

Estudio exploratorio sobre tareas traductoras

Informe de la estancia de investigación

Anna KUZNIK

Rennes – Barcelona
23 de abril – 22 de julio de 2007

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
1. CFTTR Y EVENTOS ORGANIZADOS	6
1.1. FORMACIÓN EN EL CFTTR.....	6
1.2. 1 ^{ERE} JOURNEE NATIONALE D'ÉTUDE DE LA TRADUCTION PROFESSIONNELLE.....	9
1.3. CURSO "FORMATION DES FORMATEURS EN TRADUCTION"	11
1.4. VALORACIÓN.....	12
2. NUEVOS CONTACTOS Y LECTURAS CRÍTICAS	13
2.1. INVESTIGADORES.....	13
2.2. LECTURAS CRÍTICAS	13
2.2.1. <i>Daniel Gouadec</i>	13
2.2.2. <i>Carmelo Cancio-Pastor</i>	16
2.2.3. <i>Hélène Buzelin</i>	17
2.2.4. <i>Josiane Boutet</i>	19
2.2.5. <i>Encuestas de la Société Française des Traducteurs</i>	22
3. ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO EMPÍRICO	24
3.1. PROYECTO ACTUALIZADO.....	24
3.2. MARCO MUESTRAL	25
3.3. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS	30
3.4. CALENDARIO DE RECOGIDA DE DATOS.....	30
4. ENTREVISTAS EXPLORATORIAS	32
4.1. ENTREVISTAS CON LOS DIRECTORES DE EMPRESAS DE TRADUCCIÓN	32
4.1.1. <i>Vaciado de entrevistas</i>	32
4.1.2. <i>Análisis de datos obtenidos</i>	40
4.1.2.1. Año de creación y tipo de empresa.....	40
4.1.2.2. Definición de la actividad principal.....	41
4.1.2.3. Concepción de la organización de trabajo.....	42
4.1.2.4. Composición de la plantilla	43
4.1.2.5. Subcontratación	45
4.1.2.6. Estudiantes en prácticas.....	45
4.1.2.7. Clientes (PYME exportadoras/importadoras)	45
4.1.2.8. Contacto personal con clientes y traductores	47
4.1.2.9. Ritmo de trabajo anual y semanal	48
4.1.2.10. Identificación de tareas.....	48
4.1.2.11. Alternancia de tareas. Polivalencia y especialización del personal.....	51
4.1.2.12. Claridad de límites entre tareas	52
4.1.2.13. Visibilidad del trabajo	52
4.1.2.14. Opiniones sobre la traducción	52
4.1.2.15. Evolución en el futuro	53
4.1.3. <i>Comentarios metodológicos</i>	53
4.1.3.1. Especificidad de las empresas contactadas.....	53
4.1.3.2. Dificultad de delimitación formal de la unidad de análisis	54
4.1.3.3. Identificación de la pertinencia de temas elegidos para las entrevistas	55

4.2. ENTREVISTA COMPLEMENTARIA CON TRADUCTORA INTERNA	56
4.2.1. <i>Vaciado de entrevista</i>	56
4.2.2. <i>Resultados obtenidos</i>	57
5. PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO.....	58
5.1. ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS OBTENIDOS.....	58
5.1.1. <i>El estatus laboral del traductor</i>	58
5.1.2. <i>El contenido del puesto de trabajo en función de tareas desempeñadas</i>	59
5.1.3. <i>Características de las tareas</i>	60
5.1.4. <i>Visibilidad física y organizativa de las tareas</i>	60
5.1.5. <i>Concepción general de la traducción</i>	61
5.1.6. <i>El conocimiento de los clientes</i>	61
5.2. COMENTARIOS METODOLÓGICOS	62
5.2.1. <i>Preguntas sin contestar</i>	62
5.2.2. <i>Nivel de profundidad del análisis</i>	62
5.3. CONSIDERACIONES EN TORNO A LA TRADUCCIÓN DEL CUESTIONARIO	62
6. CONCLUSIONES	64
6.1. AVANCE EN LA CONCEPCIÓN GENERAL DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN.....	64
6.1.1. <i>Traducción profesional, traducción en contexto empresarial</i>	64
6.1.2. <i>La organización del trabajo</i>	64
6.1.3. <i>La novedad del tema tratado</i>	66
6.2. UNIDADES DE OBSERVACIÓN (UNIVERSO).....	66
6.2.1. <i>Tipología de agentes del mercado de traducción</i>	66
6.2.2. <i>Definición de la empresa exportadora</i>	66
6.2.3. <i>Delimitación formal de la unidad de análisis</i>	67
6.2.4. <i>Acceso a la entidad</i>	67
6.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y CLARIFICACIÓN DE INQUIETUDES	67
6.3.1. <i>Contrastación de hipótesis</i>	67
6.3.2. <i>Clarificación de inquietudes</i>	68
6.4. SELECCIÓN DE VARIABLES DE OBSERVACIÓN.....	69
6.5. MEDICIÓN DE INDICADORES.....	70
6.6. REVISIÓN DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	70
7. ÍNDICE DE FIGURAS	72
8. BIBLIOGRAFÍA	73
9. APÉNDICES	75
APÉNDICE 1. PROGRAMA DE LA JORNADA 1 ^{ÈRE} JNETP	75
APÉNDICE 2. ENTREVISTA CON DANIÈLE LINHART Y JOSIANE BOUTET.....	76
APÉNDICE 3. ENCUESTA DE LA SFT.....	79
APÉNDICE 4. PROYECTO ACTUALIZADO PARA RENNES.....	84
APÉNDICE 5. CUESTIONARIO PARA DIRECTORES DE EMPRESAS DE TRADUCCIÓN	89
APÉNDICE 6. CUESTIONARIO PARA TRADUCTORES Y/O INTÉRPRETES FIJOS	97
APÉNDICE 7. CUESTIONARIO. TRADUCTOR INTERNO SEÑOR (B).....	104
APÉNDICE 8. CUESTIONARIO. TRADUCTORA INTERNA JÚNIOR (C).....	108

INTRODUCCIÓN

Presentación y contexto general de la investigación realizada

El presente trabajo es una memoria de la investigación que realizamos gracias a la beca BE-2 2006 para una estancia de investigación fuera de Cataluña concedida por la *Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGUAR)* del *Departament d'Innovació, Universitats i Empresa, Generalitat de Catalunya*, para 3 meses (del 23 de abril al 22 de julio de 2007), de acuerdo con la Resolución de 13 de febrero de 2007 (expediente núm. 2006 BE-2 00200).

La investigación que realizamos, bajo el título inicial “Encuesta exploratoria sobre las tareas traductoras. Estudio piloto”, en *Centre de Recherche et d'Applications en Ingénierie linguistique, documentaire et multimedia (CRAIE)* y *Centre de Formation de Traducteurs-Localiseurs, Terminologues et Rédacteurs (CFTTR)* de la *Université Rennes 2 – Haute Bretagne* (Francia), ambos centros dirigidos por Daniel Gouadec, forma parte de nuestra tesis doctoral desarrollada en el *Departament de Traducció i d'Interpretació* de la *Universitat Autònoma de Barcelona*, y corresponde a su fase exploratoria, o sea a la primera etapa de investigación empírica de campo. Las bases conceptuales y metodológicas para esta fase, igualmente que el primer diseño completo de la investigación empírica prevista para dicha tesis doctoral, constituyen el cuerpo de nuestro trabajo de investigación, dirigido por la Dra. Amparo Hurtado Albir y presentado en el mismo departamento en julio de 2007 bajo el título “Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral”.

Estructura del informe

El presente informe recoge toda nuestra experiencia relevante para la tesis doctoral desarrollada, adquirida durante estos 3 meses de estancia en el centro universitario francés. Dicha experiencia se puede resumir en tres puntos:

- 1) Participación en los eventos de formación, investigación y divulgación científica organizados por el CFTTR.
- 2) Toma de contacto personal con investigadores cuya producción académica puede ser relevante para nuestro estudio. Búsqueda de referencias bibliográficas, lectura crítica de trabajos y valoración de su pertinencia para nuestros objetivos.
- 3) Realización de entrevistas exploratorias y del estudio piloto del cuestionario, y perfeccionamiento del diseño de estudio empírico previsto para la tesis doctoral.

A estos tres tipos de experiencia corresponden los capítulos del presente informe, por este orden.

Cronológicamente, nuestras actividades en el centro francés, se distribuyeron de la siguiente manera (Figura 1):

Periodo	Actividades
23/04 – 25/05	. Preparación del estudio: <ul style="list-style-type: none"> - actualización del proyecto y traducción a lengua francesa - redacción del cuestionario - búsqueda de bases de datos - adquisición del material para las entrevistas
28/05 – 06/06	. Participación en los eventos de formación, investigación y divulgación científica en el centro CFTTR . Toma de contacto con las empresas de traducción y planificación de las entrevistas
06/06 – 04/07	. Realización de las entrevistas . Realización del estudio piloto del cuestionario . Lecturas críticas (Gouadec, Cancio-Pastor, Buzelin, Boutet)
05/07 – 22/07	. Transcripción de entrevistas . Introducción de datos del estudio piloto del cuestionario . Análisis de datos . Redacción del informe

Fig. 1. Actividades desarrolladas en el CFTTR

1. CFTTR Y EVENTOS ORGANIZADOS

1.1. Formación en el CFTTR

El *Centre de Formation de Traducteurs-Localiseurs, Terminologues et Rédacteurs* (CFTTR), unidad dependiente de la facultad de lenguas de la *Université Rennes 2* (Francia), dirigido por Daniel Gouadec, imparte una licenciatura de Comunicación multilingüe y multimedia (*Communication multilingue et multimedia*) y un Máster de Oficios de comunicación multilingüe y multimedia (*Métiers de la communication multilingue et multimedia*). Se especializa en la formación de traductores, traductores-localizadores, terminólogos, redactores técnicos, creadores de documentación, *webmasters*, ingenieros-lingüistas y jefes de proyectos.

Nos llamó la atención la organización y el tiempo de las prácticas de estudiantes en empresas: durante la licenciatura, los estudiantes tienen que realizar un mínimo de 6 semanas de prácticas en empresas; durante el Máster I, 3 meses y durante Máster II, 6 meses. Después de cada periodo de prácticas, los estudiantes tienen que presentar un informe exhaustivo sobre la actividad desarrollada y experiencia adquirida (*Rapport de stage*). Los informes son propiedad intelectual de la empresa que recibe el estudiante.

La descripción de la actividad laboral desarrollada durante las prácticas incluida en los informes, entre muchos otros datos, tiene que contener los siguientes puntos que pueden ser de interés para nuestra investigación:¹

1. Repartición general de tareas realizadas (*répartition générale des tâches effectuées*). La incidencia de cada tipo de tarea se expresa, generalmente, en porcentajes, por ejemplo: terminología 25%, coordinación lingüística 20%, traducción 20%, revisión 25%, otras tareas (*activités diverses*) 10%, con un gráfico de sectores (informe consultado procedía de una empresa que fabrica juegos multimedia).
2. Descripción de la semana modelo (*semaine type*). Esta parte frecuentemente se presenta en forma de descripción de una semana real que contiene varias actividades porque la estructuración de una semana de trabajo cambia en función de proyectos en realización y de imprevistos. Se incluyen también horarios de trabajo o la cantidad de horas dedicadas a cada actividad.
3. Presentación de la actividad, de las tareas (una presentación aparte para cada tipo de actividad)
 - a. Definición (y objetivos)
 - b. La parte que ocupa esta actividad en el total de actividades realizadas (*part de l'activité dans le total des tâches accomplies*)
 - c. Objetivos (y organización)
 - d. Análisis: organización, procedimientos de ejecución (*procédure d'exécution*), dificultades y problemas encontrados, estrategias de resolución de problemas
4. Balance de la actividad (*bilan de l'activité*)

¹ Informe consultado: Abdelmadjid BOUZIDI, Rapport de stage 2005, Promotion 2004-2005, © Ubisoft

Después de cada experiencia de prácticas y como un punto aparte en los informes, los estudiantes tienen que definir su actitud frente a este tipo de actividad laboral en forma de una tabla con tres columnas: no recomendable, indiferente y recomendable. Los informes llegan a tener unas 60 páginas (Máster I y Máster II).

En la siguiente página ofrecemos 3 fotografías del centro francés (*UFR Langues, CFTR, CRAIE*) tomadas en julio de 2007.



Fig. 2. UFR Langues, Université Rennes 2 Haute Bretagne, Amphithéâtre



Fig. 3. UFR Langues, Université Rennes 2 Haute Bretagne, Bibliothèque et CFTR



Fig. 4. UFR Langues, Université Rennes 2 Haute Bretagne, CFTR et CRAIE

1.2. 1^{ère} Journée Nationale d'Étude de la Traduction Professionnelle

Los centros CFTTR y CRAIE organizaron la Primera Jornada Nacional sobre la Traducción Profesional (*Première Journée Nationale d'Étude sur la Traduction Professionnelle; 1^{ère} JNETP*) que se celebró el día 1 de junio de 2007 en el anfiteatro de la universidad Rennes 2 (el programa completo se adjunta en el Apéndice 1).²

En la Jornada estaban presentes, entre otras personas, los representantes de las siguientes entidades:

ASOCIACIONES

Société Française des Traducteurs: <http://www.sft.fr/>

Association Professionnelle des Métiers de la Traduction: <http://www.aprotrad.org>

Union Nationale des Experts Traducteurs Interprètes près les Cours d'Appel:
<http://www.unetica.fr/>

Chambre Nationale d'Entreprises de Traduction (CNET)

l'A.F.F.U.M.T - Association française des formations universitaires aux métiers de la traduction ; et

l'A.F.U.F.T - Association des formations universitaires francophones aux métiers de la traduction: <http://www.formation-de-traducteurs.net/>

APLV - Association des professeurs de langues vivantes: http://www.aplv-languesmodernes.org/article.php3?id_article=9

AUPELF - Agence francophone pour l'enseignement supérieur et la recherche:
<http://www.refer.mg/general/agence.htm>

GRUPOS INDUSTRIALES y REPRESENTANTES DEL SECTOR PÚBLICO

Groupe d'Activité Industrielle LEGRIS: <http://www.legris-industries.com/>

GIT Groupement Interministériel d'Etudes

Lexis France (activité: entreprises, universités, professionnels : information et conseils, assistance, formation, documentation): <http://www.lexisnexis.fr/>

CENTROS DE FORMACIÓN

Ecole Supérieure de Langues, Traduction et Relations Internationales:

<http://www.univ-catholyon.fr/fr/formation/estri.htm> et <http://www.estri.fr/>

ITI-RI Strasbourg Institut de Traducteurs, d'Interprètes et de Relations Internationales:
<http://u2.u-strasbg.fr/itiri/>

*Institut de Formation Supérieure en Informatique et Communication, IFSIC-IRISA
Institut de Recherche en Informatique et Systèmes Aléatoires. Campus*

² La Jornada fue grabada en vídeo y todo el material está accesible en: www.colloque.net/archives/2007/JNETP2007.htm

Universitaire de Beaulieu. 35042 RENNES Cedex: <http://www.ifsic.univ-rennes1.fr>

Tradutech - *traduction technique par sessions de longue durée et simulation des conditions effectives de la pratique professionnelle*: <http://www.tradutech.net/>
(Atelier européen interuniversitaire de traduction professionnelle; un site décrivant la gestion de projets en traduction en milieu universitaire)

A continuación en la Figura 5., presentamos la concepción general que tuvo el Organizador de la configuración de las comunicaciones orales y temas tratados:

INTERVENANTS

- *Les associations de traducteurs SFT/UNETICA/ATLF/ProTLS ... (rôle, souhaits et / ou revendications, problèmes et solutions)*
- *Les associations d'employeurs Guilde/CNET/EUATC/... (situation générale, et évolutions prévisibles)*
- *Les donneurs d'ouvrage (attentes, problématiques et besoins)*
- *Les institutionnels, les pouvoirs publics et les politiques de traduction*
- *La DGT (projet de définition d'un Master européen)*
- *Les vendeurs et fournisseurs de produits, aides, services aux traducteurs (logiciels, ressources terminologiques, portails et bourses, etc.)*
- *Les formateurs et institutions de formation*

THEMES

- *Nature/forces/effectifs*
- *Programme ou projet : contenus, portée, justifications, acteurs, moyens*
- *État des lieux : réalisations / avancement du projet / état de la question / situation*
- *Solutions ou options prévues ou entrevues*
- *Problématiques, obstacles, contraintes et difficultés*
- *Coopérations et aides ou soutiens nécessaires, synergies recherchées*

Fig. 5. Ponentes y temas de la 1^{ère} JNETP

Se observó la ausencia de los representantes de los portales de Internet y de las bolsas de trabajo para traductores (*responsables des portails et des bourses de traduction*).

Nos llamó la atención especialmente la comunicación de Carmelo Cancio-Pastor (“La profession: données, chiffres, statistiques”) sobre la falta de datos estadísticos y organismos que recojan estos datos en torno a la profesión del traductor e intérprete, y la necesidad de crear un observatorio de la profesión. De igual interés nos pareció el bloque temático dedicado a la normalización y certificación de la prestación de traducción.

Se tiene que subrayar la importancia, que se le otorgó en la Jornada, al movimiento asociacionista de traductores (asociaciones, uniones, grupos de trabajo, etc.) y al entorno institucional en el cual los proveedores de servicios de traducción actúan. El mismo punto de vista está plasmado en el trabajo de Daniel Gouadec “Profesión : Traducteur” (2002). El enfoque de la traducción propuesto por Gouadec

puede ser el punto de partida para el análisis contextual de organizaciones dedicadas a la traducción (Coller y Garvía 2004: Capítulo 5. “Entorno: Contingencias y dependencia de recursos”; Cancio-Pastor 1995: Capítulo 5.2. “Environnement socioprofessionnel”). Este enfoque consiste en considerar la actividad profesional (laboral, económica) dentro de un “campo organizacional”, una red, un entorno institucional y empresarial (Coller y Garvía 2004:37).

La Jornada permitió familiarizarnos con la problemática actual en el mercado de traducción en Francia y establecer un primer contacto con empresas de traducción, con vistas al estudio con entrevistas.

1.3. Curso “Formation des Formateurs en Traduction”

Del 29 al 31 de mayo y del 4 al 6 de junio tuvimos la oportunidad de asistir a un curso organizado por CFFT (*Consortium pour la formation de formateurs de traducteurs*) dirigido a los formadores de traductores y traductores-localizadores. Durante los últimos días de mayo se presentó el funcionamiento de tres principales programas de TAO (traducción asistida por ordenador): TRADOS, STAR Transit, SDLX, tanto desde el punto de vista teórico como práctico. En las sesiones se incluyeron realizaciones prácticas de traducciones integradas en proyectos de traducción reales.

En la segunda parte del curso se expusieron los contenidos referentes a:

- 1) los distintos mercados de traducción (traductores independientes; pequeñas, medianas y grandes empresas de traducción) y el entorno institucional
- 2) el modelo de ejecución de traducciones
- 3) la importancia de los siguientes elementos en la formación de traductores: progresión de los contenidos; prácticas en empresas; revisión, corrección, evaluación; el peso de la terminología y fraseología; colaboración entre estudiantes de distintos cursos y especialidades, la importancia de poder formular las hipótesis de trabajo por los estudiantes mientras traducen
- 4) las herramientas y la traducción automática
- 5) las competencias generales (transversales) y específicas
- 6) la enseñanza por proyectos de traducción; simulación y ejecución de proyectos reales
- 7) las herramientas para asegurar la calidad de traducciones

Dicho curso nos enriqueció de las siguientes ideas clave:

- 1) precisiones sobre el modelo de ejecución de las traducciones
- 2) necesidad y provecho de un marco de trabajo claro y definido
- 3) importancia de los informes de prácticas
- 4) experiencia de observación en una empresa de traducción
- 5) experiencia de ser corregido
- 6) provecho de actuar “río arriba” (*en amont*) de la actividad: ya en el momento de su concepción

1.4. Valoración

Gracias a la participación en la Jornada y en el curso “Formación de formadores en traducción” pudimos conocer mejor el centro universitario receptor y el enfoque que tiene de la actividad traductora. Además, nos integramos en la vida del centro, conocimos los estudiantes en prácticas en el “Laboratoire de Recherche”,³ las personas que acudieron a la Jornada y a los investigadores que reunió el centro CFTTR. Pudimos realizar los primeros contactos y una preselección de las empresas de traducción para las futuras entrevistas. Estos encuentros y eventos mencionados nos sirvieron igualmente para practicar la lengua francesa antes de realizar las entrevistas, sobre todo en cuanto al vocabulario y expresiones típicos de la traducción y servicios de traducción.

En términos generales, y como último punto de esta valoración, queremos mencionar que esta primera etapa de la estancia en el centro universitario francés nos proporcionó un modelo de cómo una entidad académica (CFTTR) puede mantener relaciones, interesantes y provechosas para ambas partes con entidades comerciales (empresas de traducción, representantes de la demanda de servicios de traducción).

³ Helvic Morgan, Luc Pannetier, Mélanie Coutreau, Dimitri Hubert, Nolwenn Lamour y Salomé Roucel

2. NUEVOS CONTACTOS Y LECTURAS CRÍTICAS

2.1. Investigadores

Los nuevos contactos con los investigadores se adquieren en cadena: unos conducen a otros, y las estancias en centros universitarios extranjeros, en este sentido, abren las puertas. Este hilo de referencias consecutivas crece de una manera exponencial: cada nuevo investigador conocido y contactado es una fuente potencial de información muy válida y que se bifurca en muchas direcciones. Los contactos más importantes se adquieren en momentos menos esperados: una conversación, una reunión, una conferencia, un esperar que se abran las puertas de la sala, una comida o un paseo por la ciudad. Para los jóvenes, la mejor manera de conocer investigadores que les puedan ayudar a avanzar en la investigación, es hablar, con interés y modestia, de su propia investigación, no importa si está muy desarrollada o no. Todos nosotros en algún momento empezábamos: unos antes, otros después.

Gracias a la 1^{ère} JNETP organizada por Daniel Gouadec, conocimos a Carmelo Cancio-Pastor (doctor por la *Université de Toulouse 2* y Vicepresidente de la *Société Française des Traducteurs - SFT*), y a Angeliki Petrits (doctora en lingüística, Coordinadora de contactos con las universidades, Dirección General de Traducción, Comisión Europea). Gracias a la misma Jornada y a través de Carmelo Cancio-Pastor, conocimos la SFT, su página web y los estudios por encuesta que la asociación realiza entre sus asociados.

Durante el curso “Formación de formadores en traducción”, conocimos a Yves Gambier (universidad de Turku, Finlandia, centro de traducción y de interpretación), quien, a su vez, nos dio la referencia de Josiane Boutet (lingüista, *Professeur des Universités, Institut Universitaire de Formation des Maîtres –IUFM- de Paris et Paris 7*, investigadora principal del grupo de investigación *–réseau de recherche- Langage et Travail*) y de Hélène Buzelin (*Université de Montréal, Linguistique et Traduction*). La última investigadora, nos facilitó la referencia de los trabajos de Kristiina Abadía y Kasia Kosinen (Tampere, Finlandia), de Sonya Malaborza (*Université de Moncton, Canada*) y de Ghada Nasr Hage (doctoranda de Hélène Buzelin, *Université de Montréal*).

2.2. Lecturas críticas

2.2.1. Daniel Gouadec

Del modelo de ejecución de traducciones de Daniel Gouadec y del material reunido en la página web www.qualitrad.net queremos resaltar los siguientes apartados de interés para nuestra investigación:

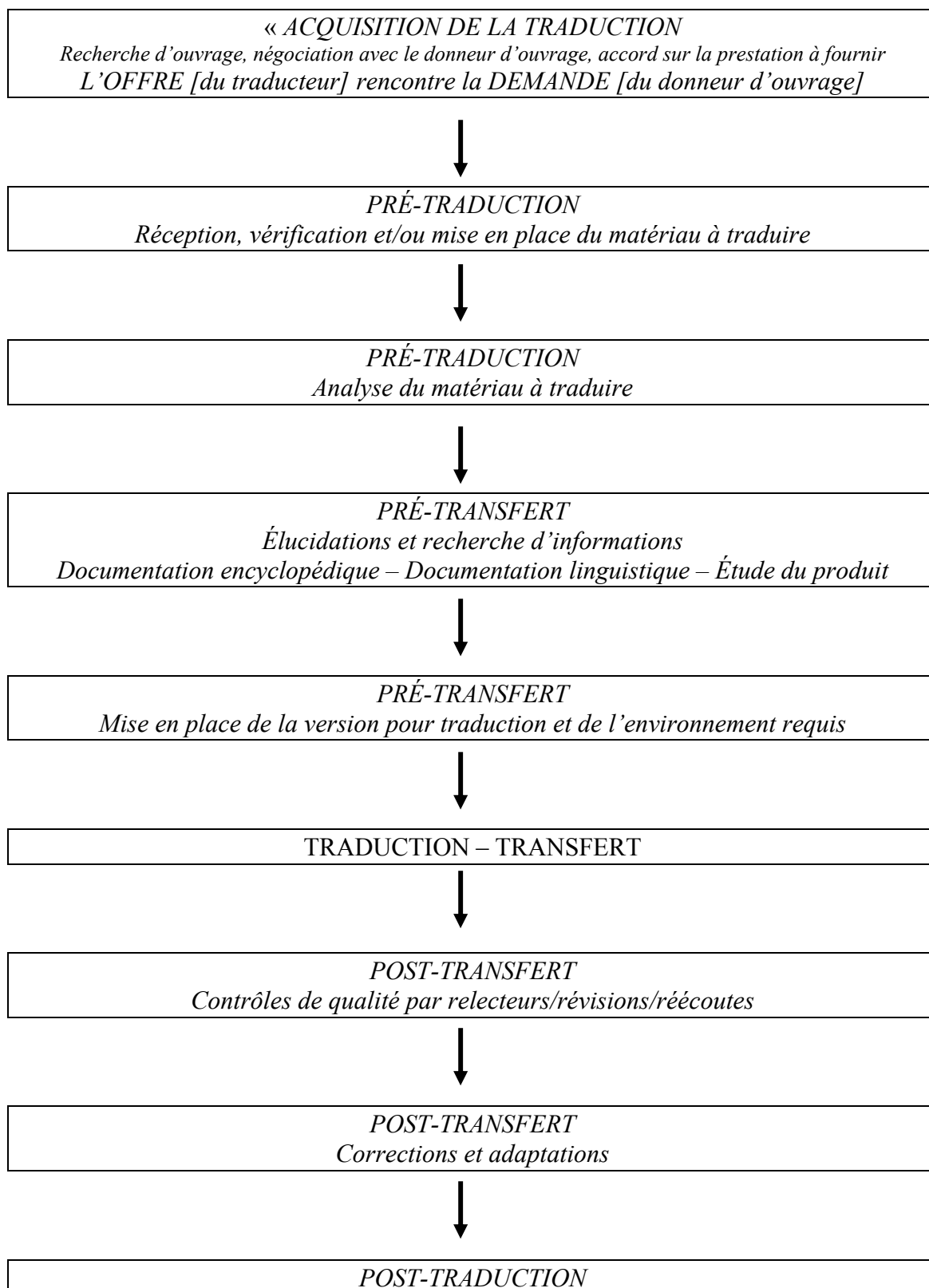
- 1) *Chemins coirsés, Sommaire*: etapas dentro del proceso de ejecución de traducciones sin la clasificación explícita en *pré-traduction, traduction, prétransfert, transfert, post-transfert* y *post-traduction*;
- 2) *Chemins croisés, Introduction*: traductor o corrector o la parte contrayente (*donneur d'ouvrage*) son FUNCIONES detrás de las cuales puede haber un sinfín de actores reales, con denominaciones oficiales o no oficiales muy distintas;
- 3) *Chemins croisés, Sous-titrage et localisation*: información básica en formato .pdf sobre estas actividades;
- 4) *Procédures*: procedimientos de ejecución casi de tipo ISO;
- 5) *Outils et instruments: Fiches, contrats...* : toda la documentación muy completa necesaria para la correcta gestión de la empresa de traducción.

