L'agence virtuelle de traduction au sein de l'université

Le cas du TSM Skills Lab de l'Université de Lille

Rudy LOOCK

Université de Lille
UMR « Savoirs, Textes, Langage » du CNRS

https ://doi.org/10.17184/eac.8022

Résumé : Dans ce chapitre, nous présentons un dispositif pédagogique de mise en situation au sein des formations universitaires aux métiers de la traduction, en l'occurrence une agence virtuelle de traduction, dispositif également appelé « bureau virtuel » ou encore skills lab, qui est le terme que nous retiendrons ici. À travers l'exemple du TSM skills lab mis en place à l'Université de Lille depuis 2017, nous proposons une description de l'activité axée sur la réalisation de projets, et de ses enjeux en termes de professionnalisation et de développement de compétences. Nous abordons également la question des leviers permettant l'évaluation des progrès des étudiants, sous forme d'auto-évaluation mais aussi par le biais d'une étude menée dans le cadre d'un réseau européen regroupant des universités ayant mis en place ce type de dispositif.

Mots-clés : enseignement de la traduction ; formation professionnelle ; développement de compétences ; professionnalisation ; simulation ; skills lab

Abstract: In this chapter, we present a pedagogical initiative wherein students enrolled in a professional translation program are immersed in a simulated translation bureau, also called "virtual agency" or "skills lab", which is the term we use here. Using the example of the TSM skills lab implemented at the University of Lille since 2017, the chapter provides a detailed description of the project-oriented, experiential activity, and discusses the challenges in terms of professionalization and skills development. The chapter also examines the way students' progress can be monitored, both in the form of self-assessment but also through a study carried out within a European network of universities that offer this type of pedagogy.

Keywords: translation teaching ; professional training ; skills development ; professionalization ; simulation ; skills lab

Introduction

Il est désormais communément admis qu'un(e) bon(ne) professionnel(le) du secteur de la traduction doit maîtriser de multiples compétences, qui vont bien au-delà du transfert d'un contenu linguistique en langue A vers le système linguistique d'une langue

B. L'acte de traduction lui-même est complexe et nécessite la prise en compte de contraintes diverses telles que le *skopos* du texte traduit (Vermeer 1996), ainsi qu'un choix entre différents types d'équivalences, par exemple formelle ou dynamique selon la terminologie de Nida (1964), et en adoptant une approche plus ou moins sourcière ou cibliste selon les concepts popularisés par Jean-René Ladmiral. Mais au-delà de ces enjeux linguistiques, les professionnels du secteur doivent maîtriser d'autres compétences. Le réseau *European Master's in Translation* (EMT) de la Direction générale de la traduction de la Commission européenne définit ainsi dans son référentiel mis à jour en 2022 cinq grands types de compétences nécessaires pour exercer dans le secteur de la traduction : (i) langagières (maîtrise des langues et cultures source/cible) (ii) traductionnelles (iii) technologiques (iv) personnelles et interpersonnelles, et enfin (v) liées à la prestation de services, le tout étant décliné en 36 compétences spécifiques.[1]

Les formations universitaires se doivent donc de former leurs étudiants à ces compétences multiples. Au-delà des inévitables contraintes de temps et de budget, les structures d'enseignement entraînent souvent par la force des choses un cloisonnement des enseignements, chacun visant un type de compétences précis, dispensé et évalué par un(e) enseignant(e) donné(e). Ainsi les formations en traduction, selon leur spécialité, proposent des cours de traduction pratique, de terminologie, de recherche documentaire, de gestion de projets, de formation aux outils (corpus, traduction assistée par ordinateur [TAO], traduction automatique [TA]), de révision/relecture, de post-édition, etc. Or, pour mener à bien un projet de traduction donné, les professionnels doivent naturellement mobiliser l'ensemble de ces compétences acquises de façon isolée, et il semble donc important de prévoir des dispositifs, au-delà des enseignements consacrés à la pratique de la traduction, permettant aux étudiants de décloisonner les enseignements reçus afin de mettre leurs compétences en application au service d'un objectif unique, celui de répondre à la demande d'un client en gérant de bout en bout une prestation commerciale.

