JoSTrans
The Journal of Specialised Translation

www.jostrans.org · ISSN: 1740-367X

Le Poder, M.-E. (2014). Profil et compétences des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la Direction générale de la traduction.. *The Journal of Specialised Translation, 21*, 112-132. https://doi.org/10.26034/cm.jostrans.2014.386

This article is publish under a *Creative Commons Attribution 4.0 International* (CC BY): https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

© Marie-Evelyne Le Poder, 2014

Profil et compétences des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la Direction générale de la traduction.

Marie-Évelyne Le Poder, Université de Grenade

ABSTRACT
This article consists of a study of the profiles and the skills of the translators of the Departments of Spanish and French who work at the Directorate-General for Translation (Translation DG) in Brussels. Further to a professional internship within the Translation DG of the European Commission, field work based on structured interviews was performed with translators of these Departments. After a brief introduction, we present the theoretical framework of our study (literature review and theoretical basis chosen). Then we present our hypothesis and objectives. Finally, we describe the methodology we have used before analysing the results obtained.

RÉSUMÉ
Cet article se propose d´étudier le profil et les compétences des traducteurs et traductrices des départements de langues espagnole et française de la Direction générale de la traduction (DGT) à Bruxelles. Suite à un séjour professionnel au sein du service de traduction de la Commission européenne, un travail de terrain s´appuyant sur des entretiens directifs fut mené à bien auprès de ces traducteurs/traductrices. Après une brève introduction, nous présentons le cadre théorique de notre étude (révision de la littérature existante et base théorique retenue). Nous exposons ensuite notre hypothèse et nos objectifs. Finalement, nous décrivons la méthodologie que nous avons appliquée avant de passer à l´analyse des résultats qui ont été obtenus.

KEYWORDS
Directorate-General for Translation, translators, Departments of Spanish and French, field work, structured interviews, profile, skills.

MOTS CLÉS
Direction générale de la traduction, traducteurs/traductrices, départements de langues espagnole et française, travail de terrain, entretiens directifs, profil, compétences.

1. Introduction

Créée en 2002, la Direction générale de la traduction (DGT) travaille avec toutes les langues officielles de l´Union européenne (UE). Cette spécificité du multilinguisme s´explique par la propre nature de l´UE et par la fonction exercée par la Commission européenne, qui est celle de veiller sur les traités, la base juridique de l´Union. La division linguistique est le principe de base de son organisation, c'est-à-dire que chacune des 23 langues officielles de l'UE dispose de son propre département linguistique.

Au sein de chacun des départements linguistiques, les traducteurs/traductrices sont spécialisés selon les domaines d'activité de la Commission (administration, agriculture et développement rural, concurrence, fiscalité et union douanière, éducation et culture, emploi et affaires sociales, énergie et transports, entreprises et industrie, environnement, relations extérieures, pêche et affaires maritimes, santé

et protection des consommateurs, société de l'information et médias, marché intérieur et services, affaires économiques et financières, affaires juridiques, politique régionale, recherche, statistiques, et commerce) (Commission européenne, 2009:3), et ces départements (surtout en ce qui concerne les langues principales) sont divisés en unités qui sont spécialisées dans ces domaines d'activité.

Divers types de documents sont traduits qui peuvent être classifiés en quatre groupes sans relation avec leur caractère prioritaire ou non comme le montre le tableau ci-dessous. (Commission des Communautés européennes, 2006:9).

Groupe 1	Documents correspondant à des priorités politiques et/ou créant de nouvelles obligations légales, en particulier points inscrits au programme législatif et de travail de la Commission.
Groupe 2	Documents résultant d´obligations légales existantes, y compris les mesures d´exécution et rapports de suivi produits pour les co-législateurs.
Groupe 3	Documents résultant des priorités énoncées dans les communications de la Commission.
Groupe 4	Documents non essentiels qui pourraient être traduits en fonction de divers facteurs (ressources disponibles, coût/efficacité, etc.).

Tableau 1. Documents traduits

Au cours d'un séjour professionnel qui s´est déroulé à la DGT, durant les mois de janvier et février 2012, nous nous sommes intéressés aux traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française car ils/elles présentent un lien direct avec l'aire linguistique qui est la nôtre au sein de la Faculté de Traduction et Interprétation de Grenade, même si leur tâche traductionnelle ne se limite pas uniquement à la traduction de textes de l´espagnol vers le français ou du français vers l´espagnol. En effet, elle s´exerce également de l´anglais, l'allemand, l´italien ou même du néerlandais, grec, maltais vers l'espagnol ou le français. Les questions auxquelles ils/elles ont eu à répondre ont été formulées de façon identique et présentées dans le même ordre.

Le présent article comprend cinq parties principales. La première, centrée sur le cadre théorique qui soutient notre étude, révise la littérature existante sur le sujet de la compétence traductrice avant d´établir la base théorique qui a été choisie. La deuxième partie présente l´hypothèse de départ et les objectifs poursuivis. La troisième étape consiste à décrire la méthodologie de l´entretien qui a été utilisée, c´est-à-dire, les différents types d´entretien, la préparation et négociation de l´entretien, la conduite et l´exploitation. Finalement, la dernière étape s´articule autour de l´analyse des résultats sur la base de trois variables: formation et

capacitation, expérience comme traducteur/traductrice *freelance*, et compétences et profil au sein de la DGT.

2. Cadre théorique

2.1. Antécédents

Dans le domaine de la traductologie, de nombreux/ses auteurs/eures/ se sont intéressés/ées à la *compétence traductrice*, et diverses descriptions de ce concept sont ainsi nées à partir d´orientations, de traditions ou d´écoles traductologiques. Parcourons certaines d´entre elles.

Wilss (1976: 120), fait référence à trois types de compétences orientées au design curriculaire.

a) a receptive competence in the source language (the ability to decode and understand the source text).
b) a productive competence in the target language (the ability to use the linguistic and textual resources of the target language).
c) a super competence, basically defined as an ability to transfer messages between linguistic and textual systems of the source culture and linguistic and textual systems of the target culture.

