

Vous méritez une place au sommet

Pour réserver cet emplacement
Le Temps - publicité
Tél. Lausanne: +41 58 909 98 23
Tél. Zurich: +41 44 259 89 45
E-mail: lt_publicite@ringier.ch
www.letemps.ch/pub

Carrières Formation

82%

EN SUISSE ROMANDE, 82% DES PERSONNES INTERROGÉES SE DISENT SATISFAITES OU PLUTÔT SATISFAITES DE L'ÉCOLE contre 72% outre-Sarine et 79% au Tessin, selon un sondage de l'institut gfs. bern commandé par la SSR et publié jeudi.



LE FABRICANT D'AIDES AUDITIVES SONOVA PROPOSE L'ÉLECTION DE GILBERT ACHERMANN au conseil d'administration lors de la prochaine assemblée générale en juin 2024.

Votre prochain rendez-vous formation:
vendredi 26 janvier

Les traducteurs n'ont pas dit leur dernier mot

MÉTIER L'utilisation croissante des outils automatiques peut apparaître comme une menace pour le secteur. Pourtant, le besoin de nouveaux diplômés est toujours là. La transformation de cette profession illustre parfaitement l'évolution que beaucoup d'autres devraient vivre

JULIE EIGENMANN
@JulieEigenmann

«Il faudra s'adapter en fonction des technologies, mais ça ne me fait pas peur. Comme pour tout autre métier, les procédés vont évoluer.» Lucie*, 19 ans, est en 1^{re} année de bachelor en communication multilingue à la Faculté de traduction et d'interprétation de l'Université de Genève, avec comme langues choisies le français, l'allemand et l'anglais.

«J'ai toujours bien aimé les langues et ce côté très concret», poursuit-elle. Ne craint-elle pas pour son avenir professionnel, avec la multiplication des instruments d'intelligence artificielle et leur usage croissant? «C'est vrai qu'on entend souvent qu'avec DeepL, par exemple, on aura bientôt plus besoin de traducteur, répond Lucie. Mais ces outils sont avant tout une aide. Comme nous l'expliquent les professeurs, tout le côté humain, l'émotion, le contexte, la machine ne peut pas le rendre.»

L'étudiante se voyait choisir ensuite le master en interprétation, mais elle envisage désormais aussi un autre cursus proposé par la faculté: le master en traitement informatique multilingue, qui consiste notamment à développer et évaluer des technologies de la traduction.

Baisse des candidatures étudiantes

«Beaucoup d'étudiants ont encore cet amour des langues et de la communication», commente Mathilde Fontanet, traductrice et codirectrice du département de traduction à la Faculté de traduction et d'interprétation de l'Université de Genève. Elle observe toutefois une baisse des candidatures à l'examen d'admission, asso-

ciée à un taux de réussite plus bas cette année. Au total, le nombre d'étudiants à la Faculté est passé de 521 en 2022 à 453 en 2023. «La croyance publique est souvent que les outils automatiques remplaceront les professionnels, mais c'est faux: ils créent des opportunités et les industries de la langue sont en plein essor. A nous de le faire comprendre.»

Les métiers évoluent cependant, et la formation avec. «Des profils et emplois plus hybrides sont nés, avec une nécessité de se diversifier à laquelle il faut s'adapter: conjuguer traduction et rédaction, par exemple, mais aussi avoir des compétences plus spécialisées, analyse la codirectrice. La traduction reste un marché dynamique et nos diplômés trouvent du travail.»

Un discours par exemple, avec ses effets rhétoriques, «ne donne rien en traduction automatique, relève Mathilde Fontanet. Quand on a des besoins très approximatifs, les nouveaux outils peuvent donner une idée générale d'un texte. Mais la pratique professionnelle reste nécessaire et s'enrichit simplement de ces nouvelles possibilités. Ce qui est vrai, c'est que les profils plus médiocres risquent de devenir moins compétitifs, alors que les diplômés de haut niveau seront très demandés.»

Roxane Jacobi, présidente de l'Association suisse de traduction, de terminologie et d'interprétation (ASTTI), abonde dans ce sens: «C'est particulièrement le cas dans les domaines créatifs ou spécialisés. Le droit suisse par exemple a une terminologie spécifique que les outils automatiques ne rendent pas correctement.» Elle ajoute: «Certains clients qui sont partis reviennent souvent parce qu'ils ont fait de mauvaises expériences. Une traduction



L'intelligence artificielle a fait de la traduction un métier plus hybride, combiné par exemple à des services de rédaction. (KILITO CHAN/MOMENT RF)

automatique peut paraître fluide et parfaite alors qu'il y a au milieu un énorme contresens, qui peut avoir des conséquences graves pour l'entreprise.»

La post-édition, nouvelle dimension

Il n'y a globalement pas de baisse au niveau des besoins, observe Roxane Jacobi, parce que le volume des textes à traduire ne cesse de croître. «On ne peut pas non plus se permettre de perdre les compétences humaines. Et si, un jour, nous n'avons plus d'électricité disponible pour l'automatisation?»

Une nouvelle dimension du travail ne plaît cependant pas à tous: certains mandats de traduction ont été remplacés par des mandats de post-édition, qui consistent à relire le texte produit par l'IA et à le corriger. «Cette activité nécessite de posséder toutes les compétences classiques en traduction. Des cours de post-édition sont désormais au programme de nos études», précise Mathilde Fontanet.

