Traduire

Revue française de la traduction

214 | 2007

L'art de l'invisible

Recruter dans une organisation internationale : qu'est-ce qu'une erreur de recrutement ?

Jean-François Allain

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/traduire/1393>

DOI : 10.4000/traduire.1393

ISSN : 2272-9992

Éditeur

Société française des traducteurs

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2007

Pagination : 15-28

ISSN : 0395-773X

Référence électronique

Jean-François Allain, « Recruter dans une organisation internationale : qu'est-ce qu'une erreur de recrutement ? », *Traduire* [En ligne], 214 | 2007, mis en ligne le 01 juin 2007, consulté le 20 avril 2019.
URL : <http://journals.openedition.org/traduire/1393> ; DOI : 10.4000/traduire.1393

Recruter dans une organisation internationale : qu'est-ce qu'une erreur de recrutement ?

JEAN-FRANÇOIS ALLAIN

Conseil de l'Europe

Dans une organisation internationale – comme, sans doute, dans tout organisme employant des traducteurs –, l'objectif d'un concours de recrutement paraît clair : on veut recruter « de bons traducteurs ». Mais qu'est-ce qu'un bon traducteur ? Quelqu'un qui fait de bonnes traductions ? Et qu'est-ce qu'une bonne traduction ? Une traduction qui donne satisfaction ? À qui ? Comment l'évalue-t-on ? Sur quels critères et avec quels types de tests ? La question est d'autant plus complexe qu'il faut juger sur un « produit » (la traduction), une activité qui met en jeu de multiples « processus » mentaux et cognitifs, mais aussi des attitudes : on n'achète pas une machine ou un logiciel, on recrute une « personne ».

Pour aborder le problème, il m'a paru plus simple de poser la question à l'envers. « Quelles erreurs devons-nous éviter ? » La démarche n'étonnera pas un linguiste : on sait que pour « cerner » le champ sémantique d'un mot, il faut examiner le sens des mots qui le « cernent » ; autrement dit, le mot se définit négativement.

Elle n'étonnera pas non plus un pédagogue : on sait qu'une faute a souvent des vertus pédagogiques, qu'une erreur est source d'enseignements, qu'un ratage met le doigt sur une faiblesse, qu'un petit symptôme peut signaler un trouble grave, etc.

De plus, j'avais déjà la réponse à la question. En effet, une expérience de près de trente ans dans un service de traduction, une longue

pratique à la fois de l'enseignement de la traduction et de l'accompagnement pédagogique de stagiaires ou de jeunes traducteurs m'ont permis d'observer plusieurs types d'« erreurs de recrutement » (si tant est, bien sûr, qu'une personne puisse être une erreur !). J'en citerai les principales :

1. La personne qui a épuisé son potentiel d'amélioration

Comme le disait très charitablement une collègue à propos d'une recrue. « On s'est trompés. On pensait qu'elle était à son niveau plancher mais elle avait atteint son niveau plafond ». Or, comment détecter en quelques épreuves écrites la capacité d'une personne à progresser ?

2. Celle qui n'a pas une faculté d'adaptation suffisante

Adaptation à de nouveaux domaines, à des vocabulaires nouveaux, mais aussi à de nouveaux outils de travail. On sait à quel point les nouvelles technologies évoluent, à quel point aussi elles creusent les écarts entre ceux qui s'en amusent et ceux qui les subissent.

3. Celle qui ne résiste pas au stress

Certains traducteurs sont incapables de travailler sous pression dans des conditions d'urgence : ils angoissent, voire paniquent. D'autres (ou les mêmes) ne savent pas moduler la vitesse ou le niveau de qualité de leur travail en fonction de l'urgence de la demande. Or, une excellente traduction remise trop tard ne sera jamais qu'une piètre prestation.

4. Celle qui a du mal à supporter la routine d'une activité fondamentalement « casanière »

Lorsque je suis arrivé au Conseil de l'Europe, un collègue m'a accueilli par ces mots : « Moi, j'ai encore vingt-trois ans à tirer ! », comme on accueillerait un nouveau détenu condamné à la quasi-perpétuité. Même s'il existe, dans de grandes organisations, de (rares) possibilités de mobilité pour les traducteurs, la plupart

d'entre eux vont faire le même métier, jour après jour, pendant trente-cinq ans. Si la sociologie est un « sport de combat », comme le disait Pierre Carles à propos de Bourdieu, la traduction est un « sport d'endurance ».