Delisle (1980: 235), identifie quatre compétences fondamentales qui sont la compétence linguistique, la compétence encyclopédique, celle de compréhension et celle de réexpression, tandis que Roberts (1984) en ajoute une autre:

1. [compétence] linguistique (capacité de comprendre la langue de départ et qualité d'expression de la langue d'arrivée).
2. traductionnelle (capacité de saisir l'articulation du sens dans un texte, de le rendre sans le déformer dans la langue d'arrivée tout en évitant les interférences).
3. méthodologique (capacité de se documenter sur un sujet donné et d'assimiler la terminologie propre au domaine).
4. disciplinaire (capacité de traduire des textes dans quelques disciplines de base, telles que l'économie, l'informatique, le droit.)
5. technique (capacité d'utiliser diverses aides à la traduction, telles que traitement de texte, banques de terminologie, machines à dicter, etc.).

Nord (1991:161), signale trois composantes de la compétence traductrice. Il s´agit de la compétence de transfert, la compétence linguistique et la culturelle. Dans une étude postérieure, elle tient compte d´autres éléments qui rentrent en jeu: la compétence pour évaluer les traductions, la compétence qui consiste à savoir se documenter, la compétence de réception textuelle et celle de production textuelle (1992:47).

Pym (1992), établit une division entre, d´une part, les connaissances que les traducteurs/traductrices partagent avec les autres professionnels/elles (grammaire, rhétorique, terminologie, connaissance de l´univers, sens commun et stratégies de caractère commercial) et, d´autre part, ce qu´il appelle *the specifically translational part of their practice*:

– The ability to generate a target-text series of more than one viable term (target text 1, target text 2 … target text n) for a source text.
– The ability to select only one target term from this series, quickly and with justified confidence, and to propose this target text as a replacement of source text for a specified purpose and reader. (1992: 281).

Hurtado (1996) met en relief plusieurs compétences: la compétence communicative (deux langues), la compétence extralinguistique; la compétence d´analyse et de synthèse; la compétence traductionnelle (1996: 34).

Hatim et Mason (1997: 205) proposent une description qui est basée sur le modèle de la compétence communicative de Bachman (1990). Selon ces auteurs, le processus traductionnel comprend trois phases (traitement du texte de départ, opération de transfert, traitement du texte d´arrivée), chacune d´entre elles exigeant l´activation de diverses compétences. Concernant le traitement du texte de départ, il est important de reconnaître les mécanismes de l´intertextualité (genre, discours, texte) et la situationnalité (registre, etc.), inférer l´intentionnalité, analyser l´organisation de la texture (sélection lexicale, organisation syntactique, cohésion) et de la structure textuelle, et évaluer l´informativité (textes statiques et textes dynamiques). Pour ce qui est du transfert, une renégociation stratégique est menée à bien, permettant d´ajuster l´efficacité, l´efficience et la pertinence de la tâche communicative du traducteur ou de la traductrice en fonction du destinataire de la traduction, la finalité étant de satisfaire un objectif rhétorique concret. Enfin, le traitement du texte de départ, implique l´établissement de l´intertextualité et de la situationnalité du texte d´arrivée, la création de l´intentionnalité, l´organisation de la texture et de la structure textuelle en fonction du récepteur de la traduction.

Campbell (1998:154), dans un travail relatif à la version, propose un modèle qui s´articule autour de trois composantes. La compétence dans la langue d´arrivée, qui est essentielle dans le contexte de la version; la compétence, non linguistique, qui se réfère à la façon dont est abordée la tâche traductionnelle; et la compétence de contrôle et de supervision du produit.

Neubert (2000:6) présente une classification qui tient compte de cinq composantes: la compétence linguistique, la compétence textuelle, la compétence dans des domaines spécifiques; la compétence culturelle; la compétence de transfert.

La recherche empirique réalisée par le groupe PACTE de l´Université Autonome de Barcelone (2000:101) propose une description de la compétence traductrice basée sur plusieurs sous-compétences, qui agissent de façon imbriquée: compétence linguistique (deux langues); compétence extralinguistique; compétence de transfert; compétence instrumentale et professionnelle; compétence psychophysiologique, et compétence stratégique. Ce modèle, en comparaison avec les autres, introduit de nouveaux éléments (compétences psychophysiologique et stratégique), et établit des relations entre chacune des sous-compétences.

Kelly (2002) nous offre un modèle innovant qui repose sur des aspects professionnels. Ce modèle surgit de l´observation de la réalité professionnelle et de la synthèse de diverses recherches qui ont été réalisées. Selon l´auteure, la compétence traductrice est la macrocompétence qui constitue l´ensemble des capacités, aptitudes, connaissances, y compris des comportements, que réunissent les traducteurs/traductrices professionnels et qui interviennent dans la traduction en tant qu´activité experte et se décomposent en sous-compétences, toutes nécessaires au succès de la macrocompétence (Kelly 2002:14). Il s´agit des sous-compétences communicative et textuelle (dans au moins deux langues), culturelle, thématique, instrumentale professionnelle, psychophysiologique, interpersonnelle, et stratégique. Toutes ces sous-compétences sont en relation l´une avec l´autre.

Gile (2006:12-18) présente une division en cinq composantes des éléments de base de la compétence traductionnelle dans un contexte professionnel : une compréhension suffisante de la langue de départ sous sa forme écrite ; des connaissances extralinguistiques générales ou spécialisées ; une bonne capacité rédactionnelle en langue d´arrivée ; une maîtrise des principes et de la démarche du traducteur ou de la traductrice ; une connaissance des aspects pratiques et commerciaux du métier.

Cette révision chronologique des modèles de compétence traductrice provenant du monde académique laisse clairement entrevoir qu´il existe un consensus concernant les incontournables compétences que doivent posséder les traducteurs/traductrices qui peuvent être résumées en compétences linguistique, extralinguistique, de transfert et instrumentale et professionnelle, même s´il existe une grande variété d´approches conceptuelles et terminologiques. Ajoutons que le modèle proposé par le groupe PACTE (2000), en comparaison avec les autres, introduit les compétences psychophysiologique et stratégique, et établit des relations entre chacune des compétences. Les modèles réellement orientés à la réalité professionnelle sont ceux de Kelly (2002) (combinaison entre l´observation de la réalité professionnelle et la synthèse de diverses recherches qui ont été menées à bien) et Gille (2006) qui se réfère à la notion de compétence traductionnelle dans un cadre professionnel,

mettant en relief l'importance de la maîtrise des principes et de la démarche du traducteur, et la connaissance des aspects pratiques et commerciaux du métier.

