

Les compétences développées dans les écoles de traduction et les exigences du marché du travail : synthèse et perspectives

Servais Martial AKPACA

Université Abomey Calavi

akpacasm@yahoo.fr

RÉSUMÉ :

Le but de cet article est d'étudier les compétences développées dans des écoles de traduction et de les comparer aux exigences du marché du travail pour voir s'il y a une adéquation. En effet, les écoles développent chez les traducteurs des compétences techniques, thématiques, rédactionnelles, informatiques, etc. La méthodologie utilisée est à la fois descriptive et prescriptive en ce sens que les contenus de la formation des traducteurs dans les écoles et les exigences des entreprises sont décrits et, ensuite, des recommandations sont formulées pour prendre en compte certaines nouvelles attentes des entreprises dans la formation des traducteurs. Le résultat est qu'à l'ère de la mondialisation, il faut donner un caractère international à la formation et l'adapter aux besoins des entreprises en prenant soin de définir le profil professionnel du traducteur.

MOTS-CLÉS : compétence - profil – traducteur – travail - écoles de traduction

ABSTRACT:

The aim of this paper is to review translator competences developed in the schools of translators and compare them to the labour market demands in order to determine whether they are adequate. Indeed, schools of translators develop several skills including technical, thematic, writing and computer skills. The methodology of this paper is both descriptive and prescriptive in the sense that the content of translators training and corporate demands are described and, then, recommendations are made to ensure that schools of translators take into account some emerging corporate demands. The result is that in the era of globalisation, translator training should be international in nature and should meet corporate needs by determining the translator profile.

KEY-WORDS: competence - translator – profile – employment - schools of translators

INTRODUCTION

La question de la compétence est une question fondamentale dans toutes sortes de formation intellectuelle. Le présent article l'examine dans le cadre de la formation des traducteurs en essayant de recenser les compétences développées dans plusieurs écoles ou universités au regard des exigences du marché du travail. Avant d'aller plus loin, il est utile de définir ce qu'est une compétence. Alors, deux définitions du concept sont évoquées pour indiquer la perspective dans laquelle le présent article s'inscrit.

En effet, dans un document intitulé *Implementation of Education & Training 2010 Work Programme*, la Commission Européenne propose la définition suivante : “ *Competences represent a transferable, multifunctional package of knowledge, skills and attitudes that all individuals need for personal fulfilment and development, inclusion and employment.*” (2003 :11) Il apparaît clairement dans cette définition que le concept de compétence comprend la connaissance, les aptitudes et les attitudes dont chaque individu a besoin pour son épanouissement personnel, son inclusion socioprofessionnelle et son employabilité. Pour sa part, F. Lasnier (2000 : 32) explique que :

Une compétence est un savoir-agir complexe résultant de l'intégration, de la mobilisation et de l'agencement d'un ensemble de capacités et d'habiletés (pouvant être d'ordre cognitif, affectif, psychomoteur ou social) et de connaissances (connaissances déclaratives) utilisées efficacement, dans des situations ayant un caractère commun.

On peut déduire de cette citation qu'une compétence implique non seulement le savoir, mais aussi l'action, des capacités et des habiletés.

Un tour d'horizon de la question à travers les contenus de la formation des traducteurs dans quelques facultés ou écoles révèle que les compétences qui y sont développées sont multiples. Il s'agit, notamment, de compétences rédactionnelles, linguistiques, thématiques, informatiques et de recherche. La liste est certainement plus longue, mais il faut comparer ces « compétences d'école » aux compétences recherchées et exigées par les entreprises qui ont, en fait, le dernier mot.

Le présent article présente d'abord la problématique et la méthodologie adoptée. Il définit ensuite de façon plus approfondie les notions de compétence et de profil professionnel. Outre la définition théorique du profil professionnel, les descriptions des profils du traducteur faites par différentes institutions permettent d'établir de façon pratique le profil du traducteur

professionnel. Le chapitre suivant est consacré aux compétences développées dans quelques facultés ou écoles de traduction.

Enfin, une synthèse de la question est présentée dans le but de relever les insuffisances éventuelles contenues dans les offres de formation des traducteurs et de présenter des perspectives d'avenir.

