



[Texte en français](#)

FIT Position Paper on Educating the Next Generation of Translators¹

FIT, the global organisation representing associations of translators, terminologists and interpreters, sees a need to state its position on educating the next generation of translators², while drawing attention to various questions that should be taken into account.

At the outset it should be stressed that the actual existence of a future generation of translators is contingent on the status of the profession being sufficiently attractive to appeal to newcomers. At present, with prospects worsening because of falling rates and other factors, even many “old hands” are leaving to earn a living elsewhere, with untrained translators taking their place and causing a decrease in quality provided.

However, by taking appropriate steps, a promising future can be secured for the translation profession. When educating³ translators, it is therefore essential to instil optimism about the future of the profession and foster self-confidence.

Setting

It must be kept in mind that there are big differences in the situation across the world. Nonetheless, it is generally true that the translation environment is rapidly changing: greater cost efficiency is being sought through standardisation and automation of processes. Machine translation (MT) is increasingly being used, not least as a tool utilised by translators themselves⁴. Artificial intelligence (AI) is also playing a growing part. All in all, it can almost be described as a trend towards “industrialisation”, with the individual freelancer being excluded by such factors as economies of scale.

Goal

Assuming that a basic objective is to develop qualified professionals for the market, two questions immediately arise: What is a professional translator? What is the market?

¹ As approved by FIT Council on 25 February 2022.

² Though part of this paper is also relevant to terminologists and interpreters, these professional categories will be covered by separate papers.

³ In this paper, the terms “educate” and “train” are used interchangeably, though in some countries a distinction is made.

⁴ See FIT Position Paper on Machine Translation at <https://www.fit-ift.org/publications/papers/>.

The role of professional translators is becoming more diversified. They increasingly act as language service consultants who can provide solutions to clients according to the given specifications. In some areas, the roles of translator and interpreter may converge⁵.

The market is generally developing in two directions: one sector where MT (either raw or post-edited) can be used to varying extents and another sector where human translators remain indispensable, such as transcreation projects.

Ideally, the goal is to educate critical, self-reflective professionals who can not only adapt their expertise to market demands but also change the working environment and serve society.

Training methods and approaches

Students should be familiarised with all areas of translation (conventional translation, transcreation, localisation) as well as terminology work and made aware of the various types of interpreting. They should become acquainted with the tools used in translation, not least MT.

It goes without saying that the traditional basic “skills of the trade”, e.g., translation theory and methods, remain essential. Additional skills, such as project management, post-editing and content management, have long become indispensable. Project management implies not least a familiarity with the entire spectrum of translation parameters and specifications.

Soft skills are likewise important nowadays and should be covered by courses where possible. Examples are appropriate forms of communication and negotiation with clients, time management and resilience to stress, self-motivation and organisation as well as teamworking. Another key area are marketing skills, which means – inter alia – developing and applying a business strategy based on one’s own strengths. Addressing such aspects as ecologically and ethically sustainable translation practices is also essential in today’s world.

Some basic questions

To what extent should curricula still be theory-based? How far should they focus on conventional translation and at what stage should the use of MT be incorporated? Some form of practical training, preferably through an internship, should be compulsory. After graduation, on-the-job training remains indispensable. Yet many graduates immediately become self-employed; in such cases, mentoring schemes are essential.

How much online learning is appropriate? Though this makes for greater accessibility, it may not be advisable in all cases.

To what degree can employability be achieved? How far should the expectations of specific employers be met? Should the aim be to train generalists or specialists?

⁵ See FIT Position Paper on the Future of Professional Translators at <https://www.fit-ift.org/publications/papers/>.

Role of training institutions

Given the rapidly changing market environment, training institutes should seek to reduce any serious mismatch between curriculum content and market needs, endeavouring to speed up the reform of curricula.

It is recommended that teachers should have industry experience as this is lacking in quite a few cases.

Collaboration between academia and the industry or institutions (e.g. international organisations) is strongly encouraged.

Research, especially empirical research, remains essential. The rapidly evolving working conditions should be one focal area. Open research and exchange between researchers and professionals are crucial to understand better the market and its context.

Role of translator associations

Translator associations should seek a dialogue and cooperation with training institutions. These include not only universities and the like, but also professional schools that cover languages not handled by the former.