Cependant, le modèle de compétences pour les traducteurs/traductrices professionnels spécialistes en communication multilingue et multimédia, ébauché par un groupe d´experts travaillant au sein du projet de Master européen de traduction (EMT), nous semble le plus approprié puisqu´il est directement relié à la traduction professionnelle, d´une part, et aux caractéristiques spécifiques de la DGT, d´autre part.

2.2. Base théorique appliquée

Le modèle de compétences EMT constitue la base théorique de notre étude. En effet, ce modèle agit comme cadre de référence de la DGT, et il est donc difficile de l´éluder. La description de la compétence traductrice proposée est née d´un binôme formatif académique et institutionnel. En effet, face à la difficulté rencontrée pour recruter des traducteurs/traductrices qualifiés dans les dix 'nouvelles' langues, suite aux derniers élargissements de l´Union européenne, la DGT organisa une conférence avec des représentants d´institutions de l´enseignement supérieur de l´UE et d´organisations internationales (ONU, OTAN, OCDE) visant, dans le cadre du développement de la formation des traducteurs en Europe, à rechercher des convergences et des optimisations, des ambitions et des cursus.

Selon ce modèle, le concept de compétence conforme « l'ensemble des aptitudes, connaissances, comportements et savoir-être nécessaires pour réaliser une tâche donnée, dans des conditions déterminées. Cet ensemble est reconnu, légitimé par une autorité habilitée (institution, expert) » (EMT 2009)[1].

Les compétences qui sont proposées dans chacun des six « domaines de compétences » se caractérisent par leur interdépendance. Citons le document d'EMT publié en 2009 :

> L´aptitude à prendre des décisions raisonnées est transversale : elle s'applique aussi bien lorsqu'on fournit un service de traduction que lorsqu'on fait de la recherche documentaire. […] Elles constituent ensemble le minimum exigible auquel on peut toujours ajouter d'autres compétences spécifiques (par exemple en localisation, en traduction audiovisuelle, en recherche) (EMT 2009).

COMPÉTENCE EN MATIÈRE DE PRESTATION DU SERVICE DE TRADUCTION **Dimension interpersonnelle** - Être conscient du rôle social du traducteur. - Savoir suivre les besoins des marchés et les profils d´emploi (savoir

rester à l´écoute de l´évolution de la demande).
- Savoir organiser ses démarches auprès des clients/donneurs d´ouvrage potentiels (marketing).
- Savoir négocier avec les donneurs d´ouvrage (pour définir délais, tarifs/facturation, conditions de travail, accès à l´information, contrat, droits, responsabilités, spécifications de traduction, cahier des charges, etc.).
- Savoir expliciter/faire expliciter besoins, objectifs et finalités du donneur d´ouvrage, des destinataires de la traduction et autres parties prenantes.
- Savoir planifier, gérer son temps, son stress, son travail, son budget, sa formation continue (mettre à niveau ses diverses compétences).
- Savoir préciser et calculer ses services offerts, ses plus-values.
- Savoir respecter consignes, délais, engagements, qualités relationnelles, organisation en équipe.
- Connaître les normes et standards qui s´appliquent à la prestation du service de traduction.
- Savoir respecter la déontologie professionnelle.
- Savoir travailler sous pression et avec d´autres experts, avec un chef de projet (capacités de contact, de coopération, de collaboration), y compris en situation multilingue.
- Savoir travailler en équipe, y compris de façon virtuelle.
- Savoir s´auto-évaluer (remettre en cause ses habitudes ; être ouvert aux innovations ; avoir le souci de la qualité ; être prêt à s´adapter aux situations/conditions nouvelles) et prendre ses responsabilités.

Dimension de production

- Savoir créer et offrir un type de traduction appropriée à la demande du client, c'est-à-dire à la visée/*skopos* et à la situation de traduction.
- Savoir définir étapes et stratégies de traduction d'un document
- Savoir définir et évaluer ses problèmes de traduction et trouver des solutions appropriées.
- Savoir justifier ses choix et décisions de traduction.
- Maîtriser le métalangage approprié (pour parler de son travail, de ses stratégies, de ses décisions).
- Savoir relire et réviser une traduction (maîtriser techniques et stratégies de relecture et de révision).
- Savoir mettre en place et contrôler des normes de qualité.

COMPÉTENCE LINGUISTIQUE

- Savoir comprendre les structures grammaticales, lexicales et idiomatiques ainsi que les conventions graphiques et typographiques de sa langue A et de ses autres langues de travail (B, C)
- Savoir utiliser ces mêmes structures et conventions en A et B

- Développer sa sensibilité au changement langagier, à l'évolution des langues (utile pour exercer sa créativité).

COMPÉTENCE INTERCULTURELLE
(la double perspective – sociolinguistique et textuelle – est dans la comparaison, la confrontation des pratiques discursives, en A, B et C).

Dimension sociolinguistique
- Savoir reconnaître fonctions et sens des variations langagières (sociales, géographiques, historiques, stylistiques).
- Savoir identifier les règles d'interaction propres à une communauté spécifique, y compris les éléments non verbaux (savoir utile pour être apte à négocier).
- Savoir produire un registre approprié à une situation donnée, pour un document (écrit) ou discours (oral) particulier.

Dimension textuelle
- Savoir comprendre et analyser la macrostructure d'un document, sa cohérence d'ensemble (y compris quand il est composé d'éléments visuels et sonores).
- Savoir appréhender les présupposés, l'implicite, les allusions, les stéréotypes, l'intertextualité d'un document.
- Savoir décrire et évaluer ses problèmes de compréhension et définir des stratégies de résolution de ces problèmes.
- Savoir extraire et résumer les informations essentielles d'un document (capacité de synthèse).
- Savoir reconnaître, identifier éléments, valeurs, référents propres aux cultures mises en présence.
- Savoir rapprocher, comparer des éléments culturels, des modes de composition.
- Savoir composer un document selon les conventions de genre et les normes rhétoriques.
- Savoir rédiger, reformuler, restructurer, condenser, postéditer vite et bien (en langues A et B).

COMPÉTENCE EN MATIÈRE D'EXTRACTION DE L'INFORMATION
- Savoir identifier ses besoins en information et documentation.
- Développer des stratégies de recherche documentaire et terminologique (y compris auprès d'experts).
- Savoir extraire, traiter des informations pertinentes pour une tâche donnée (informations documentaires, terminologiques, phraséologiques).
- Développer des critères d'évaluation vis-à-vis des documents accessibles sur le Web ou tout autre support, c'est-à-dire savoir évaluer la fiabilité des sources documentaires (esprit critique).
- Savoir utiliser efficacement des outils et moteurs de recherche (exemples : logiciels de terminographie, corpus électroniques, dictionnaires électroniques).

