

Document de position de la FIT sur le bien-être des traducteurs, interprètes et terminologues professionnels

La santé mentale et le bien-être des traducteurs, interprètes et terminologues sont mis à mal. Mais à quels risques et dangers sont-ils spécifiquement exposés ? Et comment les en prémunir ? En tant que voix des associations représentant ces professionnels à travers le monde, la FIT attire instantanément l'attention des associations professionnelles et autres acteurs concernés sur la situation actuelle et présente ci-après une série de mesures qu'il conviendrait de prendre pour relever efficacement ces défis.

1 Contexte

Les dernières évolutions rapides à l'œuvre dans le secteur de la traduction mettent de plus en plus à mal la santé mentale et le bien-être des traducteurs et des interprètes professionnels. Les facteurs sont multiples : chute des tarifs sur un marché concurrentiel, baisse de qualité des services, dé-professionnalisation, dé-humanisation induite par les portails d'automatisation de la gestion de projets, émergence de l'intelligence artificielle – accompagnée d'un changement de paradigme des besoins des donneurs d'ordre – et fragmentation des rôles. Ces facteurs se font ressentir différemment dans les divers segments de la profession : tandis que certains connaissent une croissance (par ex. services de localisation), d'autres se sont contractés (par ex. traduction commerciale courante). Selon l'enquête ELIS (European Language Industry Survey) de 2023, les crises successives, l'inflation mondiale et les dernières évolutions de la technologie de la langue et de l'intelligence artificielle ont redessiné le paysage du secteur. Face à ces changements, les traducteurs et interprètes se disent de plus en plus pessimistes concernant une rémunération équitable et un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

La demande en services de traduction et d'interprétation est toujours présente. Cependant, dans l'environnement actuel en rapide évolution, il devient nécessaire pour les professionnels du secteur des langues de renforcer leurs compétences transversales, comme la résilience au stress et l'automotivation (FIT, 2022), ainsi que de savoir valoriser leurs points forts, pour tirer leur épingle du jeu. Les traducteurs professionnels doivent par exemple avoir la volonté de s'adapter et de mettre à profit leur créativité pour développer des modèles d'activité qui tirent le plus parti des dernières technologies (FIT, 2017). Ils doivent accepter la baisse de travail dans certains domaines et rechercher activement de nouveaux débouchés (Downie, 2016). Les interprètes professionnels devront savoir insister sur leur valeur ajoutée et leur autonomie s'ils acceptent de travailler sur des plates-formes numériques (ou dans le cadre d'autres services d'intermédiation entre l'offre et la demande), car le rapport de force qu'elles instaurent peut ancrer des pratiques contraires à la déontologie (Giustini, 2024).

Certains professionnels du secteur des langues seront plus prompts que d'autres à s'adapter au changement et il est essentiel de préparer tous les futurs traducteurs et interprètes professionnels aux turbulences du marché pour assurer la pérennité du métier.

2 Facteurs affectant la santé physique, la santé mentale et le bien-être des traducteurs et des interprètes

L'ensemble des facteurs en lien avec (1) l'environnement de travail général et (2) les aspects centraux de leur travail peuvent potentiellement peser sur la santé physique et mentale des traducteurs et des interprètes, leur bien-être et la qualité de leur travail.

L'expérience étant conditionnée par le contexte, le ressenti, les représentations et le comportement des prestataires de services linguistiques peuvent être influencés par plusieurs facteurs conjoncturels, notamment les relations sociales (par ex. avec les clients), les objectifs conjoncturels (par ex. un environnement concurrentiel), l'ergonomie (par ex. une utilisation intensive des outils technologiques) et les facteurs structuraux (par ex. les tarifs). Alors que certains professionnels s'épanouissent dans leur environnement, d'autres peuvent être confrontés, en raison de certains facteurs contextuels et systémiques, à l'isolement, à la pression, à l'incertitude, à l'insatisfaction et à une dissonance éthique, entre autres.