1. PROBLÉMATIQUE ET MÉTHODOLOGIE

1.1 Problématique

Le présent article postule que la traduction est une activité voire un domaine dynamique qui prend de l'ampleur et devient de plus en plus exigeant. De ce point de vue, il faut une veille constante pour s'assurer qu'il y a une adéquation entre la formation des traducteurs dans les écoles et les exigences du marché du travail. En d'autres termes, les offres de formation des traducteurs doivent être constamment évaluées et renforcées pour satisfaire les besoins de plus en plus exigeants et pratiques des entreprises et des institutions. En effet, les grandes entreprises et les organisations internationales sont de loin les principaux employeurs des traducteurs. Par conséquent, il convient de tenir compte sans cesse de leurs exigences et des descriptions des profils du traducteur, qui émanent d'elles. La mondialisation de l'économie rend nécessaire le caractère international de la formation des traducteurs. A cet impératif international s'ajoute un autre qui concerne le modèle pédagogique adopté. Il faut donner au traducteur une formation complète qui prend en compte non seulement l'aspect technique, mais aussi les aspects intellectuel, comportemental, économique, thématique, etc.

Ayant posé la problématique du sujet, il convient d'indiquer la méthode à adopter pour en examiner les différents aspects.

1.2 Méthodologie

La méthode adoptée par le présent article est d'abord théorique, car une définition des notions de compétences et de profil du traducteur est proposée. En effet, plusieurs auteurs ont développé ces notions qui revêtent une importance cruciale dans la formation des traducteurs.

Ensuite, une approche descriptive est adoptée en ce sens qu'elle présente les descriptions des profils du traducteur telles qu'elles sont faites par des entreprises et des institutions internationales à travers les annonces de vacance de postes de traducteur. Cette approche descriptive permet d'établir le profil professionnel du traducteur.

Une troisième approche intellectuelle est adoptée. Celle-ci présente de façon synthétique les offres de formation en vigueur dans plusieurs facultés ou écoles de traduction en Amérique du Nord, en Europe et en Afrique.

Enfin, une quatrième et dernière approche déductive est adoptée par le présent article qui compare les exigences du marché du travail aux offres de formation et fait des déductions susceptibles de montrer les éventuelles lacunes contenues dans les offres de formation et de proposer des perspectives d'avenir visant à renforcer et corriger ces offres.

Au titre de la première approche, c'est-à-dire l'approche théorique, les notions de compétences et de profil professionnel sont définies dans les paragraphes suivants.

1.3 Essais de définitions des notions de compétence et de profil professionnel

1.3.1 *La notion de compétence*

La question de la compétence est une question fondamentale dans toutes sortes de formation intellectuelle. Le présent article l'examine dans le cadre de la formation des traducteurs. En parlant plus spécifiquement de la compétence en traduction et du profil professionnel, A. Hurtado explique que pour déterminer quelles sont les compétences spécifiques de la didactique de la traduction, il faut tout d'abord déterminer celles qui caractérisent le profil du traducteur professionnel : la compétence en traduction (CT).

La CT est le système sous-jacent de connaissances déclaratives et essentiellement opérationnelles, nécessaires pour traduire.

La CT possède en outre quatre particularités :

- (1) c'est une connaissance experte que ne possèdent pas tous les bilingues;
- (2) c'est une connaissance essentiellement opérationnelle et non pas déclarative;
- (3) elle est constituée de plusieurs sous-compétences interconnectées;
- (4) la composante stratégique, comme pour toute connaissance opérationnelle, joue un rôle déterminant.

Par conséquent, la CT n'est pas essentiellement une connaissance déclarative (un *savoir quoi*, facile à verbaliser, qui s'acquiert par exposition et dont la mise en œuvre est essentiellement contrôlée), mais plutôt une connaissance opérationnelle (ou procédurale) : un *savoir comment*, difficile à verbaliser, qui s'acquiert par la pratique et qui est mis en œuvre essentiellement de manière automatique.

(A. Hurtado, 2008 : 27-28)

A. Hurtado ajoute que dans le modèle qu'il propose, la CT est constituée de cinq sous-compétences et composantes psychophysiologiques, à savoir la sous-compétence bilingue, la sous-compétence extralinguistique (encyclopédique ou thématique), la sous-compétence de connaissances en traduction (notamment les principes de la traduction), la sous-compétence instrumentale (les NTIC) et la sous-compétence stratégique (les connaissances opérationnelles permettant la résolution des problèmes rencontrés).

« Il y a en outre les composantes psychophysiologiques : des composantes cognitives et des aspects attitudeaux de toutes sortes, et des mécanismes psychomoteurs (mémoire, curiosité intellectuelle, persévérance, rigueur, esprit critique, etc.). » (Ibid : 28-29)

Après cet éclairage sur les sous-compétences et les composantes de la compétence, la notion de profil professionnel mérite aussi d'être définie.