Mais les mandataires sont-ils prêts à payer suffisamment pour de la post-édition? «Il existe en effet une grande pression sur les coûts dans ce domaine, due à l'appa-

rition de ces outils mais aussi à la concurrence des bureaux à l'étranger, développe Roxane Jacobi. Il faudrait revoir le prix, ne plus calculer en nombre de caractères, mais en temps de travail, de quoi également tenir compte d'une aide éventuelle de la traduction automatique qui permet dans certains cas d'aller plus vite mais aussi d'accepter plus de mandats.»

«Les industries de la langue sont en plein essor. A nous de le faire comprendre»

MATHILDE FONTANET, FACULTÉ DE TRADUCTION ET D'INTERPRÉTATION DE L'UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Pour les interprètes – qui restituent un discours oral dans une autre langue, par opposition aux traducteurs, qui travaillent à partir de supports écrits – les questions qui se posent sont similaires. Si ce n'est que le covid a amené davantage de télétravail, et que les outils automatiques sont à ce stade moins avancés. «Rendre l'oralité

nécessite encore plus de comprendre l'intention ou l'atmosphère sur le moment, et l'IA a de la peine à le faire», signale la présidente de l'ASTTI. Pour l'oral comme pour l'écrit, Mathilde Fontanet souligne l'importance de la subtilité humaine. «Sinon, on est toujours à la merci d'un grand malentendu, qui peut être dramatique.»

L'évolution des professions de la traduction, un cas d'école face à l'automatisation et à l'intelligence artificielle en général? «La disparition des métiers sera en effet plutôt rare, mais leur transformation souvent très importante», répond Rafael Lalive, professeur d'économie à HEC à Lausanne, spécialiste du marché du travail. Il faut par exemple penser aux correcteurs et correctrices: depuis qu'existent les logiciels orthographiques, ils peuvent se concentrer sur d'autres dimensions d'un texte.»

L'activité se transforme donc. «Du temps va être libéré pour des tâches qui sont complémentaires à la technologie. Dans la traduction comme dans d'autres métiers, tout dépend de quelle est la partie du processus qui plaît au professionnel, et s'il est prêt à s'adapter aux changements», conclut Rafael Lalive. ■

* Prénom d'emprunt.

L'EXPERT

Opposition à un congé abusif: attention, danger!



JEAN-PHILIPPE DUNAND
AVOCAT ET PROFESSEUR
DE DROIT DU TRAVAIL
À L'UNIVERSITÉ
DE NEUCHÂTEL

Un-e employé-e a été licencié-e en raison de son statut familial ou de sa nationalité, de sa participation à une grève licite ou du fait qu'elle ou il a réclamé le paiement d'heures supplémentaires. Quel est le point commun entre ces situations? L'existence, a priori, d'un licenciement abusif au sens de l'art. 336 du Code suisse des obligations (CO).

Que peut obtenir la victime d'un congé abusif? Une indemnité fixée par le juge, compte tenu de toutes les

circonstances, correspond au maximum à six mois de son salaire (art. 336a CO). Pour obtenir l'indemnité, faut-il respecter une procédure spécifique? En effet, la personne licenciée doit faire opposition par écrit auprès de l'autre partie au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (art. 336b al. 1 CO), puis agir en justice dans les 180 jours à compter de la fin du contrat de travail (art. 336b al. 2 CO). Nous nous concentrerons sur l'opposition au congé.

Dans sa jurisprudence traditionnelle, le Tribunal fédéral considérait qu'il ne fallait pas avoir des exigences excessives pour admettre la validité formelle de l'opposition. Il suffisait que l'employeur puisse comprendre, à la lecture du document, que l'employé

s'opposait au congé. Cette jurisprudence est-elle révolue? Dans un cas tranché en 2014, le Tribunal fédéral a indiqué que le travailleur ne pouvait se contenter de faire opposition au motif du congé ou aux circonstances ayant mené au congé, mais qu'il fallait qu'il manifeste clairement sa volonté de vouloir poursuivre les rapports de travail (TF 4A_320/2014 du 8 septembre 2014). Cette jurisprudence a été complétée récemment par deux nouveaux arrêts.

Dans le premier cas, l'employé avait écrit qu'il formait opposition au congé et qu'il prenait acte de la fin des rapports de travail à la date indiquée dans la résiliation de son contrat de travail. De manière surprenante, notre Haute Cour a jugé

que l'opposition n'était pas valable car les intentions de l'employé n'étaient pas claires (TF 4A_59/2023 du 28 mars 2023). Pourtant, dans l'attente d'un (très) hypothétique changement d'avis de son employeur, l'employé pouvait-il faire autrement que de prendre acte de la décision de ce dernier de le licencier?

Dans le second cas, l'avocat de l'employée avait, certes, notifié l'opposition écrite à l'employeur dans le délai légal, mais oublié d'alléguer ce fait en justice et de produire la lettre à l'appui de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif. Selon le Tribunal fédéral, cette carence devait être relevée d'office par le juge même si l'employeur ne s'en était pas prévalu. A défaut d'allégation en bonne et due

forme, il fallait considérer que l'employée n'avait pas prouvé avoir fait opposition et que sa prétention était périmée, sans qu'il soit nécessaire de vérifier si son licenciement était abusif ou non (TF 4A_412/2022 du 11 mai 2023).

En résumé, à teneur de la jurisprudence actuelle, la personne licenciée qui entend réclamer en justice une indemnité pour licenciement abusif doit, sur le plan procédural: faire opposition par écrit dans le délai de congé (1); manifester sa volonté de poursuivre les rapports de travail (2); agir en justice dans les 180 jours dès la fin du contrat de travail (3); alléguer dans sa demande qu'elle a formé opposition en temps utile et produire le document correspondant (4). ■