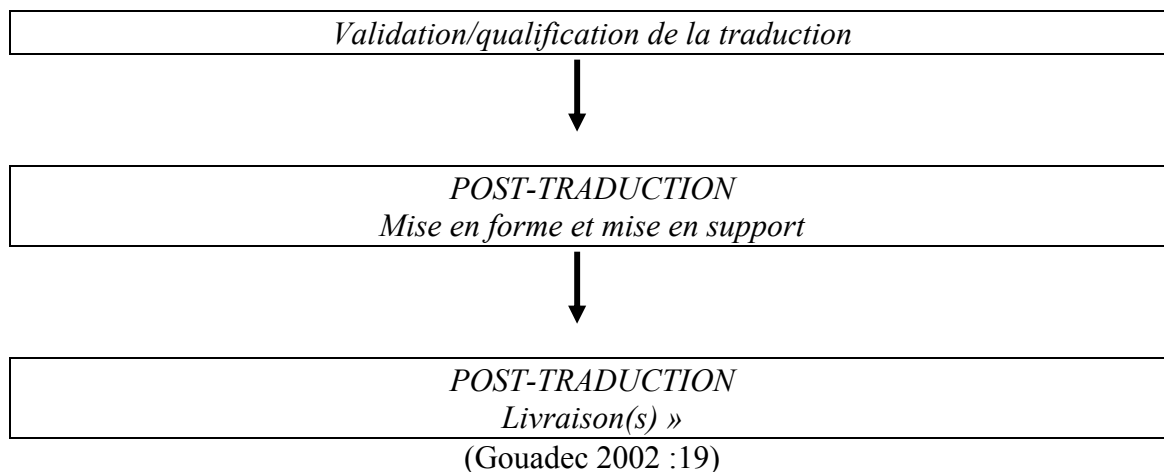
El modelo del proceso de ejecución de traducciones, reducido a etapas básicas (punto 1. antes mencionado), se encuentra también en: Gouadec 2005-2006:42. El autor señala las siguientes etapas como obligatorias:

- 1) « *Négociation du contrat*
 - a. *Identification de la demande*
 - b. *Identification du projet à mettre en place*
 - c. *Calcul du devis*
 - d. *Rédaction de la proposition de prestation (conditions générales d'exécution des traductions, conditions particulières)*
 - e. *Rédaction et signature de la convention*
- 2) *Analyse de la demande*
 - a. *Planification*
 - b. *Mise en place de l'équipe de projet*
 - c. *Mise en forme du projet*
 - d. *Analyse des options et traitements particuliers*
- 3) *Préparation du matériau*
 - a. *Désassemblage ou démontage*
 - b. *Extraction du matériau à traduire effectivement*
- 4) *Analyse du matériau*
 - a. *Contrôle de qualité du matériau à traduire*
 - b. *Mise à niveau du matériau à traduire*
 - c. *Création de la version pour traduction*
- 5) *Mise en place de la matière première*
 - a. *Terminologie*
 - b. *Phraséologie*
 - c. *Matériaux primaires*
 - d. *Alignements*
 - e. *Création et exportation/importation de la mémoire de traduction*
- 6) *Création de la version d'appui intégrant matériaux et directives*
- 7) *Transferts et auto-contrôles*
- 8) *Mise en commun des traductions individuelles*
- 9) *Contrôles de qualité – relectures et révisions*
- 10) *Réassemblage et retraitements (intégrations)*
- 11) *Livraison*
- 12) *Consolidation et archivage*

13) *Autopsie de la prestation* »
(Gouadec 2005-2006 :42)

Para observar la evolución del modelo en el tiempo, a continuación presentamos la versión del modelo de 2002:





El presente modelo sí que fue probado empíricamente en aplicaciones comerciales, por lo tanto no existen, de esta experiencia, publicaciones de tipo académico (contrariamente a lo que afirmamos en nuestro trabajo de investigación en el cual decíamos que el modelo carece de comprobación empírica).

2.2.2. Carmelo Cancio-Pastor

De la tesis doctoral de Carmelo Cancio-Pastor « La traduction professionnelle en France. Approche du domaine hispanique » defendida en el año 1995 en la *Université de Toulouse 2, UFR d'Études hispaniques et hispano-américaines* queremos resaltar los siguientes capítulos de interés para nuestra investigación:⁴

- 1) Capítulo 1 “Le discours sur la traduction”, 1.2.1. “Qu’est-ce que la traductologie?”, 1.2.2. “Domaines que couvre la traductologie” para ver cómo este autor integra la traducción profesional en la traductología.
- 2) Capítulo 2.3. “La traduction professionnelle” en el cual el autor contrapone la traducción profesional a la traducción pedagógica (2.3.1. “Traduction pédagogique, pédagogie de la traduction et traduction professionnelle”; véase también Hurtado Albir 2001 clases de traducción); y caracteriza la traducción profesional como: un proceso no autónomo, un servicio mercantil y un bien de consumo, un mercado (2.3.2. “Caractérisation de la traduction professionnelle”).
- 3) La clasificación del mercado de traducción (Capítulo 3. “Le marché de traduction”) en: sector cultural (edición, editoriales y traducción editorial, prensa, traducción audiovisual: televisión, cine, documentos multimedia), sector institucional (ministerios, traducción jurada, organismos internacionales con sede en Francia, organismos de la Unión Europea) y sector comercial. Según esta clasificación, nuestra investigación se situaría en el sector comercial. El autor da relativamente poca información en cuanto a este sector, siendo un mercado libre, muy disperso y dinámico. Para el sector comercial elabora un

⁴ Una reseña de esta tesis está disponibles en: <http://www.erudit.org/revue/meta/1998/v43/n3/002286ar.html> (André Clas, Meta XLIII, 3, 1998). Se recomienda comprar esta tesis y estudiar los capítulos mencionados. Se tiene que tener en cuenta que la tesis recoge datos anteriores al año 1995. Datos para la compra: <http://anrtheses.com.fr>, Presses universitaires du Septentrion, rue du Barreau, BP 199, 59654 Villeneuve d’Ascq Cedex, France, Tél. : (33.3) 20.41.66.80. Télécopie : (33.3) 20.41.66.90.(*compte rendu dans le numéro 19, page 33, de notre revue*)

capítulo sobre la demanda (Capítulo 4.) y sobre la oferta (Capítulo 5.; contiene estudio por encuesta). En el sector comercial se incluyen las traducciones realizadas “pour le compte d’entreprises ou d’individus dans leurs activités de production et de commercialisation de biens et de services”. Creemos importante para nuestra investigación el hecho de que según esta clasificación, las traducciones que **acompañan la producción de bienes y servicios** (otros que productos editoriales: libros, películas, productos multimedia, etc.) también pertenece al **sector comercial del mercado de traducción**.

- 4) En el Capítulo 5. presenta los “Métiers de la communication linguistique” : 5.1.3.1. “Les métiers de la traduction” y 5.1.3.2. “Les activités connexes”. Capítulo muy importante para nuestra investigación.
- 5) Presentación del contexto socioprofesional de la traducción: 5.2.1. “Organismes internationaux” y 5.2.2. “Organismes francophones”. Parte importante, si se quiere realizar un análisis contextual de las organizaciones dedicadas a la traducción (véase también punto 1.2. del presente informe).
- 6) El término “traducción **visible**” se entiende como “oficial” y “profesional” en contraposición a “traducción **invisible**”, o sea “officieuse” realizada por “traductores naturales” o “traductores piratas” (véase: reseña por Clas 1998)

2.2.3. Hélène Buzelin

Hélène Buzelin de la universidad de Montreal (*Linguistique et Traduction*), dirige una investigación empírica “Étude du processus de traduction en contexte éditorial”. A continuación, en la Figura 6. presentamos los principales datos de este proyecto (fuente: página web de Daniel Simeoni):

« *Étude du processus de traduction en contexte éditorial* »
Chercheur principal : Hélène Bizelin, *Linguistique et Traduction*, Université de Montréal
Co-chercheur : Daniel Simeoni (York University)
Consultants : Philippe Barrot (auteur et critique littéraire, Paris) ; Chantal Bouchard (McGill University)
Assistant de recherche : Eric Plourde (Université de Montréal)
Organisme subventionnaire : Conseil de recherches en sciences humaines au Canada (CRSH), subvention ordinaire de recherche.
Durée de projet : 2004-2008
Description du projet :
Ce programme de recherche consiste à étudier la réalisation de projets de traduction élaborés dans des maisons d’édition. Les prémisses en sont les suivantes : comme tout processus de publication, le parcours d’une traduction – de la première idée de publication à sa forme « finale » du produit mis sur le marché – est indissociable du projet éditorial qui le sous-entend et donc de l’ensemble des ressources matérielles et humaines mises en œuvre. Plus spécifiquement, l’étude d’une traduction publiée ne peut se réduire ni à l’examen de l’activité de transfert linguistique (cette dernière étant conditionnée par des décisions relatives, par exemple, aux coûts de droits d’auteur, au format du texte traduit son prix, son lectorat, etc., décisions en général prises en amont), ni à la seule pratique des traducteurs. Non seulement ceux-ci utilisent des ressources exogènes – logiciels, livres, informateurs, lecteurs-reviseurs plus ou moins

formels, voire d'autres traducteurs s'ils sous-traitent – mais il est clair aussi que le processus de transfert linguistique s'accompagne d'une multiplicité de décisions qui leur échappent, et qu'il se prolonge en aval, à diverses étapes comme la révision du manuscrit ou le choix du titre, élément pesant d'un poids considérable mais sur lequel les traducteurs ont rarement droit de regard. Le projet propose une analyse comparative de ces pratiques différenciées, dans des maisons d'édition de taille variable, à Montréal et à Paris.

Publications : En préparation. Plusieurs entretiens ont été effectués avec des éditeurs différemment situés sur la carte éditorial : (i) à Montréal par H. Buzelin : les éditions du Boréal, Fides, Les allusifs ; (ii) à Paris, par P. Barrot, H. Buzelin et D. Simeoni, auprès de trois figures exemplaires de trois générations d'éditeurs engagés dans la publication de traductions : Maurice Nadeau (Editions Maurice Nadeau et la Quinzaine Littéraire), Hubert Nyssen (Actes Sud), et Eric Naulleau (L'Esprit des péninsules). »

Fig. 6. Proyecto de investigación dirigido por Hélène Buzelin : "Étude du processus de traduction en contexte éditorial" según Daniel Simeoni (fuente: página web de Daniel Simeoni)

El marco conceptual de la investigación de Hélène Buzelin es la teoría del actor-red de Bruno Latour (Buzelin 2005).

El proyecto mencionado tiene afinidades con nuestra investigación en los siguientes aspectos:

- 1) estudia la actividad traductora integrada dentro de un proceso de trabajo productivo mucho más amplio;
- 2) se centra en los procesos de trabajo en las editoriales (*en contexte éditorial*), o sea un sector de mercado que según la clasificación de Cancio-Pastor (1995) sería un sector "cultural";
- 3) su unidad de análisis son entidades completas, bien diferenciadas (editoriales) persiguiendo, al mismo tiempo, un interés comparativo entre entidades de distinto tamaño, especialización y situación geográfica (Montreal y París);
- 4) estudia la traducción en su contexto productivo, tomando en cuenta la totalidad de factores que influyen en su configuración (red);
- 5) aplica el método de entrevistas con los informantes procedentes de estas entidades, en las cuales ocupan los puestos de dirección.

Sin embargo, es posible que su marco conceptual alejado del nuestro imposibilite intercambios profundos entre ambas investigaciones.

Los investigadores señalados por Hélène Buzelin desarrollan también estudios afines:

- 1) Kristiina Abdallah y Kasia Koskinen (universidad de Tampere, Finlandia): investigación de campo en empresas de traducción;
- 2) grupo de investigación de la *Université de Moncton* (Canadá): encuesta de tipo etnográfico en una empresa de traducción (Sonya Malaborza);
- 3) Ghada Nasr Hage (*Université de Montreal*, Canadá, doctoranda de Hélène Buzelin): estudio de la influencia que ejercen las herramientas informáticas sobre el proceso de traducción y sobre el traductor, con trabajo de campo de varios meses en una empresa de traducción.

Se tiene que tener en cuenta el marco teórico del cual parten estas investigaciones. La afinidad entre estos estudios consiste en:

- 1) analizar la traducción dentro del proceso de ejecución de la prestación;
- 2) tener como unidad de observación una empresa o varias empresas de traducción;
- 3) utilizar técnicas de recogida de datos de ciencias sociales: observación directa, entrevistas, encuestas;
- 4) realizar trabajos de campo (estudios no-experimentales);
- 5) tener enfoque cualitativo (contextual).

2.2.4. Josiane Boutet

Josiane Boutet, investigadora principal del grupo de investigación (*réseau de recherche*) *Langage et Travail*, se centra en la investigación sociolingüística y sus principales líneas de interés son:

- 1) ***Le langage et le travail*** : *Analyses du langage en situation de travail : fonctions, usages, évolutions du langage parlé et écrit (industries, industries de procès, services, études de cas : centres d'appel, télémarketing).*
- 2) ***Les usages sociaux des langues*** : *La diversité des langues et des usages en France, le plurilinguisme, la sociolinguistique urbaine, la micro-implantation des langues (au plan des collectivités locales ou des situations de travail), les analyses du français parlé dans sa diversité et son changement.*

Sus principales publicaciones y funciones desde el año 1994 son las siguientes:⁵

Construire le sens, 1994, Berne, Peter Lang (2ème édition 1997).

Paroles au travail, 1995, Paris, L'Harmattan (collectif sous la direction de Josiane Boutet).

Langage et société, 1997, Paris, Seuil.

Le monde du travail, en collaboration, 1998, Paris, La Découverte (2ème édition, 1999)

"Pour une activité réflexive sur la langue", 1999, le Français aujourd'hui, n° 128.

"Enjeux du langage dans le travail actuel", 2000, Illettrisme et monde du travail, Paris : La documentation française.

"Courants en sociolinguistique française", 2001, Sociolinguistica, Volume 14.

"**Le travail devient-il intellectuel ?**" 2001, Travailler.

"**Les mots du travail**", 2001, dans *Langage et travail : Communication, cognition et action*, Editions du CNRS.

"**Une linguistique du travail**", 2001, en collaboration avec B. Gardin, dans *Langage et travail : Communication, cognition et action*, Editions du CNRS.

Membre du Comité d'organisation de la revue Langage et Société (co-fondateur)

Membre du Comité d'organisation de la revue Travailler.

⁵ Se recomienda leer las obras que están marcadas en negrita.

A continuación presentamos una sinopsis de la obra *Paroles au travail* (fuente: página de venta por Internet de la editorial l'Harmattan):

“Décrire et comprendre la dimension symbolique du travail actuel, tel est le but des chercheurs ici réunis. Venant de l'ergonomie, de la psychodynamique du travail, de la sociologie du travail et de la linguistique, ils apportent leurs points de vue théoriques et disciplinaires sur des questions comme la place du langage dans les organisations taylorisées, comme le rôle de la parole dans la construction des collectifs de travail ou comme les diverses fonctions des dialogues dans le travail. Un premier ouvrage au carrefour des sciences du langage et des sciences du travail, au service des chercheurs.”

En la tabla que sigue (Figura 7.) reunimos las principales ideas de interés de la presentación de la obra *Le monde du travail* (fuente: J. Boutet, H. Jacot, J. Kergoat, D. Linhart : "Le monde du travail" LES FICHES DE LECTURE de la Chaire D.S.O., Rakefet ASHER, Cnam Chaire D.S.O. Cycle C1, 2000 – 2001).

Funciones del trabajo	
Rakefet ASHER : “Les idées clé”	La place objective et subjective du travail paraît s’amenuiser ; il n’est pas évident pour autant qu’on aille vers "la fin de travail". Le travail constitue aujourd’hui le principal moyen d’insertion sociale.
Servicios	
Jean GADREY, économiste : “La galaxie des services” (8.)	L’industrie occupe de moins en moins de place dans l’économie et même si on peut dire qu’elle se "tertiarise" avec le poids décroissant de la fonction de fabrication au bénéfice des fonctions de conception, de marketing, distribution, on constate à l’inverse que les activités de service "s’industrialisent" en s’organisant sur un modèle de fabrication industrielle : standardisation des services pour pouvoir les produire en série. Dans cette conception normative, la production des services emprunte aux modèles d’organisation industrielle, ce qui devrait permettre des gains de productivité.
Dominique HUEZ, médecin de travail : “L’évolution des risques professionnels” (22.)	L’auteur aborde les effets de la sous-traitance sur les risques accrus d’accidents de travail dont il dénonce l’"invisibilité".
Computarización del trabajo	
Alain CHENU, sociologue : “Le bureau : espace social, espace technique” (11.)	L’âge préindustriel, L’âge industriel, L’âge informatique. Deux tendances opposées : Un traitement de flux croissant de l’information; Une performance accrue des appareils de traitement des informations. Ainsi, si la part d’emplois de bureau dans l’emploi total ne cesse de progresser, cette progression ne constituera pas une solution d’envergure contre le chômage.
Rémy JEAN, consultant: “Les nouveaux métiers d’ingénieurs” (12.)	Elargissement de fonction d’ingénieurs à l’ensemble des situations de travail. La croissance de cette catégorie est actuellement la plus rapide de toutes les catégories professionnelles (sauf les professeurs et professions scientifiques). Le métier d’ingénieur se caractérise aujourd’hui par : Une diversité croissante des fonctions; Des activités de plus en plus multidimensionnelles; Une séparation de plus en plus marquée entre les fonctions techniques et les fonctions "managériales" à l’intérieur de ce groupe. La gestion des situations de travail est donc un enjeu majeur pour l’ingénieur du XXIème siècle.
Jacques FREYSSINET, économiste : “Le progrès technique et l’emploi” (28.)	Depuis les origines de la révolution industrielle, deux thèses s’affrontent : Selon la première, le changement technique a pour effet la substitution de moyens matériels de production au travail des hommes. Il est donc, par nature, destructeur d’emploi. A cette thèse s’oppose la problématique dite "de la compensation" selon laquelle les techniques nouvelles auraient un effet négatif direct sur l’emploi là où elles sont mises en œuvre, mais cet effet serait compensé par une croissance indirecte de l’emploi induite par le progrès technique : développement d’activités nouvelles, croissance des branches fournissant les équipements nouveaux [...] Ainsi, le changement technique n’est-il pas, par nature, créateur ou destructeur d’emploi. Il modifie les conditions de détermination du niveau de l’emploi.
Organización del trabajo	

Françoise GUERIN, ergonomiste : "L'activité de travail" (17.)	L'auteur dissocie tâche (ce que les salariés ont à faire) et prescriptions : la tâche précise des objectifs de production quantitatifs et qualitatifs, les prescriptions ont pour fonction d'encadrer l'action des salariés. Il signale qu'il existe toujours un écart entre ce qui est attendu du salarié et ce qu'il fait réellement d'où la distinction entre travail prescrit et travail réel. Les compromis effectués dans ce contexte par chaque travailleur sont préjudiciables pour sa santé psychique.
Françoise DANIELLOU, ergonomiste : "Concevoir des systèmes de production" (21.)	Comment concevoir ce que sera le travail dans des installations en cours de conception ?
Pascal PETIT, économiste : "Travail et productivité" (29.)	Les gains de productivité peuvent avoir des origines variées. On distingue 4 sources : Une meilleure organisation de travail; Un plus grand réinvestissement de capital dans l'entreprise; Un changement dans les techniques de production (innovation); Une innovation dans le produit lui-même [~ Gouadec 2002:190, Davico 2005: 87-105]
Danièle et Robert LINHART, sociologues : "L'évolution de l'organisation du travail" (31.)	Un type donné de contrainte du marché et un type donné des outils techniques déterminent un type donné d'organisation du travail. C'est faire l'impasse, selon ces deux auteurs, sur le fait que les formes d'organisation du travail sont des "construits sociaux", qu'elles constituent donc un type de réponse au rapport de force entre les différents acteurs [...] Ce courant de pensée du post-taylorisme évoque un nouveau type de travail qui engagera la subjectivité des salariés, leur esprit d'initiative, leur capacité de communication. Ce que l'on attend aujourd'hui des salariés est une "coopération consentante" sur le plan subjectif. [~ enriquecimiento vertical de tareas: Miguélez 1980, traducción+gestión de proyectos]
Jean François GAUDEAUX, conseiller en entreprise et philosophe : "Débats et modèle de management" (42.)	Management "organisationnel". Système qui prétend démontrer la rationalité de l'organisation – entreprise et mesurer les perturbations qu'un changement y produit en anticipant les contraintes et les résistances probables. La nouvelle théorie des organisations permet d'effectuer une synthèse entre l'étape rationaliste (OST) et l'apport psychosociologique du courant relationnel. Elle prétend parvenir à un raisonnement global qui tient compte à la fois de la rationalité du travail et de l'affect humain. Il ne s'agit pas là de "révolutionner" le travail mais seulement la façon dont les individus se le représentent. Le management affiche une volonté de réguler et d'optimiser le travail par une implication des "volontés libres des acteurs". Il convient alors de modéliser le travail pour mettre en scène ces acteurs. [...] Dans une économie libérale les entreprises n'ont qu'un objectif : accroître leurs profits. [...] Management est d'abord une immense tentative de modélisation des rapports et des comportements humains dans une économie de marché impitoyable. Ainsi, de restructuration de services en changement de métier, d'informatisation d'activités en suppression d'emplois, il est toujours possible d'impliquer les acteurs. (~ Gouadec 2002:147-176; 2005)
Henri JACOT, économiste : "Les figures de l'entreprise" (45.)	3 "figures" de l'entreprise : L'entreprise comme "système de travail" (sa productivité) ; L'entreprise comme "centre d'affaires" (sa place dans l'économie de marché); L'entreprise comme "institution sociale" (son rapport au profit, au capital et au travail).
Rakefet ASHER : "Commentaire sur l'ouvrage et son actualité"	L'entreprise est aujourd'hui "éclatée". Pour être plus performante, elle distingue le cœur de ses activités de toutes les autres fonctions ou missions qu'elle n'intègre plus. [...] Enfin l'inéluctable évolution du travail proprement dit dont le contenu est lui aussi "éclaté" sous le double effet de l'introduction de nouvelles technologies et de la tendance à la "tertiarisation".
Desempeño parcial del trabajo	
Dominique FOUGEYROLLAS - SCHWEBEL, sociologue : "Travail domestique, service domestique" (34.)	Définition du travail domestique : un ensemble des tâches accomplies dans le cadre de la famille, travail gratuit effectué essentiellement par les femmes. L'opposition souvent avancée entre production marchande et non marchande.
Noël DAUCE, secrétaire du syndicat CFDT de l'ANPE : "Quand la précarité redessine le marché de l'emploi" (35.)	Les demandeurs ayant exercé une activité réduite (voire occasionnelle) de plus de 78 heures le mois précédant la comptabilisation sont sortis de la catégorie 1 : "Demandeurs d'emploi immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi à temps plein". Or, le chiffre "officiel" du chômage est fondé, exclusivement, sur cette catégorie. Ainsi, les activités précaires ont servi d'appui à une manipulation des statistiques relatives au chômage. [...] Les personnes sont en situation de défaut d'emploi, au sens de l'emploi salarié ordinaire, sans être pour autant en situation de chômage tel qu'il est actuellement défini. [...] Le nombre global de jeunes et des femmes concernés par ces formes de travail atypiques (autres que le CDI à temps plein) est aujourd'hui très important. [...] Le concept de "reengineering" avec l'externalisation de tout ce qui apparaît comme "périphérique". Ainsi le monde de la sous-traitance est organisé autour des principes de réduction des coûts et de rapidité de délais.

Gérard FILOCHE, inspecteur du travail : "Le travail clandestin" (36.)	Ce travail, dissimulé par les employeurs, ne concerne absolument pas, en priorité, les immigrés. Il est à 80% imposé à des salariés français. [...] Dès que la flexibilité joue, dès que les modulations de durées du travail, les contrats atypiques, les "annualisés", "intermittents", "à temps partiel" se multiplient.
PYME	
Jean BUNEL, sociologue : "Le patronat français" (41.)	Aujourd'hui, le moteur de la croissance sont les créateurs des entreprises innovantes, les petits et moyennes entreprises flexibles et réactives aux évolutions du marché. Le développement des PME est la conséquence de l'externalisation par les grands groupes de leurs activités. Si le patronat est pluriel, divisé, il est amené par un petit groupe dominant d'entrepreneurs qui n'ont plus une vision nationale de leur action mais une stratégie internationale.

Fig. 7. Présentation de la obra *Le monde du travail*, 1998 (fuente: J. Boutet, H. Jacot, J. Kergoat, D. Linhart : "Le monde du travail" LES FICHES DE LECTURE de la Chaire D.S.O., Rakefet ASHER, Cnam Chaire D.S.O. Cycle C1, 2000 – 2001)

La riqueza de esta obra, entre otros valores, consiste en reunir una gran variedad de puntos de vista (enfoques de muchas disciplinas) sobre el mismo tema central: el trabajo. En el Apéndice 2. reproducimos una entrevista realizada por Dominique Mezzi (revista *Controverses*) en la cual Josiane Boutet y Danièle Linhart presentan su obra (*Le monde du travail* 1998; la negrita es nuestra y corresponde a las ideas que consideramos interesantes en el contexto de nuestra investigación).

La investigación de Josiane Boutet, y en general del grupo de investigación que dirige (*Langage et Travail*) puede ser pertinente para nuestra investigación por dos motivos:

- 1) su contextualización en el mundo del trabajo;
- 2) el hecho de que el traductor e intérprete trabaja con la lengua, siendo la lengua su materia prima de trabajo; en otras palabras: en caso de traductores e intérpretes, **la lengua es el medio de comunicación en torno a su trabajo y es la materia prima de su trabajo.**

Sin embargo, se tiene que tener en cuenta que su investigación puede tener un enfoque cognitivo, que no es el nuestro. Posiblemente, las investigaciones de este grupo de trabajo tienen una orientación crítica.

2.2.5. Encuestas de la *Société Française des Traducteurs*

Gracias a la Jornada, recopilamos dos encuestas realizadas por la *Société Française des Traducteurs* y accesibles en la página web : <http://www.sft.fr/>.

La primera encuesta se realizó entre los asociados SFT asalariados, egresados de la ESIT. El cuestionario con los resultados y comentarios están incluidos en el Apéndice 3. De este estudio nos interesan principalmente las respuestas a la pregunta núm. 5. A continuación (Figura 8.) reproducimos el apartado referente a este punto:

"Question 5 – Quelle est votre fonction précise ? (donner une description la plus détaillée possible – plusieurs réponses possibles)

- a) Traduction (40 réponses)
- b) Relecture (30 réponses)

- c) *Gestion de sous-traitance (12 réponses)*
- d) *Terminologie (13 réponses)*
- e) *Interprétariat (3 réponses)*
- f) *Autre (14 réponses) : tourisme international – formation – rédaction technique – coordination de projets – organisation de réunions – analyse d’articles/veille éditoriale – indexation - révision – gestion de site Internet – rédaction de comptes-rendus – traitement de l’information – formation des nouveaux arrivants – documentation – archivage*

Commentaire :

40 réponses - sur 42 répondants au total - citent la traduction comme activité quotidienne principale, ce qui indique que celle-ci constitue en quelque sorte l’activité « Reine » de la très grande majorité des personnes ayant répondu à l’enquête. Malgré tout, la fonction ‘relecture’ enregistre 30 réponses, ce qui la place au deuxième rang de notre classement, faisant ainsi clairement apparaître que la fonction traduction – relecture est très souvent étroitement associée ...

Dans bon nombre d’autres cas, nous constatons également une très grande polyvalence du salarié comme en attestent les 13 réponses au titre de la terminologie et les 12 autres réponses au titre de la gestion de sous-traitance.

Mentionnons pour finir les 14 réponses comptabilisées au titre d’activités connexes pas forcément directement liées à la traduction stricto sensu mais néanmoins fort nécessaires au demeurant ! Ce qui illustre, là aussi, la grande polyvalence et l’adaptation – souvent nécessaire - des répondants ...”
(source: SFR)

Fig. 8. Pregunta núm. 5. de la encuesta de la SFT

Las respuestas a esta pregunta confirman la polivalencia de los traductores en Francia, incluso los empleados con sueldo fijo (asalariados).

Para profundizar en el análisis de este tipo de datos recogidos con encuesta, se podría obtener:

- 1) la tipología de combinaciones de funciones;
- 2) la frecuencia de combinaciones dadas;
- 3) el análisis de las combinaciones de funciones según edad, antigüedad, lenguas, etc. (cruzar estos datos con otros datos de la encuesta).

La segunda encuesta se refiere a los precios de servicios de traducción y es para nosotros un muy buen ejemplo de análisis estadístico descriptivo aplicado a la traducción.

3. ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO EMPÍRICO

3.1. Proyecto actualizado

Nuestro proyecto de investigación de 3 meses ideado para la estancia en el centro CFTTR de Rennes que se adjuntó a la solicitud de beca BE-2 2006 en octubre de 2006 no tomaba en cuenta los avances de la investigación que se recogieron en nuestro trabajo de investigación con título “Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral”, dirigido por la Dra. Amparo Hurtado Albir. En el momento en que comenzaba nuestra estancia en Rennes (el 23 de abril de 2007) la investigación estaba ya mucho más desarrollada que 6 meses antes por lo tanto tuvimos que actualizar, en ciertos aspectos, el proyecto de investigación previsto para la estancia en Francia.

En el trabajo de investigación mencionado, en el apartado 5.8. “Fases de ejecución del estudio”, como punto 2. y 3. prevemos la realización de entrevistas exploratorias y una prueba piloto del cuestionario. A continuación, citamos estos apartados, tal como se formularon en dicho trabajo:

“2) Entrevistas exploratorias. Se realizarán 4 entrevistas exploratorias (2 con empresas de traducción y 2 con empresas exportadoras) para confirmar el diseño de la muestra, la formulación de hipótesis y la elección de variables de estudio.

3) Diseño del cuestionario y prueba piloto. Durante esta etapa se diseñará la primera versión del cuestionario con su carta de presentación y se realizará una prueba piloto con cuatro unidades de la muestra (2 empresas de traducción y 2 empresas exportadoras).” (Kuznik 2007:193)

En términos generales, los objetivos propuestos consistían en confirmar el diseño de la muestra, la formulación de hipótesis y la elección de variables de estudio. Más específicamente, estos objetivos se desglosan en los siguientes 2 puntos:

- 1) Realizar entrevistas exploratorias con directores de 4 empresas de traducción y/o de interpretación de Rennes que tengan traductores y/o intérpretes fijos y, entre sus clientes las PYME, para indagar cuál es la opinión y la actitud de estas personas frente a tales temas como:
 - a. creación y futuro de la empresa;
 - b. actividad principal y actividades complementarias;
 - c. la composición de la plantilla y la subcontratación;
 - d. el ritmo de trabajo y las temporadas en la traducción durante el año;
 - e. la configuración de su cartera de clientes, teniendo en cuenta principalmente las PYME;
 - f. los contactos personales con los clientes;
 - g. la organización del trabajo en función de las tareas: la identificación de las tareas, la repartición de las tareas y su alternancia; la polivalencia de los empleados;

- h. la definición de la actividad traductora;
- 2) Realizar una prueba piloto del cuestionario con 4 traductores internos de estas empresas.