Également, comme nous avons pu le dire ailleurs (Loock 2019), le déploiement de la traduction automatique neuronale a eu un impact significatif sur le marché de la traduction, processus qui n'est d'ailleurs pas terminé, comme le montrent les enquêtes annuelles *European Language Industry Surveys*. Face à une technologie que l'on peut qualifier de « disruptive » pour reprendre un anglicisme à la mode, et afin d'adopter une approche raisonnée des outils de TA, mais aussi des récents outils d'Intelligence Artificielle, il nous semble que la formation aux différentes compétences mentionnées *supra* demande une forme d'adaptation. En particulier, les compétences interpersonnelles (ou *soft skills*) et liées à la prestation de service nous semblent à l'heure actuelle particulièrement importantes dans la mesure où elles ne peuvent être acquises par la machine et représentent des aptitudes spécifiquement « humaines » qu'il convient donc de développer.

Afin de répondre à ces enjeux, en plus de la mise en situation professionnelle par le biais de stages, les universités ont mis en place des dispositifs permettant de placer les étudiants en situation de simulation, et donc d'autonomie plus ou moins totale. Il peut

[1] https://commission.europa.eu/document/download/b482a2c0-42df-4291-8bf8-923922ddc6e1_fr?filename=emt_competence_fwk_2022_fr.pdf

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

s'agir de dispositifs individuels où il est demandé à chaque étudiant de gérer intégralement un projet de traduction sous la supervision d'un(e) professionnel(le) du secteur, mais aussi de dispositifs collectifs, où l'ensemble des étudiants d'une promotion, d'une formation, voire de plusieurs formations ou niveaux de formation, travaillent ensemble au sein d'une agence virtuelle afin de gérer toute une série de projets de traduction. C'est sur ce type de dispositifs, appelés agence virtuelle, bureau virtuel, ou encore *skills lab* (terme que nous retiendrons), que nous souhaitons nous attarder ici. Nous prendrons l'exemple du *TSM Skills Lab* mis en place à l'Université de Lille en 2017 et en expliquerons le fonctionnement et les objectifs. Nous évoquerons également la façon dont les progrès des étudiants peuvent être mesurés, de façon introspective par les premiers concernés, mais aussi de façon plus scientifique par le biais d'une étude menée dans le cadre du réseau européen *International Network of Simulated Translation Bureaus* (INSTB)[2] auquel le *TSM Skills Lab* appartient. Il importe de préciser que le *skills lab* lillois n'est nullement pionnier en la matière, de nombreuses universités, françaises et européennes, ayant mis en place ce type de dispositif.

1 Définition et déroulement

1.1 Origine des *skills labs*

Le dispositif *skills lab*, abréviation de *skills laboratory,* trouve son origine dans les formations médicales, avec pour objectif d'offrir aux praticiens en formation la possibilité d'expérimenter des procédures cliniques au sein d'un environnement protégé et sécurisé, qui permette d'identifier erreurs ou mauvaises pratiques avant toute application « dans la vraie vie » auprès de patients (Bugaj & Nikendei 2016 : 1). Grâce à ce type de dispositifs, il est possible de s'entraîner et donc de se former, de façon répétée, à des gestes et à des procédures. Il s'agit d'un dispositif d'enseignement structuré, supervisé, permettant une formation sans risques pour les patients et donc sans pression pour les praticiens en formation, et devant permettre les erreurs sans conséquences importantes. C'est au sein des universités de l'Illinois aux États-Unis et de Maastricht aux Pays-Bas que ce type de dispositif a vu le jour dans les années 1970. Depuis, il s'est largement répandu, allant jusqu'à faire partie intégrante et officielle des formations comme en Allemagne depuis 2002 par exemple (Bugaj & Nikendei 2016 : 2). Différentes études ont démontré l'efficacité de ce type de dispositifs, avec notamment de meilleurs résultats aux examens pratiques en cas de participation à un dispositif *skills lab* en amont, et un meilleur transfert des compétences procédurales (Bugaj & Nikendei 2016 : 6).

En traduction, il s'agit de placer les étudiants en situation de simulation, l'objectif étant la gestion collective de projets de traduction dans des conditions proches du monde professionnel. Placés en autonomie ou quasi-autonomie sous la supervision de professionnels du secteur, parfois même en lien avec une agence de traduction, les étudiants doivent alors mobiliser l'ensemble de leurs compétences afin de mener à bien un projet collectif. Comme en médecine, le dispositif doit leur permettre de commettre des erreurs sans répercussions graves, pour une prise de conscience et une correction des pratiques à l'avenir. Ces dispositifs ont été mis en place dans