1.3.2 *Le profil professionnel*

D'après C. Yániz et L. Villardón (2006 :18), « *le profil professionnel définit l'identité professionnelle des individus qui réalisent un travail donné et explique les fonctions principales qui sont accomplies dans cette profession ainsi que les tâches les plus habituelles.* » Dans ce sens, le profil professionnel est défini à partir des connaissances et des habiletés spécifiques des pratiques professionnelles les plus communes le concernant. Hurtado affirme que le fait de partir du profil professionnel pour la planification curriculaire est très important dans des formations qui, comme la nôtre, aboutissent à une insertion dans le monde du travail. Cette idée d'A. Hurtado explique le bien-fondé du présent article. En effet, ce sont les entreprises qui décrivent les profils dont elles ont besoin dans chaque profession. Par conséquent, les offres de formation doivent être élaborées en tenant compte des profils définis par les entreprises et des besoins du marché du travail.

2. LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Résultat N°1 : Le présent article établit le profil du traducteur à travers les annonces des institutions qui emploient le plus grand nombre de traducteurs. En effet, le profil du traducteur professionnel comprend : les compétences informatiques, les compétences linguistiques, les compétences rédactionnelles, les compétences comportementales, les compétences thématiques, les compétences traductionnelles, les compétences en planification du travail et en gestion du personnel, l'expérience professionnelle, la rapidité et l'aptitude à former d'autres traducteurs.

Résultat N°2 : Les facultés ou écoles de traduction développent une série de compétences, notamment les compétences linguistiques, traductionnelles, rédactionnelles, thématiques, de recherche, informatiques, théoriques, terminologiques, techniques, thématiques, pragmatiques, historiques, en compréhension-restitution, littéraires et pratiques.

Résultat N°3 : Les entreprises insistent sur les compétences comportementales qu'on ne trouve pas dans les offres de formation des universités, et qui prennent en compte le travail en équipe, le travail dans un environnement multiculturel, la gestion du stress et la capacité à former d'autres traducteurs et à gérer les ressources humaines du service de traduction.

3. L'ÉTABLISSEMENT DU PROFIL DU TRADUCTEUR A TRAVERS LES ANNONCES DES INSTITUTIONS

3.1 Le profil du traducteur recherché par la Banque Mondiale

Le profil recherché par la Banque Mondiale est présenté dans le tableau ci-dessous qui est suivi d'un commentaire.

Tableau 1 : Profil du traducteur recherché par la Banque Mondiale

Word Bank	Profil recherché	Adresse du site web
Expression of interest is hereby invited from English to French translators to provide French freelance translation services for the Global Corporate Solutions Translation and Interpretation Unit (GCSTI) of the World Bank.	Prospective vendors shall possess the following qualifications and skills: At least a Master's degree or equivalent qualification/experience in translation; Relevant experience of at least ten (10) years in translation in, or regularly with, a development finance institution, an international organization or a similar body; Excellent writing skills in English and French; Ability to work reliably, independently and effectively, including under pressure, and to meet agreed deadlines; Adequate knowledge of the core business, activities and operations of the World Bank; Experience working for the World Bank and/or other development finance institutions, national and international financial institutions and relevant national ministries and agencies or international organizations; Computer literacy and familiarity with standard software as well as with computer-assisted translation (CAT) tools, especially SDL Studio and GroupShare, and similar software will be an added advantage; Ability to work in a multicultural and multilingual setting; and Ability to work in a team and to communicate effectively.	https://www.worldbank.org/en/about/corporate-procurement/business-opportunities/administrative-procurement/call-for-expression-of-interest-for-the-provision-of-english-to-french-freelance-translation-services

Il ressort du tableau ci-dessus que la Banque Mondiale recherche un traducteur qui a au moins 10 ans d'expérience de travail dans des institutions financières et qui a les aptitudes et qualifications suivantes : être titulaire d'un Master en traduction, savoir rédiger correctement en français et en anglais, savoir utiliser un ordinateur et les applications informatiques telles SDL Studio et GroupShare, avoir une parfaite connaissance des activités de la banque et être apte à travailler dans un environnement multiculturel.

L'annonce suivante provient de la FAO, l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture.

3.2 Le profil du traducteur recherché par la FAO

Tableau 2 : Le profil du traducteur recherché par la FAO

FAO	Profil recherché	Site web
<p>Vacancy Announcement Published on: 18 July 2017 The FAO Representation in Bangladesh is inviting applications of qualified and experienced candidates for the following position to be filled under the project "Improvement of Food Security and Public Health through Strengthening Veterinary Services and controlling emerging infectious diseases in Bangladesh (OSRO/BGD/505/USA)".</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diploma or University graduate (preferably in English Language) ▪ Excellent written and spoken command of English and Bangla ▪ Minimum of consecutive two (2) years of experience in translation and interpretation work ▪ Previous employment in international organizations preferably within the UN specialized agencies; ▪ Possess good interpersonal and communication skills; ▪ Ability to work in a multi-cultural environment with sensitivity and respect to diversity; and ▪ Ability to work with minimum supervision and handle stress. 	<p>(http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/FAO-countries/Bangladesh/Vacancies/Translator.pdf)</p>

D'après ce tableau, la FAO cherche à recruter un diplômé en langue anglaise qui s'exprime bien et rédige bien dans les deux langues de travail, à savoir l'anglais et le Bengali. Le candidat doit également avoir deux ans d'expérience en traduction et en interprétation, de préférence dans le système des Nations Unies ; il doit avoir de bonnes aptitudes interpersonnelles, être apte à travailler dans un environnement multiculturel et à gérer le stress.