As most graduates become freelancers, associations can play an important part by offering seminars/webinars/courses on client relations, financial management and soft skills not covered by the training institutes. They can also provide specialised, language-neutral courses on specific fields of law, technology, etc.

Finally, translator associations should ensure CPD (continuing professional development) through suitable incentives, such as points programmes. The individual's CPD portfolio is then published in member profiles on websites accessed by potential clients.

Further reading

European Language Industry Survey 2020. Before and After COVID-19.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020_language_industry_survey_report.pdf.

Gentile, Paola and Dal Fovo, Eugenia. *Translation and Interpreting. Convergence, Contact, Interaction*. Abstract at <https://core.ac.uk/display/220684207>.

Sawyer, Austermühl & Raído (eds) (2019). *The Evolving Curriculum in Interpreter and Translator Education*. Benjamins.



Document de position de la FIT sur la formation de la nouvelle génération de traducteurs¹

La FIT, organisation mondiale représentant les associations de traducteurs, terminologues et interprètes, estime nécessaire de préciser sa position sur la formation de la nouvelle génération de traducteurs². Par la même occasion, elle attire l'attention sur un certain nombre de points à prendre en considération.

En guise d'introduction, il convient de souligner que l'attractivité suffisante du statut de la profession est une condition préalable pour susciter des vocations et faire émerger une nouvelle génération de traducteurs. Or, à l'heure actuelle, les perspectives se dégradent, notamment en raison d'une baisse des tarifs ayant pour corollaire une baisse du niveau de qualité dû au remplacement de professionnels chevronnés partis gagner leur vie ailleurs par des traducteurs non formés.

Pourtant, si l'on prend des mesures adéquates, le métier de traducteur peut encore avoir de beaux jours devant lui. Il est donc essentiel dans la formation initiale des traducteurs d'insuffler de l'optimisme quant à l'avenir de la profession et de favoriser la confiance en soi.

État des lieux

Rappelons tout d'abord que les situations sont très différentes d'un pays à l'autre. Il n'en reste pas moins que l'environnement de la traduction évolue partout rapidement avec une recherche accrue de rentabilité qui passe par une normalisation et une automatisation des processus. Le recours à la traduction automatique (TA) est de plus en plus fréquent, y compris par les traducteurs eux-mêmes³. L'intelligence artificielle (IA) joue également un rôle de plus en plus important. Bref, tout cela tend vers une « industrialisation » où des facteurs comme les économies d'échelle sont valorisés au détriment du traducteur indépendant.

Objectif

Si l'on part du principe que l'objectif fondamental est de former des professionnels qualifiés pour le marché, deux questions se posent alors : Qu'est-ce qu'un traducteur professionnel ? Qu'est-ce que le marché ?

¹ Approuvé par le Conseil de la FIT le 25 février 2022.

² Bien que ce document puisse également concerner en partie les terminologues et les interprètes, ces professions feront l'objet de documents distincts.

³ Voir le document de position de la FIT sur la traduction automatique : <https://www.fit-ift.org/fr/publications/papers/>.

Les traducteurs professionnels exercent un métier qui est de plus en plus multifacettes. Ils interviennent désormais davantage en qualité de consultants linguistiques à même d'apporter à leurs clients des solutions sur la base d'un cahier des charges précis. Dans certains domaines, les rôles des traducteurs et interprètes peuvent même converger⁴.

Le marché évolue globalement dans deux directions : l'une où l'on a recours à la TA (brute ou post-éditée) à divers degrés, et l'autre où les traducteurs humains demeurent indispensables, comme pour la transcréation.

Dans l'idéal, l'objectif est de former des professionnels capables d'exercer leur esprit critique et de se remettre en question pour non seulement adapter leur expertise aux demandes du marché, mais aussi pour faire évoluer leur environnement de travail et répondre aux besoins de la société.

Méthode de formation et approches

Il convient de présenter aux étudiants tous les domaines de la traduction (traduction conventionnelle, transcréation, localisation), mais aussi le travail de terminologie et les différents types d'interprétation. Les étudiants doivent par ailleurs être familiarisés aux différents outils utilisés en traduction, notamment la TA.

