

Analyse de l'enquête sur les conditions de travail en traduction d'édition de l'ATLF

Enquête menée en 2025 par le cabinet Axiales

Analyse effectuée par Marion Gilbert (Sociologue, EHESS)





Analyse de l'enquête sur les conditions de travail en traduction d'édition de l'ATLF

Mise en ligne du questionnaire du 18 février au 16 mars 2025

357 répondantes et répondants

Grandes tendances

- Les traductrices et traducteurs d'édition sont à 78% des femmes.
- Les traductrices et traducteurs habitent davantage en Ile-de-France (35%) que la majorité des Français (18%).
- La profession rajeunit : l'âge moyen des traductrices et traducteurs d'édition est de 48 ans (contre 53 en 2022) mais l'amplitude va de 25 ans à 85 ans. Des traductrices et des traducteurs continuent de travailler une fois à la retraite.
- La traduction littéraire est un métier d'experts : la majorité (57%) exerce depuis plus de dix ans.
- En 2024, le tarif brut à la tranche informatique de 1500 signes a stagné par rapport à 2023, puisqu'il est à 21,90 € en moyenne sur deux années consécutives. Cette rémunération est inférieure au tarif minimal de 23€ pour la tranche de 1300 signes permettant de bénéficier, de juin 2024 à juillet 2025, d'une aide à la traduction du CNL (Centre national du livre).

Introduction

L'enquête sur les conditions de travail en traduction menée en 2025 auprès de traductrices et traducteurs d'édition s'intègre dans la continuité des enquêtes rémunération effectuées tous les deux auprès des adhérents de l'Association des Traducteurs Littéraires de France, à cela près que les thèmes d'enquêtes ont été élargis et dépassent le simple cadre pécuniaire. Outre les données concernant la rémunération et les profils des participants, des questions ont été posées sur les conditions d'exercice, sur la santé et les droits sociaux, mais aussi sur les effets et les usages de l'IA. Ces nouvelles données ont permis de mettre en lumière l'aggravation d'un constat effectué grâce à l'enquête concernant la situation socio-économique des traductrices et traducteurs d'édition de 2020 : la profession est de plus en plus précaire.

Le Conseil économique, social et environnemental définit la précarité comme « l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. L'insécurité qui en résulte peut être plus ou moins étendue et avoir des conséquences plus ou moins graves et définitives ». La précarité est donc un processus multidimensionnel à distinguer de la simple pauvreté (Zaouche-Gaudron et Sanchou, 2005).

La présente analyse, faite à partir des données de l'enquête 2025, vise à comprendre ce qui fait de la traduction d'édition un métier qui précarise et quelles conséquences en découlent pour les traductrices et les traducteurs.

Méthodologie

L'ATLF a interrogé ses adhérents en mars 2025 au moyen d'un questionnaire en ligne mis en place par le cabinet Axiales. Cette enquête sur les conditions de travail des traducteurs d'édition s'adresse aux traducteurs et traductrices d'édition, membres ou non de l'ATLF. Sur 403 questionnaires reçus, 357 sont exploitables. Les traducteurs ont répondu à environ soixante-dix questions portant sur les profils des participants, leur rémunération, leurs conditions d'exercice, la santé, les droits sociaux, ainsi que les effets et usages de l'IA.

La présente analyse se fonde sur les données de l'enquête, traitées de façon statistique et fournies par le cabinet Axiales.

Comptage des unités de calcul

Le feuillet dactylographié correspond à 25 lignes de 60 signes.

La tranche informatique a longtemps correspondu à 1500 signes à revaloriser afin de combler la perte induite par ce mode de calcul en comparaison au feuillet dactylographié. Afin de simplifier le comptage et rattraper l'écart de rémunération entre les deux, depuis juin 2024, le CNL l'a fixée à 1300 signes informatiques espaces comprises.

La présence ~~ce~~ analyse utilise les données de l'enquête menée par le cabinet Axiales et utilise les trois. Le mode de calcul est précisé à chaque fois qu'il en est question.

1. Polyvalence et adaptabilité, maîtres mots d'un métier protéiforme

La traduction littéraire est un métier multitâche qui exige de la polyvalence et recoupe de nombreuses missions. Les traductrices et traducteurs ne passent pas leur temps de travail uniquement à traduire. Parmi les enquêtés, 41% rédigent des fiches de lecture, 38% participent à des rencontres publiques, 31% à des animations d'atelier de traduction, le même pourcentage effectue des interventions en milieu scolaire et 29% procèdent à des révisions de textes littéraires. Pourtant, les activités dites « accessoires » mentionnées occupent une place minoritaire (4%) de leurs revenus. Difficile donc de voir dans l'acceptation de ces tâches une motivation pécuniaire.