Le tableau suivant comporte la description du profil du traducteur idéal recherché par la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO).

3.3 Le profil du traducteur recherché par la CEDEAO

Tableau 3 : Le profil du traducteur recherché par la CEDEAO

CEDEAO	<p>Niveau d'éducation requis : Être titulaire d'un diplôme de Maîtrise ou équivalent.</p> <p>Expérience : Justifier de dix (10) années d'expérience en traduction (dont au moins quatre en tant que réviseur) ; Posséder une expérience avérée dans l'utilisation de logiciels et d'outils pertinents de traduction assistée par ordinateur ; Faire preuve de rigueur et veiller au respect des normes les plus élevées d'exactitude, d'uniformité et de fidélité au style et aux nuances du texte de départ ; Posséder la capacité de maintenir le plus haut niveau de confidentialité ; Avoir une bonne connaissance des techniques de recherche terminologique et de documentation de référence, ainsi que la capacité d'exploiter une grande variété d'informations et de mener des recherches complexes. Les candidatures doivent être transmises à l'adresse mail:</p>	<p>b1RevisorsFrP@ecowas.int https://www.ecowas.int/reviseur-langue-francaise/?lang=fr</p>
---------------	--	---

La CEDEAO met l'accent sur un diplôme universitaire (Bac + 4), une longue expérience professionnelle (10 ans), l'aptitude à utiliser des logiciels de traduction assistée par ordinateur, un bon style et des compétences en terminologie.

3.4 Le profil du traducteur recherché par l'Organisation Internationale du Travail

Pour sa part, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) recherche le profil suivant :

Tableau 4 : Le profil du traducteur recherché par l'OIT

OIT	Tâches spécifiques	Site web
<p>Qualifications requises : Diplôme universitaire supérieur en langues ou dans un autre domaine pertinent, ou l'équivalent en termes d'expérience.</p> <p>Expérience : Au moins sept ans d'expérience professionnelle en traduction et au moins trois ans au niveau international en tant que réviseur ou traducteur autorévisé. Expérience dans l'utilisation des outils de TAO.</p> <p>Langues : Excellente maîtrise du français et connaissance approfondie de l'anglais et de l'espagnol.</p>	<p>1. Traduire ou réviser des textes portant sur la vaste gamme de sujets techniques traités par l'Organisation internationale du Travail, ainsi que des documents d'ordre administratif, financier ou juridique,</p>	<p>https://jobs.ilo.org/job/Gen%C3%A8ve-Traducteur-principalR%C3%A9viseur-%28Fran%C3%A7ais%29-1200/59555710-1/?from=email</p>

Une bonne connaissance des autres langues officielles de l'Organisation (arabe, chinois, allemand, russe) serait un atout.

Compétences : En plus des compétences essentielles du BIT, ce poste requiert:

Compétences techniques : Aptitude à recourir au vocabulaire, aux concepts et aux termes professionnels, techniques ou scientifiques les plus appropriés.

Connaissance et compréhension approfondies d'un large éventail de sujets. Excellentes aptitudes à la traduction et excellente aptitude rédactionnelle du candidat dans sa langue maternelle officielle. Faculté confirmée de révision. Bonne connaissance des domaines de spécialisation de l'Organisation. Aptitude à planifier et à organiser le travail. Maîtrise de l'informatique (notamment des logiciels de traitement de texte et des bases de données) et aptitude à utiliser les outils informatiques de terminologie et d'information. Aptitude à orienter et à former le personnel de rang inférieur.

Aisance dans la communication orale et écrite. Aptitude à travailler de sa propre initiative de même qu'en équipe. Bonne connaissance des techniques de recherche propres aux traducteurs et capacité d'exploiter les ressources d'Internet avec efficacité.

Compétences comportementales : Aptitude à travailler avec rapidité, précision et calme dans l'urgence.