[2] www.instb.eu

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

un certain nombre d'universités. On pensera par exemple aux sessions Tradutech de l'Université Rennes 2[3], au dispositif mis en place à l'Université Grenoble Alpes (Frérot *et al.* 2019), mais aussi à des regroupements d'universités comme les réseaux OPTIMALE (*Optimising Professional Translator Training in a Multilingual Europe*)[4], OTCT (*Optimising Translator training through Collaborative Technical Translation*)[5] ou encore le réseau INSTB (*International Network of Simulated Translation Bureaus*, Buysschaert *et al.* 2017) (Van Egdom et al. 2020).[6]

1.2 Le déroulement du *Lille TSM Skills Lab*

À l'Université de Lille, c'est en 2017-2018 qu'un *skills lab* a été mis en place pour la première fois au sein de la formation de master Traduction Spécialisée Multilingue (TSM), qui forme aux métiers de la traduction spécialisée sur deux années après la licence. Il s'agissait, en complément des projets de traduction individuels que les étudiants doivent gérer pour leurs deux langues de travail, de les amener à travailler de façon collective et quasi-autonome. Le dispositif a dès le départ été structuré, avec différentes étapes, afin de tenter de se rapprocher le plus possible des conditions du réel. Ainsi, les étudiants doivent faire acte de candidature auprès de l'agence virtuelle et passer un entretien de type professionnel. Ils obtiennent alors un « rôle » à jouer au sein du *skills lab*, qui prend la forme d'une période intensive de travail (d'une durée d'une semaine, portée à 10 jours en 2021) en autonomie sous la supervision de traducteurs et de traductrices professionnel(le)s afin de gérer toute une série de projets de traduction. Une fois les projets livrés ont lieu l'auto-évaluation ainsi que l'évaluation par les professionnels afin de dresser le bilan de l'expérience.

1.2.1 L'acte de candidature

Tous les ans, début novembre, une série d'offres d'emplois pour différents postes à pourvoir au sein du *skills lab* est publiée. Il s'agit d'offres rédigées par des professionnels (*cf.* exemple en annexe) pour des postes en gestion de projets, en préparation de fichiers et de ressources, en traduction, en révision, en communication, et depuis 2021 en post-édition de traduction automatique. Certaines offres sont réservées aux étudiants les plus avancés (seconde année du master), comme la gestion de projets, la révision, ou encore la post-édition. Les étudiants rédigent alors curriculum vitae et lettre de motivation afin de postuler pour un rôle à temps plein ou deux rôles à temps partiel. Ils sont convoqués à un entretien professionnel qui se déroule devant deux personnes, un(e) universitaire et un(e) professionnel(le) du secteur, et expliquent leurs motivations pour rejoindre le dispositif comme ils le feraient pour un emploi réel. C'est alors l'occasion pour eux d'obtenir un retour sur le contenu des documents envoyés en amont et sur leur façon de se présenter. À l'issue de cette première étape, les étudiants sont informés de la répartition des rôles pour la période intensive où ils travailleront collectivement de façon autonome. Cette répartition se fait selon les

[3] https://sites-formations.univ-rennes2.fr/lea-cfttr/tradutech-projet-otct/

[4] https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/0bcd80b1-59eb-4f2f-88db-dc519b043329/59-ENWA-FR-RENNES02.pdf

[5] https://otct.huma-num.fr/

[6] Voir également le rapport Olohan & Ciobanu (2017) recensant les différents types de projets collaboratifs au sein du réseau EMT.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

motivations exprimées par les étudiants, leurs compétences perçues pour tel ou tel poste, mais aussi en fonction des contraintes liées à la représentation des différentes langues de travail (en fonction des années anglais, allemand, espagnol, italien, suédois, et chinois).