Cabe señalar que, antes de realizar las entrevistas, teníamos igualmente varias inquietudes que se podían resumir en los siguientes puntos:

- 1) Preguntar a los directores si pueden sugerir cómo motivar a los directivos de las empresas para participar en este tipo de estudio.
- 2) ¿Hasta qué punto durante las entrevistas es necesario mencionar los siguientes temas:
 - a. los géneros textuales y los tipos de textos
 - b. los formatos de los textos
 - c. las modalidades de la interpretación
 - d. las situaciones de interpretación
 - e. las herramientas de trabajo
 - f. la autoría de la asignación de tareas (¿Quién ha decidido? ¿Ha sido elección propia?)
 - a. la jerarquía de las tareas (¿Qué tareas son centrales y cuáles periféricas?; Monzó 2007)
 - b. la formación del personal traductor en la traducción (¿A quién se recurre para hacer traducciones? ¿Qué tipo de formación en traducción tienen las personas que realizan las traducciones e interpretaciones?; Golden *et al.* 1992)

Pensamos conveniente reemplazar las 2 empresas exportadoras con 2 empresas de traducción, por la facilidad de acceso a éstas últimas gracias a los eventos organizados por el CFTTR y a los contactos que mantiene el director del centro, Daniel Gouadec, con estas empresas de traducción de la región de Rennes (Coller y Garvía 2004: 97-119).

Las entrevistas exploratorias igualmente constituyen una parte importante de la fase de exploración, junto con las lecturas exploratorias, fase central de la etapa de ruptura, dentro de la concepción de las fases del método científico que se ha propuesto en el ámbito de ciencias sociales (Quivy y Campenhout 2005:22).

En el Apéndice 4. se incluye el proyecto de investigación actualizado para Rennes que se presentó a la parte francesa en abril de 2007.

3.2. Marco muestral

Se creó una base de datos de empresas de traducción de la región de Rennes aprovechando dos tipos de marco muestral previo: 1) Páginas Amarillas en línea; 2) listado de empresas de traducción presentes en la Jornada organizada por el centro CFTTR. Se trabajó con los datos organizados en la tabla que presentamos a continuación:

Description de la recherche:

Recherche effectuée dans les Pages Jaunes (www.pagesjaunes.fr) le 28 et 30 d'avril de 2007 (les résultats de la recherche étaient les mêmes mais l'ordre à chaque fois différent)

Il existe aussi une autre base de données Pages Pro <http://www.pagespro.com/index.php> que nous n'avons pas consultée.

Recherche: Activité : mots - clé : traduction » traducteurs & interprètes

Région : département Ille et Vilaine, 35 (capital : Rennes)

76 réponses (agences, sociétés, traducteurs libéraux, entités d'autres départements)

Nous avons écarté les annonces qui ont eu l'air de provenir des traducteurs indépendants (libéraux) et les entreprises et institutions de formation en langues

Nº x PJ : Combien de fois apparaît dans PJ.

Nº	Nº x PJ	Entrée PJ	Coordonnées	Description du service dans PJ et site web
1.	3.	<i>Kevrenn International</i>	6, parc Brocéliande (adresse actuelle) 35760 Saint Grégoire Tél. 02 99 33 28 20 contact@kevrenn.com http://www.kevrenn.com/	Traducteurs spécialistes pour sites web, logiciels, informatique, manuels techniques et catalogues. PAO en toutes langues. Traduction technique Localisation des logiciels Traduction des sites web Mise en page (PAO) et infographie, traitement d'images Adaptation aux marchés internationaux des produits informatiques ; Lancement multilingue des produits
2.	1.	<i>Linguaforce</i>	9, rue Suède 35200 Rennes Philippe Bérizzi (PDG) : 08 72 18 33 90 info@linguaforce.com http://www.linguaforce.com/francais/traduction.htm	Traduction/Interprétation 50 langues pour les entreprises, tous domaines, sites web logiciels. Formation langues et informatique Traduction des documents, Traduction des sites web Interprétariat
3.	1.	<i>TILT</i>	3 C r Marc Sangnier 35200 Rennes 02 99 22 31 32 fax 02 99 51 34 00 TILT748F@aol.com	Traduction technique ttes langues européennes spécialisation brevets d'invention Saisie PC/MAC, transcription K7, data base (Traduction Interprétariat Lignestel Télésecrétariat)

4.	3.	<i>Alphabets</i>	<i>Campus de Ker Lann Parc de Lormandière Rue Maryse Bastié 35170 Bruz 02 99 05 00 02 fax : .02 99 52 75 03 contact@alphabets.fr http://www.alphabets.fr/</i>	<i>La gestion de votre documentation de A à Z Documentation multilingue et unilingue Supports électroniques et papier Services : traduction, rédaction technique, rewriting/relecture, localisation, interprétation, terminologie, formation, audiovisuels/multimédia, P.A.O., création de sites web, création d'aides en ligne</i>
5.	4.	<i>Caractères et cætera Ets (The Word Company) Rennes, Paris, Annecy, Amsterdam, Buenos Aires, ...</i>	<i>CARACTÈRES ET CÆTERA ETC 4-6 rue Baudrairie 35000 Rennes +33 (0)2 99 78 50 50 +33 (0)2 99 78 50 51 info@traducteurs.com www.traducteurs.com</i>	<i>Traduction & Interprétation. Toutes langues. Tous domaines. Ecole de langues. Desktop publishing : intégration des textes Document management (over 1,000,000 words stored in client thesauruses in over 20 languages) Localization of websites Document updating Revision of texts before "passed to press" Dubbing in 9 languages for electronic remote controls Recording of foreign voices for films, CD-ROMs...</i>
6.	2.	<i>Coumarine</i>	<i>4 r Pourpris 35400 Saint Malo 02 99 56 22 13 fax : .02 99 56 19 59 http://www.coumarine.com/fr/ anne.masson@coumarine.com</i>	<i>Agence-Conseil en Traduction Spécialisée "Parfums/Cosmétiques" : 20 ans d'expérience au service des professionnels de la Beauté Traduction de différents outils de communication : conditionnements primaires et secondaires, notices, fiches techniques, PLV, présentations marketing, annonces presse, publi-reportages, brochures de marque, dépliants conso, argumentaires de vente, supports de formation, dossiers ou communiqués de presse, newsletters, sites Internet...</i>
7.	1.	<i>Id2m Multilingual Matters</i>	<i>8 r Coëtquen 35000 Rennes 02 99 79 82 00 fax : .02 99 79 82 20 contact@id2m.fr http://www.id2m.fr/</i>	<i>Traduction Localisation Gestion de projets multilingues : Traduction technique et de supports de communication, terminologie, rédaction technique, localisation, interprétation, formation</i>
8.	2.	<i>Alphatrad (Groupe européen de traduction)</i>	<i>"Le Crimée" 107 av Henri Fréville BP 10704 35207 Rennes .02 99 53 59 13 rennes@alphatrad.com http://www.alphatrad.com/</i>	<i>Traduction urgente, technique, juridique. Réseau de traducteurs mondial. Traduction en ligne. Interprètes d'affaires Traduction, interprétariat, mise en page, publication et édition</i>

9.	2.	<i>Alti Ouest (SARL)</i>	80 av Buttes de Coësmes 35700 Rennes 02 99 36 81 96 http://www.alti-ouest.fr/ info@alti-ouest.fr	<i>Traductions scientifiques et techniques Edition PAO de documents multilingues Membre de la Chambre Nationale des Entreprises de Traduction ; Agence de traduction TRADUTOURS (Agence de traduction/http://www.tradutours.com/V2/ est à Tours)</i>
10.	1.	<i>Alliance Trad</i>	1 r Frères Louis René Moine 35200 RENNES mobile : 06 07 86 32 86	
11.	1.	<i>Cetadir</i>	14 r François Mitterrand 35136 SAINT JACQUES DE LA LANDE 02 99 30 70 17	
12.	1.	<i>Entreprises 35</i>	2 all Bâtiment 35000 RENNES 02 99 87 42 97 fax : 02 99 38 08 45	
13.	1.	<i>AGENCY WALKER SERVICES (AWS)</i>	1 bis r Ouessant B.P. 88 35762 ST GREGOIRE CEDEX 02 99 23 38 32 fax : .02 99 23 38 34 info@aws-translation.com http://aws-translations.com/	<i>Traducteurs spécialisés - 40 langues – PAO, gestion des projets ;</i>
<i>Sociétés de traduction présentes au cours de la Première Journée d'Etude sur la Traduction Professionnelle et pas incluses dans les résultats de la recherche dans l'annuaire téléphonique Pages Jaunes</i>				
1.		<i>Anyword</i>	http://www.anyword.fr/	<i>Traduction écrite, toutes les modalités</i>
2.		<i>INTREST International</i>	4, Rue des Eperons 53000 Laval 02.43.67.06.03 interst@wanadoo.fr http://www.intrest-international.com/	<i>Traduction, Interprétation ; Export, Import (Ils font de la sous-traitance des traductions et de l'interprétariat)</i>

3.	<i>APEX Traduction</i>	<i>Apex Traduction, 15 bd Saint-Roch, 06300 Nice Tel +33 (0)4 93 89 05 57 http://www.apextra.net/francais/contact_fr.htm contact@apextra.net</i>	
4.	<i>LCI Bretagne</i>	http://www.at-lci.com/	<i>Linguistique, Communication, Informatique Communication Technique Multilingue</i>
5.	<i>OvertheWord</i>	<i>87 avenue de la Poterie 69890 La Tour de Salvagny (Lyon) http://www.overtheword.com/fr/index.php</i>	<i>Expertise de la Traduction Financière</i>

Observaciones en torno al uso de la guía telefónica (Páginas Amarillas) como marco muestral:

- 1) Según los criterios de búsqueda, se puede obtener resultados distintos: la empresa LCI-Bretagne, por ejemplo, está en las Páginas Amarillas bajo los conceptos de comunicación, lingüística e informática, y no bajo los conceptos de traducción o interpretación.
- 2) Algunas empresas aparecen varias veces, siempre en orden distinto (*random*).
- 3) Algunos datos ya no son actuales (por ejemplo, la empresa Alliance Trad).
- 4) La descripción de la actividad en las Páginas Amarillas (incluso en las webs) no siempre concuerda con la actividad real; se tiene que tomar como una definición mercantil diseñada y que la empresa desea proyectar sobre su sitio en el mercado, casi una herramienta de marketing.

3.3. Instrumentos de recogida de datos

Para realizar las entrevistas exploratorias, nos servimos de una guía que presenta el siguiente aspecto (Figura 9.):

Empresa: Fecha: DATOS SOBRE LA ENTREVISTA DATOS DE LA EMPRESA CREACIÓN TRADUCCIÓN COMERCIAL INTERPRETACIÓN COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA SUBCONTRATACIÓN CLIENTES (PYME) AMBIENTE TEMPORADAS RITMO DE TRABAJO IDENTIFICACIÓN DE TAREAS REPARTICIÓN DE TAREAS ALTERNACIÓN DE TAREAS LENGUAS DEFINICIÓN DE TRADUCCIÓN FUTURO INCIDENCIAS, OBSERVACIONES PRIVACIDAD DE DATOS

Fig. 9. Guía para las entrevistas

Las entrevistas fueron grabadas y transcritas por nosotros. Se enviaron los respectivos ficheros a los directores de las empresas, para su información y conformidad respecto al material recogido.

Para la prueba piloto del cuestionario, elaboramos directamente en la lengua francesa dos versiones del mismo cuestionario: uno para los directores (Apéndice 5.) y otro para los traductores de plantilla (Apéndice 6.). Se realizó la prueba piloto sólo con los traductores ya que los directores expresaron su opinión durante las entrevistas.

3.4. Calendario de recogida de datos

Las entrevistas (y la prueba piloto del cuestionario) fueron anónimas y se realizaron según el siguiente calendario:

Fecha	Empresa	Tipo de estudio
05/06/07	Estudiante en prácticas de investigación en <i>Laboratoire de Recherche</i>	Revisión del cuestionario en francés y pretest
08/06/07 04/07/07	Empresa A	Entrevista exploratoria
26/06/07	Empresa B	Entrevista exploratoria
26/06/07	Empresa B	Estudio piloto del cuestionario
27/06/07	Empresa D	Entrevista exploratoria
27/06/07	Empresa D	Entrevista exploratoria
02/07/07	Empresa C	Entrevista exploratoria
02/07/07	Empresa C	Estudio piloto del cuestionario

En total, se realizaron:

- 5 entrevistas exploratorias: 4 con directores de empresas de traducción y 1 con una traductora de plantilla (D)
- 1 pretest del cuestionario en lengua francesa con una estudiante de traducción en prácticas
- 2 pruebas piloto del cuestionario en lengua francesa con traductores internos

Durante el estudio piloto los cuestionarios se administraron en papel y fueron autocumplimentados por los traductores. Luego se transcribieron sus respuestas (el cuestionario relleno por el traductor de B: Apéndice 7; el cuestionario relleno por la traductora de C: Apéndice 8).

4. ENTREVISTAS EXPLORATORIAS

4.1. Entrevistas con los directores de empresas de traducción

4.1.1. Vaciado de entrevistas

Procedimos al vaciado de las entrevistas transcritas. Realizamos la agrupación de respuestas (opiniones) obtenidas en temas particulares (creación, tipo de empresa; definición de la actividad principal; etc.) siguiendo los aspectos mencionados en la guía para las entrevistas (véase 3.5. “Instrumento de recogida de datos”).

Tema	Respuestas
Creación, tipo de empresa	<i>2001, TPE, 3 salariés (A)</i>
	<i>1999, TPE, 5 salariés (B)</i>
	<i>1997-1998 3 traductores autónomos ; 2000 creación de la empresa ; 2001 cambio de autónomos a asalariados ; entre Annecy (2 personnes) et Rennes (16 personnes) on est 18 salariés (C)</i>
	<i>2002 début mandat du directeur, D est une société qui appartient au groupe, avec des agences qui sont situées un peu partout en France, une en Luxembourg et une en Chine, 28 traducteurs en interne, total 30 personnes : on est 30 personnes, on est aujourd'hui une assez grosse agence, à l'origine on était 7 alors qu'on est 30, donc on a bien grossi (D)</i>
Definición de la actividad principal	<i>Traducciones, muchas traducciones de patentes (A)</i>
	<i>Intégration de la traduction dans les supports électroniques (B)</i>
	<i>Optimiser le traitement de l'information en format électronique (B)</i> <i>on fait beaucoup de logiciels, bureautique (B)</i> <i>Nous, on fait un produit complexe, la traduction, ce n'est pas une fin en soi, on raisonne en projet, en produit, un catalogue, un logiciel, ça peut être simple quand on regarde et ça peut être extrêmement difficile dans l'exécution (B)</i>
	<i>Traduction, interprétariat, mise en page, formation et « autres » (folleto). « Autres » c'est 5% de nos activités et moins ; ils [des traducteurs sur place dans d'autres pays] font des études comme complément de l'activité. Ce n'est pas de la vraie activité de traduction mais... (C)</i> <i>On a à peu près tous les secteurs d'activités [clients]. (C)</i> <i>On fait principalement de la traduction [par rapport à la rédaction] (C)</i>

	<p><i>Notre cœur du métier c'est la communication technique multilingue (D)</i> <i>On rédige toute la notice ». Donc nous, on va détacher un rédacteur technique qui se rend chez Philips, on traduit cette notice en plusieurs langues, on l'adapte aussi un peu suivant le pays, une équipe qui fasse de l'intégration de cette traduction dans une maquette, faire un petit site web promotionnel pour le lancement du produit, on peut faire des plaquettes, c'est vraiment communiquer autour d'un produit et la traduction a une grosse part dans tout ça. Dans le Groupe, c'est ce qu'on fait. À Rennes, on est spécialisée dans la traduction, 'aujourd'hui à Rennes il y a 28 traducteurs en interne, salariés, ils travaillent ici, tout en interne. (D)</i> <i>On fait, la traduction, c'est un peu le fer de lance de la société : pour rendre de ce qu'il y a de la traduction, et après on propose des activités annexes à la traduction.</i> <i>Dans les Pages Jaunes, il faut regarder Linguistique + Communication + Informatique. Là, on voit vraiment nos trois métiers, on essaye de proposer autre chose que la traduction, on propose plein de services autour de la linguistique, on veut que le client ait un seul interlocuteur – D, on communique et en plusieurs langues, en fait, voilà notre cœur de métier, et à Rennes, on fait beaucoup de linguistique et pas assez de communication (D)</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Concepción de la organización de trabajo</p>	<p><i>On raisonne en projets (B)</i> <i>On parle beaucoup du fonctionnement de l'entreprise et de la distribution des tâches (B)</i> <i>Chacun a une tâche principale et à côté des tâches, on essaie de se redistribuer, on essaie de mettre en place un système de workflow, on a des outils automatiques mais ils ne fonctionnent pas bien, en général la structure est rigide et chaque projet est pratiquement différent, un petit détail technique qui fait que le projet va coïncider et donc il faut trouver des solutions, il y a toujours des imprévus, ma tâche principale dans le workflow c'est de débloquer là où ça coïncide (B)</i> <i>On sépare systématiquement le contenu du conteneur (B)</i> <i>On va « pré-mâcher » ces fichiers pour adapter ce qu'on appelle « translation kit » au traducteur ou à un groupe de traducteurs avec qui on travaille suivant les outils TAO qu'ils utilisent. Parfois, on va même changer notre processus de préparation, parce qu'il y a certain groupe de traducteurs qui vont nous facturer systématiquement des répétitions (B)</i> <i>On fait beaucoup de mises à jour, d'où le processus assez complexe, entre 50 et 60% de réutilisation (B)</i></p>

	<p><i>C'est en fait 2 ou 3 traducteurs indépendants qui traduisaient vers le français qui se sont regroupés pour créer l'entreprise. Au départ, c'étaient des indépendants qui tout simplement ont partagé des ordinateurs ; il reste encore des indépendants mais la plupart est devenue salariée. Il y en avait 3, alors 2 sont encore là et 1 a quitté. (C)</i></p> <p><i>« Autres » c'est 5% de nos activités et moins, l'enregistrement de voix et les études de marché ; on fait des enquêtes-mystère, on utilise un réseau de traducteurs, ils sont sur place, ils font des études comme complément de l'activité. Ce n'est pas de la vraie activité de traduction mais... (C)</i></p> <p><i>C'est une activité parallèle à la traduction... : on organise, on essaye de recollecter, surtout d'organiser les fichiers, les bases terminologiques, on les fait pour nous mais si le client le demande on les lui vend. (C)</i></p> <p><i>Antennes à Amsterdam, à Londres, à Paris et à Bonnes Aires. Ce sont des associations ou ce sont les anciens salarié ; ici, en équipe, il y a peut-être 7 ou 8 nationalités, donc on a des salariés qui à un moment donné sont rentrés chez eux ; pour nous c'est une manière de continuer à travailler, aux Pays Bas c'est une ancienne traductrice indépendante avec laquelle on travaillait très bien et on a vu qu'il y a un marché donc on a décidé de s'associer pour commercialiser nos services de traduction aux Pays Bas. (C)</i></p> <p><i>On a des sous-traitants qui peuvent être des salariés qui travaillent chez eux. Et parce que les sous-traitants ce sont des traducteurs et sont rémunérés différemment c'est tout mais ça ne change rien dans la relation de travail au quotidien. On se voit, ils y passent, on va les voir, on se connaît et puis on a l'habitude de travailler à distance, donc la relation avec les sous-traitants, elle est simple (C).</i></p> <p><i>Ça permet aussi (l'éclatement de la société) à chacun de se faire son environnement de travail comme il le souhaite. Donc on a des salariés qui étaient ici, et en général, ce sont des femmes et à un moment il y a des enfants, donc on a des femmes salariées qui restent ici deux jours et après elles restent trois jours chez elles. On essaye que tout le monde passe régulièrement ici. (C)</i></p> <p><i>Chaque personne gère son client. Chaque personne à des clients attachés. Elles font leurs clients. Il n'y a pas d'exclusivité mais Renault c'est Caroline, Isa c'est xxx [Rafael] Donc il y a de la confiance et en fait on travaille avec le client qui est plus sympa comme ça, et tout le monde est content (C)</i></p> <p><i>D'aller jusqu'à la facture ça permet de voir en gros la finalité du travail, pouvoir encaisser ce qu'on a fait, même être rémunéré de ce qu'on fait donc c'est pas mal (C)</i></p> <p><i>On se sous-traite entre nous. (C)</i></p> <p><i>D est une société qui appartient au groupe, avec des agences qui sont situées un peu partout en France, une en Luxembourg et une en Chine. Les agences, on a douze agences, parfois ce sont 4-5 personnes, il y a d'autres où il y 50 personnes donc on est dans des grosses agences (D)</i></p> <p><i>À Rennes, on est spécialisée dans la traduction, 'aujourd'hui à Rennes il y a 28 traducteurs en interne, salariés, ils travaillent ici, tout en interne. L'idée de la D c'est de pratiquement tout faire en interne(D)</i></p> <p><i>Le client est intéressé par ça. Le client veut qu'il ait une société qui lui fasse sa traduction, son interprétariat, sa maquette, et puis fasse tout. Et nous, on est capable de le faire aujourd'hui. (D) les prix de la traduction sont énormément à la baisse, ça baisse beaucoup donc on se retrouve face à de la concurrence dans les pays de l'Est ou Asie, donc on doit trouver d'autres choses à vendre au client, de la plus-value..., donc le métier, il est en train de muter. Aujourd'hui on est obligé de proposer des services annexes à la traduction comme la gestion de projets, on va demander du PAO, du maquetage, on essaye de trouver d'autres solutions ; on est arrivé à un moment où les prix sont vraiment très très bas. Donc, deux solutions : soit on enverra tout en Chine, en Inde, en Pologne, en Roumanie, pour faire traduire, soit on propose autre chose, donc la PAO par exemple c'est un peu plus. On essaye de proposer au client un package. Services intégrés. C'est un plus cher mais ça évite au client de chercher à part un service en langues, du PAO, service d'interprétariat. (D)</i></p>
Composición de la plantilla	<p>PDG – informático (tareas administrativas), 2 traductores fijos que trabajan con el inglés y el francés: Xavier traduce (principalmente las patentes), gestiona la subcontratación como jefe de proyectos (entonces también hace las revisiones de traducciones recibidas de fuera). Andrey realiza principalmente traducciones, revisiones, gestiona los proyectos y hace presupuestos (A)</p>

	<p>PDG- informatique, partie technique, gestion, sa femme- administration, 2 traducteurs anglais, français, allemand, 1 cadre qui fait de la traduction, relecture et gestion de projets, total : 5 personnes (B)</p> <p>On interne on fait du français, de l'allemand et de l'anglais, le reste on sous-traite (B)</p> <p>Entre Annecy et Rennes on est 18 salariés : Annecy - 2 personnes qui sont rattachées mais ça leur permet de gérer la proximité pour la relation client. (C)</p> <p>La plus âgée a 52 ans, la plus jeune a 24-25. La moyenne doit être dans les 35 (C)</p> <p>On essaye d'avoir une pyramide d'âge assez homogène. C'est notre manière de voir les choses. Les très jeunes ont plutôt le statut de « junior » ici. On a besoin de prendre de l'assurance. Les très jeunes ne sont pas forcément mal formés donc c'est bien, mais par contre, s'ils ont besoin de prendre de l'assurance, de savoir expliquer à un client et ce n'est pas forcément ce qu'on leur apprend à la fac. (C)</p> <p>On a l'équipe actuellement qui est très très jeune. La moyenne d'âge c'est 25 ans, la moyenne (D)</p> <p>au bout de 2, 3 ans ils passent du traducteur au relecteur, si tout va bien, après traducteur, relecteur, chef de projets, après le plus haut poste chez nous, c'est coordinateur linguistique : c'est la personne qui fait le planning et puis gère les chefs de projets. C'est vrai qu'après ça, il n'y a pas beaucoup de possibilités d'évolution quelque part. Toujours peut évoluer le salaire mais dans la carrière...La traduction c'est comme un point de départ (D)</p>
Subcontratation	<p>Base de datos de 1800 traductores externos de los cuales 400 son traductores fidelizados (A)</p> <p>El inglés y el francés se traducen por traductores internos, las demás lenguas se subcontratan. (A)</p>
	<p>On sous-traite de la traduction (B)</p> <p>Pour toutes les langues, on a un réseau de sous-traitants dans les pays cible en 80% (B)</p>
	<p>On utilise un réseau de traducteurs, ils sont sur place (C)</p> <p>La sous-traitance, c'est une grosse partie, 1 projet sur 2 on sous-traite, c'est à peu près 50% parce que... entre les domaines de compétence et les disponibilités, on a besoin de sous-traiter beaucoup. (C)</p> <p>On ne fait que de la gestion de projets ici, et les relectures et les mises en page sont faites principalement en interne par contre la traduction, on essaye de la sous-traiter parce que c'est le métier qui s'y prête bien. (C)</p> <p>On se sous-traite entre nous. (C)</p> <p>Les interprètes sont tous indépendants, au moins ce qui est de la simultanée, pour la liaison on fait nous. La liaison on peut le faire mais pour les simultanées, non ce sont que des indépendants. (C)</p>
	<p>Evidemment, il y a des langues qu'on ne peut pas traiter, par exemple le polonais, ça on ne le fait pas en interne, on le sous-traite, mais les langues européennes communes, le français, l'anglais, l'allemand ... sont en interne. (D)</p> <p>Là, où il faut faire l'interprétariat en cabine avec casques et micros, là on fait l'appel à des indépendants (D)</p>
Estudiantes en prácticas	<p>1-2 estudiantas en prácticas (A)</p>
	<p>1-2 étudiants traducteurs en stage et 1 étudiant d'informatique par an (B)</p>
	<p>On a tous les ans deux, on a pas besoin d'aller loin donc 2 à 3 maximum qui viennent de Rennes, pour la plupart. (C)</p>
	<p>On a actuellement 5 étudiants en stage et la politique c'est de prendre des étudiants en stage et après de les prendre en contrat chez nous. Chez nous, ils commencent traducteur (D)</p>
Clientèles (PME)	<p>PME françaises, plutôt du marché national (Google) et du marché local (Pages Jaunes en ligne), une quarantaine (40). La plupart des nos clients PME se dédient à l'exportation ou l'importation. Nous traduisons des contrats (A)</p> <p>l'industrie mécanique, agro-alimentaire et informatique, à tous les domaines (A)</p> <p>despachos de propiedad intelectual para los patentes (A)</p>
	<p>On a des clients dans l'édition des logiciels principalement (B)</p>
	<p>Dans les bateaux à voile (B), catalogues de produits sur Internet, mécanique, équipement nautique, entreprises régionales (B)</p>

	<p><i>On a des PME et de grosses entreprises. Les gros clients, ce sont de grandes entreprises, et les PME, la diversité des travaux. Pratiquement ouest et région parisienne. À tout, on a aussi bien l'agro-alimentaire, que des entreprises industrielles, des mécaniques, le tourisme beaucoup, on a des avocats moins sur la région ouest et plus sur Paris. On a des maisons d'édition qui sont aussi bien ouest que Paris, on a à peu près tous les secteurs d'activités. (C)</i></p> <p><i>Pour nous, la plupart des clients, ce sont des clients qui exportent et ils ont besoin de faire leur packaging, leur plaquette, rédiger des documents, comprendre ce qu'on leur demande, dans des langues différentes et ils nous utilisent pour ça. (C)</i></p> <p><i>Aujourd'hui, les sociétés françaises, à mon avis, pas toutes, elles n'ont pas encore intégré le fait que rédiger dans une autre langue (C)</i></p> <p><i>Au niveau de l'interprétation, on travaille beaucoup avec des établissements consulaires, Conseil Général, Conseil Régional, la ville de Rennes, la région de Normandie, institutionnel et consulaire. (D)</i></p> <p><i>Nos clients principaux sont du monde informatique (D)</i></p> <p><i>on a ici en valeur 95 % de PME. Donc au niveau de notre secteur d'activité, on a des PME du coin qui font de l'agro-alimentaire, automobile, on peut avoir aussi des avocats, des notaires, on a aussi des particuliers des fois, néanmoins en termes du chiffre d'affaire, il y a 4 ou 5 clients qui font 70% de chiffre d'affaires, de grosses sociétés, mais quand même on doit avoir des clients PME parce que les PME c'est notre matelas, ces clients sont fidèles, donc c'est du matelas (D)</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Contacto personal con clientes (y traductores)</p>	<p><i>Non, très rarement, on fait partie de quelques métiers où on ne voit jamais le client, il y a des clients que depuis 10 ans j'en ai jamais vu (B)</i></p> <p><i>On ne fait pas de réunions avec des traducteurs, on essaye de faire une réunion après chaque projet pour voir si c'est bien passé, si c'est pas bien passé, si le workflow qu'on a mis en place était correct, ce qu'on peut faire pour corriger, si dans un an ou deux, quand on reprend ce projet parce qu'il y a une mise à jour, tous les détails, ça on a encore du mal à le structurer (B)</i></p>
	<p><i>[On ne voit pas personnellement nos clients], pas chez nous, rarement, pas assez, ils aiment bien venir mais on fait ils ne viennent pas parce que... nous on est dans le centre mais peut-être eux, ils n'y sont pas. (C)</i></p> <p><i>On se voit [avec les traducteurs sous-traitants], ils y passent, on va les voir, on se connaît et puis on a l'habitude de travailler à distance, donc la relation avec les sous-traitants, elle est simple. (C)</i></p> <p><i>On essaye que tout le monde passe régulièrement ici. Ça nous permet de faire des relectures, de travailler avec, de faire ce qu'on veut, donc non, non, c'est un métier qui s'y prête bien. (C)</i></p> <p><i>Pour nous, c'est bien [d'être dans le centre]. Pour manger à midi, c'est sympa. Ce n'est pas désagréable comme conditions de travail. (C)</i></p> <p><i>[Réunions internes] - quasiment pas. À midi, on mange sur place donc on se voit. C'est difficile parfois. Aujourd'hui c'est calme mais sinon le téléphone sonne tout le temps. Et une fois par an on essaye de partir donc là on s'en va tout le week-end pour nous réunir officiellement, pour voir ce qu'on fait, comment on travaille, s'il y a des trucs à changer. Sinon, on se réunit entre nous, sur des projets particuliers, sur des choses particulières... (C)</i></p>
	<p><i>Beaucoup de choses passent par l'informatique, les devis passent par l'informatique, les factures passent par l'informatique, beaucoup de mails, mais on essaye maintenant depuis 6 mois – 1 an parce qu'on se rend compte qu'on passe tout notre temps à l'ordinateur et on essaye de nous déplacer quand même pour aller voir les gens. Pas voir tout le monde parce qu'on a une centaine de clients, mais on essaye d'aller voir le client, pour boire un café, on se rend compte que des commerciaux qui sont ici passent leur journée derrière l'informatique, parce qu'ils ne peuvent pas, ils sont tout le temps devant l'ordinateur, après il faut livrer des traductions, il faut acheter des prestations, il y a un tas de choses à faire, on se rend compte que, oui, ça dénature un peu le métier, c'est dommage, je suis sûr qu'il y a pas mal de clients que je n'ai jamais vus, jamais vus parce que tout passe par l'informatique. on envoie 99% de devis par courrier électronique. On se rend compte d'ailleurs que quand on voit des gens de temps en temps, les clients sont beaucoup plus fidèles à l'entreprise. On va les voir, on déjeune ensemble, on passe un coup de fil de temps en temps et quand ça se passe par e-mail, on ne voit pas la personne, et ça ne les dérange pas d'aller voir la concurrence, le contact c'est très important, et le problème quand a chez nous c'est quand a des clients un peu partout en France, à l'étranger même, on voit des clients locaux avec qui on travaille depuis longtemps. (D)</i></p>