- Maîtriser l'archivage de ses propres documents.

COMPÉTENCE THÉMATIQUE

- Savoir rechercher l'information appropriée pour mieux appréhender les aspects thématiques d'un document (cf. compétences en extraction/exploitation de l'information).
- Apprendre à développer ses connaissances dans des domaines de spécialité et matières d'application (maîtrise des systèmes de concepts, modes de raisonnement, mode de présentation, langage contrôlé, terminologie, etc.) (apprendre à apprendre).
- Développer son esprit de curiosité, son esprit analytique et de synthèse.

COMPÉTENCE TECHNOLOGIQUE
(maîtrise d'outils)

- Savoir utiliser avec efficacité et rapidité et intégrer divers logiciels d'aide à la correction, à la traduction, à la terminographie, à la mise en page, à la recherche documentaire (par exemple : traitement de texte, correcteur orthographique et grammatical, Internet, mémoire de traduction, base de données terminologiques, logiciel de reconnaissance vocale).
- Savoir créer, gérer une base de données et des fichiers.
- Savoir s'adapter et se familiariser avec de nouveaux outils, notamment pour la traduction des multimédias et de l'audiovisuel.
- Savoir préparer et produire une traduction selon divers formats et pour divers supports techniques.
- Connaître les possibilités et limites de la TA.

Tableau 2. EMT. Compétences pour les traducteurs/traductrices professionnels, experts en communication multilingue et multimédia.

3. Hypothèse et objectifs

3.1. Hypothèse

L'hypothèse de départ est que les traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la DGT se caractérisent par un profil et des compétences qui sont spécifiques à l'univers institutionnel, multilingue et multiculturel dans lequel l´activité traductionnelle est exercée.

3.2. Objectifs

3.2.1. Objectif général

Analyser les compétences et le profil des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la DGT, à partir de la réalisation d´entretiens.

3.2.2. Objectifs spécifiques

- Réviser les différents types d´entretiens qui existent dans le contexte d´une recherche qualitative.
- Préciser la façon dont les entretiens ont été préparés et négociés.
- Expliciter la manière dont les entretiens ont été conduits.
- Spécifier le mode d´exploitation des entretiens.
- Examiner la formation et capacitation des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la DGT.
- Valoriser l'expérience éventuelle de ces traducteurs/traductrices comme *freelance*.
- Déterminer les compétences requises pour travailler au sein des départements de langues espagnole et française de la DGT.
- Discerner un profil des traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la DGT.

4. Méthodologie de l'entretien

4.1. Préliminaires

Dans un premier temps, il ne faut pas perdre de vue que l'entretien implique des processus essentiels de communication et d'interaction humaine, puisqu´il engage deux personnes: la personne qui réalise l´interview et la personne interviewée. Dans un deuxième temps, l´entretien doit être considéré dans le contexte de sa problématique et des hypothèses qui ont été établies. En d´autres termes, l´entretien est élaboré en relation avec les hypothèses et le fait d´interviewer certaines personnes est une décision prise de façon réfléchie quant à leur utilité et leur rapport avec l´objet.

4.2. Les différents types d'entretien

Différents types d'entretien existent en fonction de leur degré de structuration : il s´agit de l´entretien directif, l'entretien semi-directif et l´entretien non directif (Vilatte 2007). L'entretien directif, très structuré, correspond à un ensemble de questions ouvertes. Il est caractérisé par l´uniformisation dans la forme et l'ordre des questions qui sont posées. Ainsi, l'individu doit se limiter strictement à répondre aux questions dans le contexte de référence de l'entretien. L'entretien semi-directif se situe à mi-chemin entre l'entretien directif et l'entretien non-directif. En ce sens, il s´agit d´un entretien qui n'est ni entièrement fermé, ni entièrement ouvert. Les thèmes qui vont être traités sont établis à l'avance. Cependant, l'ordre et la façon dont les thèmes sont présentés sont libres. L'entretien non directif contribue à l´obtention d´opinions et d´attitudes plus profondes car cette technique confère une liberté maximale à l´individu. Cet entretien peut varier en fonction du sujet.

La méthodologie utilisée dans notre travail a été celle de l´entretien directif, essentiellement pour des raisons temporelles. Les quinze entretiens, réalisés au sein des départements de langues espagnole et française[2] qui ont représentés nos sources d´information, nous ont permis d´établir un contact personnel avec les différents sujets étudiés et d´obtenir une riche production discursive.

4.3. La préparation et la négociation de l'entretien

Dans un premier temps, nous avons pris contact, moyennant courriels et appels téléphoniques, avec les départements de langues espagnole et française. Concernant le département de langue espagnole, les traducteurs/traductrices interviewés appartiennent aux unités 01 (orientée vers le juridique et l'administratif) et 02 (orientée vers le technique au sens large : transport, pêche, agriculture, etc.). Pour ce qui est du département de langue française, il s´agit des unités 01 (affaires politiques et juridiques, administration), 02 (relations extérieures et concurrence), 03 (agriculture et environnement, fiscalité et union douanière) et 04 (affaires économiques et financières, énergie et transports, recherche, société de l'information, marche intérieur et services, Direction générale de l'informatique). De plus, ces personnes occupent des positions différentes au sein de leur département : chef de département, chef d'unité, traducteur/traductrice.

La justification du travail à réaliser a été un aspect fondamental dans cette étape de préparation et négociation des entretiens. Nous avons toujours mis en relief que les entretiens s'inséraient dans le contexte d'un travail de recherche universitaire. La négociation des conditions de l'entretien a consisté à négocier le temps relatif et le lieu de l´entretien dans la mesure où celui-ci conditionne souvent l´échange.