1.2.2 La gestion des projets de traduction

C'est en février que se déroule la semaine intensive de travail (période étendue à 10 jours à partir de 2021), tous les autres enseignements étant annulés. Les étudiants recrutés comme gestionnaires de projets, dont un(e) gestionnaire en chef/senior, ont pour première tâche la préparation du planning de travail de la période en fonction des projets reçus le premier jour. Charge à eux d'organiser la période comme ils le souhaitent, l'université leur fournissant locaux et matériel informatique, en fonction des « ressources » disponibles puisque c'est ainsi que l'on qualifie les collaborateurs dans ce secteur professionnel. Le/la gestionnaire de projets en chef joue un rôle clef dans la mesure où c'est lui/elle qui est en contact direct avec les responsables de l'agence virtuelle, qui lui envoient l'ensemble des projets, les consignes, et les documents de travail (au-delà des textes à traduire, glossaires, mémoires de traduction, guides de style à respecter). Ces responsables d'agence sont en fait les enseignants de la formation, qui se « dissimulent » derrière une adresse électronique factice. Les projets sont de différents ordres et de difficultés variables. Ainsi, ces dernières années, les étudiants ont eu à gérer des projets de traduction pour les différentes langues mentionnées *supra* dans différents domaines, toujours spécialisés : textes médicaux pour l'association française du Syndrome Phelan-McDermid, fiches de sécurité, textes académiques consacrés aux sciences de l'Antiquité, article scientifique relevant de la traductologie (dans le cadre du projet *Target multilingual* mis en place par la revue de traductologie *Target*)[7], guide œno-grastronomique, conventions juridiques pour l'Université de Lille, rapport sur le marché de la traduction, site Internet consacré au culinaire ou au tourisme, billets de blog pour le réseau *European Master's in translation*, rapports de l'Agence des Nations-Unies pour les réfugiés. Dans tous les cas, l'objectif est de proposer des projets réels, à savoir des traductions qui seront utilisées, voire publiées, afin de rendre le travail concret et motivant, tout en responsabilisant les étudiants. Ces projets ne font pas l'objet d'une rémunération, mais il est demandé aux gestionnaires de projets de fournir des devis, qui sont ou non acceptés (il y a alors négociation) par les responsables de l'agence, puis une facturation au moment de la livraison, qui est donc fictive mais doit être conforme à ce qui se fait traditionnellement dans le secteur.

Une fois les projets réceptionnés, les gestionnaires de projet planifient la période de travail et convoquent tour à tour les préparateurs de fichiers et de ressources, qui effectuent tout le travail préalable à la traduction elle-même (conversion de fichiers, préparation de glossaires, de mémoires de traduction ou encore de corpus), les traducteurs en charge de la traduction de tout ou partie de documents pour leurs langues de travail, les post-éditeurs et enfin les réviseurs. La révision est double : les réviseurs en effectuent une première et demandent aux traducteurs des corrections, qui figurent dans les traductions elles-mêmes mais qui sont aussi synthétisées sur une fiche de révision visant à donner conseils et instructions de travail aux traducteurs. Ces derniers

[7] Voir https://benjamins.com/online/target/multilingual

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

reprennent alors les traductions, à nouveau envoyées aux réviseurs pour d'ultimes corrections avant envoi des traductions finalisées aux gestionnaires de projet. Interviennent alors les étapes d'assurance qualité mais aussi de mise en page, certains documents requérant des compétences en publication assistée par ordinateur (textes incrustés dans des images, schémas, etc.). Une fois toutes les vérifications effectuées, le gestionnaire de projet en chef a pour charge d'envoyer l'ensemble des traductions et des ressources demandées (glossaires, mémoires de traduction…), ainsi que la facturation, aux responsables du *skills lab*. En parallèle de toutes ces activités, un étudiant est chargé, à mi-temps, de gérer la communication de l'agence : il rédige des contenus permettant de suivre les différentes étapes du dispositif sur les réseaux sociaux de la formation (comptes Facebook et LinkedIn), ainsi qu'un billet récapitulatif pour le blog de la formation[89] Il est également important de préciser que, toujours dans l'objectif de se rapprocher des conditions de travail réelles, des éléments « perturbateurs » sont envoyés : texte supplémentaire ou glossaire oublié au moment de la commande, contrainte de temps non prévue, changement de consignes, etc. Il ne s'agit pas de nuire à la sérénité des étudiants, mais d'éviter de les faire évoluer dans un environnement protégé, aseptisé, alors que nous savons que la gestion des demandes des clients est un enjeu important.

D'un point de vue logistique, l'ensemble des activités se déroule au sein de l'université : le télétravail est proscrit, bien qu'il s'agisse d'un mode de travail très fréquent notamment chez les travailleurs indépendants, puisque l'objectif est d'amener les étudiants à développer leurs compétences interpersonnelles, ce qui nous semble être en contradiction avec un travail à distance. En revanche, dès 2020, nous avons « délocalisé » les gestionnaires de projet en les plaçant dans un bureau éloigné physiquement des autres participants, les gestionnaires de projets se trouvant rarement au même endroit que les autres acteurs.