5. Celle qui ne trouve pas son plaisir dans l'acte même de traduire

On entend parfois que « les textes ne sont pas intéressants », mais un texte peu intéressant par son contenu peut être très intéressant à traduire. Le plaisir réside non pas dans la lecture du texte mais dans sa transposition vers une autre langue, dans la recherche du mot juste, dans ce que l'on apprend au passage, dans la pratique d'une écriture que l'on souhaite toujours mieux maîtriser. Autrement dit, à défaut d'éprouver une véritable passion pour la traduction (ce qui n'est pas interdit), il est bon d'avoir au moins la vocation.

6. Autre erreur possible, partiellement liée aux précédentes

Choisir des personnalités trop originales ou ambitieuses, intéressantes certes mais qui ont d'autres centres d'intérêt véritables (écrire, voyager, etc.) et qui démissionnent rapidement ou s'étiolent dans une vie professionnelle qui ne les satisfait pas. Inversement, devenir traducteur dans une organisation internationale ne peut pas être un refuge pour personnes fatiguées d'être constamment en déplacement ou qui veulent seulement échapper au stress d'une autre profession, celle d'enseignant ou d'avocat, par exemple. Certains collègues se sont ainsi « posés » quelques mois pour repartir ensuite.

8. Enfin, on peut faire une erreur de « non-recrutement »

Tel ce cas que nous avons connu d'une excellente temporaire que tout le monde donnait gagnante et qui n'a pas passé la barre de l'épreuve éliminatoire. Il y a deux explications possibles à cet échec : soit la candidate a « raté » son épreuve, soit – et, personnellement, je penche pour cette deuxième hypothèse – l'épreuve était mal conçue. J'aborderai plus loin cette question cruciale, car des épreuves mal pensées et mal choisies multiplient les risques de

recruter de « mauvais » traducteurs, sur le plan purement traductionnel cette fois, c'est-à-dire qui manquent de rigueur ou d'esprit logique, qui pensent mal ou n'ont pas la finesse des registres, qui manquent d'inventivité ou, au contraire, sont trop « créatifs ».

Parmi les risques d'erreurs que j'ai cités, on remarquera que beaucoup touchent aux attitudes, aux motivations, au potentiel ou à des qualités mentales très générales. Or, des épreuves écrites ne permettent guère d'en juger. Et peut-on vraiment les sonder en une demi-heure d'entretien ?

Le paradoxe, c'est qu'il existe un bon moyen de les éviter : il consiste à repérer de bons étudiants et à leur proposer des stages, ou à identifier de bons éléments parmi des traducteurs à domicile (dans notre cas, la moitié de la production du service est externalisée), de les suivre pendant quelque temps, de leur confier des contrats sur site de quelques semaines ou de quelques mois. Au bout de quelques années, on sait clairement qui est et qui sera un bon traducteur, à la fois dans l'exercice de son métier et en tant que membre d'une équipe.

Je dis paradoxe, car cette méthode, qui a fait ses preuves, se heurte à un obstacle : le statut de l'Organisation, qui interdit de recruter sur poste permanent sans passer par une procédure officielle de recrutement externe totalement anonyme jusqu'au stade de l'entretien final. Cette procédure est juste dans son principe : elle est « ouverte et transparente », elle permet de drainer large et, accessoirement, de faire taire toute allégation éventuelle de « piston » ou de favoritisme. Seulement, d'un point de vue purement pratique, ce n'est pas le moyen de recrutement le plus efficace, car il est lourd à mettre en œuvre et oblige à « parier » sur l'avenir pour les raisons évoquées plus haut.

Ces dernières années, nous avons ainsi identifié et formé plusieurs excellents traducteurs (je continue de parler de la fonction au masculin mais ce sont presque exclusivement des traductrices), devenus pleinement opérationnels et que j'aurais volontiers recrutés mais qui, faute de perspectives assurées (restrictions budgétaires, faible rotation des effectifs et, par conséquent, faible périodicité des recrutements),

ont fini par tenter des concours ailleurs et sont partis sur des postes stables, qui à l'Union européenne, qui dans les institutions de l'ONU. Et l'expérience montre que ces personnes ne reviennent pas, même quand elles passent plus tard (parfois avec brio) un concours de recrutement chez nous.