4.4. La conduite de l'entretien

4.4.1. Le guide de l'entretien

Le guide, dont l´un des avantages est qu´il permet d´établir des comparaisons systématiques entre entretiens, est organisé autour de trois axes principaux: formation et capacitation, expérience comme traducteur/traductrice *freelance*, et compétences et profil au sein de la DGT, comme l'indique le tableau suivant :

1. FORMATION ET CAPACITATION
- Quel(s) titre(s) universitaire(s) possédez-vous ?
- Où avez-vous réalisé vos études ?
2. EXPÉRIENCE COMME TRADUCTEUR/TRADUCTRICE FREELANCE
- Aviez-vous exercé la profession de traducteur/traductrice avant

d´entrer à la DGT ? Oui : répondre aux questions suivantes. Non : passer à la section 3. « Compétences et profil au sein de la DGT ». - Quand, où et combien de temps ? - Quel type de textes traduisiez-vous (généraux, spécialisés) ? - Thématique(s) traitée(s) ? - Avez-vous observé des différences par rapport au travail actuel à la DGT ? - Avez-vous eu à activer des compétences spécifiques en tant que *freelance* ? **3. COMPÉTENCES ET PROFIL AU SEIN DE LA DGT** - Quelles sont les compétences requises, selon vous, pour travailler à la DGT ? - Quelle(s) compétence(s) pensez-vous qu´il serait bon d´améliorer ? - Pensez-vous que l´on puisse parler d´un profil spécifique du traducteur de la DGT ?

Tableau 3. Guide de l'entretien

4.4.2. L'aspect déontologique de l'entretien

Le principe d'anonymat a été respecté dans tous les entretiens qui ont été réalisés et il a toujours été demandé aux interviewés/ées l'autorisation de prendre des notes. Par ailleurs, leurs propos n'ont jamais été divulgués dans leur milieu d'interconnaissances.

4.5. L'exploitation de l'entretien

4.5.1. Les types d'information

Les types d'information pouvant être recueillis sont :

- Les informations d'ordre général ou spécifique qui sont facilement vérifiables sans qu'il soit nécessairement besoin de les prouver. Ces informations « […] peuvent recouvrir le statut informatif, elles servent à dresser un panorama relatif à certains points explorés. Ces données participent donc davantage de la culture sur le sujet» (Lefèvre, 2012).
- L'expression des points de vue qui sont intéressants car l´individu parle en son nom et exprime donc une position particulière.
- Le recueil d'informations ayant un lien direct avec la position institutionnelle qui est occupée par l´individu à la fois dans son univers de travail et dans la société au sens large.
- Le recueil d'informations ayant un lien direct avec sa trajectoire personnelle « […] qui détermine à la fois l'expression de son point de vue au même titre que sa position institutionnelle (qui bien souvent résulte de cette trajectoire mais pas seulement) » (Lefèvre 2012).

4.5.2. La retranscription de l'entretien

Considérant qu´un entretien approfondi est un entretien consciencieusement retranscrit, nous nous sommes attachés à réaliser une retranscription la plus fidèle possible, tout en sachant que « […] transformer la parole en écrit fait forcément perdre une partie de la richesse de l'interaction […] » (Lefèvre 2012).

5. Analyse des résultats

Les résultats que nous présentons rendent compte de la perception d'un groupe de traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française sur la base des variables : formation et capacitation, expérience professionnelle *freelance* et compétences et profil au sein de la DGT.

5.1. Formation et capacitation

La première constatation est que les traducteurs/traductrices du département d´espagnol que nous avons pu interviewer présentent des profils formatifs très variés (masters[3] 1 en philologie et lettres, en sciences de l'information, en sciences économiques, en mathématiques, en politique internationale, et licences en littérature comparée et en espagnol), et que les formations en traduction brillent par leur absence (une licence en traduction et un DESS en traduction).

Pour leur part, les traducteurs/traductrices du département de français[4] ont tous reçus une formation en traduction (dans certains cas postérieure à d'autres formations: master 2 en langues et littérature germaniques, licence d'anglais, licence de droit), qu'il s'agisse d'un diplôme de traducteur/traductrice, d'un master 1 en traduction, d'un master 1 en langues étrangères appliquées (option traduction spécialisée), ou d'un master 2 en traduction.

Côté espagnol, les études ont généralement été suivies en Espagne (Barcelone, Madrid et Pays basque) et dans certains cas ont été commencées en Espagne puis complétées en Belgique (Louvain, Université Libre de Bruxelles), tandis que les francophones ont été formés dans des universités ou des écoles : l'Université de Liège, l'Institut libre *Marie Haps* et l'Institut Supérieur de Traducteurs et Interprètes (ISTI) en Belgique; l'Université de Rennes (Haute-Bretagne) en France, et l'école de traducteurs et interprètes de l'Université de Genève.

La plupart des traducteurs/traductrices de langue espagnole qui travaillent au sein de la DGT y sont entrés sur concours de recrutement suite à l'adhésion espagnole de 1986. Cette adhésion supposa la mise en place d'une politique linguistique visant à doter le service de traduction de la

Commission européenne de traducteurs/traductrices et interprètes de langue maternelle espagnole, dans le respect du multilinguisme et du multiculturalisme. Un stage fut ainsi convoqué, au terme duquel furent signés des contrats avec l'obligation de se présenter au concours de recrutement. A ce concours se présentèrent des candidats/candidates ayant un profil formatif très varié, excepté en traduction, puisque les formations en traduction étaient alors pratiquement inexistantes en Espagne: seules les *Escuelas Universitarias de Traductores e Intérpretes* (E.U.T.I.) de Barcelone, Grenade et Las Palmas de Gran Canaria offraient une formation universitaire de trois ans.

5.2. Expérience comme traducteur *freelance*

Au sein du département d'espagnol, parmi les traducteurs/traductrices ayant participé à l´entretien, 3 ont exercé la profession comme *freelance* avant d'entrer à la DGT, contre 6 pour le département de français.

Les traducteurs/traductrices espagnols ayant exercé la profession au préalable ont traduit vers leur langue maternelle des revues (domaines social et de la divulgation scientifique), des textes médicaux, des manuels, des livres (domaines de l'art et de l'informatique). La confection de résumés d'articles vers l'espagnol a également été commentée. Donc, des thématiques très variées et des niveaux de spécialisation allant du semi-spécialisé au spécialisé.

Quant aux francophones, la palette de thématiques est aussi très hétérogène: traduction vers la langue française de textes médicaux spécialisés (cancérologie, psychiatrie) et de médecine générale; textes juridiques et judiciaires; textes techniques (véhicules agricoles, outils et machines les plus divers, instruments médicaux, …); documents en relation avec le droit commercial, le droit contractuel et le droit du travail; documents en matière de protection des données à caractère personnel; documents ayant une relation directe avec l'administration, documents économiques et financiers, etc.

