

RAPPORT

CONFÉRENCE EFSLI 2018

15 - 16 Septembre 2018 Dubrovnik Croatie

You Are (F/H)ired!

INTÉRPRÉTATION DANS LE MILIEU DE L'EMPLOI

CINDY GOLINUCCI
ARILS

Stratégies de collaboration entre sourds et interprètes pour harmoniser une situation

«Markku Jokinen (Président de l'Union Européenne des Sourds, sourd)»

Markku a travaillé avec les interprètes pendant 38 ans. (150-200h d'interprétation par année).

- Les interprètes doivent comprendre les stratégies et tactiques du sourd pour lui permettre d'atteindre son but. Si l'interprète ne s'investit pas dans la stratégie employée, celle-ci est inefficace. L'interprète et le sourd doivent partager le même dialogue, la même terminologie et la même approche.
- Une collaboration efficace se construit sur la relation de confiance avec l'interprète. Si chacun sait ce qu'il se passe dans la tête de l'autre, la stratégie de communication prend forme. Le sourd veut pouvoir savoir qu'est ce qui se cache derrière telle ou telle expression de l'interprète. Le plus important ne sont pas les compétences en langue des signes, mais la liberté donnée à l'interprète pour exprimer sa traduction.
- Markku préfère que l'interprète occupe l'espace dans une salle de réunion plutôt qu'il reste rigidement assis. Il se met debout derrière chaque personne qui prend la parole. Le sourd sait qui s'exprime et utilise/profite de la communication corporelle de l'entendant.
- C'est aussi le rôle de l'interprète de savoir prendre la parole quand le sourd veut interrompre une conversation d'entendants. Il doit être courageux pour parler au dessus des autres et ne pas laisser le sourd attendre longtemps. Pour les brèves interactions, le sourd peut préalablement briefer l'interprète, comme ça dès que le sourd interrompt une conversation, l'interprète sait directement ce qu'il va dire, il n'y a pas d'hésitation ou de blanc.

Conclusion :

Les sourds doivent être plus courageux pour gérer l'interaction et faciliter le travail de l'interprète. S'ils se relâchent, ils risquent de perdre leur espace de parole.

Éléments clés d'une collaboration harmonieuse : bonne connaissance linguistique, flexibilité, utilisation de l'espace, comprendre le contexte et les enjeux

Importance de la préparation avant entre le sourd et l'Il(s) (partage sur le contenu, la stratégie recherchée, le vocabulaire, les spécificités culturelles d'une situation...).

Défis de collaboration : les Il(s) travaillant avec des sourds et entendants signant

Malin Telsfazion (Suède)

L'université de Stockholm compte beaucoup d'étudiants sourds. Pour eux, 20 interprètes sont engagés à l'université.

- Comment interpréter en langue orale des entendants qui signent ? Challenge. Toute la salle (remplie d'Il(s)) approuve avoir expérimenté cette situation et en connaître la difficulté.

- Étude sur 9 participants, dont 1 sourd, 5 entendants signant, 1 entendant non signant, 2 interprètes expérimentés (40minutes d'enregistrement). Feedback des Ils :

Les entendants signant contrôlent leur production jusqu'à ce qu'ils soient satisfaits de l'interprétation orale. Les interprètes tentent rapidement une interprétation , même hésitante, pour

montrer à l'entendant qu'il est bien en train d'être traduit. Les entendants signant corrigent parfois l'interprète ou met en évidence par sa voix quel mot est plus important (stratégie de collaboration.) Quand l'entendant entend que l'interprète n'a pas bien saisi ,il reformule automatiquement (regard avec l'interprète), quand il entend la bonne formulation, il poursuit son discours.

Conclusion :

Des stratégies de coopération se mettent en place dans ce type de situation. Les entendants signants restent très réactifs aux indices auditifs tout en signant.

Designs : l'accessibilité au marché de l'emploi pour les personnes sourdes via les Ils

«Lorraine Leeson (Irlande), Haaris Sheikh (Irlande), Christian Rathmann (Allemagne), Chris Peters (Allemagne), Audrey Cameron (Royaume-Uni)»

Résultat de l'avancement des recherches dans le cadre du projet Designs.

- 7 partenaires venant de 43 pays interprètes.
- Erasmus+ a financé le projet, délai juin 2019, volonté de créer une brochure explicative pour les employeurs informant sur l'accès et le fonctionnement des
- Jusqu'à maintenant, peu d'infos sur les Ils dans le milieu du travail. Nécessité de récolter des données pour le projet.