Donc, nous avons dû organiser un concours ouvert. Sept cent cinquante candidats, ramenés à deux cent cinquante après examen des dossiers, pour deux postes dans un premier temps, peut-être quatre ou cinq à échéance de quelques années.

Qui dit concours dit épreuves écrites. Mais quelles épreuves ? Mon idée était d'écarter les « frimeurs » et les amateurs (quand je dis « amateur », je ne parle pas des personnes qui ont des parcours atypiques, qui ont naturellement les aptitudes requises ou qui pratiquent la traduction en amateur au sens noble du terme ; je parle de celles qui, un matin, sous prétexte qu'elles pratiquent des langues dans le cadre d'activités commerciales par exemple, se disent : « Pourquoi ne pas essayer ? » et « aménagent » leur CV en conséquence) mais aussi d'éliminer le facteur chance, d'organiser non pas un test de connaissances linguistiques (ou de connaissance de notre Organisation) mais un test de compétences traductionnelles.

Un certain nombre de considérations nous ont donc guidés dans le choix des textes (je parle des deux épreuves principales de traduction de l'anglais vers le français, car il y avait aussi une épreuve destinée à tester la connaissance d'une deuxième langue) :

- a) Un contenu suffisamment général pour ne pas privilégier les candidats ayant une bonne connaissance de la maison ou de tel ou tel domaine technique particulier (on recrute des généralistes). Le dictionnaire était autorisé mais, en réalité, n'était pas vraiment indispensable.
- b) Une forme parfois maladroite qui ne permettait pas de traduire au fil des mots mais obligeait à s'abstraire de la lettre du texte pour bien en comprendre l'esprit et, éventuellement, recomposer le déroulement de l'argumentation, trouver le registre adapté et refor-

muler certaines idées. Autrement dit, les textes obligeaient les candidats à se mettre en situation et à faire appel à tout leur répertoire de techniques traductionnelles.

- c) Aux deux textes à traduire s'ajoutaient des résumés de textes. Il s'agissait de textes mal pensés en anglais, qu'il fallait résumer en français, ceci pour tester la capacité conceptuelle des candidats, c'est-à-dire leur aptitude à extraire l'idée générale d'un texte, à en reconstituer le raisonnement et à le réexprimer clairement et logiquement. Compétences utiles lorsque les trois quarts des originaux sont écrits, souvent à la hâte, par des non-locuteurs natifs.
- d) Les épreuves étaient précédées de consignes précisant ce que l'on attendait du candidat. Par exemple « Votre traduction paraîtra dans un recueil de textes consacré à la peine de mort », pour préciser qu'il s'agissait en l'occurrence non d'un document de travail mais d'une publication grand public exigeant une certaine qualité d'écriture.

En principe, la première épreuve était éliminatoire. Toutefois, pour éviter d'exclure trop vite un candidat jugé « moyen » dans cette première épreuve mais « brillant » dans la deuxième, toutes les copies ont été lues par deux réviseurs qui les ont grossièrement classées en grandes catégories : « très bon, bon, moyen +, moyen -, mauvais, très mauvais ». La cinquantaine de copies considérées comme « bonnes » ou « très bonnes » dans la première épreuve faisaient ensuite l'objet d'une correction fine, mais on y ajoutait les copies considérées comme seulement « moyennes » dès lors qu'elles apparaissaient comme « bonnes » dans la deuxième épreuve.

Les résultats ont été satisfaisants à plusieurs titres :

1. Parmi les douze candidats retenus pour l'entretien, certains étaient issus d'écoles de traduction, d'autres non. Il y avait donc ce mélange intéressant entre les cursus spécialisés et les parcours plus indirects. Certains avaient une expérience de quelques années seulement, d'autres de plus de vingt ans ; un seul n'avait pas de véritable expérience de la traduction (mais une longue expérience de juriste).

2. Les candidats que nous connaissions en tant que traducteurs à domicile ou traducteurs temporaires (un peu plus d'une vingtaine sur le total, soit environ dix pour cent) sont arrivés à peu près dans l'ordre où nous les attendions (après « dévoilement » de leur identité – je rappelle que les corrections étaient anonymes). Plusieurs sont arrivés en très bonne place, ce qui confirmait l'efficacité du mode de recrutement « informel » que j'évoquais tout à l'heure. Ils constituaient en outre un étalonnage qui nous permettait de penser que les autres candidats retenus étaient également d'un très bon niveau.
3. Les épreuves ont permis d'étirer le peloton. Au lieu d'avoir un grand nombre de candidats dans des mouchoirs de poche ou d'énormes « ventres mous », les « bons » ont eu amplement l'occasion de montrer leur savoir-faire et leur professionnalisme.
4. Le nombre de pièges ou de difficultés de traduction de chaque épreuve permettait de faire clairement la part entre ce qui relève de la faute de performance (liée aux conditions d'un concours et excusable jusqu'à un certain point) et ce qui relève du défaut de compétence.