Ténacité. Grandes qualités relationnelles. Souci du partage des connaissances et de l'information. Capacité à motiver une équipe. Aptitude à promouvoir de bonnes relations de travail. Intérêt marqué pour les innovations dans les domaines de la traduction et de la terminologie ainsi que pour la formation continue et l'acquisition de nouvelles compétences. Intérêt marqué pour les outils de TAO et volonté de les utiliser d'une manière souple et rationnelle. Aptitude à travailler dans un environnement multiculturel et à adopter un comportement non discriminatoire et sensible aux considérations de genre.

qui peuvent être particulièrement sensibles et complexes.

2. Superviser et former les traducteurs (membres du personnel ou collaborateurs extérieurs) en vue

d'améliorer leurs compétences, et coordonner certains travaux de traduction réalisés en équipe.

Evaluer la qualité du travail, assurer un suivi et faire des recommandations au/à la chef/fe d'unité.

[&refid=9370909501&utm_source=J2WEmail&source=2&eid=68401-202034170134-17248670001&locale=fr_FR](#)

L'OIT recherche un traducteur qui a de multiples compétences, notamment les compétences rédactionnelles, traductionnelles, thématiques, terminologiques, informatiques et comportementales.

En tenant compte des différents profils exigés par les différentes institutions, on peut établir le profil du traducteur. En effet, un traducteur professionnel a les compétences

suivantes : compétences en terminologie, compétences informatiques, compétences linguistiques, compétences rédactionnelles, compétences traductionnelles, compétences comportementales, compétences thématiques, compétences en planification et gestion, expérience professionnelle, rapidité et aptitude à former d'autres traducteurs.

Etant donné que le présent article tente de comparer les compétences développées dans les écoles de traduction aux exigences du marché du travail, il est utile de passer en revue la synthèse des offres de formation de quelques écoles de traduction ou facultés ayant vocation à former des traducteurs.

3.5 L'enseignement de la traduction dans quelques universités et écoles

Dans un article intitulé « L'enseignement de la traduction au Canada », G. Mareschal (Meta, 2005 :250-262) affirme que « la formation des traducteurs professionnels au Canada développe chez ces derniers plusieurs compétences, à savoir des compétences linguistiques, traductionnelles, rédactionnelles, thématiques, informatiques, théoriques, historiques et de recherche. »

3.5.1 Les compétences linguistiques, traductionnelles, rédactionnelles et autres compétences développées au Canada

Compétences linguistiques : ces compétences concernent la connaissance pratique et approfondie des langues à partir desquelles et vers lesquelles le traducteur va traduire. (Ibid : 255)

Compétences traductionnelles : Il s'agit ici de donner à l'étudiant les compétences nécessaires, c'est-à-dire les techniques, méthodes, moyens et outils, pour effectuer le passage d'une langue à l'autre dans le respect des normes établies et imposées par la profession. (Ibid : 256)

Compétences rédactionnelles : l'importance de l'écrit en traduction oblige à fournir à l'étudiant les outils nécessaires pour rédiger un texte général ou spécialisé de qualité. (Ibid)

Compétences thématiques : Idéalement, les programmes de traduction devraient donner à l'étudiant des connaissances de base dans les grands champs de l'activité humaine (droit, économie, sociologie, etc.). (Ibid)

Compétences de recherche : L'étudiant doit acquérir les méthodes et techniques de recherche nécessaires pour trouver l'information et la terminologie dont il a besoin pour traduire un texte donné dans un domaine donné. (Ibid : 257)

Compétences informatiques : les outils informatiques d'aide à la traduction font de plus en plus partie de l'environnement professionnel du traducteur. Une initiation à ces outils est donc devenue incontournable dans la formation. (Ibid : 257)

G. Mareschal souligne qu'il y a également des cours de théorie de la traduction, d'histoire de la traduction et de stylistique.

À ces compétences viennent s'ajouter, dans tous les programmes, des cours plus théoriques, tels qu'histoire de la traduction, théorie de la traduction, stylistique comparée, qui favorisent une réflexion sur la traduction, sur ses méthodes, sur son évolution dans le temps et sur les traducteurs qui s'y sont illustrés. (Ibid)

Enfin, G. Mareschal précise que les stages en entreprises sont obligatoires dans la formation des futurs traducteurs.

3.5.2 L'enseignement de la traduction en France

Dans un article intitulé *L'enseignement de la traduction : enjeux et démarches*, C. Durieux affirme que : « *L'enseignement de la traduction peut poursuivre quatre grands objectifs : (1) enseigner une langue étrangère ; (2) former de futurs professeurs de langue ; (3) former de futurs traducteurs professionnels ; (4) former de futurs formateurs de traducteurs* ». (2005 : 36)

C'est le troisième objectif qui nous intéresse le plus dans le cadre de cette étude. Cela dit, nous allons examiner le contenu de la formation des traducteurs professionnels dont parle C. Durieux. Elle rappelle la méthode d'enseignement de Daviault, fondateur du premier cours de traduction professionnelle à l'Université d'Ottawa au Canada en 1936, qui affirme :