Pour ce qui a trait à la constatation de différences par rapport au travail à la DGT, la première observation est que le traducteur/la traductrice *freelance* est isolé/ée dans son activité quotidienne, tandis que le traducteur/la traductrice de la DGT appartient à une structure, fait partie d'un collectif.

Ensuite, la traduction est différente à plusieurs niveaux. Le type de traduction est différent (en *freelance* on traduit des livres, des manuels, des revues, etc., ce qui n'est pas le cas à la DGT), les sujets traités sont différents (même si les documents qui sont traduits à la DGT sont très variés), et la traduction en elle-même est différente (le/la *freelance* est le/la seul/e auteur de sa traduction, alors que le traducteur/la traductrice de la DGT doit utiliser un jargon spécifique, qu'il faut respecter à tous les

égards afin d'éviter les problèmes juridiques). Enfin, l'utilisation des langues de travail est souvent plus diversifiée.

Une autre différence qui a été vérifiée est que le/la *freelance* ne reçoit pas de *feedback*, le seul *feedback*' est le client/la cliente (le demandeur/la demandeuse) qui revient ou ne revient pas; en revanche, à la DGT, le processus de révision est fondamental, garantissant un rigoureux contrôle de la qualité.Le traducteur/la traductrice de la Commission dispose de plus de moyens pour réaliser son travail que le/la *freelance*, il/elle a accès librement à des bases de données et à des réseaux d'informations de linguistes, terminologues et experts du domaine. En *freelance*, la notion de délai est la plus importante et les délais sont généralement très courts, tandis qu'à la DGT, les délais sont bien plus longs et ont un lien direct avec la notion de qualité, l'obsession pour la qualité. Les cas urgents sont rares et dépendent du volume de travail de la Commission. Les personnes interviewées ont également commenté la question de l'horaire de travail: à la DGT, normalement la journée commence à 09.00 et termine à 17.00 heures et, dans 90% des cas, le week-end est libre de labeur, tandis que le/la *freelance* travaille à toute heure.

Les préoccupations du/de la *freelance* sont multiples car il/elle doit savoir faire de tout (formalités administratives, factures, démarches commerciales, connaissances en ressources humaines, etc.); le traducteur/la traductrice de la DGT a la chance de pouvoir compter sur une structure solide et ne s'occupe que de traduction.

Au niveau de l'organisation, le traducteur/la traductrice de la Commission n'est pas confronté/ée au client car tout est fait par les chefs d'unités et le secrétariat, ce qui n'est évidemment pas le cas du/de la *freelance* (sauf s'il/si elle travaille pour une agence de traduction).

Pour ce qui est du travail proprement dit, le/la *freelance* doit faire l'essentiel de la mise en page et il est très fréquent qu'il/elle reçoive des textes frappés avec un traitement de texte non standard; la question du format fait donc partie de ses préoccupations.

Finalement, en *freelance*, les textes sources sont d'une qualité très relative. Cette situation se produit aussi à la DGT, mais l'unité « qualité linguistique » est chargée d'améliorer les documents de la Commission, qui sont souvent rédigés en anglais ou en français par des personnes dont ce ne sont pas les langues maternelles ou principales, afin qu'ils puissent être traduits sans difficulté dans d'autres langues.

Pratiquement tous les traducteurs/traductrices qui ont répondu à l'entretien ont reconnu que leur activité comme *freelance* avait impliqué l'activation de compétences spécifiques. Concrètement, il s'agit de la compétence linguistique, qui suppose la maîtrise de la langue source, mais aussi de la langue cible (style, syntaxe, vocabulaire) car il faut savoir

écrire, aimer lire et avoir une grande curiosité intellectuelle; la compétence textuelle qui exige avoir le sens de la traduction et savoir ce qui importe dans un texte; la compétence interpersonnelle puisqu'il faut avoir de nombreux contacts et être capable de trouver de nouveaux marchés, mais aussi apprendre à gérer son temps, à établir des priorités et à résoudre des problèmes ; la compétence en matière d´extraction de l´information et la compétence technologique, qui consistent à savoir faire une comptabilité, à connaître les règles en matière de gestion, mais aussi à être capable de se construire une base de données personnelle; la compétence thématique, dans le sens où la capacité d'adaptation doit être énorme car les thématiques, de même que les demandeurs/euses, changent très rapidement.

5.3. Compétences et profil au sein de la DGT

Les réponses relatives aux compétences du traducteur/de la traductrice de la DGT s'articulent autour des compétences linguistique, textuelle, thématique, technologique, interpersonnelle, et de celles en matière d´extraction de l´information et de la production.

Les interviewés/ées ont identifié plusieurs compétences de type linguistique et textuel. Ils/elles ont commenté qu'il était important de maîtriser la langue source, qui est généralement la langue anglaise (l'immense majorité des textes sont rédigés en anglais), et la langue cible (la connaissance des divers registres de la langue cible). En effet, ils/elles peuvent avoir à traduire un discours du président de la Commission et un règlement relatif à la politique économique, et doivent donc être capables de moduler le discours. De plus, le traducteur/la traductrice de la DGT doit être disposé/ée à apprendre plusieurs langues, la politique linguistique de la DGT allant d'ailleurs dans ce sens. Être disposé/ée à apprendre, c'est très important. Le respect du style du code de rédaction interinstitutionnel est incontournable. En d'autres termes, il faut se fondre dans le moule et savoir s'adapter à la façon dont on traduit à la DGT puisqu'il y a une « culture » de la traduction au sein de la Commission européenne. Il faut aussi être disposé/ée au contrôle et au peaufinage des traductions, puisque les traductions sont de plus en plus réalisées par les nouvelles technologies qui traduisent les segments textuels. À un niveau purement textuel, capter la logique du texte est un élément clé du processus traductionnel (il faut essayer de comprendre les liens logiques qui s'articulent dans le texte). Le déchiffrage des textes est également fondamental (la traduction est le plus souvent réalisée à partir de textes en anglais qui n'ont pas été écrits par des rédacteurs/rédactrices dont la langue maternelle est l'anglais). L'ambigüité peut rapidement devenir le principal ennemi du traducteur/de la traductrice qui se meut dans un contexte où la précision est le maître mot. Il est donc très fréquent que les textes originaux soient mal écrits, et il faut être capable de déchiffrer le texte. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, le service *editing* se

charge certes de corriger et de peaufiner au niveau linguistique les textes originaux avant qu'ils ne soient remis aux traducteurs/traductrices, mais ce n'est pas systématique et le contenu des entretiens a révélé que ce travail de révision est surtout réalisé pour la législation qui est demandée dans toutes les langues. En continuant avec le niveau textuel, le traducteur/la traductrice de la DGT, et d'une institution européenne en général, est beaucoup plus qu'un/e *simple* traducteur/traductrice, puisqu'il/elle a la responsabilité du texte qui, tout comme l'original, prendra toute sa valeur dans la langue vers laquelle il/elle traduit. Cela est surtout le cas pour les textes législatifs. Le traducteur/la traductrice doit ainsi confectionner des textes qui non seulement restent fidèles à l'original mais provoquent chez les récepteurs/réceptrices le même niveau de compréhension que le texte original et, pour les textes législatifs, les mêmes conséquences légales.