Je voudrais faire à ce stade une petite digression pour illustrer très concrètement mon propos. La première épreuve de traduction était une « allocution prononcée par un ministre à l'occasion de la fin du mandat du Secrétaire Général de l'Organisation ». La dernière phrase disait : *Please accept our most cordial wishes for the continuing success of your career*, ce qui signifie « littéralement » (pour les non-anglicistes) « Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour la poursuite de la réussite de votre carrière ».

Le contexte était donné et la phrase ne présentait pas de difficulté majeure, sauf, peut-être, cette idée de « poursuite du succès », qui n'était pas facile à introduire avec élégance mais qu'il n'était pas non plus nécessaire de traduire. L'autre difficulté – relative – est qu'il s'agissait de la dernière phrase et qu'il ne fallait donc pas rater la « chute » (ou l'envolée finale). Malgré cela, une grande partie des tra-

ductions était inacceptable ou, pour employer un terme plus conforme à la terminologie du Conseil de l'Europe, « irrecevable ».

Voici une rapide typologie des « fautes » rencontrées (cf. liste des propositions ci-dessous). Si j'exclus la personne qui est, je l'espère, non francophone et a réussi à franchir le filtre de cette condition pourtant stricte (« nous vœux les plus cordials pour la continuation de succès de votre profession », n° 38 dans la liste ci-après), je citerai, sans hiérarchie particulière :

- Les erreurs de mise en situation : se croire à la fin d'une lettre et non à la fin d'un discours (« Nous vous prions de bien vouloir accepter... », 1, 42), s'adresser à un cadre d'entreprise et non à un homme politique et parler en conséquence de « prospérité » (26) ou de « parcours professionnel » (16, 20) au lieu de carrière politique.
- Les erreurs de registre, familier (« excellente continuation », 36), désinvolte (9), paternaliste (19) ou diplomatiquement inapproprié (17).
- Les fautes de français : « Nous souhaitons nos vœux... » (30, 31).
- Les lourdeurs ou les maladresses d'expression (« la poursuite toujours fructueuse de votre carrière », 42).
- Les erreurs dans le choix des termes : « les succès » au lieu du succès au singulier (23, 27), les « vœux de remerciements » (12).
- Les formulations pompeuses (18), qui frisent parfois le ridicule (« ... pour que votre carrière continue sur les marches de la gloire », 32), quand elles ne sont pas franchement absurdes (« ... la suite de votre carrière, fût-elle marquée par un succès identique. », 33).
- Les formulations bavardes (37), incohérentes ou redondantes (43).
- Les tics de langage (« ... nos souhaits les plus cordiaux quant à la suite de votre carrière », 22).
- Les erreurs de logique temporelle, par exemple quand les vœux portent sur le passé (« ... nos vœux les plus cordiaux pour le succès constant rencontré tout au long de votre carrière », 5).

Même une qualité comme l'inventivité peut s'exercer mal à propos (« ... la poursuite de votre carrière, que nous vous souhaitons tout

aussi auréolée de succès », 18) ou dans une phrase ratée par ailleurs (« Recevez nos salutations amicales et que votre carrière continue à être couronnée de succès », 40).

J'isolerais tout de même quelques phrases sobres, élégantes, appropriées (5, 8, 45, et notamment la 13, « Tous nos vœux de succès vous accompagnent pour la suite de votre carrière »).