J'expose à mes élèves la théorie de la traduction, mais aussi des indications sur le vocabulaire et en outre sur la transposition des syntaxes anglaise et française d'une langue à l'autre. [...] ... les élèves ont chaque semaine un texte à traduire, qu'ils me remettent et que je corrige avec grand soin, puis que je commente en classe, relevant les erreurs commises et éclairant sur les règles applicables. (Ibid : 42)

On peut retenir de cette citation que trois compétences sont développées, à savoir les compétences théoriques, les compétences linguistiques/lexicales et les compétences techniques/stylistiques. A cela s'ajoute une double compétence thématique et pragmatique qui transparaît dans la pensée suivante :

À cet effet, le traducteur fait appel à ses connaissances linguistiques, mobilise ses connaissances du sujet traité et ses connaissances connexes souvent sollicitées par un jeu d'analogie, prend en compte la situation de production du texte rassemblant l'ensemble des circonstances, ce qui lui permet d'interpréter le dire pour en faire émerger le vouloir-dire. (Ibid)

Les connaissances du sujet renvoient aux compétences thématiques, alors que la situation de production du texte et l'ensemble des circonstances qui permettent d'interpréter le dire pour en faire émerger le vouloir-dire se rapportent à la pragmatique. Durieux souligne, par ailleurs, que :

Pour former des traducteurs professionnels, la méthode d'enseignement s'articule en deux temps. Dans un premier temps, il y a lieu de décomposer la démarche mise en œuvre dans l'opération traduisante afin d'en identifier les étapes successives, les isoler et les faire travailler séparément. Dans un second temps, il est utile de familiariser les apprentis-traducteurs à leur futur métier en les plaçant dans des situations de simulation des conditions d'exercice de la profession. (Ibid)

Le premier temps, explique Durieux, est celui de l'approche méthodologique. Il regroupe une série de cours coordonnés, destinés à faire acquérir aux apprentis-traducteurs une méthode de travail efficace. En ce qui concerne le second temps, Durieux souligne qu'il est en partie subordonné aux caractéristiques du marché du travail pour lequel les apprentis traducteurs sont formés.

On observe, par exemple, que l'École de traduction et d'interprétation (ÉTI) de Genève forme principalement ses élèves à la traduction économique, juridique et institutionnelle. Cette orientation se justifie par la présence à Genève de très nombreuses organisations internationales, qui sont demandeuses de ce type de compétences. En revanche, l'École supérieure d'interprètes et de traducteurs (ÉSIT) de l'Université de Paris III insiste plus particulièrement sur la formation à la traduction technique et scientifique, parce que le marché français de la traduction est dominé par des entreprises industrielles et commerciales qui recherchent ce savoir-faire. (Ibid : 43)

Il apparaît clairement que les orientations de ces deux écoles et les méthodes de recherche documentaire tiennent compte des réalités du marché du travail.

Le prochain exemple d'école de traduction provient du Ghana.

3.5.3 MA Translation- University of Ghana - Department of French

Sur le site web de l' *University of Ghana* -(<http://www.ug.edu.gh/french/ma-translation>) *Department of French*, on lit MA Translation - YEAR-LONG COURSES : *Research Methodology, Area Studies, Theory of Translation, Written Communication Skills, On-sight Translation, Terminology Management and Computer Skills* and *Specialised Translation*.

Dans une autre rubrique intitulée *Course Descriptions*, une brève description des cours est présentée. En ce qui concerne la méthodologie de recherche, on apprend que :

The aim of this course is to equip students with skills in Research Methodology, ranging from the formulation of a research topic through data collection, drafting, to the material presentation and submission of the thesis. For the peculiar case of Translation, emphasis will be laid on research tools, including translation software, literature review of published works in Translation. (cf. Site de l' *University of Ghana*)

Le cours intitulé *Area Studies* a pour but d'étudier des textes spécialisés : “*In this course, specialized texts in language B will be studied to enable students acquire technical vocabulary in various disciplines: Science, Technology, Medicine, Tourism, Commerce, Law, etc. No translation is done in this course.*”

La théorie de la traduction est également enseignée puisqu'on lit que “*The aim of this course is to introduce students to the dominant theories of Translation. Students will become familiar with these theories and their ramifications especially in modern day translation practices.*” (Ibid)

Les compétences rédactionnelles sont aussi développées :

The aim of the course is to improve the students' mastery of English. Students will be required to undertake an in-depth study of texts in this language and to demonstrate their understanding of these texts in various ways, including the following: exercises in rewriting, summarizing, comprehension, composition, lexical, grammatical, and stylistic studies. No translation will be done in this course, which is designed as a preparation for translation itself. (Ibid)

Les techniques d'expression orale sont également enseignées ainsi que la gestion de la terminologie et l'informatique. Le dernier exemple d'école de traduction provient du Bénin. Il s'agit du Master de Traduction Spécialisée de l'UAC.