À la question : « Y a-t-il des éléments spécifiques que vous voudriez voir intégrer dans la nouvelle version du Code des usages ? » une participante répond :

« La rémunération décente des fiches de lecture ».

Le mot « décent » revient une dizaine de fois dans les témoignages. Dix-sept traductrices et traducteurs affirment qu'ils ne sont pas rémunérés pour la tâche susmentionnée et qu'ils fournissent du « travail gratuit ». Les tests de traduction, la rédaction de préfaces/postfaces, les fiches de lecture et l'apport de projet, entre autres, figurent parmi les missions pour lesquelles un traducteur n'est pas assuré d'obtenir une rémunération. Seuls 14% des essais de traduction sont rémunérés lorsqu'ils n'aboutissent pas à l'obtention d'un contrat. Parfois, les éditrices et éditeurs peuvent mettre en concurrence plusieurs traductrices et traducteurs pour trouver celui ou celle qui leur conviendra le mieux (Barucq, 2022) ce qui accroît la compétition et réduit les chances d'obtenir le contrat en contrepartie duquel l'essai gratuit a été accepté. La gratuité n'est pas le résultat d'une discussion ; elle est globalement sous-entendue. Le travail gratuit ne se limite pas à l'ajout d'une tâche non prévue par un contrat ; il réside surtout dans les transformations qualitatives du travail et dans les nouvelles formes d'engagement qu'il implique (Armano et Murgia, 2019). Les traductrices et traducteurs sont sursollicités pour des missions qui ne leur assurent jamais un contrat de traduction littéraire par la suite. Les métiers de la création souffrent du préjugé qu'ils répondraient à une passion (De Peuter, Cohen, Brophy, 2015) et les opportunités d'expériences de volontariat gratuit y sont plus récurrentes que dans d'autres domaines, ce qui rend vulnérables les traductrices et les traducteurs.

Malgré l'implication des traductrices et traducteurs d'édition dans des tâches non rémunérées, leur rémunération globale, elle, tend à baisser. Sur les deux dernières années 40% ont constaté une baisse et 41% une stagnation (indépendamment de l'inflation de 4,9% en 2023 et 2% en 2024 qui a réduit le pouvoir d'achat). Entre 1993 et 2018, le tarif au feuillet n'a eu de cesse d'être dévalorisé par rapport au SMIC à euros constants (Guillon, enquête ATLF 2020). Pour combler l'écart, il aurait fallu, en 2018, l'augmenter à 26€ bruts. Or, en 2025, la rémunération constatée au feuillet dactylographié de 25 lignes x 60 signes est de 21,90€ en moyenne et stagne depuis 2023. En 2024, les traducteurs ont un revenu annuel moyen de **19 500€ net**, au moment où le SMIC est de 16 540€ net. Attention toutefois : le SMIC sert de repère, mais il est conditionné à 35 heures de travail par semaine et **ouvre des droits au chômage et aux congés payés que le statut d'artiste auteur n'accorde pas**.

La durée moyenne des congés annuels (non rémunérés) pour une traductrice ou un traducteur d'édition est de 3,2 semaines contre 5 semaines minimum obligatoires (et payées) pour un salarié. Moins des trois quarts (67 %) des traductrices et traducteurs s'accordent une semaine à un mois de congé, période durant laquelle ils cessent toute activité liée à la traduction. Près d'un tiers (32 %) ne prend pas plus de deux semaines de congé annuel. Si l'absence de rémunération pendant les périodes de repos peut expliquer cette situation, il est bon de garder en tête que 58% des traductrices et traducteurs n'ont jamais de planning de traduction préalablement défini (nous entendons par-là : envoi du fichier définitif, premières épreuves/secondes, BAT, réception du livre imprimé et mise en vente) de la part des éditrices et éditeurs, et n'ont donc aucune visibilité sur leur emploi du temps à venir. Conséquence : il n'est pas rare pour les traductrices et les traducteurs d'emporter du travail avec eux. Lorsque le fichier en version originale d'un texte tarde à venir, plus de 70 % des traductrices et traducteurs confrontés à cette situation **ne bénéficient pas de délais supplémentaires**, ou alors, **occasionnellement**, et sont forcés d'adapter leur propre planning pour ne pas perdre le contrat.