Pour ce qui est de la compétence thématique, la nécessité d'actualiser en permanence les connaissances et la disposition au changement de spécialisation ont également occupées une place de choix dans les réponses apportées. Le traducteur/la traductrice doit être multidisciplinaire dans ses connaissances de base puisqu'il/elle doit par exemple passer de textes qui versent sur les infrastructures d'aéroports à des règlements sur la protection des données personnelles.

Dans le domaine de la compétence en matière d´extraction de l´information et de la compétence technologique, il a été fait référence à l'actualisation des connaissances technologiques, à la maîtrise des outils de traduction (*Google*, *Translator's desktop*, *Word*, *Euramis*, *IATE*, *Trados*), et à la capacité d'organisation afin de calibrer le temps dont le traducteur/la traductrice a besoin pour réaliser chacune des traductions dont il/elle a la charge. La cohérence terminologique a également été mise en exergue par les personnes interviewées: c'est une obligation envers les textes traduits avec antériorité. En effet, il ne s'agit pas simplement de traduire un texte sinon que la traduction de ce texte doit être cohérente avec la terminologie qui a été utilisée dans le texte de référence.

Pour ce qui touche à la compétence interpersonnelle, les traducteurs/traductrices ont opiné qu'être capable de se concentrer et de maintenir une concentration élevée pendant un certain temps, constitue un atout. Une seconde d'inattention est suffisante pour qu'une erreur se produise et cette erreur poursuivra le traducteur/la traductrice pendant longtemps dans les textes. Il semble aussi qu'à des périodes déterminées lorsque la Commission a une plus grande activité, la vitesse dans la réalisation de la traduction soit exigée. Lorsque ces pics de productivité se produisent, l'horaire « normal» de travail n'est plus respecté et il est alors possible que la journée se termine très tard et commence très tôt. La capacité de travail sur plusieurs documents à la fois est également perçue comme étant une compétence. Par ailleurs, être capable de supporter la routine (les documents arrivent sans cesse et sont constamment assignés)

et la capacité de gérer la bureaucratie peut être assimilée à une compétence. Dans certaines circonstances, il faut être prêt à travailler avec les collègues et donc être coopératif/ve, comme c´est le cas des grands documents dont la traduction est répartie entre plusieurs traducteurs/traductrices. Un autre facteur intéressant est la capacité à gérer les relations interculturelles (ce qui s'apprend tous les jours dans un contexte multilingue), et à se créer un réseau de contacts dans les autres langues.

Finalement, concernant la compétence en matière de production, la révision est incontournable, puisque le traducteur/la traductrice est réviseur/e de son propre travail et du travail de ses collègues. Il importe ainsi de savoir recevoir des *feedback* de tout le monde sans se vexer, puisqu'il faut partir du principe que le réviseur/la réviseure améliore la traduction et que la traduction n'appartient à personne.

Dans le domaine de l'amélioration des compétences, les traducteurs/traductrices disent vouloir améliorer leur connaissance des langues sources et ajouter une langue de travail à celles qu'ils possèdent déjà. Par ailleurs, ils/elles souhaitent une meilleure maîtrise des outils informatiques afin de gagner du temps dans leurs recherches. Finalement, le monde évoluant à pas de géants, l'actualisation des connaissances thématiques est primordiale.

A quelques exceptions près, tous/toutes ont admis qu'il existe un profil spécifique du traducteur/de la traductrice de la DGT. Avant tout, il/elle est (ou devrait) être européiste et défendre les valeurs de la construction européenne. Il/elle se caractérise par une curiosité pour les langues, les cultures et la politique au sens large. Puis, il/elle doit avoir une certaine responsabilité en tant que fonctionnaire (le sens du service public), ce qui sous-entend la qualité et la visibilité pour tous/toutes les citoyens/citoyennes.

6. Conclusions

Notre hypothèse de départ, à savoir que les traducteurs/traductrices des départements de langues espagnole et française de la DGT se caractérisent par un profil et des compétences qui sont spécifiques à l'univers institutionnel, multilingue et multiculturel qui est le leur, a été partiellement validée. Au-delà des compétences traditionnelles au sens large qui configurent sa compétence traductrice, le traducteur/la traductrice de la Commission appartient à une structure qui exerce une influence spécifique sur son activité *traduisante*. Ainsi donc, au sein de cette structure, il existe une « culture » de la traduction, qui lui permet de ne s'occuper que de traduction dans une frange horaire normalement délimitée et de ne pas être confronté/ée directement au demandeur/à la demandeuse. Cette traduction institutionnelle, aidée par la mise à disposition de divers moyens (bases de données; réseaux d'informations

de linguistes, terminologues et experts du domaine), est sujette au respect de normes stylistiques incluses dans le code de rédaction interinstitutionnel, ainsi qu'à l'utilisation d'un jargon spécifique. Sur ce point, la cohérence terminologique constitue une véritable obligation envers les textes qui ont été traduits avec antériorité : les textes de référence. Les documents originaux, d'une grande variété thématique, exigent une maîtrise des divers registres de la langue cible, d'autant plus que le traducteur/la traductrice a la responsabilité du texte qui prendra toute sa valeur dans la langue vers laquelle il/elle traduit, ce qui est surtout vrai pour les textes législatifs. Cela étant dit, il/elle doit être capable d'accepter des *feedbacks* provenant de divers horizons, puisqu'il faut partir du principe que la révision a pour finalité d'améliorer la traduction et que la traduction ne lui appartient pas. Le cadre institutionnel implique aussi la gestion de relations interculturelles et la création d'un réseau de contacts dans les autres langues de l'Union. Enfin, pas toujours facile à assumer, la capacité de supporter la routine et le poids de la bureaucratie.