Ritmo de trabajo anual y semanal	<p>Las temporadas no son tan marcadas como en otros tipos de negocio. (A) Menos traducciones en primavera, luego más en verano (muchas personas en los despachos de propiedad intelectual que efectúa traducciones está de vacaciones) con la acumulación de traducciones antes de los salones internacionales (junio/ septiembre) y va bajando hacia el diciembre. (A)</p> <p>Los traductores asalariados no llevan trabajo a casa durante la semana, ni durante los fines de semana. Es un “privilegio” de los asalariados. Ahora, es muy común que se encargue una traducción subcontratada para los fines de semana: de viernes a lunes por la mañana (tenerla en el buzón de correo electrónico el lunes por la mañana) (A)</p> <p><i>De mars à septembre on était submergé, à 300% de capacité pour des salons, les jeux vidéo pour Noël (B)</i></p> <p><i>Octobre-février, il n'y a pas grande chose (B)</i></p> <p><i>C'est le côté cyclique qui nous pénalise (B)</i></p> <p><i>Les employés ne travaillent pas les week-ends en général, ça nous est arrivé de travailler des samedis, les sous-traitants travaillent les week-ends, c'est leur choix (B)</i></p> <p><i>On a du travail tout le temps, on n'arrive pas à trouver un rythme. C'est différent chaque année. (C)</i></p> <p><i>Les salariés ne travaillent pas la nuit, ils ne travaillent pas les week-ends ici. Parfois ça nous arrive de travailler le samedi, exceptionnellement. (C)</i></p> <p><i>Ça dépend beaucoup des entreprises mais les entreprises qui sont cotées en Bourse, par exemple, vers la fin d'année elles font tous les rapports annuels, donc on a beaucoup de finances ; en août c'est très calme ; en juillet en général il y a beaucoup de travail parce que tout le monde veut partir en vacances bien tranquille alors ils vont tout faire traduire avant pour qu'en septembre ça soit fait ; en général, juin, juillet sont des mois très forts et des mois de fin d'année, très forts. Et aussi les gens épuisent leur budget communication, marketing vers la fin de l'année et ils attendent le janvier et dès qu'ils le nouveau budget ils nous contactent ; c'est à dire, fin et début de l'année et juin – juillet. C'est cyclique, on le remarque chaque année. (D)</i></p>
Identificación de tareas	<p>Administración de la empresa, presupuestos, gestión de la subcontratación/ gestión de proyectos, revisión, traducción + terminología (traducción y terminología son muy cercanas, integradas, ya que en caso de traducciones de patentes siempre se entrega la traducción+glosario con anotaciones del traductor). Los glosarios es una herramienta de trabajo y de marketing (valor añadido al servicio de traducción) y una manera de estar en contacto con el cliente. (A)</p> <p>Dentro de la traducción misma hay muchas operaciones: transformaciones del documento, extracción de vocabulario, conversión de formato, de tablas, alineación, etc. (A)</p> <p>La traducción está también muy ligada a la revisión porque cada traducción está leída por alguien de la empresa. Es una manera de asegurar la calidad. (A)</p> <p><i>traduction, gestion de projets, relecture (B)</i></p> <p><i>mise en page (pour les projets de traduction), l'interface (pour un logiciel), adaptation et tests (pour un site web), administration, gestion des « imprévus » (B)</i></p>

	<p>Traduction, interprétariat, mise ne page, formation et « autres » : <i>l'enregistrement de voix et les études de marché ; on fait des enquêtes-mystère des enquêtes, des études comme complément de l'activité. Ce n'est pas de la vraie activité de traduction mais ça permet au client français, en général, de pouvoir avoir son questionnaire simplement en français, d'expliquer ce qu'il souhaite avoir en français et d'avoir après de gens qui comprennent bien ce qu'ils ont demandé et qu'ils extraient de l'information. Collecter l'information. On collecte de l'information qui permet de faire l'étude du marché, du produit, des voies de distribution. (C)</i></p> <p><i>C'est une activité parallèle à la traduction... : on organise, on essaye de recollecter, surtout d'organiser les fichiers, les bases terminologiques, on les fait pour nous mais si le client le demande on les lui vend. (C)</i></p> <p><i>On ne fait que de la gestion de projets ici, et les relectures et les mises en page sont faites principalement en interne par contre la traduction, on essaye de la sous-traiter parce que c'est le métier qui s'y prête bien (C)</i></p> <p><i>Relecture, traduction, gestion de projets, facturation, du commercial, alignement, gérer les retours ; chacun gère son client (C)</i></p> <p><i>Localisation - très peu. Les interprètes sont tous indépendants, au moins ce qui est de la simultanée, pour la liaison on fait nous. La liaison on peut le faire mais pour les simultanées, non ce sont que des indépendants. (C)</i></p> <p><i>On en fait moins [rédaction] parce qu'on fait principalement de la traduction mais, a priori, les gens qui sont là ont quand même certaines capacités, des études littéraires ou linguistiques donc ils ont une capacité à rédiger qui n'est pas trop mauvaise par rapport à la moyenne (C)</i></p> <p><i>Ça dépend du type d'interprétariat : consécutive, de liaison, simultanée, ça dépend... Si c'est un chef d'entreprise polonaise qui vient à Rennes, on peut détacher un interprète (D)</i></p> <p><i>Ça c'est le rôle du commercial après de vendre des services complémentaires autour de ce produit.</i></p> <p><i>On fait toute la gestion de projet, on fait le planning, on réserve les hôtels, les restaurants, on s'occupe de tout et les interprètes sont directement avec les clients . on essaie de garder les mêmes interprètes pour les mêmes clients. (D)</i></p> <p><i>Chez nous, les gens en interne arrivent comme traducteur formé. Ensuite, quand ils commencent à être « senior », quand ils sont 2 ou 3 ans en entreprise, ils commencent à faire de la relecture, relisent aussi leurs collègues traducteurs, et ensuite font la gestion de projets, c'est à dire il n'y a pas de personne dédiée à la gestion de projets : les chefs de projets sont en même temps relecteurs et traducteurs. En général, un bon chef de projet va faire 50% de gestion de projets dans la journée, 40% de relecture et 10% de traduction parce qu'on considère qu'un chef de projet doit être aussi capable de relire et de traduire. (D)</i></p> <p><i>On fait, la traduction, c'est un peu le fer de lance de la société : pour rendre de ce qu'il y a de la traduction, et après on propose des activités annexes à la traduction. (D)</i></p> <p><i>On s'est rendu compte à un moment donné, au début qu'on recevait des fichiers word, excel, html, on s'est rendu compte qu'on avait de plus en plus de formats bizarres comme du Quark Xpress, donc on fait du PAO maintenant, on fait du maquettage ; on a beaucoup de maquettage à faire pour des notices en plusieurs langues ; là on a élargi notre business en disant qu'on va recruter demain un opérateur PAO, un technicien PAO pour faire d'autres prestations. (D)</i></p> <p><i>Ça passe par l'informatique [l'élargissement des services], oui, effectivement, mais ce sont les outils aussi qui font baisser les prix. (D)</i></p> <p><i>L'interprétariat, ce n'a pas trop muté, pas trop bougé, depuis que je suis ici, ce sont les mêmes prix de vente et c'est une activité qui ne bouge pas, au moins pour nous ici. Ce n'est pas une activité qui est faible : on a deux ou trois missions d'interprétariat par mois.</i></p> <p><i>L'interprétariat ça reste au niveau du contact humain, ça ne passe pas par l'informatique et au niveau du prix de vente, ça va être la même chose depuis quatre, cinq ans. (D)</i></p> <p><i>On fait aussi à Rennes, par exemple, de la formation linguistique. on va faire la formation métier. On va faire une formation pour des éplucheurs de bananes [très spécialisée], avec du vocabulaire technique. Ceux qui veulent une formation généraliste, ils vont contacter toutes les sociétés qui sont déjà sur le marché ; ceux qui veulent la formation pointue technique passent par nous. (D)</i></p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Altemancia de tareas. Polivalencia y especialización del personal</p>	<p><i>Les fonctions sont interchangeable: tout le monde fait un peu de tout. C'est une petite société donc il faut limiter le risque si quelqu'un part au congé, en vacances (A)</i></p> <p><i>L'alternance des tâches, c'est intéressant pour les stagiaires: ils sont près de clients, ils font un peu de tout. Les salariés, c'est un peu autre chose. le traducteur formé veut traduire; il veut qu'on lui donne des traductions; il est formé POUR traduire (A)</i></p>
	<p><i>2 traducteurs font en même temps traduction (peu), gestion de projets (sous-traitance), relecture (sous-traitance) (B)</i></p> <p><i>Non, on n'est pas spécialisé dans aucune des tâches, on peut être meilleur dans un domaine (B)</i></p> <p><i>Puis il faut que le traducteur aime ça, certains ont du plaisir à faire un texte avec des assiduités commerciales, d'autres vont dire « voilà, ma traduction est correcte » (B)</i></p> <p><i>La polyvalence, nous on est obligé en tant que petite entreprise, on est 5 (B)</i></p>
	<p><i>On essaye justement de ne pas faire ça [répartition des tâches]. Peut-être aussi chacun a sa religion sur l'organisation. Nous on essaye que chacun fasse toutes les tâches. On trouve qu'à titre personnel c'est beaucoup plus intéressant que de faire que de la relecture, que de la traduction, que de la gestion de projets, que de la facturation... On fait personne n'a fibre pour faire que du commercial, que de la relecture, que de l'alignement. On essaye de gérer tous ces travaux, au fil de l'eau, en fonction des disponibilités des uns et des autres et les projets au cours de gestion. Alors quand même évidemment, les dossiers allemands sont plus gérés par les allemand-phones. (C)</i></p>
	<p><i>Chez nous, les gens en interne arrivent comme traducteur formé. Ensuite, quand ils commencent à être « senior », quand ils sont 2 ou 3 ans en entreprise, ils commencent à faire de la relecture, relisent aussi leurs collègues traducteurs, et ensuite font la gestion de projets, c'est à dire il n'y a pas de personne dédiée à la gestion de projets : les chefs de projets sont en même temps relecteurs et traducteurs. En général, un bon chef de projet va faire 50% de gestion de projets dans la journée, 40% de relecture et 10% de traduction parce qu'on considère qu'un chef de projet doit être aussi capable de relire et de traduire. (D)</i></p> <p><i>AK : « Est-ce que c'est important qu'une personne alterne, qu'elle fasse une chose, après l'autre ? » Directeur : Oui et non.(D)</i></p> <p><i>Déjà au niveau de la répartition, on a déjà différents clients donc différents domaines d'activité, donc il y a des gens, par exemple, qui ne vont traduire pendant leur stage que de l'informatique, d'autres ne vont traduire que du médical, après, ils y aura d'autres qui feront un peu de tout, il faut mettre les gens là où ils sont bons, après j'essaie de varier un peu le plaisir parce que c'est vrai s'il y a quelqu'un qui ne fait que de l'informatique pendant dix ans, il devient fou, donc le traducteur peut faire la gestion de projets, après la relecture, après du PAO (D)</i></p> <p><i>Il y a une dizaine de personnes ici qui sont multitâches, et puis il y a d'autres personnes qui me disent « Moi je ne veux faire que traduire ça, je ne veux que de l'informatique, je ne veux pas être chef de projets, je ne veux pas être relecteur, je ne veux être que traducteur et faire ça » (D)</i></p>
	<p><i>La distinction entre ces tâches est complètement nette et claire. C'est très différent (A)</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Clairidad de límites entre</p>	<p><i>Les tâches sont rattachées mais on essaye de les séparer pour deux raisons : pour le coût et pour le fait que les traducteurs n'ont pas forcément besoin d'apprendre ce qu'il y a derrière, avec quel format on travaille (B)</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Visibilidad del trabajo</p>	<p><i>La traduction, c'est la partie visible de notre travail (le contenu). Ce qui n'est pas visible, c'est tout ce qu'il y a derrière (intégration sur des supports électroniques ; le conteneur) (B)</i></p> <p><i>La partie traduction, oui, c'est extrêmement visible, c'est la partie visible de ce qu'on fait. Je le vois parce je le vois passer au long du jour. Pour le client, malheureusement et bien souvent il ne voit que la partie traduction (B)</i></p> <p><i>Oui, [le travail] il est visible, on fait, on travaille ici, on traduit, on a des fichiers, on les envoie chez des clients, oui, il est visible. Il y a une base de travail qui est faite et ça se voit, ça se sent... C'est la mission de la société (C)</i></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Definición de traducción</p>	<p><i>C'est d'avoir un texte dans une langue et fournir un texte équivalent dans l'autre langue (A)</i></p> <p><i>La traduction, c'est notre matière première, c'est le contenu (B)</i></p> <p><i>Pour moi, c'est la matière première. Nous, on raisonne en projets, pour nous la traduction, c'est un élément qui permet de présenter un projet, un logiciel, un site web, ça devrait être transparent. On ne doit pas se rendre compte (B)</i></p>

	<i>traduction, passage des langues (C)</i> <i>Ah, la traduction, c'est le quotidien, c'est un client qui a oublié sa traduction pour le lendemain, qui me le dit fin d'après-midi et qui m'envoie sa petite plaquette française et il faut qu'il l'ait pour demain matin en anglais. C'est ça la traduction. Ce n'est pas vrai mais il y en a quand même beaucoup de ça. (C)</i>
	<i>Ah, traduire, c'est trahir !... Au lieu de parler de traduction, on devrait parler de l'interprétation. On ne peut plus traduire mot à mot, maintenant. (D)</i>
Evolución en el futuro	La automatización (informatización) del <i>workflow</i> : informatizar las tareas administrativas y la gestión del flujo de trabajo, lo que permitirá aumentar 2-3 veces el volumen de traducciones tratado con el mismo número de trabajadores (A)
	<i>Nous, on sait qu'on a besoin d'élargir beaucoup notre base de clientèle pour ne pas dépendre d'un seul client (B)</i>
	<i>On continue. Il y a pas de raison qu'on s'arrête, on essaye de continuer. Et en termes de services, je pense que tout ce qui est traduction, passage des langues, il n'y a pas de raison que ça affaiblisse, on en aura besoin même s'il on trouve de la traduction automatique on aura besoin de rédiger ou de rerédiger, le métier changera un peu, mais il n'y a pas de raison... pas tellement... (C)</i>
	<i>On n'est pas inquiet, mais il ne faut pas baisser les tarifs, parce que sinon il faut qu'on recycle, on passe à autres chose (D)</i> <i>On est arrivé à un moment où les prix sont vraiment très très bas. Donc, deux solutions : soit on enverra tout en Chine, en Inde, en Pologne, en Roumanie, pour faire traduire, et dans ce cas-là on ne sera plus l'intermédiaire ; soit on propose autre chose, donc la PAO par exemple c'est un peu plus. On essaye de proposer au client un package. Services intégrés. (D)</i>

4.1.2. Análisis de datos obtenidos

4.1.2.1. Año de creación y tipo de empresa

Una empresa fue creada en el año 1999 (B); otra, en el año 2000 (C) y otra, en el 2001 (A). En cuanto a la cuarta empresa (D), sólo se conoce el año en el cual el director actual empezó su mandato (2002) sin saber realmente desde qué año dicha empresa existe. La (C) menciona también que el año 2000 se considera el principio de la empresa actual pero los primeros tres traductores autónomos trabajaron juntos desde el 1997 y sólo en el año 2001 se hizo el cambio de régimen de autónomos asociados a una sociedad.

En cuanto al tamaño, notamos una diferencia entre empresas con menos de 10 empleados fijos (3 asalariados (A) y 5 asalariados (B)) y con más de 10 empleados fijos (16 asalariados en Rennes (C) y 30 asalariados, entre los cuales 28 traductores internos (D)). Las primeras dos empresas serían clasificadas como micro-empresas (*Très Petite Entreprise*); y las otras dos, como pequeñas empresas (de 11 a 50 asalariados).

Las empresas de más de 10 asalariados, están organizados en sucursales: la (C) está constituida por 16 trabajadores en Rennes y 2 en Annecy (un total de 18 asalariados), además cuenta con sus “representaciones” (“antennes”) en otras ciudades; y la (D) está integrada en el grupo comercial, con sucursales en varias ciudades de Francia y en el extranjero (Luxemburgo y China).

4.1.2.2. Definición de la actividad principal

El denominador común de las cuatro empresas es su dedicación principal a la actividad traductora. En términos muy generales, dos empresas son de tipo “generalista” (A y C); y dos, se dedican principalmente a la localización de softwares, páginas web y otros materiales multimedia (B y D).

Las dos empresas de tipo “generalista” apuntan directamente a la traducción como la actividad principal. El director de (A) dice que su empresa realiza “traducciones, muchas traducciones, principalmente de las patentes”. El director de (C) enumera la traducción, la interpretación, la edición, la formación y otros servicios. Las cuatro primeras actividades ocupan un 95% de su actividad y los demás servicios, un 5% o menos. Añade que con los servicios ofrecidos cubren más o menos todos los tipos de clientes (todos los sectores). Aunque la (C) ofrezca también el servicio de redacción (técnica y comercial) en lenguas extranjeras, su actividad se base mayoritariamente en la traducción de textos recibidos de sus clientes.

En cuanto a las actividades distintas de las de traducción o interpretación (“otros servicios”), (C) aclara que no es una actividad traductora propiamente dicha sino un complemento de ésta.

En la definición de la actividad principal de la empresa, los directores de las dos empresas de traducción de softwares (B y D) aluden a la traducción como el fundamento de su actividad, como una actividad que está en la base de su funcionamiento pero que está completada por los servicios más amplios de tipo electrónico, publicitario o de comunicación. Sus servicios van claramente más allá de la traducción.

En este sentido, el director de (B) comenta que la actividad principal de su empresa es la “integración de la traducción en los soportes electrónicos” y el proceso de “optimización del tratamiento de la información en formato electrónico”. Resulta bastante significativa su opinión:

“La traducción no es para nosotros la finalidad en sí. Creamos un producto complejo. Un catálogo o un programa electrónico puede parecer muy simple desde fuera pero su producción puede ser sumamente difícil.” (B)

El director de (D) define la actividad principal de su empresa como la “comunicación técnica en muchos idiomas”. Su finalidad es asegurar la “comunicación alrededor de un producto -aparato o producto electrónico- y la traducción juega un papel muy importante en esta actividad.”. “Lingüística”, “Comunicación” e “Informática” son los tres conceptos clave bajo los cuales se puede buscar su empresa en las Páginas Amarillas (¡y no el concepto de “traducción”!), son sus tres verdaderos “oficios”. La (D) con toda la conciencia comercial intenta ofrecer algo más que la traducción: servicios completos e integrados. El director de la (D) matiza también que su empresa de Rennes se especializa en traducción y “servicios lingüísticos” a nivel del grupo, y que sería conveniente que enfoque sus servicios más hacia la comunicación.

4.1.2.3. Concepción de la organización de trabajo

En primer lugar, hay que reconocer que este tema resultó muy fructífero en la conversación con los directores. Pues, ellos son las personas más pertinentes para hablar sobre la organización del trabajo en sus respectivas empresas. La información recabada resultó bastante rica.

Al analizar las opiniones recogidas, hemos identificado los siguientes aspectos a tomar en cuenta en este punto:

1) **La cultura organizacional** de la empresa:

- a. los conceptos clave para la (B) son: “proyecto”, “redistribución de tareas”, “tarea principal y tareas adicionales”, “sistema de workflow”, “proceso productivo”, “herramientas automatizadas para la gestión del workflow”, “estructura rígida de las herramientas”, “variabilidad de proyectos”, “los imprevistos en el funcionamiento del workflow”, “fallo en el sistema”, “solución ad hoc para el fallo”, “separación sistemática entre el contenido y el contenedor”, “adaptación del *translation kit* al grupo de traductores”, “herramientas TAO”. La cultura organizacional de (B) se destaca por el alto grado de autoconciencia, de reflexión sistemática sobre el funcionamiento de la empresa y por la gestión del flujo de trabajo flexible, consciente y controlada (no podemos perder de vista que el director de (B) es de formación un ingeniero en sistemas automatizados de producción; define de la siguiente manera su tarea principal en el flujo de trabajo: aportar soluciones inmediatas en caso de producirse fallos en el funcionamiento).
- b. los conceptos clave de la (C) son los siguientes: “traductores autónomos”, “traductores asociados”, “una empresa dispersa, descentralizada”, “hábito de trabajar a distancia”, “el propio entorno de trabajo”, “subcontratación mutua”, “flexibilidad laboral en caso de mujeres”, “gestión personalizada de clientes”, “un equipo de trabajo internacional”. La cultura organizacional de la (C) es la de una empresa muy descentralizada que apuesta por una red amplia de colaboradores y flexibilidad laboral. Por otro lado, el estilo de trabajo que promueve es bastante individualizado, personalizado, hecho a medida tanto para el traductor como para el cliente.
- c. los conceptos clave para la (D) son: “especialización de la sucursal en la traducción”, “apuesta por los traductores internos”, “servicios integrados”, “necesidad de integrar los servicios debida a los bajos precios de traducción”. Dado que la (D) forma parte de un grupo empresarial más grande, ha tenido la necesidad de especializarse (en traducción) pero, por otro lado, puede ofrecer servicios mucho más completos. Apuesta por traductores internos, o trabajadores internos especializados en otras áreas en las demás sucursales.

2) **Las actividades principales** frente a **las actividades secundarias**:

- a. en la (B) las tareas son redistribuidas de tal manera que cada persona tiene su tarea principal y las demás tareas (tareas adicionales). Las distintas tareas se concentran alrededor del mismo proyecto.

- b. la (C) aprovecha su red de colaboradores dispersos y sus competencias particulares para ofrecer servicios “paralelos” a la traducción: recogida de información para estudios de mercado (“*enquêtes-mystère*”), grabación de voces, gestión y organización de ficheros, bases terminológicas. Algunos de estos elementos son simplemente subproductos de la actividad traductora (bases terminológicas glosarios, etc.) que, si el cliente lo pide, se convierte en un bien mercantil.
 - c. la (D) ofrece los servicios de traducción y los servicios “anexos” a la traducción, de “valor añadido”: la gestión de proyectos, publicación asistida por ordenador (PAO), maquetación, interpretación etc. Todos estos servicios se concentran alrededor del mismo cliente.
- 3) **El grado de reutilización** del material archivado (actualización de las traducciones):
- a. en la (B) el grado de reutilización de traducciones (actualizaciones de proyectos ya realizados) es bastante alto: de 50% a 60% de reutilizaciones.
- 4) **La gestión de equipos humanos** (subcontratación):
- a. un traductor o un grupo de traductores subcontratados tiene su propia manera de trabajar con cada empresa de traducción. El director de la (B) menciona que según la costumbre de facturar o no el material reutilizable por los traductores externos, se prepara el *translation kit* de una u otra manera.
 - b. en una empresa tan dispersa desde el punto de vista laboral como la (C), la gestión de la subcontratación de traductores autónomos, asociados o agrupados es realmente un punto muy importante de la organización del trabajo. Además, el director de (C) menciona que “todos aquí nos subcontratamos unos a otros”, con lo cual se quiere expresar una gran variedad de relaciones laborales transversales, mutuas y simultáneas.
- 5) La situación de la empresa dentro de **un contexto organizacional más amplio**:
- a. el director de (C) menciona sus sucursales en varias ciudades (Ámsterdam, Londres, París y Buenos Aires). Pueden ser traductores autónomos u otras empresas de traducción fidelizadas.
 - b. la empresa (D) forma parte de un grupo de empresas: son doce sucursales cuyo tamaño varía de 4-5 personas a 50 personas. **El tamaño** de la empresa de Rennes, en este contexto, es un tamaño bastante grande (30 personas). Además, colaborando en red, existe la necesidad de **especialización** de cada sucursal. La sucursal de Rennes se especializa en traducción.

4.1.2.4. Composición de la plantilla

Los traductores internos de las cuatro empresas entrevistadas forman parte de lo que Pereda y Berrocal llaman “la línea” de la empresa, opuesto al “staff de apoyo” (Pereda y Berrocal 2004:17).

La problemática mencionada por los directores referente a la composición de la plantilla, se puede resumir en los siguientes puntos:

- 1) **El número de asalariados**, y en ellos, el número de traductores internos (“de plantilla”, fijos).

- 2) **Las lenguas de trabajo** de los traductores asalariados (principalmente el inglés, francés y alemán).
- 3) **La formación y la experiencia profesional previa** de los asalariados; contacto con otros profesionales. Incluso en unas empresas tan pequeñas, los traductores tienen la oportunidad de colaborar con informáticos y comerciales.
- 4) **La edad de los trabajadores.** (C) comenta al respecto: “On essaye d’avoir une pyramide d’âge assez homogène. C’est notre manière de voir les choses”. En su empresa, la media de edad es de 35 años. Las personas más jóvenes tienen 24-25 años y las mayores, unos 52 años. La situación es muy distinta en D. Allí, la media de edad es 25 años, el director es el mayor del equipo. Es la empresa especializada en traducción multimedia, que se basa en competencias en uso de nuevas tecnologías.
- 5) **La trayectoria laboral** de los traductores internos: el comienzo de la actividad laboral en la empresa, el desarrollo y las posibilidades de ascenso y, finalmente, la jubilación y los últimos escalones de una carrera laboral. En este punto, la información suministrada resultó bastante interesante:
 - c. en la (C), los traductores muy jóvenes tienen el estatus de “júnior”. Vienen bien preparados de la universidad pero les falta la seguridad en el trabajo, en el trato con los clientes, no conocen la realidad particular de la empresa. Por lo tanto necesitan pasar esta primera etapa de adaptación y aprendizaje.
 - d. en la (D) la trayectoria laboral empieza por ser sólo traductor. “La traducción aquí es como un punto de partida”, dice. Unos 2-3 años más tarde, los traductores pasan a ser revisores. Luego son jefes de proyectos. El siguiente escalón en la (D) y el más alto es el de coordinador lingüístico. Los coordinadores lingüísticos planifican el trabajo y gestionan a los jefes de proyectos. El director de (D) admite que después, prácticamente no existe ningún escalón más alto y la carrera profesional dentro de su empresa termina con la función de coordinador lingüístico. Lo que puede seguir aumentando es el sueldo (no se sabe hasta cuánto).
- 6) **La distribución de tareas**, responsabilidades o funciones entre los asalariados. Los directores tuvieron dificultad en presentar con detalles la redistribución de responsabilidades o no se sintieron lo suficientemente motivados para hacerlo durante la entrevista. Aún así, la información que nos fue transmitida, nos ayudó mucho a establecer qué tareas se realizan y por quién son realizadas. Todos los asalariados, incluso los traductores, realizan más de un tipo de tarea dentro de la empresa. En la tabla que sigue a continuación (Figura 10.) presentamos la distribución de tareas por persona en la (B) y la (A).

		Tareas de traducción	Tareas anexas					
		Traducción	Revisión	G. de proyectos ⁶	G. de subcontratación	Presupuestos	Tareas administrativas	Soporte informát.
(B; 5 asalariados)	director (informático)						x	x
	asistente del director						x	

⁶ El director de (A) apunta que, en realidad, la función de “jefe de proyectos” incluye la gestión de la subcontratación y las revisiones de traducciones recibidas de fuera.

	asistente del director	x	x	x				
	traductor	x						
	traductor	x						
(A, 3 asalariados)	director (informático)						x	
	traductor	x	x	x	x			
	traductor	x	x	x		x		

Fig. 10. La distribución de tareas por persona en la (B) y en la (A).