Le contenu même (textes, discours, matériels audiovisuels et autres) sur lequel travaillent les professionnels du secteur des langues peut aussi affecter leur santé physique et mentale. En effet, les contenus peuvent susciter certaines émotions qui mettent les corps à rude épreuve ou sous pression, ou bien demandent des efforts cognitifs supplémentaires (Ferreira *et al.*, 2020). Tandis que certains tirent une grande satisfaction de leur travail (Ruokonen *et al.*, 2020), pour d'autres, les tâches peuvent être répétitives, engendrer de la frustration ou être à l'origine de maux de tête, de problèmes de vue, de pertes d'audition, voire de traumatismes et d'un épuisement professionnel.

Il convient de préciser que ces facteurs fondamentaux et contextuels peuvent parfois toucher des traducteurs, interprètes et terminologues généralement en bonne santé et satisfaits.

3 Soutien des parties prenantes au bien-être des professionnels du secteur des langues

Cette section fournit quelques exemples de mesures que les différentes parties prenantes peuvent prendre pour soutenir les professionnels du secteur des langues. Non exhaustives, elles ne sont fournies qu'à titre indicatif. La FIT invite toutes les parties prenantes à réfléchir à la manière dont leurs pratiques affectent la santé mentale et physique ainsi qu'aux démarches qu'elles peuvent entreprendre pour améliorer le bien-être des professionnels du secteur des langues.

3.1 Les associations de traducteurs et d'interprètes

Les considérations personnelles, la santé et le bien-être sont des éléments essentiels mentionnés par les professionnels du secteur des langues dans les enquêtes menées auprès d'eux, par exemple par le CIOL au Royaume-Uni ou le CTPCBA en Argentine. Ces enquêtes reposent sur une série de questions ouvertes et fermées sur l'environnement de travail des professionnels du secteur des langues, combinant des réponses quantitatives et ouvertes. Face à cela, il appartient aux associations professionnelles de sensibiliser aussi bien les professionnels du secteur des langues que les autres parties prenantes concernées aux risques en matière de santé mentale et physique. Elles doivent activement défendre le bien-être des traducteurs et des interprètes pour leur permettre de travailler efficacement et en

toute sécurité. Les associations peuvent jouer un rôle essentiel en apportant un soutien, des conseils et des possibilités de se former sur la gestion du stress, le coaching, le mentorat, ainsi que dans d'autres domaines en lien avec la psychologie du bien-être.

Les associations de traducteurs et d'interprètes peuvent par ailleurs proposer à leurs membres des structures de soutien, comme des cafés ou des groupes de discussion professionnels, des séances d'échange en ligne et des groupes d'accompagnement. La méthode des groupes Balint (Roberts, 2012) peut être un exemple à suivre. D'une très grande valeur sur le plan de l'entraide entre pairs et de la collégialité, elle peut aider les professionnels à développer leur capacité et leur panoplie d'outils pour faire face à des situations difficiles. Lorsqu'ils sont accessibles, ces groupes visent à offrir aux professionnels un espace sûr dans lequel ils peuvent s'épauler et recevoir du soutien pour faire face aux difficultés rencontrées dans leur travail, avec pour but de prévenir l'épuisement et la défection professionnelle. Au fil des années, la recherche a montré que les groupes de soutien entre pairs peuvent contribuer à prévenir le stress et l'usure de compassion chez différents professionnels travaillant dans des environnements éprouvants (Benson et Margaith, 2005 ; Huang *et al.*, 2020).

Les associations professionnelles ont également un rôle à jouer pour accroître la visibilité de la profession et promouvoir sa valeur ajoutée à l'extérieur. Il leur appartient d'agir concrètement pour attirer l'attention sur les émotions humaines complexes qui font partie intégrante du travail des traducteurs et des interprètes et de chercher à peser sur la législation afin d'améliorer les conditions de travail. Cela doit passer par un dialogue avec les autorités publiques, le législateur et les organismes de réglementation. Les associations peuvent aussi aider les acteurs des secteurs public et privé à former leur personnel à collaborer avec des traducteurs, interprètes et terminologues dans le but d'obtenir de meilleurs résultats pour toutes les parties prenantes.

En résumé, il est nécessaire que les associations professionnelles s'entendent avec toutes les parties prenantes, y compris les agences de traduction, afin de garantir aux professionnels du secteur des langues des conditions de travail optimales, ce qui aura assurément un impact positif sur leur santé et leur bien-être.