3.5.4 Le Master de Traduction Professionnel à l'Université d'Abomey-Calavi (UAC) au Bénin

L'offre de formation intitulée Master de Traduction Spécialisée (anglais-français/français-anglais) comprend une Unité d'Enseignements (UE) de connaissances fondamentales, une Unité de Découverte ou de Spécialité, une Unité d'Enseignement (UE) de méthodologie et une UE de culture générale.

L'UE de connaissances fondamentales comprend des cours de *théorie de la traduction*, *d'histoire de la traduction* et de *linguistique anglaise et française*. Les compétences développées à travers ces cours sont multiples.

L'Unité de spécialité comprend, d'une part, la traduction professionnelle (français/anglais et anglais/français) qui a vocation à se spécialiser en économie et en droit et, d'autre part, la rédaction professionnelle (exercice de stylistique et rhétorique), la compréhension-restitution des textes (*reading comprehension*), des cours de droit et d'économie et des cours de communication orale bilingue destinés à faire parler les apprentis traducteurs car très souvent dans les entreprises, les traducteurs sont appelés à faire de l'interprétation consécutive lors des réunions informelles ou de faible envergure. Un stage pratique de trois mois en entreprise est prévu dans le but de permettre aux étudiants de découvrir très tôt les réalités du monde du travail.

L'UE de méthodologie est destinée à former les apprenants à la recherche scientifique et à la rédaction du mémoire de fin de formation. L'utilisation des outils informatiques tels Trados, les logiciels d'extraction lexicale et les mémoires de traduction (Memoq, par exemple) font également l'objet d'étude.

L'UE de culture générale donne l'occasion aux apprenants de développer leur culture littéraire, sociologique, politique, etc., dans les deux langues d'études. Un bain linguistique dans un pays anglophone pendant les vacances et après la durée de la formation à l'UAC est vivement recommandé.

Après le tour d'horizon de la formation des traducteurs dans les différentes écoles ou facultés, il est important de faire le point des compétences développées.

3.5.5 *Récapitulation des compétences développées dans les écoles de traduction*

Les compétences développées dans les écoles de traduction comprennent ce qui suit : les compétences linguistiques, traductionnelles, rédactionnelles, thématiques, de recherche, informatiques, théoriques, linguistiques, techniques, pragmatiques, orales, terminologiques, historiques, en compréhension-restitution des idées exprimées dans les textes et pratiques (stages en entreprises et bain linguistique).

3. DISCUSSION

Il ressort des profils du traducteur définis par les entreprises que la traduction professionnelle est un travail d'équipe qui se fait dans un environnement multiculturel. La traduction génère du stress et le traducteur doit pouvoir coordonner une équipe de travail et former d'autres traducteurs.

En effet, les traducteurs sont souvent surchargés de travail dans les entreprises et les organisations internationales. Le service de traduction est un service stratégique au sein des organisations qui dépendent de lui pour la communication interne et externe. Le défi est alors double. Il s'agit, d'une part, de servir d'interface entre les différents services et directions internes et, d'autre part, de servir d'interprète à l'organisation sur le plan international car les documents traduits vont très loin au-delà des frontières. La traduction à ce niveau-là devient une tâche lourde qui nécessite des aptitudes avérées en matière de coordination, de planification et de gestion des ressources humaines. La tâche devient encore plus complexe lorsque l'organisation en question utilise plusieurs langues de travail. Dans ces circonstances, le volume de travail génère énormément de stress. Lorsqu'on prépare, par exemple, une grande conférence internationale, la traduction des documents dans les différentes langues commence au moins trois mois d'avance, alors qu'entre temps, les différents départements de l'organisation n'arrêtent pas d'envoyer à la traduction des documents particuliers qui n'ont rien à voir avec la conférence. Les traducteurs travaillent d'arrache-pied presque 7 jours sur 7 pendant des mois. Il faut apprendre à gérer le stress.