4.1.2.5. Subcontratación

Las cuatro empresas, independientemente de la actividad comercial desarrollada y del tamaño, subcontratan las traducciones. La (C) subcontrata el 50% de proyectos y la (B) el 80%, reservándose para los trabajadores internos la gestión de proyectos, la revisión, la edición y las cuestiones técnicas, electrónicas. Se subcontratan lenguas que no sean el inglés, el francés y el alemán (A, C y D). Igualmente, se subcontrata la interpretación de conferencias (C y D). En la (C) la interpretación de enlace se realiza por intérpretes internos.

La traducción se subcontrata por la comodidad y costes. Es la parte más “fácil” de subcontratar dentro de cada proyecto. En cambio, la interpretación simultánea se subcontrata por necesidad, por falta de personal asalariado, interno que tenga estas competencias.

4.1.2.6. Estudiantes en prácticas

Las cuatro empresas continuamente reciben estudiantes en prácticas, tanto estudiantes de traducción como de informática (B). El promedio es aproximadamente 2 estudiantes por año (de 1 a 5). Los directores de las cuatro empresas están de acuerdo que es la manera más fácil y más segura de encontrar el primer empleo (para los estudiantes) y de escoger las personas con mejor rendimiento (para las empresas). Los estudiantes llegan a las empresas formados como traductores y normalmente empiezan a trabajar realizando traducciones y tareas de menor importancia. Sin embargo, al plantearnos un análisis exhaustivo de las tareas realizadas en una empresa, hay que tomar en cuenta la contribución de los estudiantes en prácticas.

4.1.2.7. Clientes (PYME exportadoras/importadoras)

La información recogida sobre el tema de los clientes (Medianas y Pequeñas Empresas exportadoras e importadoras) no fue satisfactoria del todo, probablemente debido a la reticencia de los directores a desvelar al investigador el secreto comercial de sus empresas. Aún así, los datos recogidos son bastante interesantes y se pueden presentar de manera sintética en la tabla que sigue (Figura 11.):

Empresa	Clientes							
	PYME (exportadoras/importadoras)					Otros clientes		
	Cantidad	Situación geográfica	Sector económico	Vía de acceso	Tipo de encargo	Tipo de cliente	Tipo de encargo	
(A)	≈40	mercado nacional francés	todas las áreas, en particular: industria mecánica, agroalimentaria, informática	Google	traducción de contratos	despachos de propiedad intelectual	patentes	
		mercado local		Páginas Amarillas en línea				
(B)	principalmente	mercado regional	edición de programas electrónicos					
			barcos de vela		traducción y edición de catálogos en línea			
			industria mecánica, equipamiento náutico					
(C)		Oeste y región parisiense	actividad muy diversificada, en particular: industrias, industria agroalimentaria, mecánica, mucho turismo		confección de embalajes (packaging) y textos publicitarios, redacción de documentos, traducciones	grandes empresas		
		región parisiense						abogados
		Oeste y región parisiense						editoriales
(D)	el 95% de todos los clientes (“el colchón”)	mercado regional	industria agroalimentaria, automovilística,			clientes institucionales y consulares	interpretación	
						abogados, notarios		
						particulares		
						4-5 grandes empresas informáticas (70% de facturación)		

Fig. 11. Clientes de las cuatro empresas entrevistadas

Las opiniones recabadas en este tema nos han llamado la atención en los siguientes aspectos:

- 1) Los cuatro directores admitieron que sus clientes cubren más o menos todos los sectores de actividad.
- 2) Los cuatro directores tuvieron cierta dificultad en definir si realmente sus clientes PYME son exportadoras y/o importadoras. Les pareció obvio que, dado que sus clientes necesitan la traducción y pagan por ellas, es que actúan o se preparan para actuar en el extranjero. No les pareció tan importante si el cliente dado se considera o está clasificado como exportador sino, más bien, su **potencial de proyección al extranjero**. En este sentido, cualquier agente en el mercado es un cliente potencial de traducciones e interpretaciones. En cambio, no tuvieron esta dificultad en precisar si sus clientes son PYME o grandes empresas.
- 3) Las necesidades concretas de los clientes, su condición de exportador o importador está definida por los directores más bien en términos de **géneros textuales** para traducir (contratos, catálogos, etc.) Los directores infieren el tipo de empresa-cliente según los textos que se piden traducir o según el tipo de encargo particular.

4.1.2.8. Contacto personal con clientes y traductores

Las preguntas en torno al contacto personal de los directores con sus clientes y con sus equipos de trabajo (traductores, principalmente) fueron introducidas para lograr dos objetivos:

- 1) Completar la información sobre el tipo de clientes de la empresa enfocando nuestra atención en empresas PYME exportadoras e importadoras.
- 2) Recabar la información sobre el impacto de las nuevas tecnologías (la automatización y la computarización del proceso traductor y del ámbito de trabajo del traductor) para poder contrastarla, en algún futuro, con otras investigaciones de este tipo llevadas a cabo en nuestro ámbito (Ghada Nasr, universidad de Montreal; Sonya Malaborza, Lise Dubois y Matthieu LeBlanc, universidad de Moncton; etc.).

Sin embargo, las opiniones de los directores de las empresas recogidas durante las entrevistas no han aportado datos relevantes para los dos puntos antes mencionados (el objetivo 2. quedó aún mejor representado que el 1.). Otra vez más se enfatizó el carácter particular de cada empresa y el estilo de gestionar específico en cada caso:

- 1) El director de (B) dice que ve muy poco a sus clientes, casi nunca, y sugiere que es una característica intrínseca del oficio de traductor. En su empresa, se celebran reuniones con el personal interno, dedicadas a cada proyecto. En la reunión final se evalúa el proceso de gestión del trabajo aplicado y se propone posibles mejoras en caso de volver al mismo proyecto para actualizarlo.
- 2) El director de (C) admite que muy rara vez tiene contacto directo con sus clientes. La sede de su empresa está en el centro de Rennes pero no es una condición que, necesariamente, facilite el contacto personal (“Nosotros estamos

en el centro pero los clientes, puede que no estén aquí”). En cambio, la ubicación central de las oficinas facilita “el tránsito” de los traductores internos y subcontratados: muchos pasan por la oficina para realizar algún trabajo puntual, alguna consulta o, simplemente, para una visita más social (para comer). El entrevistado menciona que el oficio de traductor es una actividad propicia a reuniones de trabajo informales, y un contacto poco esquematizado entre los colaboradores del mismo grupo de trabajo. Se realizan reuniones de trabajo para temas concretos de cada proyecto. Una vez al año, se celebra un encuentro largo durante un fin de semana: entonces, los colaboradores, representantes de las sucursales y traductores subcontratados tienen la ocasión de conocerse y compartir tiempo.

- 3) El director de (D) admite que una enorme parte del trabajo se realiza gracias al ordenador y que, debido a esta circunstancia, el oficio de traductor cambia de carácter, se vuelve más automatizado, impersonal. Admite que vale la pena de volver a la práctica de ver el cliente de vez en cuando, en sus oficinas o quedar para comer, para reforzar el contacto (una actividad de tipo comercial).

4.1.2.9. Ritmo de trabajo anual y semanal

Las preguntas en torno al ritmo anual y semanal de trabajo tenían la función del tema introductorio, antes de pasar directamente al tema de las tareas de traducción e interpretación, tema fundamental de la entrevista. En algunos casos, las respuestas obtenidas nos permitieron identificar mejor el tipo de clientes de las empresas.

En cuanto a la variabilidad de la intensidad de la actividad laboral durante el año, no existe un consenso entre los directores: el director de (C) declara que tienen mucho trabajo durante todo el año y que no se puede hablar de ningún ritmo particular (empresa “generalista”); en cambio, los ciclos de trabajo muy marcados son bastante problemáticos para la (B) (empresa de localización de softwares). Las demás empresas hablan de una repartición del trabajo a lo largo de los meses, subrayando una concentración de la demanda en la época de vacaciones (muchas empresas de traducción cierran), antes de salones internacionales importantes y al final del año (A y D).

Los cuatro directores coinciden en que sus asalariados, normalmente, no trabajan los fines de semana ni llevan el trabajo a casa por la noche (lo hacen de una manera excepcional); en cambio, de los traductores subcontratados se exige realizar los servicios los fines de semana, durante las vacaciones y de un día para el otro, presentando esta condición como una libre elección del traductor subcontratado.

4.1.2.10. Identificación de tareas

Dado que cada empresa presenta su particularidad, optamos por analizar el tema de las tareas de traducción e interpretación de una manera cualitativa, empresa por empresa.

Según las respuestas del director de (A), se puede identificar en su entidad siete funciones principales: 1) las tareas administrativas (administración, representación, gerencia); 2) las tareas contables (presupuestos, facturación); 3) la gestión de proyectos

(que, en caso de empresa tan pequeña, significa mayoritariamente gestión de la subcontratación, selección de traductores); 4) la revisión; 5) la gestión de la terminología (glosarios); 6) la función comercial y 7) la traducción. De una manera gráfica, esta configuración de funciones se presenta en la Figura 12.

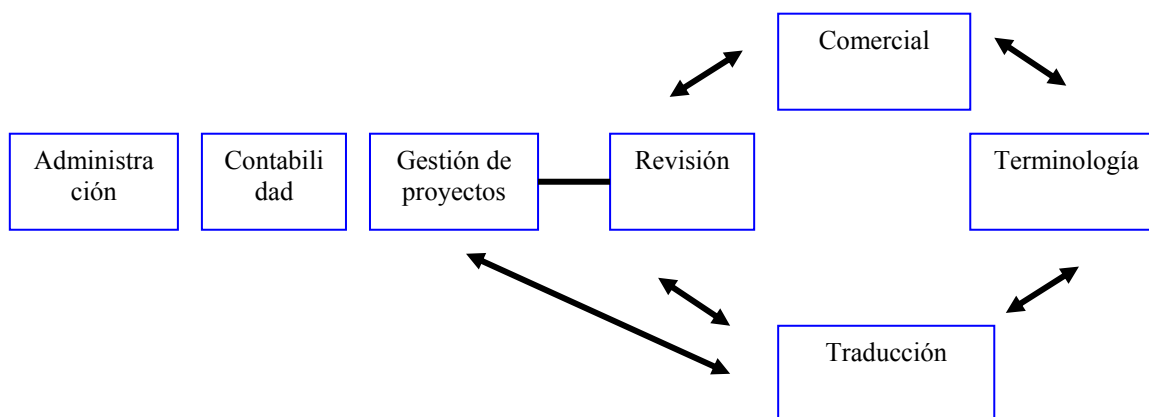


Fig. 12. Configuración de distintos tipos de tareas en la (A)

La traducción está principalmente subcontratada en esta empresa (conexión entre la traducción y la gestión de proyectos/ gestión de la subcontratación), por lo tanto la revisión es una actividad estrechamente ligada a la traducción porque es la que permite incorporar dentro de la empresa. El director dice también a propósito de la revisión que es una manera de asegurar la calidad del servicio (función comercial). Por otro lado apunta que la traducción y la elaboración de glosarios van estrechamente unidas. Los glosarios son una herramienta de trabajo pero también pueden convertirse en una herramienta de marketing (función comercial).⁷

Dentro de la actividad traductora se menciona además operaciones como las distintas transformaciones del documento, extracción de vocabulario, conversión del formato, alineación, etc. Estas operaciones hacen referencia, por un lado, a los distintos pasos de ejecución de traducciones descritos por Gouadec en su modelo (2005), y por el otro, a la distinción realizada por el director de (B) entre el contenido y el continente.

En la empresa (B) dominan tres tipos de tareas: traducción, gestión de proyectos y revisión. El director de esta empresa menciona también: la edición (en caso de proyectos de traducción), la realización de la interface (en caso de programas electrónicos), la adaptación y tests (en caso de páginas web), las tareas administrativas y la gestión de los “imprevistos” (de las emergencias). Estas tareas son realizadas principalmente por el personal interno, y la traducción “pura” suele ser subcontratada.

En las respuestas del director de (C) se puede entrever una distinción entre “la verdadera actividad de traducir” y “las actividades paralelas” o “complementarias”. En la Figura 13 recogemos su opinión.

⁷ Esta opinión sobre la función de los glosarios y de la gestión terminológica está compartida por el director de (C).

Actividades “posibilitadoras”	Actividad de traducción propiamente dicha		Actividades paralelas (complementarias)
Gestión de proyectos/Gestión de la subcontratación Gestión del feedback/Acción comercial Facturación	Traducción (*) + Revisión	Interpretación de enlace Interpretación simultánea (*)	Maquetación Formación Grabación de voz Encuestas comerciales en el extranjero (*) Recopilación de bases de datos (**) Glosarios (**) Alineación Redacción

Fig. 13. La identificación de tareas, según el director de (C)

(*) Actividades subcontratadas

(**) El resultado de estas actividades se vende como subproducto

Las actividades mencionadas por el director de (C), las hemos organizado en tres grandes bloques: 1) actividades que nosotros hemos llamado “posibilitadoras” porque hacen que todas las demás tareas sean posibles; 2) actividad de traducción propiamente dicha, y 3) actividades paralelas o complementarias a la traducción e interpretación.

La combinación de la traducción y de la interpretación con las tareas “posibilitadoras” dentro del mismo puesto de trabajo nos hace pensar en la estrategia de “enriquecimiento vertical” de las tareas presentada por Miguélez (1980); en cambio la combinación de la traducción e interpretación con las actividades paralelas (incluso con la revisión en caso de traducción) dentro del mismo puesto de trabajo nos hace pensar en el estrategia de “enriquecimiento horizontal”.

En las respuestas del director de (D) nos parecen relevantes tres aspectos:

- 1) El papel de los comerciales de vender los servicios anexos a la traducción y a la interpretación.
- 2) La comparación entre los servicios de traducción y los de interpretación.
- 3) La relación existente entre la traducción, la revisión y la gestión de proyectos, y su evolución en la carrera profesional de una persona.

En la tabla que sigue (Figura 14.) presentamos los elementos más relevantes de su opinión.

	TRADUCCIÓN	INTERPRETACIÓN
Diferencias	Actividad informatizada Tarifas han bajado considerablemente debido a las ayudas electrónicas y la subcontratación Subcontratación de la traducción “pura”	Actividad de contacto humano Tarifas se mantienen desde hace 5 años Actividad no evoluciona Subcontratación de la interpretación simultánea
Puntos comunes	Las actividades se organizan en proyectos Los proyectos deben ser gestionados por el personal interno Los comerciales ofrecen las actividades anexas	
Actividades anexas	Revisión (estrechamente unida a la traducción) Maquetación	Organización de eventos Organización de misiones comerciales
Otras actividades	Formación lingüística especializada	

Fig. 14. La identificación de tareas, según el director de (D)

En lo que se refiere a la relación existente entre la traducción, la revisión y la gestión de proyectos, y su evolución en la carrera profesional de un traductor interno, el director de (D) comenta que las personas empiezan la carrera como traductores formados. Dos o tres años más tarde, cuando pasan de estatus “júnior” al de “señor”, se encargan de hacer las revisiones, y luego con paso de tiempo, también de la gestión de proyectos. Todos los jefes de proyectos son al mismo tiempo traductores y revisores. En términos generales, un buen jefe de proyectos, según el director entrevistado, en un día hace un 50% de gestión de proyectos, un 40% de revisión y un 10% de traducción.⁸ En el apartado anterior (4.1.2.4., punto 10.) incluimos más información sobre la trayectoria de la carrera laboral de los traductores en la (D).

4.1.2.11. Alternancia de tareas. Polivalencia y especialización del personal

Las respuestas recogidas en este punto han sido muy interesantes, sobre todo en los siguientes aspectos:

- 1) En las pequeñas empresas, la polivalencia del personal es una necesidad para disminuir el riesgo relacionado con las bajas del personal y por las vacaciones (A y B).
- 2) Existen funciones asignadas *a priori* (funciones gerenciales) y funciones intercambiables (A).
- 3) Se tienen que tomar en cuenta casos particulares de estudiantes en prácticas (normalmente tienen el contacto con tareas muy variadas, A) y de los traductores recién contratados (entonces realizan sólo traducciones en la empresa (C y D).
- 4) La polivalencia de las personas es una característica gradual: hay personas competentes en dos o tres áreas y personas “multifuncionales” (10 personas de D).
- 5) Se tienen que tomar en cuenta no sólo las necesidades de la empresa sino también la predisposición individual, particular de las personas (sus gustos, competencias, experiencia adquirida, etc.; C y D).
- 6) Como afirma el director de (D), es necesario poner las personas en los puestos correctos, o sea en los cuales pueden manifestar sus competencias más desarrolladas.
- 7) La redistribución de tareas se hace también de acuerdo con una limitación evidente, formal, que es la disponibilidad de las personas (C).
- 8) La organización de trabajo flexible permite una gestión fluida de la asignación de las tareas (C y D).
- 9) Los traductores se especializan principalmente en sus lenguas de trabajo y los ámbitos socio-profesionales (informática, medicina, publicidad, etc.).
- 10) Existen actividades estándar de una empresa y actividades diseñadas *ad hoc* según la necesidad del momento (C).

⁸ Este tipo de medición (un porcentaje por día) es muy similar a la medición de la actividad laboral que encontramos en los informes de las prácticas de los estudiantes de Rennes 2 y en la encuesta de la SFT.

4.1.2.12. Claridad de límites entre tareas

Según los entrevistados, todas las tareas están unidas pero la distinción entre ellas es clara e unívoca (A y B). El director de (B) menciona además que esta diferenciación es un efecto buscado por la empresa y sirve para: 1) poder facturar distintos servicios según conceptos bien diferenciados; 2) facilitar la colaboración con los traductores externos (el caso de la separación entre los ficheros para traducir y ficheros distintos o servicios distintos; B); 3) guardar el secreto profesional frente a los traductores subcontratados (B).

4.1.2.13. Visibilidad del trabajo

Los directores de las cuatro empresas de traducción, entendieron el concepto de “visibilidad de trabajo” refiriéndose a su evidencia frente a los clientes, y no en términos de una visibilidad física entre los traductores y sus superiores jerárquicos. Para el director de (C) la traducción es una actividad muy visible, es la base de la actividad de la empresa y es el fundamento de su continuidad en el mercado. El director de (B) apunta que la traducción es la actividad más visible de todas las operaciones que se tienen que llevar a cabo en un proyecto de traducción del software o de una página web. Su actividad se llama “traducción” pero en el fondo hay muchas más operaciones por realizar y mucho más complicadas. La traducción es el contenido (visible) y todo lo demás es el continente (invisible).

4.1.2.14. Opiniones sobre la traducción

La pregunta sobre la definición de traducción tenía como objetivo indagar si, detrás de la respuesta obtenida, se podría entrever algún tipo de concepción general que tiene el entrevistado sobre la traducción. Las respuestas fueron muy variadas y, realmente, sería muy difícil inferir alguna concepción de la actividad traductora basándonos tan sólo en la definición dada:

- 1) Para el director de (A), la traducción es “tener un texto en una lengua y proponer un texto equivalente en otra lengua”.
- 2) El director de (B) considera la traducción la “materia prima”, el “contenido”, el “elemento que permite ofrecer un proyecto, un programa electrónico, una página web” Añade que este elemento “tendría que ser transparente: no se puede notar que es una traducción”.
- 3) Según el director de (C), la traducción “es un día día; es un cliente que había olvidado que necesita hacer una traducción para el día siguiente, que me lo dice por la tarde y envía a la empresa su folleto en francés, y pide la traducción para el día siguiente por la mañana”.
- 4) El director de (D) contesta que “traducir es traicionar”. Propone de hablar de “interpretación” en vez de la traducción, ya que se tienen que adaptar los contenidos a la cultura de llegada y no traducir palabra por palabra.

También en otras ocasiones y refiriéndose a otros temas de conversación, los entrevistados expresaron su opinión en cuanto a la traducción y la actividad no considerada como traducción. A continuación presentamos algunos enunciados de este tipo:

- 1) “La traducción no es la finalidad en sí” (B).
- 2) “La traducción es un paso de lenguas” “[Las demás actividades] no son una verdadera actividad traductora pero [...] es su complemento” (C).
- 3) La traducción abre el paso a otros servicios en nuestra sociedad: “primero va la traducción y después proponemos actividades anexas a la traducción” (D).

4.1.2.15. Evolución en el futuro

A la pregunta sobre el desarrollo futuro de la empresa, se tiene que considerar como una pregunta de cierre de entrevista. En este punto las cuatro respuestas fueron muy distintas:

- 1) El director de (A) quiere dirigir a su empresa hacia la automatización de las tareas administrativas y del flujo de trabajo. Piensa aumentar de esta manera el volumen de traducciones tratadas 2 a 3 veces con el mismo número de traductores.
- 2) El director de (B) que ya ha pasado por la etapa del flujo de trabajo automatizado y ha reflexionado sobre su aplicación, piensa ampliar la cartera de clientes, sobre todo de tipo PYME para no depender de unos cuantos clientes estratégicos y del ritmo de trabajo y tarifas que eso conlleva.
- 3) El director de (C) habla del futuro de su empresa en términos de continuar, persistir en el mercado. El hecho de continuar relaciona directamente que la estabilización e incluso aumento de la demanda en el sector de las traducciones y revisiones.
- 4) Para el director de (D), el futuro de su empresa depende mucho de la evolución de precios. Si los precios bajan más, las traducciones se enviarán a otros países más baratos (China, India, Polonia, Rumania) y por lo tanto la empresa (D) tendrá que especializarse en otros servicios. otra solución es proponer servicios integrados, en los cuales la traducción es tan sólo una pequeña parte. Elaborar paquetes de servicios.

4.1.3. Comentarios metodológicos

4.1.3.1. Especificidad de las empresas contactadas

En primer lugar, tenemos que constatar que contactamos 4 empresas de traducción de la región de Rennes muy diversificadas. Cada una tiene su manera de funcionar, de concebir su actividad comercial, de organizar el trabajo a nivel interno y de posicionarse en el mercado. Esta especificidad intrínseca de cada empresa dificulta la

comparación, ya que las diferencias entre cada entidad no son sólo cuantitativas sino también cualitativas, holísticas.

La especificidad de las empresas se traduce también en el hecho de poseer características particulares en cada caso. Así, la formación y la experiencia profesional del director de (B) en la ingeniería industrial ejercen una influencia en su concepción del proceso productivo y en su interés en los flujos de trabajo automatizados. La (C) empezó su funcionamiento como un grupo de traductores autónomos asociados que compartían ordenadores, herramientas de trabajo y oficinas; de ahí el funcionamiento bastante “suelto”, independiente, de los traductores de plantilla en la actualidad⁹. La (D) se destaca por su fuerte crecimiento (a principio eran 7 empleados, ahora son 30) y la estrategia de realizar el máximo de tareas dentro de la empresa, por traductores internos.

Y así, de acuerdo con su especificidad, cada empresa define de manera distinta su principal actividad, las actividades complementarias, y su posicionamiento en el mercado.

Los directores de las 4 empresas tienen una visión general del funcionamiento de la entidad y una percepción global del contexto (de los orígenes, la actualidad y las tendencias de desarrollo) pero no están capacitados ni interesados en facilitar informaciones más detalladas. No se puede perder de vista que la información recogida corresponde a una visión personal del director y a su manera subjetiva de percibir los fenómenos. Estos datos tendrían que ser contrastados con datos procedentes de técnicas y fuentes distintas, complementarias.

4.1.3.2. Dificultad de delimitación formal de la unidad de análisis

En caso de las 4 empresas, nos encontramos con la dificultad de delimitar, de una manera unívoca, los límites formales. Cada empresa está formada por sus trabajadores fijos con contrato de trabajo a tiempo indefinido pero, además, se presenta toda una problemática de relación de trabajo que no hemos tenido en cuenta hasta ahora, y que se refiere a:

- 1) Estudiantes en prácticas (las empresas reciben de 1 a 5 estudiantes en prácticas, tanto estudiantes de traducción como de informática). Estos estudiantes efectúan tareas de traducción y otras tareas distintas a la traducción.
- 2) Relación privilegiada con algunos traductores autónomos o grupos/ asociaciones de traductores autónomos. La (C) menciona las “antenas” (*les antennes*) que tiene en otras ciudades: en Ámsterdam, Londres, París y Buenos Aires. ¿Incluir las tareas realizadas por estas “antenas” en el análisis o no?
- 3) Existencia del teletrabajo (López-Amo 2005:191) en caso de traductores fijos que trabajan para la empresa desde casa y vienen a la sede de vez en cuando.
- 4) Situación específica de teletrabajo a más distancia como entre Rennes y Annecy (C): 16 asalariados trabajan en Rennes y 2 asalariados en Annecy.
- 5) Situación opuesta al teletrabajo: cuando un traductor autónomo, muy familiarizado con la empresa, viene a trabajar habitualmente a la empresa (C).

⁹ Características de una empresa “estallada”, “descentralizada”, “atomizada” (“*éclaté*”; (C). El concepto de “teletrabajo”, cercano a la concepción de la empresa como un lugar de encuentro (meeting point, su ubicación física)- (C).

- 6) Pertenencia de la empresa a un grupo de empresas más grande: la empresa D pertenece a un grupo de empresas, con un gran capital y un gran número de agencias (en varios sitios de Francia, en Luxemburgo y en China). ¿Es justo y pertinente analizar la actividad sólo de una empresa de este grupo, sin tener en cuenta las demás agencias?

De esta manera, se nos planteó la cuestión de cómo delimitar la actividad de una empresa:

- 1) ¿El delimitador puede ser el **sitio físico** de la actividad, la sede, los despachos que le pertenecen? Así, se incluirían las actividades llevadas a cabo en la sede de la empresa por los autónomos fidelizados, y se excluiría la actividad de los asalariados trabajando desde casa (formas de teletrabajo).
- 2) ¿Analizar sólo la actividad de los traductores que tienen firmado un **contrato de trabajo a tiempo completo** con la empresa? No podemos perder de vista de que la traducción y la interpretación como actividades laborales son desempeñadas muchas veces como actividades parciales.
- 3) ¿Analizar las **actividades facturadas** por la empresa, sin diferenciar si los servicios fueron suministrados por los traductores internos o subcontratados?

Tal vez la mayor dificultad existe en el hecho de que todas estas circunstancias antes mencionadas pueden coexistir, lo que da una visión poco clara de la estructura organizativa externa e interna de las empresas. Tenemos la impresión de que nos será sumamente difícil describir la actividad dentro de estas empresas, sin aludir al concepto de red y actividad comercial desarrollada en redes.

4.1.3.3. Identificación de la pertinencia de temas elegidos para las entrevistas

Los temas de mayor interés para nuestro estudio han sido:

- 1) Definición de la actividad principal
- 2) Concepción de la organización de trabajo
- 3) Identificación de tareas
- 4) Alternancia de tareas. Polivalencia y especialización
- 5) Claridad de límites entre tareas

Los temas directamente relacionados con los temas principales antes mencionados, han sido las que siguen:

- 6) Composición de la plantilla
- 7) Subcontratación
- 8) Definición de la traducción

Los temas introductorios, que sirvieron de pretexto para hablar de temas importantes, o los relacionados indirectamente con los temas principales, han sido éstos:

- 9) Estudiantes en prácticas
- 10) Ritmo de trabajo semanal y anual

- 11) Clientes (PYME)
- 12) Contacto personal con clientes (y traductores)
- 13) Visibilidad del trabajo
- 14) Evolución de la empresa en el futuro

4.2. Entrevista complementaria con traductora interna

4.2.1. Vaciado de entrevista

Aprovechando el acceso a la empresa D y el contacto con una de las traductoras internas que gozaba ya de varios años de experiencia en la misma sociedad en distintos ámbitos y de una experiencia previa en otras entidades, se realizó una entrevista exploratoria complementaria. La traductora, antes de trabajar en la empresa D, hizo la práctica en una empresa que fabrica ordenadores y luego trabajó en 2 empresas de traducción. En la empresa D realiza principalmente 3 funciones: traducción, revisión y gestión de proyectos.

La entrevista complementaria tenía como objetivo general recoger la opinión sobre diferencias existentes entre el trabajo en una empresa de traducción y en una empresa que no se dedica a la traducción pero es usuaria de estos servicios (una empresa con servicio interno de traducción o con traductor/es interno/s). A la traductora, se le presentó la investigación en curso como un estudio del proceso de trabajo con tareas de traducción integradas, en dos contextos laborales y productivos distintos: en una empresa especializada en servicios de traducción y en una empresa no especializada en dichos servicios.