3.2 Les universités et autres établissements d'enseignement

Bien qu'il faille garder à l'esprit les différences culturelles et propres à chaque lieu, les universités et autres établissements d'enseignement ont également un rôle à jouer dans la formation des futurs traducteurs et interprètes sur l'importance grandissante de ce que l'on appelle les compétences transversales pour faire face et s'adapter à un environnement de travail en mutation. Ces compétences sont notamment la flexibilité, l'automotivation, la capacité de composer avec l'ambiguïté et les mécanismes d'adaptation. L'insuffisance de supports de formation dans ces domaines dans les programmes académiques actuels met en danger l'équilibre psychologique de la future génération de professionnels des langues sur le long terme (Hubscher-Davidson, 2024). Aborder ces aspects avant que les étudiants n'entrent dans la vie active ou avant qu'ils n'effectuent des missions en conditions réelles dans le cadre de leurs études pourrait les préparer à ce qui les attend.

Il existe différentes manières d'aborder les compétences transversales et la professionnalisation dans la formation : programmes d'intervenants invités du monde

professionnel ou universitaire, accès à un réseau étendu d'employeurs, événements/salons pour rencontrer de potentiels employeurs pour des stages et premiers emplois pour jeunes diplômés. Autre méthode intéressante : le cabinet de traduction simulé ([INSTB | International Network of Simulated Translation Bureaus](#)), dans lequel les étudiants travaillent sur des missions en conditions réelles et apprennent à gérer des projets de traduction de façon globale en mobilisant toutes les capacités transversales nécessaires. Ces simulations permettent d'acquérir de précieuses compétences, comme la négociation et la reconnaissance de ses points forts, lesquelles outillent les étudiants pour rechercher un travail valorisant et faire entendre leur voix. Par ailleurs, les instituts de formation doivent encourager le réseautage et la collaboration entre les apprenants pour contrebalancer la nature fragmentée du travail. L'organisation de programmes de mentorat et la collaboration avec des associations professionnelles faciliteront également l'intégration des étudiants dans la communauté professionnelle où ils trouveront un soutien auprès de collègues chevronnés. Il convient également de souligner que de nombreuses compétences de base acquises à l'université (par ex. pensée critique, recherche d'informations, gestion du temps, planification des projets) constituent des compétences professionnelles inestimables tout au long de la carrière.

Les chercheurs universitaires ont également un rôle à jouer, à travers un travail empirique et d'autres activités de recherche, pour mettre en lumière les problèmes ayant un impact négatif sur la santé (mentale et physique) et le bien-être des professionnels du secteur des langues. Cela suppose de mener des recherches systématiques pour obtenir des preuves empiriques faisant ressortir les besoins spécifiques des professionnels du secteur des langues dans leur environnement de travail. Par ailleurs, les chercheurs pourraient s'intéresser aux conditions et cadres de travail qui contribuent de la manière la plus significative aux performances globales des professionnels du secteur des langues et chercher à mettre à jour les stratégies les plus efficaces pour créer des environnements de travail positifs. Cela supposerait des recherches interdisciplinaires et des collaborations si nécessaire (par ex. avec des organismes gouvernementaux et des organisations internationales). Il incombe également aux chercheurs de plaider pour la mise en œuvre de leurs conclusions. Cela suppose une étroite collaboration avec les établissements d'enseignement, les organisations professionnelles et les responsables politiques pour veiller à ce que les enseignements tirés de la recherche trouvent une expression pratique dans des politiques et des actions susceptibles d'améliorer le quotidien et les perspectives de carrière à long terme des professionnels du secteur des langues. De plus, à travers la publication de leurs conclusions dans des revues universitaires, leur présentation dans des conférences et la diffusion de leurs recherches auprès du grand public dans des publications non universitaires et des interventions publiques, les chercheurs peuvent contribuer à mieux faire connaître et comprendre les problèmes essentiels que rencontrent aujourd'hui les professionnels du secteur des langues.

À titre d'exemple de recherche sur le bien-être ayant mis en avant la mobilisation du public avec un réel impact, citons *The Ethical Demands of Translating Gender-Based Violence. A Practice-Based Research Project* (Bosseaux, 2023), qui a produit des lignes directrices sur les conditions de travail et la traduction de contenus émotionnels dans des documentaires. Les chercheurs peuvent donc jouer un rôle essentiel pour encourager la discussion et le débat entre les parties prenantes, avec à la clé des solutions innovantes et des changements

d'ampleur dans la prise en compte de la santé et du bien-être des professionnels du secteur des langues dans différents domaines.