Bibliographie

- **Bachman, Lyle** (1990). *Fundamental Considerations in Language Testing* Oxford: Oxford University Press.
- **Campbell, Stuart** (1998). *Translation into the Second Language*. Londres/ New York: Longman.
- **Commission des Communautés européennes** (2006). *Communication à la Commission. La traduction à la Commission. Faire face aux défis en 2007 et au-delà*. http://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCkQFjAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fdgs%2Ftranslation%2Fpublications%2Fstudies%2Ftranslation_european_commission_fr.pdf&ei=3M7SUsiyHdSAhAegvIDICw&usg=AFQjCNGF7piV6mKafG3eSHM-b1cl_5x5rw&bvm=bv.59026428,d.bGQ (consulté le 12.12. 2013)
- **Commission européenne. Direction générale de la traduction. Unité communication et information** (2009). *Multilinguisme et traduction*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- **Delisle, Jean** (1980). *L'analyse du discours comme méthode de traduction: Initiation à la traduction française de textes pragmatiques anglais, théorie et pratique*. Ottawa: Presses de l'Université d'Ottawa.
- **Gile, Daniel** (2005). *La Traduction. La comprendre, l´apprendre*. Paris: Presses Universitaires de France.
- **Hatim, Basil and Ian Mason** (1997). *The Translator as Communicator*. Londres: Routledge.
- **Hurtado Albir, Amparo** (1996). "La enseñanza de la traducción directa general. Objetivos de aprendizaje y metodología." Amparo Hurtado Albir(Ed) (1996), *La enseñanza de la traducción.* Castellón de la Plana: Universitat Jaume I. 31-56.

- **Kelly, Dorothy** (2002). "Un modelo de competencia traductora: bases para el diseño curricular". Presentación Padilla Benítez y Dorothy Kelly (eds) (2002), *Puentes*. Granada: Atrio. 9-20.

- **Neubert, Albrecht** (2000). "Competence in language, in languages, and in translation." Christina Schäffner and Beverly Adab (eds) (2000). *Developing Translation Competence.* Amsterdam: John Benjamins. 3-18.

- **Nord, Christiane** (1991). *Text Analysis in Translation.Theory,Methodology, and Didactic Application of a Model for Translation-Oriented Text Analysis*. Amsterdam: Rodopi.

- —— (1992). "Text analysis in translator training." CayDollerup and Anne Loddegaard (Eds) (1992). *Teaching translation and interpreting. Training, talent, and experience.* Copenhagen Studies in Translation. Amsterdam/Philadelphia: Benjamins, 39-48.

- **PACTE** (2000). "Acquiring translation competence: hypotheses and methodological Problems of a research project." Allison Beeby, Doris Ensinger and Marisa Presas (eds) (2000). *Investigating Translation.*Amsterdam: John Benjamins, 99-106.

- **Pym, Anthony** (1992). "Translation error analysis and the interface with language teaching." *Teaching translation and interpreting. Training, talent, and experience.*Copenhagen Studies in Translation. Amsterdam/Philadelphia: Benjamins, 279-290.

- **Wilss, Wolfram** (1976). "Perspectives and limitations of a didactic framework for the teaching of translation." Richard W. Brislin (ed.) (1976), *Translation Applications and Research.* New York: Gardner. 117-137.

Sites Internet

- **European Masters in Translation (EMT) 2009. Groupe d'experts EMT** (2009). *Compétences pour les traducteurs professionnels, experts en communication multilingue et multimedia*. Bruxelles. http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/key_documents/emt_competences_translators_fr.pdf (consulté le20.04.2012).

- **European Masters in Translation (EMT)** (2012) http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/index_fr.htm (consulté le 12.12.2013)

- **Lefèvre, Nicolas** (2012). « L'entretien comme méthode de recherche. » http://staps.univ-lille2.fr/fileadmin/user_upload/ressources_peda/Masters/SLEC/entre_meth_recher.pdf (consulté le 20.04.2012).

- **Vilatte, Jean-Christophe** (2007). « L'entretien comme outil d´évaluation. Formation 'Évaluation.' » Lyon. http://www.google.co.uk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=0CE4QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.lmac-mp.fr%2Ftelecharger.php%3Fid_doc%3D48&ei=MIn1T6HnGIr98QPz0r2yBw&usg=AFQjCNE9-Wd_krjbTfXKpj6YMDrbAFHBEA&sig2=HK4nsL8LBkognDWCj_6XsQ (consulté le 20.04.2012).

[1] La recherche accomplie pour cet article a été finalisée avant la mise à jour des documents du réseau EMT faite en 2012 pour pallier à un nouvel appel à candidature, clos en décembre 2013. Les compétences requises et stratégies générales du document de 2012 restent similaires à celles qui étaient introduites en 2009. Pour consulter la version la plus récente des documents, on se référera au site suivant: http://ec.europa.eu/dgs/translation/programmes/emt/index_fr.htm

[2] Les entretiens se sont déroulés entre le 26 janvier et le 20 février 2012 lors d´un séjour professionnel au sein du service de traduction de la Commission européenne.

[3] Le Master 1 correspond à l'ancienne maîtrise dans le système éducatif français, c'est-à-dire une formation universitaire de 4 ans après l'obtention du baccalauréat, et le Master 2 à l'ancien DEA (Diplôme d'Etudes Approfondies) ou DESS (Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées).

[4] Ils proviennent des unités 01 (Affaires politiques et juridiques, administration), 02 (relations extérieurs et concurrence), 03 (agriculture et environnement, fiscalité et union douanière), et 04 (Affaires économiques et financières, énergie et transports, recherche, société de l'information, marche intérieur et services, Direction générale de l'informatique), également présentes sur Bruxelles.

Biography

Marie-Évelyne Le Poder is a Lecturer at the University of Granada, where she has been a member of the Faculty of Translating and Interpreting since1999. Her Ph.D. in Arts and Humanities was completed at the University of Provence (1994). Her research focuses mainly on economic translation and its terminology. She is a member of the AVANTI (Advances in Translating and Interpreting) research group financed by the Andalusian Regional Government (Spain).

Email address: lepoder@ugr.es