Ce bref survol m'inspire quelques réflexions :

1. Les traductions, comme les traducteurs, se laissent plus facilement définir négativement. Une bonne traduction est d'abord et avant tout une traduction qui n'est pas fautive.
2. Ce type d'exercice comparatif fournit une matière utile pour les enseignants (et les correcteurs) : sont-ils d'accord sur ce qui est acceptable ou non acceptable ? S'entendent-ils sur la gravité des fautes ? Ces fautes sont-elles révélatrices de défauts fonciers ? Comment les repérer ? Comment les corriger ?
3. Certaines mauvaises traductions sont assez savoureuses. Faut-il en déduire qu'une bonne traduction est « fade » ? (Je fais ici allusion à l'ouvrage du philosophe François Jullien intitulé *L'éloge de la fadeur*.) En tout cas, elles ont certainement cette « transparence » dont parle Barthes dans *Le degré zéro de l'écriture*, une transparence qui est aussi élégance, peut-être même l'élégance suprême.
4. Dernière réflexion, une hypothèse plutôt, que je n'ai pas vérifiée. De même qu'une goutte de sang suffit pour identifier une personne, la performance des candidats dans la traduction de cette phrase particulière (qui, nous l'avons vu, « autorise » de multiples types de fautes) présente-t-elle une corrélation avec leur performance dans le reste de l'épreuve ? Autrement dit, la traduction d'une seule phrase bien choisie peut-elle constituer un test d'appréciation « en miniature » ?

La question n'est pas totalement théorique, car l'épreuve de recrutement est, en soi, une appréciation en miniature sur un échantillon de deux ou trois pages qui doit nous dire si un candidat sera bon sur les

quelques milliers de pages qu'il aura à traduire durant le reste de sa carrière.

En conclusion, je suis globalement satisfait de la manière dont s'est déroulé le concours et des résultats qu'il a donnés. Néanmoins, je terminerai en faisant part de quelques déceptions (en dehors du fait que nous n'avons pas pu recruter toutes les personnes que nous aurions aimé recruter) :

1. Je n'ai pas observé de corrélation nette (pas celle que j'attendais en tout cas) entre les notes obtenues aux épreuves de traduction et celles obtenues au résumé de texte. Il y a même eu quelques anomalies. Ce type d'épreuve étant pour nous une nouveauté, peut-être les textes n'étaient-ils pas idéalement choisis ? Ou peut-être les candidats ont-ils été dérouterés par la nature de l'exercice ?
2. Le règlement du concours (ouvert jusqu'à 55 ans) ne laissait pas suffisamment de chances aux jeunes candidats à fort potentiel mais ayant peu d'expérience. Or, on sait le rôle de l'expérience dans un métier comme le nôtre et, à moins d'organiser des recrutements pour « jeunes » (comme le fait l'Union européenne), il paraît difficile d'introduire des « handicaps » et autres facteurs de pondération objectifs. Pourtant, il est certain qu'à résultat égal, un jeune traducteur devrait être meilleur qu'un « vieux routier ».

À titre personnel, ce recrutement a marqué l'aboutissement en grandeur réelle d'un long travail de réflexion, celui que mènent, je pense, tous les enseignants en traduction au moment de choisir des épreuves d'examen. Quel texte va permettre de « départager » les étudiants, de révéler les qualités et les défauts des uns et des autres, de déceler le potentiel de chacun ? Et comment corriger les copies, car, de même que la traduction se distingue de la version au sens universitaire, la correction « pédagogique » se distingue d'une correction « en vue d'un recrutement ». Mais c'est un autre débat, que je ne veux pas ouvrir ici.

On sait en tout cas que la traduction oblige à rester modeste. La pédagogie aussi. Quand on réunit les deux, on a beaucoup plus de doutes que de certitudes. Et pourtant, il faut continuer d'y croire...

Please accept our most cordial wishes for the continuing success of your career.

- 1) Nous vous prions de bien vouloir accepter, Monsieur le Secrétaire Général, l'expression de nos souhaits les plus cordiaux pour la continuité de votre réussite professionnelle.
- 2) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour la poursuite du succès dans votre carrière.
- 3) Veuillez agréer l'assurance de nos vœux les plus cordiaux pour la suite de votre carrière exceptionnelle.
- 4) Nos meilleurs vœux de succès vous accompagnent pour la suite de votre carrière.
- 5) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour le succès constant rencontré tout au long de votre carrière.
- 6) Veuillez accepter nos vœux les plus chaleureux pour la poursuite de votre carrière que nous espérons pleine de succès.
- 7) Nous vous adressons nos vœux les plus chers pour la poursuite du succès de votre carrière.
- 8) Nous vous souhaitons tout le succès possible dans la poursuite de votre carrière.
- 9) Enfin, nous vous souhaitons beaucoup de réussite et une bonne continuation pour le reste de votre carrière.
- 10) Acceptez, nous vous en prions, nos souhaits les plus cordiaux dans la poursuite réussie de votre carrière.
- 11) Nous vous souhaitons bonne chance pour la poursuite et la réussite de votre carrière.
- 12) Veuillez recevoir nos vœux de remerciement les plus sincères pour votre carrière si brillante.
- 13) Tous nos vœux de succès vous accompagnent pour la suite de votre carrière.
- 14) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour la réussite ininterrompue de votre carrière.