Trabajo en una empresa de traducción	Trabajo en una empresa no especializada en TR (servicio interno)
<p><i>on fait toujours le même type de traduction on est bien spécialisé dans le domaine on a plus de contact avec les sous-traitants ça va nous tomber dessus, on a une date de fin et on ne sait pas trop jusqu'à quelle date on peut le décaler... nous aussi, on a un planning, on a plusieurs clients, on sait ce que les clients nous demandent, et on n'a pas toujours les mesures de le faire dans les délais. Mais parfois, même si on veut le faire, on ne peut pas le faire pour la date pour laquelle le client en a besoin. Même s'il y a des documents qui permettent suivre le projet on a toujours un risque que se ne soit pas le même style, la même terminologie, il y a toujours plus de risque que si c'est fait toujours pas la même personne... même si on doit contacter le client, souvent on a du mal a avoir la bonne réponse à nos questions, on sait bien ce qu'on veut comme réponse mais ça nous arrive que la réponse arrive soit trop tard, soit elle n'est pas appropriée, ... par contre, c'est</i></p>	<p><i>il faut être plus polyvalent, s'adapter aux différents projets, différents types de documentation, aux domaines, il faut connaître un peu de tout, c'est bien pour faire un stage, pour connaître un peu d'autres activités annexes ; il y a plus de choses variées, on peut gérer les projets, on a plus le contact avec les clients on peut plus aller consulter les personnes et avoir des réponses sur le produit, avoir un produit peut-être pas plus adapté mais plus [mûr] on a bien la conscience si on fait traduction ou si on fait l'autre. On suit bien le produit dans le processus du produit, dans le cycle de sa vie, on sait quand le produit va sortir, et pour quand il faut faire la traduction</i></p>

<i>tellement varié qu'on ne s'ennuie jamais en fait...</i>	
------------------------------------------------------------	--

<i>Je pense que les conditions de travail sont différentes, je ne sais pas laquelle je préfère</i>

4.2.2. Resultados obtenidos

En términos generales, la traductora interna supo diferenciar las dos situaciones (trabajo en una empresa especializada en traducción y no especializada) pero no se decantó por ninguna de ellas; las dos eran satisfactorias, positivas, interesantes.

La entrevistada identificó los siguientes aspectos que pueden ser diferentes en la integración de las tareas traductoras dentro del proceso productivo de traducción y de no traducción (distinto de la traducción), en cuanto a:

- 1) variedad de tareas desempeñadas (empresa de traducción: especialización; otra empresa: polivalencia);
- 2) tipo de personas contactadas (empresa de traducción: contacto con traductores subcontratados; otra empresa: contacto con clientes);
- 3) calidad de trabajo y de la traducción (otra empresa: mejor calidad debido a la intervención en la concepción del producto o del texto -redacción-, más feedback, mejor conocimiento del ciclo productivo y de la vida del producto y de la traducción, mayor integración del traductor en el proceso productivo; empresa de traducción: pero calidad, peor planificación temporal, peor acceso al producto y al iniciador de la traducción, a otros especialistas, plazos de ejecución más cortos = peor planificados, contacto menos directo con los que conciben el producto);
- 4) riesgo que presupone una calidad de traducción peor (empresa de traducción: mayor riesgo en cuanto a los plazos de ejecución y la homogeneidad de la traducción y sus versiones; otra empresa: menor riesgo).

La traductora interna entrevistada, al referirse a empresa no especializada en servicios de traducción, mencionó empresa fabricante con un servicio interno de traducción, y no la situación de traductores internos sin un servicio estructurado o el personal que traduce esporádicamente.

5. PRUEBA PILOTO DEL CUESTIONARIO

5.1. Análisis de datos y resultados obtenidos

Durante la revisión del cuestionario (versión francesa) y el pretest con una estudiante de prácticas del *CFTR* se mencionaron las siguientes dificultades:

- 1) la expresión “entreprises d’exportation et d’importation” no era suficientemente clara; la estudiante no estaba segura a qué tipo de empresas nos referimos; sugería poner “entreprises d’export/ import” pero aún así no estaba muy convencida (es posible que hasta ahora no ha tenido mucho contacto con el mundo empresarial y el mercado...);
- 2) la expresión “traduction à des fins commerciales” tampoco era clara para la estudiante; la interpretaba más bien como traducciones que se realizan para las acciones de promoción de la misma empresa de traducción.

En cuanto a la prueba piloto del cuestionario, nos parece importante mencionar que ésta se realizó sólo con traductores y no con intérpretes, por lo tanto falta recabar la información similar de la profesión de intérpretes en el futuro.

Globalmente, las respuestas obtenidas se refieren a la descripción de la actividad laboral de traductores internos y se reagrupan en seis bloques:

- 1) el estatus laboral del traductor (indicadores formales y oficiales de su puesto de trabajo);
- 2) el contenido del puesto de trabajo del traductor en cuanto a las tareas realizadas (identificación de las tareas: ¿qué tareas realiza?);
- 3) las características de las tareas traductorales comunes y distintas de otras tareas (¿cómo son las tareas que realiza?);
- 4) las características de las tareas traductorales en cuanto a su visibilidad física y organizativa (¿son visibles las tareas que realiza?);
- 5) la concepción general de la traducción (¿qué es la traducción?);
- 6) el conocimiento que tiene el traductor de los clientes (lo que sabe el traductor sobre sus clientes).

5.1.1. El estatus laboral del traductor

Para describir el estatus laboral del traductor desde el punto de vista formal (oficial), los traductores mencionaron el “status cadre”, el tipo de contrato de trabajo (CDI- “contrat à durée indéterminée”) y las denominaciones de funciones generales (“etiquetas”): “traductrice”, “traducteur senior”, “réviseur” y “chef de projets”.

El estudio piloto demostró que el puesto de trabajo de traductores internos se puede definir según los indicadores “tradicionales”, comunes para toda la actividad laboral. Éstos se refieren a:

- 1) la categoría laboral, jerarquía laboral o antigüedad (“status cadre” = mando; júnior/señor); en este sentido en el estudio piloto se recabó información de tres tipos de informantes: estudiante en prácticas, trabajador júnior y trabajador señor;
- 2) el tipo de contrato de trabajo (CDI, CDD)

5.1.2. El contenido del puesto de trabajo en función de tareas desempeñadas

Al proporcionar la información sobre el contenido global de su puesto de trabajo (pregunta 8), los traductores mencionaron siempre más de una actividad. Las actividades mencionadas fueron: la traducción, la revisión (“relecture”, “révision”), la gestión de proyectos y la terminología (la gestión terminológica o de recursos terminológicos).

La pregunta en torno a las tareas ajenas a la traducción (pregunta 13) completó la información sobre el contenido de los puestos de trabajo ocupados por los informantes con actividades como la gestión de RRHH (gestión de recursos externos: selección de personal, tests, etc.), la tutoría de los estudiantes en práctica (“encadrement stagiaires”) y la facturación.

Las actividades típicas de la gestión de RRHH (“ressources externes”; gestión de la subcontratación) fueron llevadas a cabo por el traductor señor. La traductora júnior empezó en la empresa realizando sólo traducciones y, pasado un año de antigüedad, empezó a realizar las demás tareas mencionadas (revisión, gestión de proyectos, gestión de recursos terminológicos y la facturación).¹⁰ Parece que la diversificación de las tareas y la inclusión de tareas de gestión se instauran junto con la antigüedad del traductor y con su experiencia laboral.

Cabe destacar que los traductores, en la categoría de “tareas de traducción”, mencionaron sólo la traducción y todas las demás actividades caracterizaron como “ligadas”, “unidas” a la traducción, “periféricas” a la traducción pero distintas de ella. Los informantes siempre mencionaron más de una actividad, en forma lineal (enumeración de actividades), empezando en cada caso por la traducción como actividad “primera”, la principal.

La distinción entre las tareas les pareció a los traductores clara y obvia porque conlleva un tipo distinto de “responsabilidad” y es necesaria para la valoración de cada actividad frente a la facturación (cada tipo de actividad/servicio se factura como concepto distinto). La actividad de traducción y las actividades anexas se juntan en una unidad organizativa porque forman el mismo proyecto de traducción (“el mismo proyecto”, “el mismo cliente”). Sin embargo, la información reunida no nos revela

¹⁰ Se tiene que mencionar que en sus orígenes, la empresa C funcionaba bajo la forma de traductores autónomos asociados. Este estilo de funcionamiento se mantiene, de una manera natural, hasta hoy en día: cada traductor tiene asignados sus clientes para los cuales efectúa el ciclo productivo completo, desde la acción de promoción hasta la facturación.

cómo estas actividades están organizadas dentro del mismo proyecto, ni cuál es su jerarquía interna.

	Tareas de traducción	Tareas anexas					
	Traducción	Revisión	G. de proyectos	G. de terminología	G. de RRHH	Tutoría prácticas	Facturación
Traductor señor	X	X	X	X	X	X	
Traductora júnior	X	X	X	X			X

5.1.3. Características de las tareas

La primera constatación que se desprende de las respuestas obtenidas es que ambos traductores internos trabajan con inglés y otras lenguas de la antigua Unión Europea (francés, alemán, español). Los dos traductores internos encuestados no trabajan con ninguna lengua minoritaria o con alguna lengua de Europa Central o de Este.

En general, los traductores tuvieron mucha dificultad en caracterizar las tareas traductoras y las demás tareas; nunca se lo han planteado antes y no estaban preparados para este tipo de preguntas.

El traductor señor caracterizó las tareas traductoras como eminentemente intelectuales, absorbentes y que exigen mucha concentración. En este contexto la variedad de tareas se vio como un factor positivo que permite introducir momentos de descanso y una oportunidad de aflojar la tensión intelectual sólo gracias al cambio de tipo de actividad (“l’importance de faire des coupures”). Las tareas de contacto personal consisten, para el mismo traductor, en establecer y mantener la relación con el cliente y con los traductores externos. En cambio, las tareas repetitivas son, por ejemplo, las que consisten en la preparación del proyecto y en la constitución de las memorias de traducción.

5.1.4. Visibilidad física y organizativa de las tareas

Igualmente que en el caso de las características generales de las tareas desempeñadas, los traductores tuvieron dificultades en contestar las preguntas sobre la visibilidad física y organizativo de las tareas. El traductor señor afirmó que su superior jerárquico le ve en el trabajo (físicamente) y ve el resultado final de su actividad pero no el contenido de lo que hace ni las fases de realización de las tareas (preparación, desarrollo, finalización). Esta observación confirma el carácter eminentemente intelectual de toda la actividad laboral del traductor interno, típico de cualquier trabajo analítico-simbólico, sin descartar del todo la posible incidencia de los elementos repetitivos y de contacto personal (Dirube, 2004: 96).

El mismo traductor opina que todas las tareas desempeñadas por él están reconocidas a nivel formal: están descritas en un protocolo de la empresa, planificadas y retribuidas.

5.1.5. Concepción general de la traducción

Los sujetos encuestados formularon su concepción general de la traducción de una manera muy variada. Cada persona presenta su propia visión de la traducción e incluso la misma persona tiene a veces simultáneamente más de una concepción. Para el traductor señor, la traducción es “una adaptación de un texto, una retranscripción del mismo texto en otra lengua” (empresa de localización de softwares). La traductora júnior parece percibir la traducción como una actividad con “triple cara”: la define a la vez como “transformación de palabras” (actividad textual, lingüística), “arte” (actividad artística, creativa) y “producción de un bien, de un producto” (actividad industrial, económica, comercial).¹¹

La concepción general que tiene el sujeto de la actividad traductora no parece tener, sin embargo, una relación directa con la manera de cómo esta persona identifica las demás tareas desempeñadas en el trabajo. La concepción general de la traducción no es la base (el criterio) para hacer la distinción entre las tareas. La identificación de las tareas tiene que ver más bien con la necesidad de escandallar cada actividad por separado y de organizar el ciclo productivo (organización de las distintas tareas dentro del mismo proyecto de traducción). El traductor aprende (o reafirma lo que ya sabía) a identificar y distinguir las tareas durante el trabajo en la empresa. Las tareas concebidas de esta manera, como un hecho organizativo y contable, puede solaparse con la identificación de los servicios (o sub-productos) ofrecidos por la empresa.

5.1.6. El conocimiento de los clientes

Los traductores no tuvieron dificultad en decir de una manera global de dónde vienen sus clientes, a qué se dedican y cuántos son. En cambio, se observó la inseguridad en cuanto a la actividad de exportación e importación. La expresión “entreprise d’exportation” fue cuestionada por todos los sujetos del pretest (la estudiante de prácticas, la traductora júnior y el traductor señor). Igualmente, la expresión “entreprise d’importation/ d’import” no fue suficientemente clara. Para los traductores era obvio que los clientes necesitaban de las traducciones para alguna acción relacionada con el comercio internacional, sin entrar en detalles de tal demanda.

El hallazgo más relevante de esta parte de respuestas fue la constatación que el género textual (pregunta 11 y 12) permite identificar las necesidades concretas del cliente, la finalidad inmediata para la cual el cliente pide una traducción. Se recomienda reestructurar los ítems de la pregunta 11 y 12, dado que los traductores contestaron todos los ítems de la pregunta 11 (sin diferenciar). Para la pregunta 12 se sugirió a la encuestadora reagrupar los tres primeros ítems porque parecen referirse a la misma situación.

Dado que la muestra para la prueba piloto del cuestionario era muy reducida, nos resulta difícil constatar si los sujetos no proporcionaron información más interesante referente a los clientes para guardar el secreto profesional.

¹¹ No olvidemos que los traductores internos de C llegan a facturar sus servicios por lo tanto son bastante conscientes del aspecto comercial de la actividad traductora.

5.2. Comentarios metodológicos

5.2.1. Preguntas sin contestar

La prueba piloto demostró que la mayoría de las preguntas se quedó sin contestar. Probablemente este hecho se debe a que el cuestionario era demasiado largo, poco acertado y los sujetos no suficientemente motivados. Las preguntas no contestadas fueron:

- 1) bloque “Interpretación”: 20 - 36 (ninguna pregunta fue respondida ya que trabajamos sólo con traductores);
- 2) bloque “Apreciación global”: 41 - 46 (características de las tareas).

5.2.2. Nivel de profundidad del análisis

Dado que los sujetos no contestaron las preguntas en torno a las características de las tareas desempeñadas por ellos en el trabajo y dado que la identificación de las tareas realizadas no era satisfactoria para nosotros, tenemos que admitir que para la finalidad de nuestro estudio se necesita una herramienta metodológica más sensible, más fina, que permita alcanzar un nivel de análisis más profundo, más detallado.

También sería interesante contrastar la información recogida con los cuestionarios con otros datos procedentes de análisis cualitativo o documental.

5.3. Consideraciones en torno a la traducción del cuestionario

Los dos cuestionarios iniciales se elaboraron en lengua francesa y para ser aplicados en Cataluña, se tienen que traducir al catalán y al castellano. Por lo tanto debemos tener en cuenta posibles problemas que se pueden presentar durante la traducción.

Para aclarar este punto, consultamos el trabajo de Behling y Slaw (2005). Los autores presentan una tipología de problemas que se pueden dar cuando se traduce un cuestionario, reagrupándolos en tres categorías:

- 1) falta de una equivalencia “semántica” entre lenguas que se basa en significado de las palabras (connotación);
- 2) falta de una equivalencia “conceptual”: los instrumentos contienen operacionalizaciones de ciertos conceptos. Se puede dar una falta de equivalencias entre dos culturas, los conceptos pueden presentar categorizaciones distintas;

- 3) falta de una equivalencia “normativa” (tres tipos).

Sin embargo, en lo que se refiere a nuestra investigación, a los problemas que se pueden presentar, no los consideramos muy graves y éstos no imposibilitarán el desarrollo de la investigación por los siguientes motivos:

- 1) la traducción se opera entre lenguas cercanas (francés, catalán, español);
- 2) la investigación se basa en conceptos conocidos por ambas sociedades y consiste en describir comportamientos (Behling y Slaw 2005: 58, tabla), datos factuales, por lo tanto sencillos;
- 3) las actitudes normativas sociales del ámbito laboral son similares en ambos países (mercado libre, análisis de organizaciones).

En realidad, las advertencias hechas por Behling y Slaw se refieren a estudios empíricos entre culturas lejanas y pares de lenguas como el inglés y el chino o coreano. Los mismos autores matizan que la problemática de traducción no es tan grave en caso de lenguas cercanas (2005: 9 y 54) y en caso de recoger información factual.

Estamos de acuerdo con los autores que se tiene que buscar, sobre todo, la adecuación del diseño de investigación en general a la cultura de llegada (2005: 59). En otros términos, el problema real no consiste en si el instrumento puede ser traducido o no a otra cultura y lengua (manteniendo al mismo tiempo características de cualquier otro instrumento científico fiable y la adecuación al instrumento de recogida de datos original), sino si el diseño de investigación, que utiliza este cuestionario, es adecuado para la otra cultura (el colectivo se puede definir o reagrupar de otra manera, otro método de muestreo, otros conceptos y otra operativización). En lo que se refiere a nuestra investigación, creemos que su diseño es pertinente tanto para el contexto francés como para el de Cataluña, en igual medida.

6. CONCLUSIONES

Después de haber realizado la estancia de tres meses en el CFTTR de la universidad Rennes 2, en base a las lecturas críticas y la investigación empírica exploratoria llevada a cabo, hemos podido reafirmar la formulación y la ubicación del tema general de nuestra investigación en el mapa de la investigación traductológica en general y afinar la definición del universo de estudio y sus divisiones internas. Hemos adquirido la experiencia en el trabajo con una técnica de obtención de datos cualitativa (entrevista) y cuantitativa (cuestionario); en la investigación de las empresas de traducción y en un estudio de campo. Finalmente, la investigación realizada en Francia, nos permitió reflexionar sobre la reformulación de las hipótesis de trabajo, reducción de variables de observación y sistematización de sus indicadores.

En la tabla recapitulativa final (apartado 6.6.) recogemos los principales cambios que pensamos introducir en el diseño del estudio empírico definitivo.

6.1. Avance en la concepción general del tema de investigación

6.1.1. Traducción profesional, traducción en contexto empresarial

Cuando en el CFTTR se usa el término “traducción profesional”, se están refiriendo a la traducción situada en el mercado laboral, vista en su contexto empresarial.

Nosotros preferimos hablar de la traducción como actividad laboral (y no necesariamente profesional) para poder abarcar incluso estas actividades que no son propias de la traducción o interpretación pero que igualmente están desempeñadas por los mismos traductores (actividades “posibilitadoras”, complementarias, anexas, paralelas, etc.). Es el contexto laboral que exige el desempeño de estas actividades, sin que formen parte de la actividad traductora profesional.

6.1.2. La organización del trabajo

Gracias a la investigación realizada, hemos cogido seguridad de que el tema general de nuestra investigación se refiere a la organización del trabajo, al análisis de procesos de trabajo existentes y de sus componentes. Nos hemos sentido más seguros cómo enfocar la investigación futura y cómo comunicar sus características a los informantes y a la comunidad científica. La disciplina que más se acerca al estudio planteado es el análisis de organizaciones y la sociología del trabajo.

La problemática de las tareas desempeñadas en el ámbito laboral puede ser enfocada de dos maneras:

- 1) Como análisis de los puestos de trabajo, análisis de tareas, funciones y responsabilidades, integrados en el proceso de trabajo general implementado en la empresa.
- 2) Como análisis del desempeño individual de las personas en el trabajo. En este caso, la diversidad de tareas realizadas lleva al concepto de polivalencia y especialización.

(1) ACTIVIDAD DE LA EMPRESA
Procesos de trabajo productivo
Organización

Tareas, funciones, responsabilidades
(puestos de trabajo)

(2) ACTIVIDAD DEL PERSONAL
Polivalencia y especialización

Como consecuencia del estudio exploratorio realizado en Francia, pensamos que se puede seguir la investigación en las siguientes direcciones:

I. SERVICIOS

Servicio de traducción, de interpretación y servicios anexos en Cataluña.

Estudio inductivo cualitativo y cuantitativo

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización de trabajo en empresas con tareas traductoras. Comparación entre centros especializados en traducción y no especializados en traducción.

Estudio inductivo cualitativo descriptivo comparativo, con marco conceptual y discusión de resultados heterogéneos. Estudio de casos. Comparación de 3-4 empresas. Diseño multimétodo (triangulación de datos).

III. PROCESO PRODUCTIVO

Procesos de trabajo en empresas con tareas traductoras.

Integración de tareas traductoras en procesos de trabajo.

Procesos de trabajo con tareas traductoras integradas.

Estudio deductivo cualitativo (modelo de Gouadec 2005)

Estudio inductivo descriptivo cualitativo

IV. TAREAS TRADUCTORAS

Tareas traductoras en el mercado laboral de Cataluña: tipología y frecuencia.

Estudio deductivo cualitativo y cuantitativo (definición de tareas por ejemplo para los POP DTI UAB)

V. RECURSOS HUMANOS

Polivalencia y especialización del traductor e intérprete en el trabajo.

Estudio inductivo cualitativo

Nosotros demostramos más afinidad con el tema número II. “Organización de trabajo”, y los demás temas mencionados pueden ser considerados como partes del estudio (variables de observación).

6.1.3. La novedad del tema tratado

En este punto de las conclusiones nos gustaría remarcar que hemos podido constatar la novedad de investigación sobre la realidad del mercado y la realidad empresarial desde las universidades (investigación académica). Desde unos 20 años y con cada vez más rigor, se están realizando investigaciones académicas muy variadas: cualitativas, cuantitativas, empíricas no experimentales, con datos estadísticos y fuentes de información secundaria sobre la realización de traducciones e interpretaciones en el contexto empresarial.

6.2. Unidades de observación (universo)

6.2.1. Tipología de agentes del mercado de traducción

El estudio exploratorio confirmó la necesidad de analizar con mayor profundidad la clasificación de mercados de traducción y tipología de las empresas de traducción e interpretación para poder seleccionar, de una manera más acertada, los perfiles de empresas de interés (Cancio-Pastor 1995, Davico 2005, Gouadec 2005).

6.2.2. Definición de la empresa exportadora

En cuanto a nuestra definición previa de empresa exportadora, ésta resultó poco clara para los entrevistados y poco útil para nosotros. Todas las empresas que encargan las traducciones se preparan para un traslado de sus ideas o productos. Lo que cuenta es el potencial de ser usuario de traducción. A los entrevistados les resultó mucho más clarificador hablar de géneros textuales y tipos de textos traducidos que de la actividad de la empresa cliente y de su condición de exportador o importador de mercancías o bienes.

6.2.3. Delimitación formal de la unidad de análisis

El estudio exploratorio demostró los vacíos en la delimitación formal de la unidad de análisis. Esta problemática ya ha sido tratada con más detenimiento en el apartado 4.1.3.2. “Delimitación formal de la unidad de análisis”.

6.2.4. Acceso a la entidad

Una de las experiencias adquiridas consiste en enfrentar la situación de colaborar con empresas de traducción. Para lograr el acceso a la entidad y un buen contacto es necesario ir ganado la confianza de las personas, informar sobre la investigación misma, sus objetivos, su desarrollo. Para realizar investigaciones relevantes no experimentales, es importante establecer una relación exitosa entre un profesional de negocios y un profesional de investigación académica, establecer y mantener contacto entre dos mundos paralelos, no siempre comunicados.

6.3. Contrastación de hipótesis y clarificación de inquietudes

Las entrevistas exploratorias y el estudio piloto del cuestionario fueron realizados de acuerdo con once hipótesis: algunas de ellas se confirmaron; y otras desecharon (véase Apéndice 4. “Proyecto actualizado para Rennes”).

Las entrevistas exploratorias sirvieron también para elucidar varias inquietudes que tuvimos a la hora de empezar el estudio (3.1. “Proyecto actualizado”).

6.3.1. Contrastación de hipótesis

De las hipótesis de estudio exploratorio sólo tomamos en cuenta los enunciados referentes a empresas de traducción, ya que durante la estancia en Rennes no tuvimos acceso a empresas exportadoras.

- 1) “Los superiores jerárquicos en las empresas de traducción son conscientes de la actividad traductora.” Hipótesis confirmada.
- 2) “Los superiores jerárquicos con experiencia en traducción y/o interpretación son más conscientes de la actividad traductora que los superiores jerárquicos sin experiencia en traducción y/o interpretación.” Hipótesis rechazada. No se detectó ninguna evidencia que vaya en este sentido.
- 3) “En las empresas de traducción las tareas de traducción suelen combinarse muy rara vez con las de interpretación (las realiza la misma persona).” Hipótesis confirmada. Parece que la traducción y la interpretación (de enlace) está realizada por personas distintas.

- 4) “En las empresas de traducción, las tareas TI suelen combinarse muy rara vez con las demás tareas (las realiza la misma persona).” Hipótesis rechazada. En las empresas de traducción es muy común combinar la traducción, la gestión de la terminología, la revisión y la gestión de proyectos (gestión de la subcontratación).
- 5) “La variedad de las tareas confiadas al personal traductor en las empresas exportadoras depende de su tamaño: mientras más reducida la empresa exportadora, más variedad de tareas, incluyendo las tareas TI.” Esta hipótesis no pudo ser contrastada, dado que se refiere a las empresas exportadoras. Lo que sí que evidencia el estudio es que la variedad de las tareas confiadas al personal traductor en las empresas de traducción depende de su tamaño: mientras más reducida la empresa, más variedad de tareas.
- 6) “En las empresas exportadoras, el contenido del puesto de trabajo que incluye traducciones e interpretaciones depende de las necesidades puntuales del proceso de producción global.” Esta hipótesis no pudo ser contrastada, dado que se refiere a las empresas exportadoras. Ahora, aplicando el mismo enunciado a las empresas de traducción podemos afirmar que el contenido del puesto de trabajo que incluye traducciones e interpretaciones no depende de las necesidades puntuales del proceso de producción global pero sí de las necesidades puntuales de cada proyecto (encargo) específico.
- 7) “Es más fácil concebir las tareas de traducción como unidades del proceso productivo que las tareas de interpretación.” Esta hipótesis no pudo ser contrastada, dado que se recogieron relativamente pocos datos sobre la interpretación.
- 8) “Las tareas TI carecen de características de trabajo invisible en las empresas de traducción porque constituyen los procesos principales de a empresa.” Hipótesis confirmada.
- 9) “Las tareas de traducción tienen carácter de trabajo repetitivo y analítico-simbólico mientras que las tareas de interpretación tienen carácter de trabajo de atención al cliente (relacional, personal).” Hipótesis confirmada.
- 10) “El contenido de las tareas de traducción es menos visible aunque la persona que las realiza esté presente en la empresa, que el contenido de las tareas de interpretación, que son más visibles aunque la persona que las realiza esté fuera de la empresa.” Esta hipótesis no pudo ser contrastada, dado que se recogieron relativamente pocos datos sobre la interpretación.
- 11) “La satisfacción del personal traductor tiene relación con la variedad de tareas asignadas.” Hipótesis confirmada.

6.3.2. Clarificación de inquietudes

Nuestras inquietudes han sido resueltas de la siguiente manera:

- 1) Preguntar a los directores si pueden sugerir cómo motivar los directivos de las empresas para participar en este tipo de estudio. Los directores demostraron mucho interés por recibir los resultados del estudio, la información sobre la tesis doctoral misma, los resultados del futuro estudio en Barcelona. Estar en contacto continuo y cumplir con las promesas es la mejor manera de motivar a las empresas.

- 2) ¿Hasta qué punto durante las entrevistas es necesario mencionar los siguientes temas:
- a. los géneros textuales y los tipos de textos – estos conceptos describen la actividad traductora misma y, en cierto punto, el tipo de clientes y sus necesidades;
 - b. los formatos de textos – los formatos de textos tienen importancia si pensamos en las operaciones de separación del contenido y del continente (B) y en el reto que significan los formatos muy informatizados (D);
 - c. las modalidades de la interpretación – este aspecto seguramente tuviese más importancia si se hubiera recabado más información sobre la interpretación;
 - d. las situaciones de interpretación – este aspecto seguramente tuviese más importancia si se hubiera recabado más información sobre la interpretación;
 - e. las herramientas de trabajo – este tema se puede obviar, ya que las preguntas de interés estaban enfocadas en torno al trabajo mismo y no a las herramientas;
 - f. la autoría de la asignación de tareas (¿Quién ha decidido? ¿Ha sido elección propia?) – respuestas obvias: en una empresa decide el jefe pero puede tomar en cuenta los gustos y las opiniones del traductor; en cambio, el traductor puede tener la iniciativa de proponerse para la realización de ciertas actividades;
 - g. la jerarquía de las tareas (¿Cuáles tareas son centrales y cuáles periféricas?; Monzó 2007) – para establecer la jerarquía de las tareas, se necesita realizar un análisis mucho más profundo, enriquecido por ejemplo por datos de una observación directa;
 - h. la formación del personal traductor en la traducción (¿A quién se recurre para hacer traducciones? ¿Qué tipo de formación en traducción tienen las personas que realizan las traducciones e interpretaciones?; Golden *et al.* 1992) – en las empresas de traducción todos los traductores fijos fueron traductores formados en traducción.

6.4. Selección de variables de observación

El estudio exploratorio confirmó que la variable dependiente principal son las tareas que se realizan en una empresa. El término “tarea” puede ser sinónimo de “función”, “actividad”, “responsabilidad”, etc. Los entrevistados solían usar todos estos términos para referirse al mismo concepto. Hemos tenido la impresión de que en ciertos contextos incluso el término “tarea” se podría entender como “servicio” o al menos parte de éste.

Las tareas se organizan en proyectos. El concepto de proyecto no ha sido tomado en cuenta por nosotros hasta ahora y merece ser considerado.

A parte de la variable central, se tendrían seleccionar las variables que se refieren directamente a ella, que permiten identificar las tareas realizadas y describir su organización.

Pensamos indispensable reducir el número de variables propuestas en el diseño inicial y profundizar en el análisis mediante la triangulación de datos procedentes de varias técnicas. Es de esta manera que se obtendrá la mayor profundidad de análisis (pocas variables bien escogidas e indicadores recogidos según 2 ó 3 técnicas distintas). Así, el análisis seguiría una estrategia cualitativa más marcada.

6.5. Medición de indicadores

Gracias al estudio exploratorio inductivo cualitativo realizado en el centro francés, se recogió el vocabulario, las expresiones, los términos que usan los directores y traductores fijos para referirse a su actividad laboral. Estas expresiones sirven para elaborar los valores o categorías para medir los indicadores de interés.