Ce qu'il en ressort :

- Les démarches à faire pour obtenir un interprète sont floues et très méconnues... Volonté générale d'une simplification de celles-ci.
- L'embauche d'un sourd dépend essentiellement des fonds pour financer les frais d'interprète. Les employeurs n'ont pas la motivation de faire toutes les démarches de recherches de fonds.
- Jargon d'entreprise pas facile => challenge pour les employés, les sourds et interprètes.
- En Irlande, les sourds n'ont pas de forfait pour financer les frais liés à l'engagement d'un sourd, en Allemagne oui, ce qui rend l'accessibilité à l'emploi différente.
- Mission d'entretien d'embauche : les interprètes sont anxieux de répondre à cette demande (peur de ne pas bien représenter le sourd). Les interprètes ont peu d'occasion d'acquérir plus d'expérience dans ce domaine.

- Qui est responsable de l'organisation/ choix de l'interprète ? Le patron ou le sourd ? Tout dépend si le gouvernement donne le financement à un service

d'interprètes ou au patron. Dans cette dernière situation, le choix de l'interprète par le patron peut créer des tensions.

[Interprétation fixe dans une pharmacie autrichienne : les points de vue des parties concernées

«Patricia Bruck, Elke Schaumberger (Autriche)»

Alors que l'Autriche favorise l'oralisme, la CDPH a permis quelques évolutions pour les sourds. Ainsi, l'interprétation en milieu professionnel est complètement financée par le ministre des affaires sociales. Le gouvernement freine l'accès aux hautes études pour pas avoir à investir dans les frais d'interprètes. Si les parents se battent pour le

droit aux interprètes, les études deviennent alors accessibles.

Un pharmacien sourd diplômé en Slovénie est employé dans une pharmacie à Vienne et fait appel aux interprètes pour traduire autant les transactions de vente avec les clients que les réunions d'équipe.

Point de vue du professionnel sourd :

Gros changement depuis l'intervention de deux interprètes réguliers ; le sourd se sent plus accepté dans les interactions, la confiance est instaurée avec les interprètes.

Ceux-ci ont du développer des qualités supplémentaires (connaissance du contexte, choix des registres de langue, compétences sociales...)

Point de vue des collègues entendants :

Les interprètes sont considérés comme faisant partie de l'équipe. Pour les sujets compliqués, ils sont essentiels, les collègues n'ont pas un niveau de langue des signes suffisant. Ils sont présents que deux fois par semaine, le reste du temps leur collègue

sourd perd des infos. Feedback très positif sur l'utilisation des interprètes (tout de suite confiance en leur confidentialité).

Questions de la salle :

- D'où vient le financement ? Un budget de 40 heures d'interprétation par mois est financé par le gouvernement, il n'est souvent pas complètement utilisé.
- Comment les interprètes se sont-ils spécialisés au vocabulaire ? Ils se sont préalablement entraînés et avaient de l'expérience d'interprétation en micro biologie.

Différents points de vue sur l'interprétation d'entretien d'embauche

«Marija Kefelja (Croatie)»

Une étude déontologique a été menée sur 100 personnes sourdes en Croatie en leur posant les trois questions suivantes :

1. L'interprète a conscience que ce que la personne sourde est en train de dire pourrait porter préjudice à son engagement. Devrait-il réagir ?
 - a. Oui, il ne devrait pas l'interpréter ou il devrait nuancer ce qui est dit.
 - b. Oui, il devrait me le faire comprendre pour que je puisse essayer de faire meilleure impression.
 - c. Non, il ne devrait pas intervenir.
2. L'interprète sait quelles infos pourraient pertinemment aider la personne sourde dans son entretien. Devrait-il réagir ?
 - a. Oui, il devrait les dire à ma place.
 - b. Oui, il devrait discrètement m'encourager à les dire moi-même.
 - c. Non, il ne devrait pas intervenir.
3. L'interprète détient des infos négatives concernant le futur employeur, dont la personne sourde n'a pas connaissance. Voudriez-vous que l'interprète vous partage ces informations ?
 - a. Oui, j'aimerais bien.
 - b. Non, je ne voudrais pas que l'interprète influence mon opinion.