3.3 Les agences de traduction et autres employeurs/donneurs d'ordre

Il est nécessaire que les agences de traduction ainsi que les autres employeurs de traducteurs et d'interprètes contribuent positivement à la professionnalisation, aux intérêts de la profession et à sa compréhension par le public. Il peut s'agir de promouvoir et d'appliquer des pratiques tarifaires viables, des processus d'assurance qualité efficaces, des conditions générales de service favorables ainsi que toute autre pratique éthique allant dans ce sens (accréditation, signature d'un code de déontologie, appartenance à des associations professionnelles). Ces acteurs peuvent également coopérer activement avec des institutions qui défendent les traducteurs, interprètes et terminologues, comme les universités ou d'autres organismes. Il pourrait s'agir, par exemple, de proposer des stages ou de petits projets aux étudiants des filières de traduction et d'interprétation. À cet égard, il convient de prendre en considération un autre groupe important de parties prenantes que sont les développeurs d'outils et de plates-formes de traduction et d'interprétation. Ceux-ci pourraient avantageusement associer les professionnels du secteur des langues au développement de ces outils, s'appuyer sur leur expertise et faire passer leurs besoins et préférences avant tout.

Il incombe en outre aux agences de traduction et aux donneurs d'ordre de contribuer au bien-être des traducteurs et des interprètes en adoptant des pratiques témoignant de leur considération envers les professionnels du secteur des langues et en les intégrant entièrement au flux de travail, plutôt que de les voir comme de simples ressources dont la parole compte peu. Les professionnels du secteur des langues sont des experts dans leurs langues de travail qui maîtrisent également les pratiques professionnelles et savent choisir les outils les plus appropriés à chaque tâche. La prise en compte de leur avis sur la manière dont le travail doit être réalisé contribue donc à leur bien-être.

La confiance et la transparence sont deux facteurs qui facilitent l'intégration des professionnels du secteur des langues. Une confiance mutuelle instaurée à travers la transparence peut réduire le stress lié à l'incertitude et à l'imprévisibilité. Comme Kristiina Abdallah et Kaisa Koskinen (2007, 677-678) l'indiquent : « L'instauration de la confiance [...] suppose la prise en compte des points de vue et intérêts de toutes les parties prenantes, un partage des connaissances et des informations claires, fiables et légitimes ». Une communication ouverte et transparente favorise donc un environnement de travail positif et sûr dans lequel les professionnels du secteur des langues sentent qu'ils peuvent faire confiance à leur donneur d'ordre ou employeur et inversement (<https://safeaitf.org/>).

En adhérant au code de déontologie de leur association professionnelle ainsi qu'en en faisant la promotion, les traducteurs, interprètes et terminologues professionnels peuvent contribuer à instaurer la confiance.

3.4 Les traducteurs, interprètes et terminologues individuels

Pour s'épanouir pleinement dans sa vie professionnelle, il est essentiel que chaque traducteur ou interprète se connaisse soi-même et soit doté d'une grande autonomie. Développer et perfectionner ses capacités d'autogestion est essentiel pour préserver sa santé mentale et physique ainsi que pour accompagner sa croissance en tant que personne et praticien réfléchis. La conscience de son bien-être, et sa prise en compte, permettent finalement de

trouver les réponses et les ressources en soi pour s'engager sur la route de la réconciliation avec soi-même et les autres. De nombreuses ressources ayant fait leurs preuves sont à la disposition des traducteurs et interprètes professionnels. Elles vont de mesures de prévention (rendez-vous avec un praticien, outils et livres de développement personnel) à des mesures réparatrices (thérapie et séances d'accompagnement psychologique). Une fois que les personnes ont trouvé ce qui leur convient le mieux, il peut leur être recommandé d'appliquer les conseils décrits ci-après.

Pour prévenir ou pallier certains problèmes de santé spécifiques que rencontrent les traducteurs et interprètes au cours de leur vie professionnelle, il peut être souhaitable d'apprendre et de mettre en œuvre des stratégies visant à stabiliser et à améliorer son bien-être mental et physique. Les traducteurs et interprètes doivent tout particulièrement être attentifs aux symptômes de lésions susceptibles de les affecter, comme les lésions dues aux mouvements répétitifs, la fatigue vocale ou les pertes de vision et d'audition. Il s'agit en effet de risques importants de santé et de sécurité au travail (Woodcock et Fischer, 2008).