L'instabilité et l'absence de certains droits mènent les traductrices et les traducteurs à élargir leur travail à d'autres champs. Ils sont 45% à cumuler deux activités afin d'améliorer leurs revenus. Parmi eux, 28% jonglent avec la traduction pragmatique et 27% sont également enseignants chercheurs. Or, l'enquête a montré que lors d'un cumul, la productivité des traductrices et traducteurs baisse de 50%. Ils sont capables de livrer maximum cinq feuillets pour une journée de travail (au lieu de dix maximum en moyenne pour une traductrice ou un traducteur sans autre activité professionnelle). La productivité peut s'avérer plus basse en fonction des thèmes des textes traduits et, même sans une activité secondaire professionnelle, un savoir particulier est attendu des traductrices et des traducteurs.

Une traductrice qui ne dépasse pas cinq feuillets par jour déplore que la rémunération soit uniquement calculée en fonction du volume de signes traduits :

« J'ai souvent l'impression de faire autant un travail de chercheuse que de traductrice, y compris pour rectifier les erreurs fréquentes des auteurs [...], or c'est bel et bien une attente des éditeurs que ces erreurs leur soient signalées. »

Loin de demander uniquement une capacité technique entre deux langues, la traduction d'édition est un travail d'expertise, ce qui se reflète en partie dans la rémunération. Les traductrices et traducteurs qui dépassent les dix ans de métier ont une rémunération supérieure de 33% au revenu annuel moyen de la profession.

La traduction d'édition fait partie des professions intellectuelles supérieures, catégorie définie comme regroupant les activités qui « appliquent directement des connaissances très approfondies dans les domaines des sciences exactes ou humaines » (INSEE, 2003). Le niveau de vie moyen en 2022 pour cette catégorie socioprofessionnelle atteint 44 000€ annuels. Malgré un niveau de vie plus bas, une large majorité (77%) de traductrices et traducteurs opte pour déclarer ses revenus en traitements et salaires en abandonnant les réductions d'impôts liés au régime BNC ce qui leur permet d'être mieux couverts par les assurances maladies et retraites.

Les exigences en termes de disponibilité, les emplois du temps contraints par un manque de transparence, la difficulté à prendre des vacances, les revenus à la baisse, le manque de droits sociaux et les missions gratuites qui maintiennent en permanence les traductrices et traducteurs dans une condition d'attente et de pression quant à la perspective d'une entrée d'argent accentuent le sentiment de précarité qui est partagé par 71% d'entre eux. **Pire, 4 participants sur 10 à l'enquête 2025 ont déjà vécu un burn-out et/ou connu un état dépressif liés à leurs conditions de travail**, soit 40%, contre 34% des salariés (Fondation pour la recherche médicale, 2022).

2. Négociation et rapports de force

L'existence du travail gratuit n'est possible qu'à une condition : la présence de zones grises dans les relations de travail. Elles sont définies par Armano et Murgia comme « des sphères non conventionnelles et d'exception qui, surtout sur un plan qualitatif, traversent toujours plus les espaces de négociation (et, de plus en plus souvent également, de non-négociation) ». Or, la (non-) négociation est au cœur de la rémunération et des conditions d'exercice des traductrices et traducteurs d'édition. Une traductrice qui répond librement pour indiquer ce qu'elle aimerait voir figurer dans le Code des usages, précise :

« [J'aimerais] une présentation claire et intelligible des redditions de comptes (je repère tous les ans des "irrégularités"/"anomalies" dans celles que je reçois, mais je n'ose pas questionner l'éditeur de crainte de mal interpréter les documents de mon côté). »

La crainte de mal interpréter empêche la traductrice de poser une question à son éditeur. Les interactions concernant tous les aspects d'un contrat d'édition (nous entendons ici de la négociation à la signature, jusqu'à la reddition de comptes) mettent les traducteurs en position de vulnérabilité qui pousse parfois à abandonner leurs droits. 60% des traductrices et traducteurs ne font pas appel à une aide juridique pour comprendre leur contrat et obtenir des arguments de négociation, préférant s'appuyer sur des données davantage issues de leurs pratiques de traduction et qu'ils comprennent : tarifs CNL, expérience personnelle, difficulté du texte. Néanmoins, ils sont un quart à discuter systématiquement leur contrat avec leur éditeur ou leur éditrice et 65% le font « parfois ». Dans une écrasante majorité des cas (93%), lorsque des négociations ont lieu, elles aboutissent à des résultats positifs : 82% mènent à une revalorisation du tarif au feuillet. En revanche, une négociation aboutie ne signifie pas qu'elle est satisfaisante, ni juste, mais simplement qu'elle a amélioré les conditions proposées au départ par l'éditeur ou l'éditrice.