La variable principal de tareas realizadas se puede medir:

- 1) en forma de tablas de ocurrencia (véase 4.1.2.10. “Identificación de tareas” y 5.1.2. “El contenido del puesto de trabajo en función de tareas”);
- 2) como porcentaje (véase 1.1. “Formación en el CFTTR”: informes de prácticas de Rennes 2 y 2.2.5. “Encuestas de la SFT”);
- 3) como repartición de tareas en un día modelo o semana modelo (véase 1.1. “Formación en el CFTTR”: informes de prácticas de Rennes 2);
- 4) en forma de secuencia de tareas en una serie lineal (modelo de Gouadec 2005).

6.6. Revisión del diseño de investigación

En la tabla que sigue recogemos el balance global de la experiencia adquirida en el CFTTR y su importancia para el diseño del estudio empírico previsto para la tesis doctoral. La repartición de los aspectos entre “recomendable” y “no recomendable” está inspirada en los informes de prácticas del CFTTR Rennes 2.

Elemento del diseño	Recomendable	No recomendable	Comentario
Método	inductivo	deductivo	Que se haga en el marco conceptual aclaraciones sobre los conceptos utilizados, que se dé sus definiciones o haya referencia a teorías o modelo, no quiere decir necesariamente que se realice un estudio deductivo. Sigue siendo inductivo Es necesario ampliar el marco conceptual con datos sobre otros estudios académicos y mercantiles en torno al mercado de traducción e interpretación..
Estrategia	cualitativa	cuantitativa	Que se obtenga datos cuantitativos y que se hagan operaciones de estadística descriptiva, no quiere decir que el enfoque sea cuantitativo. Sigue siendo cualitativo.
Diseño de	estudio de	experimento	Se necesita estudiar un número de casos reducido pero

investigación	casos estudio etnográfico	estudio cuantitativo no- experimental	más en profundidad y en contexto.
Planteamiento	exploratorio descriptivo comparativo	confirmatorio	Se trata de describir los fenómenos, eventualmente compararlos entre los casos estudiados. Siendo temas relativamente nuevos y sin estudios empíricos previos, el planteamiento sigue siendo exploratorio.
Técnica de recogida de datos	entrevista observación directa encuesta análisis de fuentes documentales	sólo encuesta	Se recomienda la elaboración de un planteamiento multimétodo, combinando, por ejemplo, los datos de las entrevistas con los obtenidos en la observación directa, encuesta y análisis de fuentes secundarios.
Unidades de análisis	empresas enteras (organizaciones)	realizar entrevistas o encuestas sólo con los dirigentes; encuestar o observar algunos traductores internos escogidos de una manera casual (no sistemática; entrevistar o todos o ninguno))	Para que el estudio cualitativo tenga sentido, se recomienda estudiar las empresas en su totalidad como unidades (organizaciones). Conciencia del carácter cerrado de una organización, no se puede analizar parcialmente. Si se quiere recabar la información de los traductores, se necesita entrevistar todos los traductores de la empresa o sólo algunos pero escogidos con un criterio (traductores fijos júnior, traductores de inglés, traductores jurados, etc.). Los directores tienen una visión global del funcionamiento de la empresa y sería recomendable completarla con información más detallada (más profunda), combinando las técnicas de recogida de datos. Es imprescindible escoger las empresas con un criterio establecido (tamaño, año de fundación, actividad principal, etc.) de acuerdo con los estudios previos de la tipología de empresas de traducción e interpretación: empresas del mismo sector distintas en cuanto al tamaño o empresas comparables en cuanto al tamaño de sectores diferentes. Es necesario tomar la decisión sobre la delimitación formal de la unidad de análisis. El año 2000 puede ser un buen criterio de definición del universo estudiado. Para el objetivo de nuestro estudio podemos fijar el criterio de min. 5 personas fijas asalariadas (las 5 pueden realizar traducciones o sólo una parte de la plantilla). Sin embargo, las situaciones más interesantes pueden darse en empresas con más de 10 asalariados.
Hipótesis de trabajo	reducir el número de hipótesis, evaluar su pertinencia y reformularlas de acuerdo con los resultados del estudio exploratorio	operar con muchas hipótesis y muy confusas	Es importante no confundir las hipótesis con las presuposiciones del estudio.
Variables de observación	reducir el número de variables de observación	operar con demasiadas variables poco definidas; igual para los indicadores	Es recomendable escoger un número igual de indicadores por variable y prever su formato y valores para el análisis posterior.

7. ÍNDICE DE FIGURAS

FIG. 1. ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL CFTTR	5
FIG. 2. UFR LANGUES, UNIVERSITE RENNES 2 HAUTE BRETAGNE, AMPHITHEATRE	8
FIG. 3. UFR LANGUES, UNIVERSITÉ RENNES 2 HAUTE BRETAGNE, BIBLIOTHÈQUE ET CFTTR.....	8
FIG. 4. UFR LANGUES, UNIVERSITÉ RENNES 2 HAUTE BRETAGNE, CFTTR ET CRAIE....	8
FIG. 5. PONENTES Y TEMAS DE LA 1 ^{ÈRE} JNETP	10
FIG. 6. PROYECTO DE INVESTIGACION DIRIGIDO POR HELENE BUZELIN : “ÉTUDE DU PROCESSUS DE TRADUCTION EN CONTEXTE EDITORIAL” SEGUN DANIEL SIMEONI (FUENTE: PÁGINA WEB DE DANIEL SIMEONI)	18
FIG. 7. PRESENTACION DE LA OBRA LE MONDE DU TRAVAIL, 1998 (FUENTE: J. BOUTET, H. JACOT, J. KERGOAT, D. LINHART : "LE MONDE DU TRAVAIL" LES FICHES DE LECTURE DE LA CHAIRE D.S.O., RAKEFET ASHER, CNAM CHAIRE D.S.O. CYCLE C1, 2000 – 2001).....	22
FIG. 8. PREGUNTA NÚM. 5. DE LA ENCUESTA DE LA SFT.....	23
FIG. 9. GUÍA PARA LAS ENTREVISTAS	30
FIG. 10. LA DISTRIBUCIÓN DE TAREAS POR PERSONA EN LA (B) Y EN LA (A).	45
FIG. 11. CLIENTES DE LAS CUATRO EMPRESAS ENTREVISTADAS	46
FIG. 12. CONFIGURACIÓN DE DISTINTOS TIPOS DE TAREAS EN LA (A).....	49
FIG. 13. LA IDENTIFICACIÓN DE TAREAS, SEGÚN EL DIRECTOR DE (C)	50
FIG. 14. LA IDENTIFICACIÓN DE TAREAS, SEGÚN EL DIRECTOR DE (D).....	50

8. BIBLIOGRAFÍA

- BEHLING, O. y SLAW, K. (2000) *Translating questionnaires and other research instruments: problems and solutions*, Sage, Thousand Oaks.
- BUZELIN, H. (2005) “Unexpected Allies: How Latour's Network Theory Could Complement Bourdieusian Analyses in Translation Studies”, in: Inghilleri, M. (ed.) *Bourdieu and the Sociology of Translation and Interpreting* (Special Issue), *The Translator*, 11-2, 193-218.
- CANCIO-PASTOR, C. (1995) *La traduction professionnelle en France. Approche du domaine hispanique*, Thèse à la carte, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion [contiene un estudio por encuesta].
- CASTELLS, M. (1997) *La era de la información*, vol. 1, Madrid, Alianza.
- CLAS, André (1998) “CANCIO-PASTOR, Carmelo (1995) : *La traduction professionnelle en France. Approche du domaine hispanique*. Thèse à la carte, Villeneuve d'Ascq, Presses Universitaires du Septentrion, 486 p.”, *Reseña, Meta*, 43-3, 1-3.
- COLLER, X. y GARVÍA, R. (2004) *Análisis de organizaciones*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- DAVICO, G. (2005) *L'industria della traduzione. Realtà e prospettive del mercato italiano*, Torino, Edizioni SEB 27.
- DIRUBE, J. L. (2004) *Un modelo de gestión por competencias. Lecciones aprendidas*, Barcelona, Gestión 2000/EPISE/Training Club.
- GOLDEN, S., HURTADO ALBIR, A. et PIQUÉ, R. (1992) “La traducció i la interpretació a Catalunya”, *Noves SL*, Décembre/92, 17, 14-17.
- GOUADEC, D. (1989) *Le traducteur, la traduction et l'entreprise*, Paris, AFNOR.
- GOUADEC, D. (2002) *Profession : Traducteur*, Paris, La Maison du Dictionnaire [varios capítulos de esta obra se encuentran en: <http://www.profession-traducteur.net/>]
- GOUADEC, D. (2005-2006) “Pédagogie par projets: le modèle rennais”, in: Gouadec, D. (dir.) *Traduction – Localisation : Technologies & Formation. Actes des universités d'été et d'automne 2004. Actes du colloque international 'Traduction et technologie(s) en pratique professionnelle, en formation et en applications de formation à distance'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 33-108.
- GOUADEC, D. (2006) “Vingt-cinq années d'évolutions et d'innovation”, in: Gouadec, D. (dir.) *Actes des universités d'été et d'automne 2005. Actes du colloque international Juin 2005 'Traduction spécialisée. Chemins parcourus et autoroutes à venir'*, Paris, La Maison du Dictionnaire, 17-45.
- HURTADO ALBIR, A. (2001) *Traducción y traductología. Introducción a la traductología*, Madrid, Cátedra.
- KUZNIK, A. (2007) *Marco conceptual y metodológico para un estudio sobre las tareas de traducción e interpretación desempeñadas en el ámbito laboral*, Trabajo de investigación inédito, UAB.
- LÓPEZ-AMO, Á. (2005) *Guía para trabajar en casa*, Madrid, Espasa Calpe.
- LOZARES, C. et VERD, J. M. (2004) “Modelos de flexibilidad del trabajo y tiempo productivo: estudio de caso”, *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de RR.LL y CC.TT*, 13, Universidad de Huelva, 97-113.

- MACKENZIE, R. (2000) “POSI-tive Thinking About Quality in Translator Training in Finland”, in: Beeby, A., Ensinger, D., Presas, M. (eds.) *Investigating Translation: Selected Papers from the 4th International Congress on Translation, Barcelona, 1998*. Amsterdam/Philadelphia, John Benjamins, 213-222.
- MIGUÉLEZ, F. (1980) “La división social del trabajo”, in: Marsal, J. F. y Oltra, B. (dirs.) *Nuestra sociedad. Introducción a la sociología*, Barcelona, Vicens-Vives, 125-140.
- MONZÓ, E. (2006) “¿Somos profesionales? Bases para una sociología de las profesiones aplicada a la traducción”, in: Parada, A. y Diaz Fouces, O. (eds.) *Sociology of translation*, Servizo de Publicacións da Universidade de Vigo, 155-176.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2004) *Gestión de recursos humanos por competencias*, Madrid, Centro de Estudios Ramón Areces.
- PYM, A. (2003) “Notes on Translation Training. Replies to a questionnaire”, in: Pym, A., Fallada, C., Biau, J. R., Orenstein, J. (eds.) *Innovation and e-Learning in Translation Training. reports on Online Symposia*, Tarragona, Universitat Rovira i Virgili.
- QUIVY, R. y CAMPENHOUDT, L. Van (2005) *Manual de investigación en Ciencias Sociales*, México, Limusa.
- UGR (2004), “Directrices para el desarrollo de título de grado (ANECA)”, documento elaborado por la Universidad de Granada, (consulta 11.12.04) <http://www.ugr.es/~factrad/aneca.htm>

9. APÉNDICES

Apéndice 1. Programa de la Jornada 1^{ère} JNETP

Sous l'égide de la DGLFLF
(Délégation générale à la langue française et aux langues de France)
Première Journée nationale de la traduction professionnelle
Université de Rennes 2 – 1 juin 2007

Un partenariat CFTR/CRAIE/CDL/SFT/CNET/EUATC/AFFUMT/ProTSL
Représentés : Association des Traducteurs Roumains & Associations canadiennes

9h30	Accueil
10h à 10h20	La profession (données, chiffres, statistiques)
10h20 à 12h20	<p>La demande et les besoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ individuels ▪ institutionnels ▪ industriels ▪ par marchés cohérents <ul style="list-style-type: none"> ▪ SFT (<i>Société Française des Traducteurs</i>) ▪ Legris industries ▪ Aprotrad (<i>Association professionnelle de traducteurs</i>) ▪ GIT (<i>Groupement interministériel d'études</i>) ▪ CNET (<i>Chambre Nationale des Entreprises de Traduction</i>) ▪ EUATC (<i>European Union of Associations of Translation Companies</i>) ▪ A. Petrits – DGT (<i>Direction Générale de la Traduction – Bruxelles</i>)
13h45 à 15h30	<p>L'offre</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ des prestataires individuels ▪ des sociétés de service ▪ des fournisseurs « industriels » ▪ des 'portails' <ul style="list-style-type: none"> • SFT • Aprotrad • CNET & EUATC ▪ Sociétés LIONBRIDGE, SDL, STAR ▪ (pressenti) Guilde GET
15h30 à 17h00	<p>Normalisation et certification</p> <ul style="list-style-type: none"> avec • SFT • EUATC, CNET, Aprotrad (EN 15038) <ul style="list-style-type: none"> • AFNOR (certification) • SDL (certification SDLX) • STAR (procédures)
17h00	<p>Outils, aides et évolutions technologiques et procédurales</p> <p style="text-align: right;"><i>Participants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • LIONBRIDGE, SDL, STAR, SÍMILIS <p style="text-align: right;">Représentants des utilisateurs</p>
17h45	<p>Offre de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Un master européen en traduction ? <ul style="list-style-type: none"> ▪ AFFUMT/AFUFT et toutes associations ▪ A. Petrits/DGT
18H30	Fin

Apéndice 2. Entrevista con Danièle Linhart y Josiane Boutet

(fuente *Controverse*, Internet)

“Controverse
Une interview de Danièle Linhart
Mutations du travail

Danièle Linhart, sociologue, et Josiane Boutet, linguiste, ont codirigé, avec Jacques Kergoat et Henri Jacot, l'ouvrage collectif "le Monde du travail" 1. "Rouge" leur donne la parole.

Quel a été l'apport du parti pris de pluridisciplinarité de l'ouvrage?

Josiane Boutet - L'objectif était de présenter le caractère extrêmement compliqué de la compréhension du travail. Cela ne peut être éclairé que par les apports de plusieurs disciplines, même si on ne peut faire une véritable synthèse. C'est toujours aux marges, dans les zones de pluridisciplinarité, que les connaissances nouvelles se construisent. Nous avons essayé de ne pas mettre les disciplines les unes à côté des autres, mais d'essayer de comprendre comment **chacune avait des angles morts**. Ainsi, pour les linguistes ou sociolinguistes, c'était impossible de comprendre ce qu'on appelle la "part langagière du travail" sans discuter avec des ergonomes ou des sociologues. Eux-mêmes ne voyaient pas l'importance de la dimension langagière du travail. Ils disaient: le travail s'intellectualise, il devient immatériel. **Ils ne voyaient pas que les gens travaillent avec des symboles langagiers - des graphiques, des ordinateurs, des transmissions orales - ce qui n'est pas du tout immatériel**. Avec les linguistes, ils ont vu que ce n'était pas une bonne manière de faire, qu'on ne comprenait pas grand-chose en matière de formation à ce type de travail véritablement nouveau.

Danièle Linhart - Notre démarche était de travailler dans un esprit anti-Fondation Saint-Simon. Il y a un raz-de-marée plutôt libéral qui s'extasie devant les transformations du rôle, de la place, des formes du travail. Nous étions agacés par ces pseudo-analyses. Si on fait appel à toutes les disciplines, le panorama est beaucoup plus contrasté que ce que les "accompagnateurs du changement" nous livrent. Nous voulions restituer la pluralité des regards sur un monde du travail traversé par des évolutions, des contradictions qui entraînent plutôt de la souffrance, du malaise, de l'exclusion.

Vous écrivez que "c'est en regardant du côté du travail qu'on avancera dans la compréhension du chômage". Qu'est-ce qui vous amène à cette formulation?

D.Linhart- Dans une société, le nombre d'emplois dépend surtout de deux facteurs. D'une part, la **définition des besoins**: c'est une marge importante dans laquelle la société doit avoir son mot à dire. Mais il y a une marge beaucoup plus importante dont on parle moins: c'est ce que les économistes appellent merveilleusement "l'incomplétude du contrat de travail", c'est-à-dire la façon dont l'employeur va s'arranger pour tirer la contrepartie la plus forte possible du temps que le salarié lui doit. La question fondamentale est de savoir jusqu'où on est en droit d'aller dans les exigences à l'égard d'un salarié, c'est-à-dire **jusqu'à quel point d'intensité du travail. A l'heure actuelle, de plus en plus de gens sont mis hors de l'entreprise, et ceux qui restent sont confrontés à une intensité telle qu'ils en sont malades: stress, remontée des accidents du travail, des maladies professionnelles**. De la façon dont on définit le travail, le temps

de travail, son usage, dépend en grande partie le nombre d'emplois. C'est une question qu'il faut ouvrir, qui ne peut pas être du seul domaine du libre arbitre de l'employeur.

La "révolution langagière" qui submerge le monde du travail est-elle la manifestation d'une "révolution" dans les rapports de travail?

J.Boutet - **Dès qu'il y a changement de l'organisation du travail ou de l'environnement technique, cela s'accompagne nécessairement de modifications dans la dénomination des objets, des relations de travail. Ce qui est nouveau aujourd'hui, c'est une tendance à individualiser les désignations. Ainsi, remplacer "qualification" par "compétences", c'est tenter de faire porter la responsabilité non plus sur des collectivités régies par le droit du travail, mais sur un individu: les compétences sont nécessairement individuelles.** Ce mouvement va de pair avec **l'individualisation du temps de travail**, tout ce qu'on voit dans le débat sur les 35 heures. L'autre tendance, c'est l'euphémisation des rapports sociaux. Quand "femme de ménage" devient "technicien de surface", on euphémise la violence sous-jacente, la violence d'être déqualifié: on est dans un monde plus policé. Cette quasi-révolution langagière a un autre aspect: **on passe de travaux qui engagent le geste physique à des travaux qui engagent des compétences dites "intellectuelles" - lire, écrire, communiquer. Cela se voit dans la transformation de nombreux métiers ou la création de nouveaux métiers.** Je pense par exemple au **télémarketing**, où on doit engager des actes commerciaux sous contrôle de temps: ce qui est contrôlé, ce n'est pas le geste mais la communication téléphonique. **On ne taylorise plus tant les gestes que des fonctions symboliques comme le fait de parler ou d'écrire.** Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de pathologies physiques, de lésions. Mais **ce qui est surtout engagé, ce sont des processus intellectuels qui n'étaient pas l'objet majoritaire du travail avant l'informatisation des postes de travail.**

D.Linhart - Ce qui me frappe, c'est l'usage des mots à des fins idéologiques. Par exemple, en définissant le **taylorisme** comme "**organisation scientifique du travail**", le terme "scientifique" donne une valeur, une moralité que le taylorisme n'a absolument pas. L'usage de certains termes plutôt que d'autres tend à faire passer un certain type de représentation de la réalité. **On valorise les gens avec des mots nouveaux, alors que les situations nouvelles ne les valorisent pas nécessairement.**

Y a-t-il une part positive dans cette valorisation de l'individu?

D.Linhart - Dans le management participatif, par exemple, les gens ont le droit de parler, le droit d'avoir l'impression de se faire entendre, ce qui est nécessairement positif. Ceux qui utilisent ce droit à la parole ont une image meilleure d'eux-mêmes. Même si l'effet de la parole est nul, on n'est plus le simple pion exécutant, mais une personne.

J.Boutet - C'est très contradictoire. C'est un appel à la mobilisation subjective des salariés, mais l'ensemble des contraintes économiques fait que le pouvoir de décision leur échappe toujours. Aujourd'hui, on voit des situations de modernisation du travail avec des chocs en retour, des pathologies, des manières d'aller mal au travail, qui sont provoquées par la frustration.

D.Linhart - Pour ma part, je ne suis pas persuadée qu'auparavant les gens n'engageaient pas leur subjectivité. Ils le faisaient avec une liberté qui leur permettait d'avoir une distance critique par rapport à l'autorité; maintenant, ils le font en accord avec l'autorité qui ne les reconnaît pas. C'est une subjectivité requise mais pas acceptée. Quand les salariés manifestent de la liberté dans l'organisation de leur travail, cela se retourne contre eux.

Propos recueillis par Dominique Mezzi

1. Le Monde du travail, sous la direction de Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot et Danièle Linhart (éd. La Découverte, 1998, 454p., 175F).”

Apéndice 3. Encuesta de la SFT

Encuesta sobre la situación de los asociados SFT asalariados, egresados de la ESIT

RESULTATS DE L'ENQUETE MENEES SUR LA SITUATION DES TRADUCTEURS SALARIES ANCIENS ELEVES DE L'ESIT

Source: *Société Française des Traducteurs*: <http://www.sft.fr/>

Novembre 2005

Voici les résultats de l'enquête salariés élaborée et envoyée au cours du second trimestre de cette année 2005 et dépouillée par la Commission Salariés de la SFT...

Sachez tout d'abord que 42 d'entre vous – 37 (!) femmes et 5 (!) hommes ont répondu au questionnaire qui leur a été adressé et je les en remercie ! Si l'effectif de traducteurs salariés, anciens élèves de l'ESIT et tous secteurs confondus, représente quelque 150 personnes d'après les données qui m'ont été transmises, ce chiffre correspond, à titre indicatif à un pourcentage de 28%, ... Je tiens à signaler qu'il s'agit là d'un taux de retour relativement satisfaisant pour une opération pouvant être qualifiée – me semble-t-il – de première ! Merci donc à toutes et à tous pour votre participation !

Examinons maintenant plus en détail les réponses apportées aux différentes questions qui constituent le questionnaire :

Question 1 – Dans quel type d'entreprise/organisme exercez-vous votre profession ?
(cocher la proposition qui convient en donnant si possible et si nécessaire des détails pour clarifier votre réponse)

- a) entreprise de traduction (7 réponses)
- b) organisme (inter)gouvernemental (national) (21 réponses), international (1 réponse), patronal/syndical (), ambassade (1 réponse)
- c) service interne de traduction dans une entreprise (6 réponses), un organisme (2 réponses)
- d) établissement financier ()
- e) agence d'intérim ()
- f) société de portage ()
- g) société de courtage (2 réponses)
- h) société de documentation technique ()
- i) SSII () :
- j) centre/laboratoire de recherche ()
- k) start up ()
- l) agence de presse (1 réponse)
- m) autre : société du bâtiment (1 réponse)

Commentaire :

La répartition des salariés répondants selon le type d' "employeur" se concentre majoritairement dans les organismes (inter)gouvernementaux, les entreprises de traduction, ou le service interne de traduction dans une entreprise, répartition somme toute classique.

Question 2 – Depuis combien de temps y êtes-vous employé(e) et quel est votre type de contrat de travail ?

- < 2 ans (9 réponses),
- 2 – 5 ans (12 réponses),

5 – 10 ans (11 réponses),

> 10 ans (10 réponses)

a) CDI (29 réponses) ,

b) CDD (8 réponses),

c) stage rémunéré (1 réponse)

A noter : 4 d'entre vous n'ont pas donné de réponse à cette dernière option ...

Commentaire :

La majorité des répondants a une expérience encore modeste si je puis dire (c'est-à-dire entre 2 et 5 ans). D'un autre côté, un bon quart d'entre eux a une expérience éprouvée ... de plus de 10 ans.

Oserait-on en déduire qu'il est possible de "faire carrière" dans la traduction salariale et que cette dernière a encore un avenir, avec l'arrivée de nouvelles générations ?

Autre point plutôt rassurant : les emplois proposés sont très majoritairement des contrats à durée indéterminée !

Question 3 – S'agit-il de votre premier emploi ? (merci d'explicitier si nécessaire)

a) oui (12 réponses)

b) non (30 réponses)

Commentaire :

Ces réponses font apparaître que la très grande majorité des répondants a exercé ses fonctions au sein de différentes entreprises et/ou organismes, ce qui laisse supposer une certaine mobilité .. et qui indique clairement qu'il ne s'agit pas de leur premier emploi .

Question 4 – Quels diplômes/formations vous ont été demandés au moment de votre embauche ? (merci de préciser le(s) domaine(s))

a) Bac + 2 : (0 réponse)

b) Bac + 3 : (4 réponses)

c) Bac + 4 : (2 réponses)

d) Bac + 5 : (33 réponses)

e) Bac + 8 : (1 réponse)

Note : 3 personnes n'ont pas répondu à cette question ...

Formation(s) : formations de type scientifique et/ou technique ; informatique, juridique

Commentaire :

Nous constatons que l'écrasante majorité des répondants déclare un niveau d'études équivalant au Bac + 5, ce qui correspond à un niveau assez élevé ... Le niveau minimal est Bac + 3, soit la licence ... Ces niveaux nous semblent s'inscrire dans la logique des choses ... Signalons un niveau Bac+8 assez remarquable !

Question 5 – Quelle est votre fonction précise ? (donner une description la plus détaillée possible – plusieurs réponses possibles)

a) Traduction (40 réponses)

b) Relecture (30 réponses)

c) Gestion de sous-traitance (12 réponses)

d) Terminologie (13 réponses)

e) Interprétariat (3 réponses)

f) Autre (14 réponses) : tourisme international – formation – rédaction technique – coordination de projets – organisation de réunions – analyse d'articles/veille éditoriale – indexation - révision – gestion de site Internet – rédaction de comptes-rendus – traitement de l'information – formation des nouveaux arrivants – documentation – archivage

Commentaire :

40 réponses - sur 42 répondants au total - citent la traduction comme activité quotidienne principale, ce qui indique que celle-ci constitue en quelque sorte l'activité

« Reine » de la très grande majorité des personnes ayant répondu à l'enquête. Malgré tout, la fonction "relecture" enregistre 30 réponses, ce qui la place au deuxième rang de notre classement, faisant ainsi clairement apparaître que la fonction traduction – relecture est très souvent étroitement associée ...

Dans bon nombre d'autres cas, nous constatons également une très grande polyvalence du salarié comme en attestent les 13 réponses au titre de la terminologie et les 12 autres réponses au titre de la gestion de sous-traitance.

Mentionnons pour finir les 14 réponses comptabilisées au titre d'activités connexes pas forcément directement liées à la traduction stricto sensu mais néanmoins fort nécessaires au demeurant ! Ce qui illustre, là aussi, la grande polyvalence et l'adaptation – souvent nécessaire - des répondants ...

Question 6 – Quel est votre titre et/ou statut ?

- a) employé(e) (10 réponses)
- b) cadre (20 réponses)
- c) ingénieur ou assimilé (5 réponses)
- d) chef de groupe (0 réponse)
- e) chef de section (3 réponses)
- f) autre (7 réponses) : fonctionnaire cadre supérieur, fonctionnaire, fonctionnaire européen (2), fonctionnaire ONU, traducteur-fonctionnaire international, agent de maîtrise

Commentaire :

20 réponses sur 45 (trois répondants déclarant deux statuts)(soit près de 50 %) témoignent d'un statut de cadre selon l'acception française du terme, ce qui est assez satisfaisant et "porteur d'espoir" pour les générations futures, à savoir que la fonction de traducteur et le statut de cadre vont de paire, ce qui nous semble on ne peut plus normal étant donné le niveau de formation et de qualification est d'ailleurs fort logique ! 10 réponses indiquent cependant un statut d'employé ... souvent synonyme de personnes non encore expérimentées. 5 réponses signalent un statut d'ingénieur ou assimilé. Enfin, 7 réponses déclarent un statut de fonctionnaire (européen, international), ce qui représente quelque 15,5% du nombre total des répondants à cette rubrique.

Question 7 – Quel est votre volume de travail quotidien moyen ? (cette question concerne plus particulièrement les traducteurs : nombre de mots/jour) – (préciser si vous êtes traducteur/traductrice expérimenté(e) ou débutant(e), car le volume de travail en dépend bien évidemment...)

Réponses en pages/jour :

5 - 6 pages (3 réponses)

6 – 8 pages (1 réponse)

Réponses en mots/jour :

1 000 mots (1 réponse)

1 200 mots (1 réponse)

1 250 mots (2 réponses)

1 500/ 2 000 mots (1 réponse)

1 500 mots (4 réponses)

1 650 mots (1 réponse)

2 000 mots (3 réponses)

2 100/ 2 400 mots (1 réponse)

2 500 mots (2 réponses)

3 000 mots (3 réponses)

3 000/ 4 000 mots (1 réponse)

Note : 18 répondants n'ont pas répondu à cette rubrique ...

Commentaire :

Les réponses au volume de travail quotidien en termes de pages et/ou mots sont très diverses, selon l'expérience du traducteur et le type d'entreprise (en signalant à titre informatif que la fonction de traduction au sein des institutions/organismes internationaux ne présente pas le pourcentage le plus élevé parmi les réponses fournies car d'autres tâches y sont bien souvent associées (révision, recherche terminologique ...)

Signalons dans tous les cas que le volume de traduction au quotidien est moindre lorsque le salarié exerce d'autres tâches en parallèle, telles que travail terminologique, relecture, conception de documents, encadrement d'activités de traduction, gestion de sous-traitance.

Question 8 – Quelle(s) est/sont votre (vos) combinaison(s) de langue(s) de travail ?

Les combinaisons de langues les plus courantes sont les suivantes : anglais, allemand, espagnol et italien vers le français et vice versa ...