Résultats classés selon l'âge et le degré de formation (le sexe n'as pas eu d'influence) :

	+ 50 ans	- 50 ans	Jeunes universitaires diplômés
Question 1	a. à 98% (pour une intervention de l'ILS)	a. à 86% (pour une intervention de l'ILS)	a. à 69% (pour une intervention de l'ILS)
Question 2	a. à 98% (pour une intervention de l'ILS)	a. à 84% (pour une intervention de l'ILS)	a. à 69% (pour une intervention de l'ILS)
Question 3	a. à 100% (pour une intervention de l'ILS)	a. à 90% (pour une intervention de l'ILS)	a. à 87% (pour une intervention de l'ILS)

Plus les sondés étaient jeunes, plus ils étaient confiants de vouloir obtenir ce job par eux-mêmes. A l'inverse, les plus âgés ont généralement répondu qu'ils ne voulaient pas que l'interprète réponde à leur place, mais plutôt les aide discrètement. Ils ont souligné vouloir voir l'humanité en l'interprète.

(Il ne faut pas ne pas être professionnel, mais parfois rester un peu humain (comment trouver la barrière éthique pour ne pas dépasser notre déontologie ?)

[Professionnels sourds et interprètes : une combinaison parfaite ou variable ?

«Hilde Haualand, Vibeke Bo (Norvège)»

- Il n'a pas de « manuel d'utilisation » d'un interprète. Lors d'une situation professionnelle, la responsabilité de son bon déroulement est partagée entre le sourd et l'interprète. C'est pourquoi le sourd doit participer à la préparation de l'Is. Il doit se rendre compte de quelle attitude il rend (comme deux professionnels qui travaillent ensemble).
- Prévoir un temps de débriefing pour discuter des points forts et points faibles (en soutenant l'interprète plutôt qu'en prenant simplement un autre la prochaine fois).
- Travailler l'un avec l'autre, oublier les termes : « utiliser » un interprète ou travailler « pour » une personne sourde.

[Interprètes attitrés (designated interpreters) – besoins, demandes, présuppositions dans les pays européens

«Katharina Cordts, Kristin Pelikan (Allemagne)»

- Le terme de « designated interpreter » signifie qu'une personne sourde sollicite le même interprète pour toutes ses missions professionnelles. L'interprète attitré n'a ainsi qu'un seul employeur (le sourd).
- L'interprète doit pouvoir autant traduire du « small talk » à la pause café que des conférences de haut niveau. L'importance est égale entre le formel et l'informel.
- La difficulté de ce type de mission est que l'organisation des interprètes (remplacements, binômes) est à la charge de l'interprète attitré.

Avantages :

Stratégie et confiance dans le binôme sourd/interprète, flexibilité, connaissance des limites/attentes de chacun, connaissance du contexte, acquisition d'expérience.

Difficultés :

La présence de l'interprète peut être distractive (l'interprète n'est pas invisible, il peut attirer plus l'attention que la personne sourde, la discrétion du sourd est plus difficile à atteindre), les situations informelles demandent beaucoup de gestion (plein de sujets en même temps, du bruit partout, des gens qui se coupent...).

Quelles qualités pour un interprète attitré ?

Savoir s'adapter à beaucoup de situations différentes, savoir démarrer la relation avec le sourd, savoir si celle-ci est toujours pertinente. S'intéresser aux attentes de la personne sourde envers soi, travailler comme une team. Ne pas se formaliser sur la précision du contenu (celui-ci est connu du sourd, qui est le spécialiste), mais sur l'intention du locuteur en général. Favoriser la communication dans le binôme sourd/interprète.

[Interprétation sur la place de travail du professionnel sourd : exigences élevées pour l'IlS et le service

«Veera Wusu (Finlande)»

Qualités nécessaires à une interprétation fluide dans le monde du travail :

- Coopération (entre le sourd et l'interprète et entre les interprètes)
- Honnêteté et confiance
- Familiarité (connaissance du milieu, du langage, des employés et leur relations,
- des discours et intentions (l'interprète devient un expert)
- Un interprète qui convienne, qui soit capable d'être humble par rapport au choix du sourd sur sa préférence d'interprète

Attentes des gens envers l'interprète :

- Le rôle de l'interprète expliqué par celui-ci
- L'interprète présentant le sourd
- Qualité d'interprétation et de langage, expérience de travail
- Flexibilité

Attentes envers le service :

- Possibilité de choisir l'interprète souhaité, continuité
- Prédicibilité

Quand ça marche :