Il va sans dire que les « compétences métier » traditionnelles et fondamentales, comme la théorie de la traduction et la méthodologie, demeurent essentielles. D'autres compétences, comme la gestion de projets, la post-édition et la gestion de contenus, sont depuis longtemps devenues indispensables. La gestion de projets suppose notamment de bien connaître tous les aspects entrant en ligne de compte en traduction.

Les compétences transversales sont également importantes aujourd'hui et devraient faire l'objet de cours dans la mesure du possible. Il s'agit par exemple des bonnes techniques de communication et de négociation avec les clients, de la gestion du temps et du stress, de l'automotivation et de l'organisation ainsi que du travail en équipe. Les compétences marketing sont elles aussi nécessaires, c'est-à-dire – entre autres choses – la capacité de mettre au point et d'appliquer une stratégie commerciale fondée sur ses points forts. Enfin, dans le monde d'aujourd'hui, il est essentiel d'aborder certains aspects comme les pratiques écologiques et éthiques de la traduction.

Questions de base

Dans quelle mesure les programmes de formation initiale doivent-ils encore s'appuyer sur la théorie ? Jusqu'où doivent-ils s'en tenir à la traduction conventionnelle et à quel moment intégrer la TA ? Une formation pratique, de préférence sous forme de stage, devrait être obligatoire. Après l'université, une formation sur le terrain reste indispensable. Pourtant, de nombreux diplômés s'installent immédiatement à leur compte, auquel cas des programmes de mentorat sont essentiels.

⁴ Voir le document de position de la FIT sur l'avenir des traducteurs professionnels : <https://www.fit-ift.org/fr/publications/papers/>.

Dans quelle mesure la formation en ligne est-elle adaptée ? Bien que plus accessible, elle n'est peut-être pas recommandée dans tous les cas.

Quel niveau d'employabilité peut-on atteindre ? Jusqu'où peut-on répondre aux attentes de certains employeurs ? L'objectif est-il de former des généralistes ou des spécialistes ?

Rôle des établissements de formation initiale

Compte tenu de l'évolution rapide du marché, les établissements de formation initiale doivent veiller à réduire tout décalage marqué entre le contenu de leurs programmes et les besoins du marché, notamment en s'efforçant d'en accélérer la mise à jour.

Il est recommandé que les professeurs possèdent une expérience du secteur, ce qui n'est pas toujours le cas.

Une collaboration entre le monde universitaire et le secteur ou les institutions (p. ex. institutions internationales) est fortement encouragée.

La recherche, notamment empirique, demeure essentielle. L'évolution rapide des conditions de travail doit être placée au centre des attentions. Une recherche ouverte et des échanges entre les chercheurs et les professionnels sont cruciaux pour une meilleure compréhension du marché et de son contexte.

Rôle des associations de traducteurs

Il est important que les associations de traducteurs recherchent un dialogue et une coopération avec les établissements de formation initiale. Ceux-ci incluent non seulement les universités et autres établissements d'enseignement supérieur, mais aussi les écoles professionnelles couvrant des langues non proposées par ces derniers.

Et comme la plupart des diplômés s'installent à leur compte, les associations peuvent aussi jouer un rôle majeur en proposant des séminaires, des webinaires ou des formations sur les relations clients, la gestion financière et les compétences transversales non enseignées dans les établissements de formation initiale. Elles peuvent aussi proposer des formations spécialisées dans des domaines spécifiques, comme le droit, la technologie, etc., qui ne sont pas liées à une langue en particulier.

Enfin, il appartient aux associations de traducteurs d'encourager la formation continue par des mesures incitatives appropriées, comme des programmes de points. Leurs membres peuvent ainsi afficher leur portfolio des formations suivies dans leur profil en ligne consultable par des clients potentiels.

Lectures complémentaires

European Language Industry Survey 2020. Before and After COVID-19.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2020_language_industry_survey_report.pdf.

Gentile, Paola et Dal Fovo, Eugenia. *Translation and Interpreting. Convergence, Contact, Interaction*. Abstract at

<https://core.ac.uk/display/220684207>.

Sawyer, Austermühl & Raído (éd.) (2019). *The Evolving Curriculum in Interpreter and Translator Education*. Benjamins.