- 15) Ayez l'assurance, Monsieur le Secrétaire Général, que nos meilleurs vœux vous accompagnent lors de vos succès à venir.
- 16) Nous tenons également à vous exprimer nos vœux les plus sincères et à vous souhaiter une excellente continuation dans votre parcours professionnel.
- 17) Nous vous prions d'accepter nos pensées les plus cordiales pour la réussite encore à venir de votre carrière.
- 18) Nos vœux les plus chaleureux vous accompagnent pour la poursuite de votre carrière, que nous vous souhaitons tout aussi auréolée de succès.
- 19) Permettez-moi de vous souhaiter toute la réussite que vous méritez dans la poursuite de votre carrière.
- 20) Nous vous souhaitons de poursuivre, avec toujours autant de succès, le parcours professionnel qui vous a mené jusqu'à nous.
- 21) Veuillez accepter nos vœux les plus sincères pour votre réussite continue.
- 22) Permettez-nous de vous adresser nos souhaits les plus cordiaux quant à la suite de votre carrière.
- 23) Je vous prie d'accepter nos vœux les plus cordiaux pour des succès continus dans votre carrière.
- 24) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour la continuation de votre carrière que nous vous souhaitons prospère.
- 25) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour la poursuite de votre carrière couronnée de succès.
- 26) Nous vous prions tous d'accepter nos vœux les plus chaleureux de prospérité dans la poursuite de votre carrière.
- 27) Veuillez accepter, je vous prie, nos meilleurs vœux pour les prochains succès de votre carrière.
- 28) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour le succès sans faille de votre carrière.
- 29) Veuillez accepter nos vœux les plus sincères pour une continuation brillante de votre carrière.

- 30) Nous vous souhaitons nos vœux les plus chaleureux de réussite pour la suite de votre carrière.
- 31) Permettez-nous de vous souhaiter nos vœux les plus sincères pour la poursuite de la réussite dans votre carrière.
- 32) Nous vous demandons d'accepter nos vœux les plus cordiaux pour que votre carrière continue sur les marches de la gloire.
- 33) Veuillez accepter nos vœux les plus sincères pour la suite de votre carrière, fût-elle marquée par un succès identique.
- 34) Nous vous souhaitons cordialement que votre carrière se poursuive dans la réussite.
- 35) Nous vous prions d'accepter notre amitié la plus cordiale pour le succès continu de votre carrière.
- 36) Nous vous souhaitons tous une excellente continuation.
- 37) Et nous ne laissons pas échapper, bien sûr, l'occasion qui nous est donnée ici de vous présenter tous nos vœux pour la suite de votre carrière.
- 38) Veuillez bien accepter nos souhaits les plus cordiaux pour la continuation de succès de votre profession.
- 39) Veuillez accepter nos vœux les plus sincères pour la poursuite de votre carrière sous le sceau de la réussite.
- 40) Recevez nos salutations amicales et que votre carrière continue à être couronnée de succès.
- 41) Veuillez accepter nos souhaits les plus cordiaux que votre carrière se poursuive dans le succès.
- 42) Veuillez accepter nos vœux les plus cordiaux pour la poursuite toujours fructueuse de votre carrière.
- 43) Veuillez accepter nos souhaits les plus cordiaux pour la continuation de votre réussite professionnelle à venir.
- 44) Puisse votre carrière être jalonnée de nombreux autres succès.
- 45) Nous vous souhaitons beaucoup de succès pour la suite de votre carrière.

Jean-François Allain *est actuellement chef du Service de la Traduction française au Conseil de l'Europe.*

Il enseigne la traduction à l'Institut de traduction et d'interprétation (ITI-RI) de Strasbourg.

Il a traduit plus de quarante ouvrages ainsi que des articles, notamment pour des catalogues d'exposition, et apporté sa contribution de lexicographe à de nombreux dictionnaires, en particulier dans la gamme Robert&Collins.