- L'IlS a un sentiment d'appartenance
- Il libère une capacité de concentration et de réflexion
- Il a un sentiment de bien être, il est relaxé pour travailler

Quand ça ne marche pas :

- L'IlS a la sensation d'être un étranger
- Il focalise toute sa concentration sur l'interprétation en elle-même (perte de temps, d'énergie et d'argent)
- Stress, insécurité (proche du burn-out à cause du mauvais déroulement de l'interprétation, par exemple dû à l'impossibilité d'avoir le même interprète pendant 5 mois, lutte vaine, découragement)

[Appliquer les conditions et standards des interprètes professionnels lors de réunions de haut niveau

«Maya de Wit (Hollande)»

Spécificités des réunions de haut niveau :

- Plusieurs langues et langues des signes
- Jargon spécifique
- Participants venant de plusieurs institutions (Etat, ONG...)
- Plusieurs interprétations simultanées (chaînes d'interprétation)

Exemple de situation réelle :

Un interprète reçoit un email de quelques lignes provenant d'une grosse organisation internationale qui lui demande juste d'interpréter la présentation du sourd, car

le reste sera écrit au fur et à mesure sur l'écran. (aucune information sur le contenu, la durée, le nombre d'interprètes, le nombre de participants, le type d'institution...etc)

Nos possibilités concrètes pour éviter ce genre de demande :

- Encourager la compréhension du métier
- Informer et produire en tant que professionnel

L'AiIC a un accord avec certaines grandes organisations internationales où les conditions de travail sont obligées d'être respectées.

À l'AiIC le secteur langue des signes est composé de 28 membres, 22 entendants, 6 interprètes en langue des signes. Son

but est de promouvoir l'interprétation de conférence, soutenir les interprètes en langue des signes, répondre à leurs questions

L'AiIC encourage les ILS à en devenir membre (n'importe qui peut l'être) : www.aiicsignlanguage.net

[L'ILS dans les réunions institutionnelles : difficultés, savoir partagé et tactiques

«Emeline Arcambal (France)»

Les interprètes et les sourds ne partagent pas les mêmes connaissances durant les colloques professionnels. Savoir partagé entre les employés, mais pas avec l'interprète.

Etude menée via un questionnaire pour demander aux ILS en France une situation d'interprétation de colloque qui s'est bien passée et une qui s'est mal passée. (39 réponses reçues)

Difficultés qui ressortent :

- Noms propres à épeler
- Vocabulaire technique
- Savoir partagé

Tactiques :

- L'interprète n'est pas invisible, il doit prendre sa place pour manager la communication.
- La régularité des mêmes interprètes (pour comprendre le vocabulaire technique utilisé, connaître les participants, mieux collaborer avec eux, partager le même savoir)
- Préparation avant-pendant-après (repérer le vocabulaire technique avant, dès l'arrivée, noter tous les noms des gens présents, pour être prêt la prochaine fois. Demander des précisions, mais pas toujours, parfois les participants se comprennent ou font exprès de ne pas être clair... respecter leur stratégie de communication)
- Collaboration avec tous les participants (avec les entendants pour qu'ils prennent l'habitude de donner les signes des gens, d'explicitement oralement le savoir partagé, avec le sourd, son feedback peut rassurer l'interprète sur la réussite de la compréhension.)

[Conclusion des conférences :

Être plus courageux (interprètes et sourds) pour prendre un rôle actif dans le management de l'interprétation, ne pas être passif

Personne n'est parfait, gérer les imperfections avec la formation. Il faudrait plus prendre en compte le profil type des interprètes (habituellement, des femmes blanches de la classe moyenne) pour savoir comment elles peuvent répondre au besoin de la communauté par leur expérience, background, formation...

Les étudiants entrent en formation parfois sans même connaître la communauté sourde, élargir l'orientation de la formation en prenant ces aspects en compte.

Le problème des gouvernements est qu'ils ont besoin de données précises, de chiffres (nombre d'îles, de sourds...) pour réfléchir à l'accessibilité. Comment avoir accès aux recherches qui sont en cours dans le domaine (mémoires, doctorats) ?

Comment encourager le gouvernement à lâcher plus d'argent pour financer les interprètes. L'Union Européenne a un principe d'accessibilité à tous les services.. Le travail de l'EUD est de le leur rappeler. La collaboration entre les associations doit être plus solide pour lutter ensemble... Comment est-il possible que dans certains pays la formation dure 2 semaines et dans d'autres 4 ans ?!