigée à partir des réponses obtenues auprès de sept employeurs du secteur de la traduction au troisième trimestre de 2025 : trois services linguistiques de cabinets de services-conseils et quatre agences de traduction, parmi les principaux employeurs de traducteurs et traductrices au Québec. La collecte d'information s'est faite au moyen d'entrevues individuelles et d'un questionnaire d'enquête. Ce compte rendu s'articule d'abord autour des tendances communes observées, puis détaille les perspectives uniques apportées par l'un ou l'autre des intervenants.

Éléments communs aux employeurs

La préparation au marché du travail

Dans l'ensemble, les employeurs envisagent une stabilité ou une augmentation dans l'embauche, accompagnée d'une redéfinition des tâches et d'une possible diversification des profils, notamment par la spécialisation.

Globalement, les employeurs jugent les diplômés et diplômées en traduction bien préparés au marché du travail : 100 % des répondants se disent satisfaits du niveau de connaissances générales et presque tous estiment que la maîtrise des outils est suffisante pour entrer dans la profession. En revanche, à la question « le niveau de compétence linguistique des traductrices et traducteurs débutants est-il satisfaisant en général? », trois employeurs sur cinq ont répondu Non.

La primauté du jugement et de la compréhension

Pour la majorité des répondants, l'arrivée de l'intelligence artificielle ne diminue pas les exigences envers l'humain, bien au contraire. Quatre employeurs sur six soulignent que le jugement critique et la capacité de comprendre le texte demeurent des qualités cardinales. Comme le résume l'un d'eux : « Il n'y a pas de concession là-dessus. » Un autre précise que si la technologie est une aide, elle a ses limites : « La machine va pallier un manque de connaissances, mais elle ne palliera jamais un manque de jugement. »

Cela dit, les répondants soulignent l'importance d'acquérir de nouvelles compétences, notamment la postédition professionnelle de traductions automatiques, le contrôle qualité de contenus générés automatiquement et la gestion de projets intégrant des outils technologiques, ainsi que de renforcer la capacité d'adaptation aux nouveaux outils et processus.

Face à l'évolution technologique, les employeurs souhaitent donc que les traducteurs et traductrices développent les qualités suivantes :

- Esprit critique pour évaluer la qualité des contenus générés
- Capacité d'adaptation aux nouveaux outils et processus
- Compétences en gestion de projets et coordination d'équipe
- Expertise dans des domaines spécialisés (niches)

La maîtrise des outils technologiques

Les mémoires de traduction sont toujours présentes dans le processus de traduction. En outre, la presque totalité des entreprises interrogées recourt aujourd'hui à la fois à la traduction automatique et à l'IA générative, dans des proportions et des contextes variés.

Bien que la maîtrise des outils soit attendue, la moitié des intervenants insistent sur le fait qu'il est plus important de comprendre la logique derrière les logiciels que de connaître chaque fonctionnalité par cœur. Pour les débutants, l'attente est claire : « Nous nous attendons à ce qu'ils comprennent [le fonctionnement général] plutôt qu'ils utilisent des outils précis ». Un autre abonde dans ce sens en affirmant qu'il ne faut pas être technophobe, mais qu'il suffit de connaître les principes des outils.

La curiosité comme moteur de compétence

La moitié des employeurs mentionnent explicitement la curiosité comme une qualité essentielle, souvent liée à la capacité de recherche et de compréhension. On note que les meilleurs traducteurs sont ceux qui sont curieux, pas « pointilleux ». Trois répondants mentionnent par ailleurs l'importance d'avoir une bonne culture générale, ainsi qu'une ouverture à l'apprentissage. À la question de savoir si les étudiants et étudiantes avaient des lacunes à cet égard, les employeurs mentionnent au contraire la culture générale comme un point positif de la formation acquise.

En même temps, ils mettent en lumière la valeur des connaissances acquises dans des domaines spécialisés, qui permettent aux professionnels et professionnelles d'investir des marchés de niche.