Il existe au-delà des services de santé formels des méthodes scientifiquement validées particulièrement intéressantes pour les professionnels : techniques de thérapie somatique, exercices polyvagaux, pleine conscience, respiration, visualisation, méditation, relaxation et yoga, qui peuvent non seulement atténuer le stress, mais aussi améliorer la concentration mentale et les niveaux d'énergie. L'exercice physique peut également être un remède à la sédentarité et corriger les mauvaises postures. Il améliore la circulation sanguine et l'oxygénéation du corps, y compris le cerveau, avec un effet bénéfique sur la performance intellectuelle. L'exercice d'intensité modérée, mais régulier est bénéfique à tous les égards pour la santé. Il est en outre largement reconnu comme stratégie préventive et thérapeutique pour diverses maladies (OMS, 2021). Il convient de souligner que l'exercice physique ne doit pas nécessairement être pratiqué sur une longue durée, par ex. de longues marches, promenades en vélo, etc. Il peut aussi prendre la forme d'exercices correctifs réguliers prescrits par un kinésithérapeute ou de petites pauses dédiées à l'exercice pendant la journée de travail pour améliorer l'ergonomie et accroître le bien-être au travail (par ex. l'approche *Snack on Exercise - Boost Your Mind, Body and Mood* de Lauren Parsons ; ou des applications sur ordinateur ou mobile, dont certaines sont gratuites, qui peuvent aider à introduire des pauses actives dans la journée de travail). Il est également conseillé aux professionnels du secteur des langues de consulter des professionnels de la santé lorsque cela est nécessaire.

Pour faire face à l'isolement et au stress, il est recommandé aux traducteurs, interprètes et terminologues de prendre les devants. Il peut notamment leur être utile, dans la mesure du possible, de rejoindre une association professionnelle à même de leur proposer des conseils, de la formation, du mentorat ainsi que des groupes et des réseaux de soutien, tant professionnels que personnels (séances de coworking, activités sociales). La participation à des ateliers et activités de développement professionnel offre aussi la possibilité de nouer des liens avec des pairs tout en développant un sentiment d'épanouissement et d'appartenance professionnelle.

Pour une assistance juridique (par ex. sur les contrats) et s'agissant d'autres questions liées aux conditions de travail, il est recommandé aux professionnels du secteur des langues de rejoindre les organisations pertinentes qui défendent leurs intérêts, ou bien de demander à

leurs associations professionnelles de fournir ce service. Par ailleurs, on ne saurait trop inciter les traducteurs et interprètes, dans la mesure du possible, à s'exprimer sur leurs besoins et leurs préoccupations dans les enquêtes professionnelles et de participer aux études de recherche. En effet, ce type de participation active contribue à faire entendre leur voix et à accroître leur visibilité autour de questions qui touchent la profession.

4 Conclusion

Compte tenu de l'environnement de travail instable dans lequel ils évoluent, les traducteurs, interprètes et terminologues professionnels voient leur santé et leur bien-être en permanence mis à mal. Leur capacité à mobiliser des compétences professionnelles, psychologiques et physiques spécifiques est donc essentielle. Dans cette situation, une sensibilisation accrue aux risques liés à certaines pratiques et à certains contextes de travail est nécessaire. Il faut aussi créer et offrir de nouvelles opportunités de développement/formation adaptées.

Outre les actions individuelles présentées ici, il est recommandé aux professionnels du secteur des langues, aux formateurs en traduction et interprétation, aux donneurs d'ordre et aux associations professionnelles d'œuvrer ensemble à l'organisation de conférences ou d'événements, mais aussi à la rédaction de chartes et autres documents contribuant à la diffusion d'informations essentielles sur les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le stress professionnel et le bien-être au travail. De telles activités, à adapter en fonction du contexte et de la culture, favoriseraient et encourageraient la mise en place de pratiques de travail saines et d'un soutien psychologique pour les traducteurs, interprètes et terminologues actuellement en exercice, mais aussi pour la relève.