La planification du travail s'avère aussi nécessaire, car une mauvaise approche entraîne des conflits. Lorsque le service de traduction est surchargé et n'arrive pas à livrer rapidement les demandes de traduction aux différents départements, certains responsables pensent que les traducteurs privilégient certains départements par rapport à d'autres. Une telle impression détériore les relations interpersonnelles au sein de l'entreprise. En fin de compte, les traducteurs travaillent tout le temps, mais certains ont l'impression qu'ils négligent leurs documents. Il faut alors définir des critères et des priorités et discuter de l'agenda de travail

du service de traduction avec les départements qui envoient des documents à traduire. Parfois, des départements demandent que leurs documents soient traduits par des traducteurs indépendants (*free-lance translators*), mais le résultat est souvent mitigé, car ces traductions ont toujours besoin d'être révisées. Les traducteurs indépendants ne connaissent pas intimement la terminologie, l'esprit et la phraséologie des organisations. Cela implique que lorsqu'ils finissent de retirer leurs chèques à la comptabilité, le service de traduction interne doit réviser leurs traductions. Parfois, la révision devient purement et simplement une retraduction, car la première traduction est inopérante. Ce qui se passe souvent, c'est que lorsqu'un document volumineux est traduit par quatre traducteurs différents, chacun utilise son style et ses termes. Après il faut tout harmoniser et retenir une seule traduction pour un même terme. La conclusion est que le fait de sous-traiter une bonne partie des traductions ne diminue pas pour autant le volume de travail du service de traduction.

La gestion des ressources humaines requiert également des compétences avérées, car le traducteur principal peut avoir à diriger une équipe de plusieurs dizaines de professionnels internes et externes travaillant dans plusieurs pays.

Enfin, le management a besoin d'informer le service de traduction du budget global de chaque activité et de prévoir, en conséquence, le budget de la traduction. En effet, le service de traduction peut faire exploser le budget d'une activité sans que les traducteurs ne fassent preuve de mauvaise foi. La facture des traductions sous-traitées est souvent très onéreuse. Cela amène de plus en plus d'organisations à recycler leurs traductions à l'aide des mémoires de traduction.

CONCLUSION

La traduction professionnelle nécessite des compétences multiples, à savoir les compétences rédactionnelles, linguistiques, traductionnelles, thématiques, comportementales, managériales, etc. En effet, un traducteur doit savoir bien rédiger puisqu'on lui donne souvent à traduire toutes sortes de textes, notamment des rapports, des discours, des bilans comptables, des livres, etc. La diversité des documents à traduire amène le traducteur à faire constamment un exercice de style et de rhétorique. Il doit également maîtriser au moins toutes les deux langues de travail et en connaître les aspects linguistiques. Les connaissances thématiques sont également importantes, car le traducteur a toujours besoin de connaître les sujets qu'il aborde dans ses traductions. Par exemple, lorsqu'il traduit un bilan comptable, il doit avoir des notions de comptabilité afin de comprendre ce qu'il a à traduire pour pouvoir le faire comprendre aux autres. Les compétences comportementales du traducteur lui permettent, par exemple, de faire

face efficacement à son environnement professionnel. Cela suppose un savoir-être et un savoir-vivre.

La compétence est elle-même un savoir-faire et un savoir-agir. C'est une notion qui implique l'intégration de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes à mettre en œuvre dans un milieu professionnel. Les entreprises exigent du traducteur qu'il soit non seulement doué dans le passage d'une langue à l'autre, mais qu'il puisse aussi savoir coordonner le travail, gérer des fonds et une équipe et planifier son calendrier.

La mondialisation de l'économie et la mobilité des professionnels sur le marché international du travail obligent le traducteur à avoir une formation d'envergure internationale qui lui permet de s'adapter à un contexte multiculturel et international.

RÉFÉRENCES

DURIEUX, Christine. 1995. *Apprendre à traduire, pré-requis et tests*, Paris, La Maison du Dictionnaire.

DURIEUX Christine. 2005. L'enseignement de la traduction : enjeux et démarches. In *Meta* 50, pp. 36–47.

ESCOTET, Miguel Angel. 2004. Globalización y educación superior : desafíos en una era de incertidumbre. In *Pedagogía universitaria : hacia un espacio de aprendizaje compartido*. III Symposium Iberoamericano de docencia universitaria. Bilbao, Mensajero, pp. 23-35.

European Commission. 2010. *Implementation of "Education & Training 2010" Work Programme Working Group "Basic Skills, Entrepreneurship and Foreign Languages"*

HURTADO, Amparo Albir. 2008. « Compétence en traduction et formation par compétences ». *TTR*, 21 (1), pp. 17–64.

HURTADO Amparo Albir. 2015. The Acquisition of Translation Competence. Competences, Tasks, and Assessment in Translator Training. In *Meta*, 60(2), pp. 256–280.

LASNIER, François. 2000. *Réussir la formation par compétences*. Montreal: Guérin.

MARESCHAL, Geneviève. 2005. L'enseignement de la traduction au Canada. In *Meta* 50, pp. 250–262.

YÁNIZ, C. et VILLARDÓN L. 2006. « Planificar desde competencias para promover el aprendizaje ». Bilbao, Universidad de Deusto.