L'évolution vers la révision et la postédition professionnelle

L'évolution du métier vers la révision – que ce soit de traduction humaine ou de sortie machine – est mentionnée par plus de la moitié des répondants. Cela implique une capacité à repérer les erreurs rapidement. Un employeur note d'ailleurs qu'il faut que les jeunes traducteurs ou traductrices sachent « déceler les phrases bancales » et « voir » les erreurs; un autre mentionne qu'il est important de savoir déceler les « incohérences terminologiques ». En effet, l'exactitude et l'uniformisation de la terminologie jouent un rôle important dans les flux de travaux, et si les outils automatisés appliquent relativement efficacement la terminologie récurrente, ils sont souvent peu utiles pour les termes occasionnels.

La préférence pour l'embauche en interne

Deux employeurs expriment une préférence marquée pour le recrutement de personnes salariées plutôt que de pigistes, afin de bâtir des relations à long terme et d'assurer la qualité grâce à la formation continue en interne.

Éléments particuliers cités par un seul employeur

Sur la qualité et le style

Si l'exactitude prime pour tous, les nuances varient. Un employeur affirme de manière pragmatique qu'« aujourd'hui, une belle plume seule ne paye plus ». À l'inverse, un autre insiste sur le fait que « [la clientèle a] conscience de l'importance des contenus » et qu'elle est sensible au respect de son style, ou « tone of voice ».

Sur les limites de l'IA et la valeur ajoutée humaine

Des observations spécifiques ont été faites sur les faiblesses des outils actuels. Un répondant signale que les outils informatisés « ne sont pas bons » pour ce qui est de la créativité et de la compréhension, qu'ils « extrapolent » et peuvent avoir des hallucinations. Il ajoute une distinction cruciale : la machine « est incapable d'améliorer la source. La clarification du sens de l'original reste un travail humain. »

En ce qui concerne l'utilisation de l'IA, un employeur explique qu'elle sert à des tâches connexes : « L'IA sert surtout au soutien à la compréhension, à la recherche d'informations et à l'aide à la rédaction. » Néanmoins, il rappelle que « le pilote dans l'avion, c'est toujours le langagier ». Enfin, un autre souligne que « les attentes sont les mêmes qu'auparavant, car la responsabilité est la même », liant directement la qualité du travail à la responsabilité professionnelle. C'est pourquoi « il faut aujourd'hui que les traducteurs et traductrices aient une culture de l'intelligence artificielle ».

Sur la productivité et la formation

Les attentes quantitatives évoluent également. Un employeur mentionne que la productivité standard attendue passe désormais à au moins 300 mots à l'heure. Il mentionne un problème spécifique chez les jeunes traducteurs et traductrices : la surcorrection (*overediting* en anglais), c'est-à-dire la tendance à trop modifier les sorties machines par insécurité. Pour contrer cette insécurité, il faudrait que les étudiants et étudiantes aient l'occasion de s'exercer à repérer méthodiquement les glissements de sens, les erreurs de terminologie et les traductions littérales dans les sorties machine.

Les intervenants mentionnent également, en vrac, que « les cours de gestion de projets sont très utiles », que les stages et l'expérience pratique sont un atout réel en début de carrière et que les étudiantes et étudiants doivent être formés assez tôt à la révision et à la postédition professionnelle, ainsi qu'à la rédactique (rédaction de requêtes ou *prompts* pour l'IA générative).

Enfin, nous synthétisons dans l'illustration ci-dessous les aptitudes et les compétences mentionnées par les employeurs comme étant nécessaires pour les traducteurs professionnels et traductrices professionnelles aujourd'hui.

Compétences et aptitudes clés pour la traduction professionnelle

À l'ère de l'IA, le jugement humain demeure l'élément central de la profession.



Jugement professionnel et compréhension profonde

Le traducteur ou la traductrice doit posséder une vue d'ensemble et un sens critique que la machine ne peut avoir. Les connaissances spécialisées prennent toute leur valeur.



Rigueur linguistique et exactitude absolue

Une maîtrise parfaite de la langue, le sens de l'idiomaticité et la capacité à déceler les glissements de sens sont d'une importance cruciale.



Curiosité intellectuelle et culture générale

Une vaste culture personnelle et une curiosité constante favorisent la compréhension de textes complexes.



Curiosité et vigilance critique envers les technologies

Il faut posséder une culture de l'IA pour gérer les données et les projets avec aisance, mais en toute sécurité, et rester méfiant face aux hallucinations des outils.



Humilité et aptitudes interrelationnelles

Le travail d'équipe exige de savoir accepter la critique, s'adapter à la nouveauté et collaborer pour uniformiser les dossiers.