Références

- Abdallah, K. and K. Koskinen. 2007. Managing trust: Translating and the network economy. *Meta*, 52(4): 673–687.
- Benson J. and K. Margaith. 2005. Compassion fatigue and burnout: the role of Balint groups. *Aust Fam Physician*. 34(6): 497-8.
- Bosseaux, C. 2023. The ethical demands of translating gender-based violence: a practice-based research project. Available at: <http://ethicaltranslation.llc.ed.ac.uk/>
- Chartered Institute of Linguists (CIoL) 2022. 'CIoL Insights: The Languages Professions II'. Available at: <https://www.ciol.org.uk/ciol-insights-languages-professions-2>
- Colegio de Traductores Pùblicos de la Ciudad de Buenos Aires (CTPCBA), Culture and Wellbeing Committee, Members' Wellbeing Survey 2024. Report on survey results and findings forthcoming. Available at: <https://www.traductores.org.ar/capacitacion/actividad/?aid=1045>
- ELIS, EUROPEAN LANGUAGE INDUSTRY SURVEY 2023. Available at: <https://elis-survey.org/wp-content/uploads/2023/03/ELIS-2023-report.pdf>

Ferreira, A., Schwieter, J. and Festman, J. 2020. Cognitive and Neurocognitive Effects From the Unique Bilingual Experiences of Interpreters. Available at:
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2020.548755/full>

FIT, Position Paper on Educating the Next Generation of Translators. 2022. [FIT Position Paper on Educating the Next Generation of Translators](#)

FIT, Position Paper on the Future for Professional Translators. 2017. [FIT Position Paper on the Future for Professional Translators](#)

Giustini, D. 2024. 'You can book an interpreter the same way you order your Uber': (re)interpreting work and digital labour platforms. *Perspectives*, 1–19.

Huang, H., Zhang, H., Xie, Y., Wang, S-B., Cui, H., Li, L., Shao, H. and Q. Geng. 2020. Effect of Balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: A randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*. 35: 16-21.

Hubscher-Davidson, S. 2024. Psychological sustainability in the translation professions: findings from two intervention studies. *MikaEL*. 17(1). 3–25.

Interpreting SAFE AI Taskforce. 2024. *Guidance on AI and Interpreting Services*. Available at: <https://safeaitf.org/guidance/>

Parsons, L. 2018. Snack on Exercise - Boost Your Mind, Body and Mood | TEDxOneonta. https://youtu.be/_XFmzNirSB4?si=6sBICx-WGC-133Zi

[Roberts, M. 2012. Balint groups: a tool for personal and professional resilience. Can Fam Physician. Mar;58\(3\):245-7. PMID: 22423015; PMCID: PMC3303639.](#)

Ruokonen, M., Lassus, J. and T. Virtanen 2020. 'I fulfil my place among the humankind, in the universe': Finnish Translators' Job Satisfaction in Three Empirical Studies. *MikaEL* 13, 109–123.

WHO. 2021. *Physical Activity Fact Sheet*. Available at: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/346252/WHO-HEP-HPR-RUN-2021.2-eng.pdf?sequence=1>

Woodcock, K. and S. L. Fischer. 2008. *Occupational Health and Safety for Sign Language Interpreters*. Toronto, ON: Ryerson University. Available at: <http://intrpr.info/library/woodcock-fischer-occupational-health-safety-sign-language-interpreters-guide.pdf> **Pour aller plus loin (une sélection)**

Downie, J. 2016. *Being a Successful Interpreter: Adding Value and Delivering Excellence*. Routledge. ISBN: 9781138119697.

Hubscher-Davidson, S. and C. Lehr (eds). 2023. *The psychology of translation*. Routledge. ISBN: 9780367690595.

Koskinen K. and N. Pokorn (eds). 2021. *The Routledge handbook of translation and ethics*. Taylor and Francis. ISBN: 9780815358237.

Ruokonen, M., Svahn, E. and A. Heino (eds). 2024. *Translators' and interpreters' job satisfaction*. Special issue of *Translation Spaces* 13:1. Available at:

<https://benjamins.com/catalog/ts.13.1>

Auteurs

Severine Hubscher-Davidson, Tiina Tuominen, Isabelle Poff-Pencole, Vicky Lei, Silvia Bacco, Alejandra Jorge, Pascale Elbaz.

Février 2025.