1.2.3 L'après livraison

La livraison des projets de traduction n'est pas la dernière étape du dispositif. Dans le cadre d'une approche réflexive relevant de la métacognition, à savoir la réflexion des étudiants sur leur propre cognition et donc leur apprentissage,[10] deux événements permettant un retour sur expérience ont lieu, l'un oral et l'autre écrit. Immédiatement après la livraison le dernier jour, l'ensemble des étudiants est convoqué pour une phase de « debriefing », soit un compte-rendu collectif oral où chacun peut revenir sur l'expérience en expliquant comment il l'a vécue et ce qu'il en a retiré. Ceci permet de passer en revue les réussites, mais aussi les échecs et les problèmes rencontrés, ainsi que la façon dont ceux-ci ont pu être ou non résolus. Cet échange de vues verbal immédiat a été instauré en 2019 suite à la demande des étudiants eux-mêmes, et force est de constater qu'il peut être très enrichissant. De plus, il est demandé

[8] Ce rôle n'est pas anecdotique et correspond à une compétence réelle attendue sur le marché actuel. Dans le cadre du référentiel de compétences du réseau EMT mentionné en introduction, il s'agit de la compétence 24 au sein des compétences personnelles et interpersonnelles : « utiliser les médias sociaux de manière responsable à des fins professionnelles ».

[9] Voir par exemple pour 2025 : https://mastertsmlille.wordpress.com/2025/02/23/skills-lab-2025-8-jours-pour-repousser-les-limites-a-linfini

[10] Voir Lavault et Carré (2012) pour une discussion intéressante et des exemples pertinents sur l'approche métacognitive chez les étudiants en traduction.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

aux étudiants de rédiger un rapport d'auto-évaluation, à envoyer dix jours après la livraison des projets, rapport qui revient en détail sur l'expérience vécue d'un point de vue purement personnel cette fois.

2 L'évaluation des étudiants

Chaque étape du dispositif est évaluée ; il n'est en effet pas question d'évaluer uniquement les produits finaux (traductions, ressources, factures) livrés à l'issue de la période de travail collectif. Ainsi l'étape du recrutement (CV, lettre de motivation, entretien) est évaluée (25 % de la note finale). Le travail effectué pendant le *skills lab* lui-même est évalué de différentes façons. La qualité des produits finaux est bien entendu évaluée par les professionnels : qualité linguistique des traductions, des révisions, respect des consignes et des délais imposés, conformité de la facturation. Mais l'objectif du dispositif est également d'évaluer les compétences personnelles et interpersonnelles : gestion du temps, interactions avec les responsables de l'agence virtuelle mais aussi entre les étudiants eux-mêmes, spécifiquement entre les différents rôles (relation traducteur-réviseur, qui n'est pas toujours évidente, ou encore entre les gestionnaires de projets et les autres participants). Pour cela, les étudiants sont observés pendant la période intensive de travail de deux façons. Les professionnels en charge du *skills lab* assurent tour à tour une présence sur place (environ la moitié du temps), qui leur permet à la fois de répondre aux questions des étudiants (car il s'agit aussi d'accompagner) et d'observer le déroulement du travail et le comportement des différents participants. En parallèle, tous les échanges au sein du *skills lab* doivent s'effectuer *via* une plateforme de communication collaborative en ligne, en l'occurrence la plateforme Slack (https://slack.com), où est consigné l'ensemble des échanges entre les étudiants (l'utilisation de la messagerie électronique est proscrite). Il est alors possible d'observer de près, sans intervenir, la façon dont les échanges sont menés, et si ceux-ci correspondent au professionnalisme attendu en termes d'efficacité mais aussi de relations interpersonnelles. Environ un tiers de l'évaluation concerne la qualité des produits finaux et un quart les compétences interpersonnelles (capacité à travailler en équipe, qualité et rigueur professionnelles des échanges, réactivité…). Une partie des points est attribuée à titre individuel (les gestionnaires de projet ont parmi leurs tâches celle de fournir une traçabilité du travail), tandis qu'une autre partie l'est à titre collectif, en lien avec les dynamiques de groupe observées. Le reste des points (un peu plus de 10%) est attribué au rapport rédigé après le *skills lab*.