La deuxième clause la plus débattue ne concerne pas un aspect financier : dans 67% des cas, les traductrices et traducteurs ont besoin de délais supplémentaires et regrettent qu'ils soient de plus en plus courts. En cause, d'une part, l'impossibilité de répondre en temps et en heure à la demande et, d'autre part, l'impossibilité de cumuler des traductions lorsque les délais sont trop

serrés. En effet, le revenu en euros constant étant à la baisse, **il est impératif pour les traductrices et traducteurs de pouvoir cumuler plusieurs contrats afin de conserver un niveau de vie stable.**

La négociation est en revanche impossible lorsqu'une maison d'édition confie le travail à une sous-traitante¹ et 20% des négociations sont le fait de clauses abusives (remboursement de l'à-valoir, transfert de contrat, renoncement aux droits moraux...). Cette disproportion des rapports entre maisons d'éditions (ou entreprises sous-traitantes) d'une part, et traductrices et traducteurs soumis à devoir négocier chacun de leurs contrats d'autre part engendre des inégalités.

La première concerne **l'écart de 8,7% de la rémunération moyenne au feuillet entre les hommes (24,25€) et les femmes (22,30€).** Les recherches sur le genre indiquent que les hommes tendent à négocier davantage et qu'ils s'y engagent plus souvent que les femmes (Fischer-Lokou et Gueguen, 2015). Lorsque la situation professionnelle dans laquelle elles se trouvent est ambiguë, les femmes réduisent davantage leur volonté à négocier, ce qui n'est pas le cas des hommes, creusant ainsi l'écart entre eux (Bowles et McGinn, 2008).

De plus, les tâches dites accessoires mentionnées plus tôt prennent toutes place dans un cadre où l'ambiguïté sème le doute sur la rémunération potentielle ou non ainsi que sur la possibilité de négocier. Les échanges se font par mail et de nombreuses tâches, lorsqu'elles sont payées, le sont sous le statut de l'auto-entreprise. Or, les traductrices et traducteurs sont des artistes auteurs et ne répondent pas à ce régime. Dans l'enquête, certains disent être contraints de créer un statut, d'autres affirment n'être jamais payés à cause de cette contrainte. Cette façon de procéder, en dehors de tout système de contractualisation, contourne le système réglementaire qui encadre le travail indépendant des traductrices et traducteurs d'édition.

Si les négociations semblent aboutir lorsqu'elles sont entreprises par des traductrices et traducteurs, l'enquête menée en 2025 dénombre tout de même des manquements au Code de la Propriété Intellectuelle ainsi qu'au Code des usages et à la réglementation en vigueur.

→ Seulement 56% des enquêtés reçoivent annuellement la reddition de comptes et 2% semestriellement. Le reste des participants la demande, mais ne la reçoit pas toujours. Les droits proportionnels sont discutés par 41% des traductrices et traducteurs qui ont pour habitude de négocier. En revanche, un peu plus de la moitié (53%) a déjà amorti un à-valoir.

Les trois quarts des traductrices et traducteurs ont annoncé signer des contrats qui

¹ Sous-traiter la traduction d'une œuvre à une agence est plus particulièrement observé en traduction pragmatique, de webtoons et de littérature de genre.

proposaient un taux constant médian de droits proportionnels à 1%. Pour 47% d'entre elles et eux, ce taux ne permet donc pas d'amortir un à-valoir. Cet écart se creuse en fonction des langues, les ouvrages en anglais et en japonais permettant un remboursement plus rapide que les autres.

→ Seuls 66% des à-valoir sont calculés au texte cible et font l'objet d'une réévaluation après la traduction définitive remise à l'éditeur et 37% des traductrices et traducteurs d'édition ont signé au cours des 2 dernières années des contrats de traduction prévoyant seulement une rémunération forfaitaire.

→ 76% des répondants n'ont encaissé aucun droit de reproduction par reprographie « CFC » (Centre français d'exploitation du droit de copie) au cours des deux dernières années, étant précisé que seulement 9% des traducteurs perçoivent lesdits droits de la part de la majorité de leurs éditeurs.

→ Le paiement hors délais des à-valoir.

→ 58% des traductrices et traducteurs d'édition aimeraient un affichage systématique du nom du traducteur ou de la traductrice.