3 L'évaluation du dispositif

L'objectif annoncé étant de permettre le progrès des étudiants et un développement/renforcement d'une série de compétences, il semble indispensable d'évaluer l'efficacité du dispositif, ce que nous faisons dans le cas du *Lille TSM Skills Lab* de deux façons, au-delà de l'évaluation des étudiants par les professionnels mentionnée *supra*. Premièrement, le rapport d'auto-évaluation des étudiants permet de prendre connaissance de leurs progrès ressentis : ces dernières années, l'ensemble des étudiants à une exception près estime avoir progressé grâce au dispositif. Il est intéressant de noter les compétences pour lesquelles ils estiment avoir progressé, comme l'illustrent les quelques exemples en (1), cités sans modification :

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

(1)

a. Je pense que le point majeur sur lequel j'ai progressé a été de réussir à prendre un certain recul sur le projet, me permettant ainsi de livrer la traduction la plus fiable, fluide, et harmonieuse possible.
b. [Ê]tre en situation professionnelle m'a permis d'avoir une meilleure idée de ce qu'impliquent les tâches de préparatrice de ressources et de traductrice. J'ai donc pu constater que j'appréciais particulièrement le travail terminologique, et également que la traduction rédactionnelle/historique m'attirait plus que ce que je ne le pensais.
c. Cela montre que l'interaction entre les gens n'est pas toujours chose aisée, et m'a permis de réfléchir à comment (ré)agir lorsque des problèmes surviennent.

Le rapport amène également les étudiants à proposer des améliorations : ainsi, c'est suite à la lecture de ces rapports que nous délocalisons désormais les gestionnaires de projet en un lieu où ils sont physiquement inaccessibles au reste du groupe, que nous avons mis en place le *debriefing* collectif en fin de dispositif, ou encore que nous en avons allongé la durée.

Dans le cadre du réseau INSTB, une approche plus scientifique a été mise en place avec un travail de recherche mené en 2017-2018, première année d'existence du dispositif lillois. Les étudiants ont en effet été interrogés *via* un questionnaire en ligne avant et après le dispositif sur la perception de leurs compétences, classées en différentes catégories (gestion du temps, travail en équipe, compétences interpersonnelles, créativité, ou encore compétences professionnelles), et ont dû évaluer toute une série d'affirmations les concernant, dont voici quelques exemples :

(2)

a. Je suis capable d'évaluer la qualité d'un texte traduit.
b. J'essaye de terminer une tâche avant de passer à la suivante.
c. Je suis capable de communiquer de façon professionnelle avec des clients (par exemple, répondre à une demande de devis).
d. Je me sens capable d'assurer un rôle de leader.

Par deux fois, avant (novembre) et après (février-mars) le dispositif, il a donc été demandé aux étudiants d'évaluer eux-mêmes leur degré de compétence (de 1 à 4, 1 étant le degré minimal et 4 le degré maximal) pour toute une série d'aptitudes. Cette étude a été menée auprès de 254 étudiants de différentes universités (KU Leuven-Anvers, Lille, Turku, Zuyd Hogeschool, Gent, Exeter, Vrije Universiteit Brussel) ayant mis en place un tel dispositif (Kerremans *et al.* 2018). Ce qui a été constaté pour les participants de l'Université de Lille (39 étudiants), ce fut une légère amélioration du score pour les différentes catégories de compétences (Tableau 1), à l'exception de celles liées à la créativité, en léger recul. Ces résultats montrent toutefois que les progrès

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

Tab. 1 : Score moyen (/4) auto-attribués par les étudiants pour les 5 groupes de compétences (auto-évaluation)

	Gestion du temps	Travail en équipe	Compétences interpersonnelles	Créativité	Compétences professionnelles
Avant *skills lab*	2,93	2,82	2,72	2,77	2,72
Après *skills lab*	2,98	2,90	2,82	2,74	2,82

généraux ressentis par les étudiants eux-mêmes restent assez faibles, et que le dispositif n'est donc pas un dispositif « magique » qui permettrait des progrès fulgurants.

De façon plus intéressante en revanche, il est possible d'identifier certaines compétences pour lesquelles les étudiants semblent avoir fait des progrès importants. Ainsi, comme l'illustre le Tableau 2, analyser un projet de traduction, calculer une marge bénéficiaire, tenir la comptabilité, s'adapter à un nouvel environnement informatique, ou encore réorganiser son programme de travail, sont les 5 compétences pour lesquelles les étudiants estiment avoir le plus progressé.[11]

Tab. 2 : Scores (/4) pour les 5 compétences ayant le plus progressé (auto-évaluation)

Compétence	Avant *skills lab*	Après *skills lab*	Différentiel
Je sais analyser n'importe quel type de projet de traduction.	2,25	2,7	+0,44 (+19,5 %)
Je sais calculer la marge bénéficiaire d'un projet.	2,54	2,96	+0,42 (+16,5 %)
Je suis capable de tenir la comptabilité des dépenses et des recettes d'une agence de traduction.	1,91	2,30	+0,39 (+20,4 %)
J'ai suffisamment confiance en moi pour utiliser des outils informatiques que je ne connais pas.	2,81	3,18	+0,37 (+13,1 %)
Je sais analyser l'état d'avancement d'un projet et revoir mon organisation si nécessaire.	2,86	3,22	+0,35 (+12,23 %)

4 Difficultés et perspectives

La mise en place d'un tel dispositif n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes, et il convient de l'améliorer à chaque édition. Au-delà des contraintes logistiques, il est important de bien évaluer la quantité de travail donnée aux étudiants, qui doit être ni insuffisante ni excessive. Il importe également de bien évaluer la difficulté des textes proposés à la traduction : ainsi l'article scientifique proposé dans le cadre du

[11] Naturellement, aucun dispositif d'enseignement n'existe de façon isolée. Ainsi l'influence d'autres enseignements sur la période novembre-février n'est pas à exclure. En revanche, aucun étudiant n'a effectué de stage pendant cette période.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

projet de la revue *Target* s'est avéré être très difficile pour les étudiants. Également, si le dispositif est généralement motivant pour les étudiants, on note une implication variable, certains se « reposant » sur les plus actifs au sein de l'agence virtuelle, ce qui n'est toutefois pas sans rappeler ce qui se passe dans le monde professionnel. Le financement du dispositif est un autre souci : si le *skills lab* a bénéficié d'un financement lors de sa mise en place grâce à un appel à projets pédagogiques innovants de l'Université de Lille, un tel financement n'est pas renouvelable, et il faut donc compter sur une participation partiellement bénévole des professionnels. Une reconnaissance officielle de ce type de dispositifs, qui n'entre pas nécessairement dans les « cases » des structures d'enseignement traditionnelles, permettrait la prise en compte de ce travail qui ne relève pas de l'enseignement classique.

Des évolutions sont par ailleurs prévues pour l'avenir plus ou moins proche. Ainsi, il est fortement envisagé d'étendre encore la durée du dispositif, en la portant à deux semaines. De même, il est envisagé de collaborer avec une université partenaire membre du réseau INSTB afin de mettre en place un *skills lab* inter-universitaire. Enfin, la création d'un poste spécifique en DTP (Desktop Publishing, pour Publication assistée par ordinateur) semble nécessaire.

5 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons proposé un retour sur expérience pour une forme d'enseignement qui nous semble particulièrement pertinente à l'heure actuelle. En plaçant les étudiants en situation de simulation, en quasi-autonomie, sous la supervision de professionnels du secteur, elle permet en effet aux étudiants de développer leurs compétences mais aussi d'apprendre à mobiliser l'ensemble de celles-ci au service d'objectifs spécifiques. Cela modifie non seulement le rôle des étudiants mais aussi la place des formateurs, ce qui peut paraître déstabilisant, mais ces dispositifs ont désormais fait leurs preuves.

Références

Bugaj, Till Johannes ; Nikendei, Christoph (2016) « Practical clinical training in skills labs : theory and practice », *GMS Journal for Medical Education* 33(4). 10.3205/zma001062

Buysschaert, Joost ; van Egdom, Gys-Walt ; Fernandez Parra, Maria (2017) « Professionalising the curriculum and increasing employability through authentic experiential learning : The cases of INSTB », *Current Trends in Translation Teaching and Learning-E* 4, p. 78-111.

Frérot, Cécile ; Lavault-Olléon, Elisabeth ; Karagouch ; Lionel (2019) « Designing an authentic translation environment for future translators : integrating a collaborative and ergonomic perspective into translator training », *inTRAlinea* numéro special : *New Insights into Translator Training*. http://www.intralinea.org/specials/article/2427

Kerremans, Koen ; Fernandez-Parra, Maria ; Konttinen, Kalle ; Loock, Rudy ; Vandepitte, Sonia ; Van der Lek-Ciudin, Iulianna ; Van Egdom, Gys-Walt (2018). « Assessing interpersonal skills in translator training : the cases of INSTB », communication orale lors du colloque didTRAD 2018, Barcelone, 20-22 juin 2018. http://www.instb.eu/publications/

Lavault-Olléon, Élisabeth ; Carré, Alice (2012) « Traduction spécialisée : l'ergonomie cognitive au service de la formation », *ASp* 62, http://journals.openedition.org/asp/3117

Loock, Rudy (2019) « La plus-value de la biotraduction face à la machine », *Traduire* 241, p. 54-65.