En revanche, les avis des éditeurs, éditrices et traductrices, traducteurs d'édition se rejoignent globalement sur un point : l'usage de l'Intelligence Artificielle (IA). 73% des contrats qui comportaient une clause IA servaient à **interdire l'utilisation de logiciels de traduction automatique** fondés sur des technologies d'IA, et 26% s'opposent au moissonnage et à la fouille de texte, clause dite « d'opt-out ». En comparaison, 84 % des traductrices et traducteurs s'opposent à ce que des développeurs utilisent leurs traductions pour **moissonner des données textuelles pour l'apprentissage des IA**. D'ailleurs, seuls 7% des traductrices et traducteurs utilisent l'IA pour effectuer de la traduction automatique, et ce chiffre est à nuancer car, dans un tiers des cas, il est fait à la demande de la maison d'édition. Contrairement aux idées reçues, l'IA ne s'avère donc pas être un outil de travail dont s'emparent les traductrices et traducteurs d'édition. À l'avenir, l'interdiction d'utiliser des logiciels de traduction automatique pour traduire ou pour moissonner des œuvres littéraires pourrait faire office de combat commun entre éditeurs, éditrices et traductrices et traducteurs.

Conclusion

L'enquête 2025 a aidé à repérer plusieurs lignes directrices qui confrontent les traductrices et traducteurs d'édition à la précarité : la baisse du niveau de vie malgré la nécessité de s'ancrer dans un domaine d'expertise poussé, la multiplication des tâches accessoires non valorisées financièrement, une carence en droits sociaux, l'absence de planning, l'impossibilité de prendre autant de congés que des salariés, des conditions d'exercice qui affectent leur santé mentale. Toutes sont dues à l'existence de zones grises liées aux contrats d'édition qu'il faut constamment négocier, mettant les traductrices et traducteurs dans une position de demande permanente. Cette position, si elle peut sembler pessimiste, ne s'ancre pas dans un schéma de domination bourdieusien, mais davantage dans celui d'un sujet qui exerce une influence intentionnelle sur ses actions et sur autrui et qui fait preuve d'agentivité. Le paradoxe de la traduction littéraire se situe à la croisée de deux positionnements : la traductrice ou le traducteur est à la fois dans une zone grise qui contourne le système réglementaire et à la fois dans une position qui lui permet d'avoir une capacité d'agir sur sa situation professionnelle, et les deux sont dues à l'espace de (non-) négociation. Pour remédier à la précarisation des traductrices et traducteurs d'édition et leur permettre d'exercer dans de bonnes conditions, il est urgent que les défauts inhérents à cet espace de (non-)négociation soit comblé par des avancées juridiques et sociales, qu'il s'agisse de textes qui encadrent mieux les contrats, les tâches effectuées par les traductrices et traducteurs d'édition et les obligations des éditeurs ou d'une amélioration du statut d'artiste auteur à travers l'ouverture de nouveaux droits.

Bibliographie

- Barucq, Laurent. « VII. La traduction littéraire au quotidien : enjeux, obstacles et solutions ». *La traduction dans une société interculturelle*, Hermann, 2022. p.457-463.
- Bourdieu, Pierre. « La domination masculine ». *Actes de la recherche en sciences sociales* 84.1, 1990. p.2-31.
- Bowles, Hannah R. and McGinn, Kathleen L. “Gender in Job Negotiations: A Two-Level Game”. *Negotiation Journal*, 24: p.393-410.
- Bureau, Marie-Christine. Corsani, Antonella. Giraud, Olivier. Rey, Frédéric. « Les zones grises des relations de travail et d’emploi ». Teseo Press, 2019.
- De Peuter, Greig. Cohen, S. Nicole. Brophy, Enda. “Introduction”. in “Interrogating Internships: Unpaid Work, Creative Industries, and Higher Education”, Triple C, 2015. p.329-335
- Deram, Jennifer. « Travail gratuit : la nouvelle exploitation ? », *La nouvelle revue du travail*, 14 | 2019, [en ligne].
- Fischer-Lokou, Jacques. et al. « Négociation et genre : L’approche “contextuelle” en psychologie sociale ». *Négociations*, 2015/1 n° 23, 2015. p.93-104.
- Guillon, Olivia. « La situation socio-économique des traducteurs littéraires », enquête ATLF 2020. p.1-16.
- Jamal, Khalil. et al. « À propos de la notion de précarité ». *Sciences & Actions Sociales*, 2016/1 N° 3, 2016. p.8-18.
- Jézégou, Annie. « Agentivité ». *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*, De Boeck Supérieur, 2022. p.41-44.
- Pierret, Régis. « Qu’est-ce que la précarité ? ». *Socio* 2, 2013. p.307-330.
- Zaouche-Gaudron, Chantal. et al. « Introduction ». *Empan*, 2005/4 no 60, 2005. p.10-13.