Nida, Eugene (1964), *Toward a Science of Translating*, Brill, Leiden.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

Olohan, Maeve ; Ciobanu, Dragos (2017), *Collaborative Student Translation Projects : Sharing Best Practices*, rapport interne rédigé pour le réseau EMT.

Van Egdom, Gys-Walt ; Konttinen, Kalle ; Vandepitte, Sonia : Fernández-Parra, Maria ; Loock, Rudy Loock ; Bindels, Joop (2020) « Empowering Translators through Entrepreneurship in Simulated Translation Bureaus », *Hermes* - Journal of Language and Communication Studies 60, p.81-95. 10.7146/hjlcb.v60i0.121312

Vermeer, Hans J. (1996), *A Skopos Theory of Translation (Some Arguments for and against)*, Wissenschaft, Heidelberg.

Remerciements

Je tiens à remercier les professionnel(le)s ayant déjà participé au *Lille TSM skills lab* depuis son lancement : Nicolas Cardinael, Antonia Debove, Guillaume Deneufbourg, Agathe Legros, Anne Masé, Martine Moretti, Nathalie Moulard, Quentin Pacinella, François Poncelet, Spasa Ratkovic, Sara Stabile, Sarah Van der Vorst, Agnès Pernet-Liu, et Corinne Bricmaan. Merci également aux collègues du réseau INSTB, et en particulier à Kalle Konttinen de l'Université de Turku, qui a collecté les données dans le cadre de l'étude menée auprès des étudiants.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281

Annexe : Fiche de poste pour gestionnaire de projets

INTITULÉ DU POSTE

Local Project Manager in Translation and Localization

PRÉSENTATION DE L'ENTREPRISE

Née de l'envie de se démarquer du marché actuel, nouvellement créée sur le marché, notre agence de traduction se veut jeune et dynamique. Nous avons pour objectif de créer une équipe créative et attentive aux besoins du marché et de ses clients où les jeunes ont une place prépondérante dans le flux des projets.

DESCRIPTION DU POSTE

Nos gestionnaires de projet (H/F) ont pour mission principale de coordonner l'équipe pour mener à bien la réalisation des projets de traduction dont ils ont la charge.

Plus précisément, vos actions consistent notamment à :
- assurer une présence de terrain forte et cordiale pour établir des relations de confiance avec votre gestionnaire de projet en chef, votre clientèle et votre équipe ;
- analyser les projets réceptionnés, les risques, les aspects financiers et tout mettre en œuvre pour leur réalisation dans les meilleures conditions (en collaboration avec le gestionnaire de projet en chef) ;
- présenter la société et mettre en avant les solutions selon les besoins du client et de vos supérieurs ;
- accompagner votre équipe dans le bon déroulement du projet.

PROFIL RECHERCHÉ

Vous aimez les responsabilités et possédez un bel esprit d'analyse.

Vous avez le sens du compromis et une bonne écoute, vous communiquez avec aisance tant à l'oral qu'à l'écrit.

Vous êtes autonome, vous êtes capable de vous organiser seul(e) et en équipe pour développer votre activité.

Vous êtes orienté sur la qualité, vous mettrez un point d'honneur à livrer au client une traduction de qualité répondant à ses attentes.

Vous avez un bon esprit d'équipe et le leadership ne vous effraie pas.

Vous êtes accessible et flexible, vous ferez en sorte de répondre dans des délais raisonnables à toute demande émanant de vos supérieurs, vos clients ou de votre équipe.

Nous vous proposons un formidable projet : progresser dans une start-up et établir les bases d'un nouveau concept d'agence de traduction.

CANDIDATURE

Merci d'envoyer votre candidature (CV + lettre de motivation en français) à tsmskillslab@gmail.com pour le 11 décembre 2022 dernier délai.

Published in : AL-ZAUM, Malek ; MEDHAT-LECOCQ, Héba ; NEGGA, Delombera (dir.), *Former des traducteurs et des interprètes. Des prérequis au marché du travail*, Editions des archives contemporaines, ISBN : 9782813005281, doi : 10.17184/eac.9782813005281