Signalons également une combinaison de langues étrangères entre elles telles que l'anglais et l'allemand ou l'anglais et l'espagnol. Les combinaisons de trois langues – avec le français – sont relativement monnaie courante chez bon nombre de répondants. Les langues suivantes, plus « exotiques » et moins répandues, sont également des langues de travail citées par les répondants :

Arabe

Chinois

Estonien

Finnois

Néerlandais

Russe

Commentaire :

Nous constatons une combinaison quasi dominante anglais – français (et vice versa) qui confirme la prédominance de l'anglais – you knew it, didn't you? – Citons malgré tout un nombre assez important d'autres langues essentiellement européennes, le tout illustrant des combinaisons de langues somme toute classiques. A noter enfin, l'utilisation de langues « exotiques » encore minoritaires ... pour longtemps ?

Question 9 – Quels sont vos horaires de travail moyens ? (merci d'indiquer s'il s'agit d'un travail à temps plein, à mi-temps, à temps partiel ...)

La quasi-totalité des répondants indique un travail à temps plein très large allant de 35 heures à 40 heures par semaine, en passant par 37,5 heures et 38,5 heures. 3 réponses indiquent un travail à 4/5 ème et 2 réponses indiquent un temps partiel.

A noter : le classement susmentionné ne tient pas compte de l'application de la RTT (réduction du temps de travail) qui n'est d'ailleurs pas en vigueur dans les institutions/organismes internationaux.

Commentaire :

Nous constatons que les horaires de travail traditionnels demeurent majoritairement la règle. Un temps partiel est généralement couplé à une autre activité ...

Question 10 - Quelle est votre rémunération (kEuros annuels – marquer d'une croix) ?

10 000 - 20 000 (5 réponses) ;

20 000 – 40 000 (14 réponses) ;

40 000 – 60 000 (11 réponses),

> 60 000 (10 réponses).

A noter : 2 personnes n'ont pas donné de réponse ...

Commentaire :

40 réponses ont été données à cette question qui demeure bien souvent taboue, tout au moins en France ... Le bas de la fourchette correspond le plus souvent à une rémunération de traducteurs ayant peu d'expérience ; la fourchette 20 000 – 40 000 kEuros représentant un tiers exactement des réponses (14 sur 42) et pouvant ainsi constituer une sorte de fourchette standard des traducteurs salariés, anciens élèves de l'ESIT. Relevons encore une fourchette supérieure ou égale à 60 000 kEuros (10 réponses tout de même !) qui correspond à des postes à haute responsabilité et/ou dans les institutions internationales, ce qui ne constitue pas, me semble-t-il une véritable surprise ...

Question 11 – Quel est votre âge ? (marquer d'une croix)

- < 25 ans (1 réponse) ;
- 25 – 35 ans (16 réponses) ;
- 35 – 45 ans (8 réponses) ;
- 45 – 55 ans (7 réponses) ;
- > 55 ans (5 réponses)

Commentaire :

La majorité de nos répondants salariés indique un âge compris entre 25 et 35 ans, qui indique une certaine expérience et des traducteurs malgré tout encore jeunes ! Les 24 réponses des deux classes d'âge cumulées (25 – 35 et 35 – 45 ans) peuvent laisser penser que la fonction de traducteur salarié au sens large a de l'avenir. Signalons une seule réponse chez les moins de 25 ans, ce qui nous semble, somme toute, normal, les personnes poursuivant vraisemblablement leurs études jusqu'à cet âge et/ou n'ayant pas une expérience suffisante. Les classes d'âge 45 – 55 ans et plus totalisent 12 réponses sur 42 ... ce qui est un chiffre peu élevé, peut-être parce que les anciens élèves de l'ESIT jeunes qui ont bien voulu répondre à cette petite enquête sont plus nombreux que leurs aînés ...

Question 12 – Vous êtes ?

- a) une femme (37 réponses)
- b) un homme (5 réponses)

Commentaire :

Que les 37 réponses 'féminines' représentent la majorité des répondants ne constitue pas véritablement une surprise, loin s'en faut ... Ce chiffre ne fait que confirmer que le monde de la traduction – y compris salariée et y compris employant les anciens élèves de l'ESIT – est majoritairement féminin. Les traducteurs masculins ne totalisent que 5 « petites » réponses ...

Fait à Paris, le 02 novembre 2005

Christophe Villard

Responsable Commission salariés de la SFT

Apéndice 4. Proyecto actualizado para Rennes

Titre

Enquête exploratoire sur les tâches de traduction. Etude pilote

Contexte général du projet

Le présent projet de recherche fait partie de notre thèse doctorale dans laquelle nous nous proposons d'analyser, dans une étude empirique exploratoire moyennant enquête administrée personnellement par le chercheur, les tâches de traduction, d'interprétation et les tâches appartenant à d'autres activités (professions) exercées par le « personnel traduisant » dans les petites et moyennes entreprises d'importation et d'exportation (PMEs), sises autour de la ville de Barcelone (Catalogne, Espagne), d'une part, et dans les entreprises de traduction situées dans la même région, qui incluent dans leur offre les traductions et les interprétations de type commercial, d'autre part.

Le thème de la thèse reflète un phénomène socioprofessionnel qui consiste en l'intégration, de plus en plus marquée et chaotique peut-être, d'activités appartenant aux professions considérées, dans une vision traditionnelle, comme des activités distinctes. Dans ce sens, Gouadec parle (déjà en 1989 !) d'une « planétarisation » et d'une fusion des services linguistiques, de traduction et de communication (Gouadec 1989:14, 17). Cette situation, dans le contexte économique, suit une tendance plus générale de transformation des processus de travail et d'une nouvelle redistribution des tâches entre les professions, ce qui entraîne un changement radical dans la conception de division de travail au sein des sociétés hautement industrialisées.

Notre intérêt de recherche particulier se centre sur l'identification des tâches constitutives de l'activité de traduction (par exemple, documentation, terminologie, rédaction, relecture) (Gouadec 1989:127) et d'interprétation ; la perception de leurs caractéristiques générales, notamment en ce qui concerne leur variété et leur visibilité pour le personnel traduisant et pour leurs supérieurs hiérarchiques ; et leur « potentiel de connectivité » avec d'autres tâches. Le but à long terme d'une telle approche serait d'entamer et valider empiriquement un type d'études valables (dans son aspect théorique et méthodologique) et suffisamment sensibles, qui permettent d'effectuer un « monitoring » constant de points de contact entre les différentes activités professionnelles, et, de cette manière, connaître l'évolution des marchés de travail. Imaginons une cellule neuronale : elle possède son noyau et s'unie avec d'autres neurones grâce à sa connexion. De cette manière est formé le tissu neuronal. A l'instar de ces formations naturelles, les professions d'aujourd'hui en général, et particulièrement la profession de traducteur et d'interprète, paraissent s'unir et s'entremêler, créant une sorte de « réseau d'activités en réseau ». ¹² D'autres auteurs parlent de « multi-professional activities » (Pym 2003:4).

¹² Dans l'article de Lozares et Verd (2004) nous lisons: "Esta apropiación [de la mano de obra, por la empresa] se extiende también a la articulación del trabajo entre los/as trabajadores/as y de ellos/as con los artefactos mecánicos, robotizados, informacionales y de cálculo; articulación que también se lleva a cabo a distancia, *on line* o *just in time*, con redes de empresas en red (Castells, 1997)" (Lozares et Verd 2004:103).

Notre idée originale, c'est d'observer de près les points de contact existant entre l'activité de traduire et/ou interpréter pour les fins commerciales et l'activité d'un agent commercial international : Où finit la première et commence l'autre ? Qui et pourquoi décide-t-il de les fusionner ou séparer ? Nous intéresse-t-il vraiment de les séparer ?

Projet

Notre projet correspond à la phase exploratoire de la thèse doctorale en cours dans le *Departament de Traducció i d'Interpretació* de la *Universitat Autònoma de Barcelona*. Pendant cette phase nous voulons mettre en pratique (tester) les principaux éléments de l'étude par enquête envisagée (variables, unités d'observation, hypothèses, traitement de données, etc.) et la première version du questionnaire élaboré à ce même propos.

Objectif

1. Valider l'élection du collectif et de l'échantillon
 - a. Détecter les variables de confusion liées aux caractéristiques des unités d'observation
2. Valider les hypothèses d'étude (leur nombre, pertinence, formulation, ordre)
3. Valider les variables d'étude et leurs indicateurs
4. Valider la première version du questionnaire
5. Recueillir des commentaires, opinions et suggestions des informateurs à propos de l'étude (une vision qualitative générale, une appréciation intuitive globale de parts des informateurs)
6. Choisir les opérations de statistique descriptive et représentations graphiques les plus pertinentes pour les objectifs de l'étude.

Collectif, échantillon, unités d'observation, informateurs

1. Collectif: entreprises au sein desquelles se réalisent des activités de traduction et d'interprétation à fins commerciaux, ayant le personnel traduisant stable, interne.
2. Deux types de collectif: 1) entreprises d'exportation et/ou importation; 2) entreprises de traduction et/ou d'interprétation qui incluent dans leur offre la traduction et/ou l'interprétation pour des fins commerciaux
3. **Echantillon: 4–6 entreprises de traduction et/ou d'interprétation dans la région de Rennes qui aient du personnel traduisant stable et incluent entre leur offre des traductions et interprétations pour des fins commerciales.**
4. Unité d'observation: une entreprise (organisation)
Notre étude est de type micro-social. La discipline qui lui est proche est celle d'analyse des organisations (Coller et Garvía 2004).
5. Deux types d'informateurs: 1) traducteurs et interprètes ; 2) leurs supérieurs hiérarchiques.
La conception générale de deux types d'informateurs (personnel traduisant et leur supérieurs hiérarchiques) est de créer un "effet de miroir". Il a été obtenu, peut-être pas consciemment du tout et non pas d'une manière systématique, dans

plusieurs enquêtes réalisées déjà en Traductologie (Golden, Hurtado Albir et Piqué 1992; Mackenzie 2000; UGR 2004). Cette démarche consiste en placer un groupe devant l'autre, juste comme devant un miroir. Comme ça, les deux types d'informateurs représentent deux points de vues différentes: leurs visions sur le même phénomène se complètent et, en plus, ils nous fournissent une vision réciproque les uns des autres.

En quelque sorte, ce choix se base sur l'idée de faire exploiter l'informateur comme un observateur externe mais direct du phénomène en question.

Variables d'observation

Aspect	Dimension	On observe si:
Identification	Etre capable de nommer	. <i>tareas TI se identifican y nombran</i>
	Etre capable de différencier	. <i>tareas distintas a tareas TI se identifican y nombran</i> . <i>se hace distinción entre las tareas de traducción, de interpretación y otras</i> . <i>se tiene una concepción global de lo que es traducción, interpretación y las demás actividades</i>
Visibilité	Conscience	. <i>se sabe lo que hace el personal traductor</i>
	Visibilité Reconnaissance	. <i>tareas TI son físicamente visibles; se puede ver (observar) la preparación, el desarrollo y el resultado de la tarea</i> . <i>tareas TI se reconocen a nivel formal (protocolo, planificación, retribución)</i> . <i>tareas otras que TI se reconocen a nivel formal (protocolo, planificación, retribución)</i> . <i>se habla de las tareas TI a nivel informal (conversación, evaluación informal, etc.)</i> . <i>se habla de tareas otras que TI a nivel informal (conversación, evaluación informal, etc.)</i>
Variété	Nature	. <i>existen tareas repetitivas, conceptuales y de contacto con otras personas (tareas relacionales)</i>
	Difficulté Combinaison Hiérarchie Satisfaction Planification Préparation	. <i>existen tareas más complejas y más sencillas, y cuáles son</i> . <i>tareas de traducción se combinan con tareas de interpretación</i> . <i>tareas de traducción se combinan con otras tareas</i> . <i>tareas de interpretación se combinan con otras tareas</i> . <i>la variabilidad de tareas puede ser una fuente de satisfacción</i> . <i>se puede distinguir tareas centrales y periféricas (porcentaje)</i> . <i>tareas habituales se planifican y las no habituales, no</i> . <i>cuáles tareas se aprenden en el y durante el trabajo</i>

Hypothèses

1. *Los superiores jerárquicos en las empresas de traducción son más conscientes de la actividad traductora que los superiores jerárquicos en las empresas exportadoras.*
2. *Los superiores jerárquicos con experiencia en traducción y/o interpretación son más conscientes de la actividad traductora que los superiores jerárquicos sin experiencia en traducción y/o interpretación.*
3. *En las empresas exportadoras, las tareas de traducción suelen combinarse con las de interpretación (las realiza la misma persona) más frecuentemente que en las empresas de traducción.*

4. *En las empresas exportadoras, las tareas TI suelen combinarse con las demás tareas (las realiza la misma persona) más frecuentemente que en las empresas traductoras.*
5. *La variedad de las tareas confiadas al personal traductor en las empresas exportadoras depende de su tamaño: mientras más reducida la empresa exportadora, más variedad de tareas, incluyendo las tareas TI.*
6. *En las empresas exportadoras, el contenido del puesto de trabajo que incluye traducciones e interpretaciones depende de las necesidades puntuales del proceso de producción global.*
7. *Es más fácil concebir las tareas de traducción como unidades del proceso productivo que las tareas de interpretación.*
8. *Las tareas TI tienen características de trabajo invisible más en las empresas exportadoras que en las empresas de traducción porque acompañan (son adicionales) a los procesos principales de fabricación y comercialización.*
9. *Las tareas de traducción tienen carácter de trabajo repetitivo y analítico-simbólico mientras que las tareas de interpretación tienen carácter de trabajo de atención al cliente (relacional, personal).*
10. *El contenido de las tareas de traducción es menos visible aunque la persona que las realiza esté presente en la empresa, que el contenido de las tareas de interpretación, que son más visibles aunque la persona que las realiza esté fuera de la empresa.*
11. *La satisfacción del personal traductor tiene relación con la variedad de tareas asignadas.*

Technique et instrument

Nous proposons de réaliser des interviews exploratoires avec les informateurs choisis : tester le questionnaire et recueillir des commentaires, opinions et suggestions des informateurs à propos de l'étude.

Enregistrement et analyse de données

Les questionnaires seront remplis en format papier par le chercheur et la totalité d'interviews sera enregistrée. Après, nous réaliserons des transcriptions des interviews et nous confectionnerons une base de données en SPSS avec les données provenant conjointement des interviews et des questionnaires. On appliquera une analyse qualitative, quantitative et qualitative (dans cet ordre) aux données recueillies. Suivant les résultats obtenus, nous procéderons à la modification du questionnaire.

Phases d'exécution

1. Préparation d'interviews (07.05-18.05 ; 2 semaines)
 - a. Documentation sur le Département l'Île et Vilaine et sur les entreprises de traduction existantes
 - b. Election des profils d'intérêt et des entreprises de traduction
 - c. Etablissement du premier contact avec les entreprises de traduction et planification des interviews

- d. Rédaction du questionnaire et confection du matériel additionnel
- 2. Interviews (21.05-29.06 ; 6 semaines dont 2 semaines de cours donc 4 semaines effectives)
- 3. Traitement de données (02.07-20.07 ; 3 semaines)
 - a. Introductions des données
 - b. Analyse de données
 - c. Présentation des résultats, élaboration du questionnaire définitif, traduction du questionnaire vers l'espagnol et le catalan (Behling et Slaw 2000), rédaction de la mémoire finale

Apéndice 5. Cuestionario para directores de empresas de traducción

Questionnaire 1 Entreprise de traduction Supérieur hiérarchique

Lieu et date:.....

1. Est-ce que parmi vos clients il y a des petites et moyennes entreprises d'exportation et d'importation?

Oui Non

2. Combien, à peu près, dans les dernières cinq années?

3. Et actuellement, combien?

4. De quelle ville ou région sont-elles?

5. A quoi se dédient-elles concrètement?

IDENTIFICATION
TRADUCTION

6. Y a-t-il dans l'entreprise des traductions à des fins commerciales?

Oui Non

7. Qui les réalisent?

8. Actuellement, combien de personnes dans l'entreprise réalisent des traductions commerciales?

9. Quelle est leur statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

Personne 1 :
Personne 2 :
Personne 3 :
Personne 4 :
Personne 5 :

10. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que ces personnes occupent?

Personne 1 :
Personne 2 :
Personne 3 :
Personne 4 :
Personne 5 :

11. De quelles langues vers quelles langues traduisent-elles?

Personnes 1 :
Personne 2 :
Personne 3 :
Personne 4 :
Personne 5 :

12. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par ces personnes et que vous considérez comme tâches de traduction :

Personnes 1 :
Personne 2 :
Personne 3 :
Personne 4 :
Personne 5 :

13. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces traductions :

- pour la conception de leur produit/service
- pour sa fabrication
- pour sa commercialisation
- pour créer et maintenir son image commerciale
- pour la gestion de l'entreprises et à des fins administratives
- pour d'autres fins:

14. Comment vous le savez?

- par le type de textes
- par les conversations avec le personnel de l'entreprise
- par "déduction"
- par d'autres moyens:

15. A part cela, ces personnes réalisent-elles dans l'entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de la traduction? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

Personnes 1.:.....

Personne 2.:.....

Personne 3.:.....

Personne 4.:.....

Personne 5.:.....

16. Pourquoi le font-elles?

17. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches de traduction des autres tâches effectuées par ces personnes? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

18. Les différences sont-elles claires ou plutôt floues, imprécises?

19. Et quels seraient les points communs entre les tâches de traduction et les autres tâches que ces personnes réalisent?

20. Qu'est-ce que c'est, d'après vous, la traduction? En quoi consiste-t-elle? Pourriez-vous donner une définition globale de cette activité?

21. Avec quelle profession (métier, activité professionnelle) vous pourriez comparer l'activité du traducteur?

29. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par ces personnes et que vous considérez comme tâches d'interprétation :

Personne 1 :
Personne 2 :
Personne 3 :
Personne 4 :
Personne 5 :

30. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces interprétations:

- pour la conception de leur produit/service
- pour sa fabrication
- pour sa commercialisation
- pour créer et maintenir son image commerciale
- pour la gestion de l'entreprises et à fins administratives
- pour d'autres fins:.....

31. Comment vous le savez?

- par le type d'interprétations (de conférence, chuchotage, consécutive, etc.)
- par des conversations avec le personnel de l'entreprise
- par "déduction"
- par d'autres moyens:

32. A part cela, ces personnes réalisent-elles dans l'entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de l'interprétation? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

Personne 1 :
Personne 2 :
Personne 3 :
Personne 4 :
Personne 5 :

33. Pourquoi le font-elles?

34. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches d'interprétation des autres tâches effectuées par ces personnes? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

35. Les différences sont-elles claires ou plutôt floues, imprécises?

43. Est-ce que toutes les tâches sont reconnues au niveau informel : elles sont le sujet de conversation dans l'entreprise, sont évaluées d'une manière informelle?

Oui

Non

44. Entre toutes les tâches mentionnées ci-dessus par vous, lesquelles considérez-vous comme les plus difficiles et les plus simples? Pourquoi?

45. Entre toutes les tâches mentionnées par vous, lesquelles considérez-vous habituelles pour ces personnes et lesquelles sporadiques?

Personne 1:.....

Personne 2:.....

Personne 3:.....

Personne 4:.....

Personne 5:.....

46. Quelles tâches ces personnes savaient déjà réaliser et lesquelles ont-elles apprises ici, dans l'entreprise?

47. Entre toutes les tâches que vous avez mentionnées, lesquelles ont été planifiées normalement et lesquelles a-t-on décidé de réaliser "en cours de route"?

48. Quelles tâches considérez-vous comme les plus importantes et les moins importantes? Pourquoi?

49. Est-ce que vous croyez que le fait de varier les tâches est, pour la personne qui les effectue, un facteur important de satisfaction? Pourquoi?

50. Est-ce que vous croyez que le fait de varier les tâches augmente, d'une manière considérable, l'efficacité de ces personnes? Pourquoi?

51. Quelles tâches considérez-vous comme étant très répétitives, lesquelles sont conceptuelles, et lesquelles donnent la plus grande possibilité d'être en contact avec les personnes?

52. Est-ce que vous croyez important/ utile de faire la distinction entre les tâches de traduction, d'interprétation et d'autres activités?

INFORMATION SUR L'ENTREPRISE ET L'INFORMATEUR

53. Vous faites actuellement des traductions? Des interprétations? Vous en avez fait avant? Vous avez de l'expérience dans ce domaine?

54. Vous savez quand a été fondée cette entreprise?

55. Quelle est la taille de votre entreprise: combien de personnes y travaillent quel est votre chiffre d'affaire, à peu près, votre zone d'activité: locale, régionale, nationale, européenne, mondiale?

56. Quelle sont votre activité principale et votre place sur le marché?

57. Comment vous voyez le futur de votre entreprise?

Apéndice 6. Cuestionario para traductores y/o intérpretes hijos

Questionnaire 2

Entreprise de traduction

Traducteur / Interprète

Lieu et date:.....

1. Dans cette entreprise de traduction, vous travaillez pour des petites et moyennes entreprises d'exportation et d'importation?

Oui Non

Traduction Interprétation

2. A peu près, pour combien d'entreprises d'exportation et d'importation avez-vous travaillé ici? Depuis combien de mois ou d'années?

3. De quelle ville ou région sont-elles?

4. A quoi se dédient-elles concrètement?

5. Au-dehors de cette entreprise de traduction, travaillez-vous aussi pour d'autres entreprises d'exportation et d'importation?

IDENTIFICATION
TRADUCTION

6. Ici, dans l'entreprise, vous faites les traductions à des fins commerciales?

Oui Non

7. Quelle est votre statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

8. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que vous occupez?

9. De quelles langues vers quelles langues traduisez-vous?

10. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par vous et que vous considérez tâches de traduction :

11. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces traductions :

- pour la conception de leur produit/service
- pour sa fabrication
- pour sa commercialisation
- pour créer et maintenir son image commerciale
- pour la gestion de l'entreprises et à fins administratives
- pour d'autres fins:

12. Comment vous le savez?

- par le type de textes
- par les conversations avec le personnel de l'entreprise d'exportation
- par "déduction"
- par d'autres moyens:

13. A part cela, réalisez-vous dans cette entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de la traduction? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

14. Pourquoi vous le faites?

15. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches de traduction des autres tâches effectuées par vous? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

16. Les différences sont-elles claires ou plutôt floues, imprécises?

17. Et quels seraient les points communs entre les tâches de traduction et les autres tâches que vous réalisez dans l'entreprise?

18. Qu'est-ce que c'est, d'après vous, la traduction? En quoi consiste-t-elle? Pourriez-vous donner une définition globale de cette activité?

19. Avec quelle profession (métier, activité professionnelle) vous pourriez comparer l'activité du traducteur?

INTERPRÉTATION

20. Réalisez vous des interprétations à des fins commerciales?

Oui Non

22. Vous faites des traductions et des interprétations pour les mêmes clients?

Oui Non

23. Si les clients pour les traductions et interprétations ne sont pas les mêmes, comment les décririez-vous (questions 2-5)?

24. Quelle est votre statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

25. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que vous occupez?

26. Dans quelles langues faites-vous les interprétations?

27. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par vous dans cette entreprise et que vous considérez comme tâches d'interprétation :

28. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces interprétations :

- pour la conception de leur produit/service
- pour sa fabrication
- pour sa commercialisation
- pour créer et maintenir son image commerciale
- pour la gestion de l'entreprises et à fins administratives
- pour d'autres fins:.....

29. Comment vous le savez?

- par le type d'interprétations (de conférence, chuchotage, consécutive, etc.)
- par des conversations avec le personnel de l'entreprise
- par "déduction"
- par d'autres moyens:

30. A part cela, réalisez-vous dans l'entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de l'interprétation? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

31. Pourquoi vous les faites?

32. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches d'interprétation des autres tâches effectuées par vous? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

33. Les différences sont-elles claires ou plutôt floues, imprécises?

34. Et quels seraient les points communs entre les tâches d'interprétation et les autres tâches que vous faites?

35. Qu'est-ce que c'est, d'après vous l'interprétation? En quoi consiste-t-elle? Pourriez-vous donner une définition globale de cette activité?

36. Avec quelle profession (métier, activité professionnelle) vous pourriez comparer l'activité d'interprète?

APPRÉCIATION GLOBALE

37. Est-ce que votre supérieur hiérarchique vous voit au travail?

Oui Non

38. Est-ce que vous croyez qu'il voit le contenu de votre travail, de toutes les tâches: la préparation, le déroulement, la finalisation?

39. Est-ce qu'il voit seulement le résultat de votre travail?

Oui Non

40. Est-ce que toutes les tâches sont reconnues au niveau formel:

- elles sont prises en compte dans des protocoles inscrits
- elles sont programmées
- elles sont rétribuées
- autre:

41. Est-ce que toutes les tâches sont reconnues au niveau informel: elles sont le sujet de conversation dans l'entreprise, sont évaluées d'une manière informelle?

Oui

Non

42. Entre toutes les tâches mentionnées ci-dessus par vous, lesquelles considérez-vous comme les plus difficiles et les plus simples? Pourquoi?

43. Entre toutes les tâches mentionnées par vous, lesquelles considérez-vous habituelles et quelles sporadiques?

44. Quelles tâches saviez-vous déjà réaliser et lesquelles vous avez apprises ici, dans l'entreprise?

45. Entre toutes les tâches que vous avez mentionnées, lesquelles ont été planifiées normalement et lesquelles a-t-on décidé de réaliser "au cours de route"?

46. Quelles tâches considérez-vous comme les plus importantes et les moins importantes? Pourquoi?

47. Est-ce que le fait de varier les tâches est pour vous un facteur de satisfaction? Pourquoi?

48. Est-ce que vous croyez que le fait de varier les tâches augmente, d'une manière considérable, votre efficacité au travail? Pourquoi?

49. Quelles tâches considérez-vous très répétitives, lesquelles sont conceptuelles, et lesquelles donnent la plus grande possibilité d'être en contact avec les personnes?

50. Est-ce que vous croyez important/ utile de faire la distinction entre les tâches de traduction, d'interprétation et d'autres activités?

INFORMATION SUR L'ENTREPRISE ET L'INFORMATEUR

Apéndice 7. Cuestionario. Traductor interno señor (B)

Questionnaire 2

Entreprise de traduction

Traducteur / Interprète

Lieu et date: Rennes

1. Dans cette entreprise de traduction, vous travaillez pour des petites et moyennes entreprises **d'exportation et d'importation ???**?

Oui Non

Traduction Interprétation

2. A peu près, pour combien d'entreprises d'exportation et d'importation avez-vous travaillé ici? Depuis combien de mois ou d'années?

Environ 15 clients, depuis 6 ans

3. De quelle ville ou région sont-elles?

USA, France, Belgique

4. A quoi se dédient-elles concrètement?

Edition de logiciels

5. Au-dehors de cette entreprise de traduction, travaillez-vous aussi pour d'autres entreprises d'exportation et d'importation?

Non

IDENTIFICATION

TRADUCTION

6. Ici, dans l'entreprise, vous faites les traductions à des fins commerciales?

Oui Non

7. Quelle est votre statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

Statut cadre/ CDI/ traducteur senior/ réviseur/ chef de projets

8. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que vous occupez?

Traduction, révision, gestion de projets

9. De quelles langues vers quelles langues traduisez-vous?

Anglais/Espagnol vers français

10. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par vous et que vous considérez tâches de traduction :

Traduction

11. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces traductions :

- pour la conception de leur produit/service (x)
- pour sa fabrication
- pour sa commercialisation (x)
- pour créer et maintenir son image commerciale (x)
- pour la gestion de l'entreprises et à fins administratives
- pour d'autres fins:

12. Comment vous le savez?

- par le type de textes (x)
- par les conversations avec le personnel de l'entreprise d'exportation (x)
- par "~~dédution~~ **Intuition [en fait, ces trois items, c'est la même chose, c'est inséparable]** (x)
- par d'autres moyens:

13. A part cela, réalisez-vous dans cette entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de la traduction? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

Révision

Gestion terminologique

Gestion de projets

Gestion de ressources externes (sélection, test) + encadrement de stagiaires

14. Pourquoi vous le faites?

Nécessité du poste

15. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches de traduction des autres tâches effectuées par vous? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

[Je ne comprends pas la question]

16. Les différences sont-elles claires ou plutôt floues, imprécises?

[Je ne comprends pas la question]

17. Et quels seraient les points communs entre les tâches de traduction et les autres tâches que vous réalisez dans l'entreprise?

Toutes les tâches sont liées : même projet, même client. TRADUCTION + activités périphériques à la traduction

18. Qu'est-ce que c'est, d'après vous, la traduction? En quoi consiste-t-elle? Pourriez-vous donner une définition globale de cette activité?

Adaptation d'un texte, retranscription dans une langue étrangère

19. Avec quelle profession (métier, activité professionnelle) vous pourriez comparer l'activité du traducteur?

[---]

INTERPRÉTATION

[---]

20. Réalisez-vous des interprétations à des fins commerciales?

Oui Non

22. Vous faites des traductions et des interprétations pour les mêmes clients?

Oui Non

23. Si les clients pour les traductions et interprétations ne sont pas les mêmes, comment les décririez-vous (questions 2-5)?

24. Quelle est votre statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

25. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que vous occupez?

26. Dans quelles langues faites-vous les interprétations?

27. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par vous dans cette entreprise et que vous considérez comme tâches d'interprétation :

28. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces interprétations :

- pour la conception de leur produit/service
- pour sa fabrication
- pour sa commercialisation
- pour créer et maintenir son image commerciale
- pour la gestion de l'entreprises et à fins administratives
- pour d'autres fins:.....

29. Comment vous le savez?

- par le type d'interprétations (de conférence, chuchotage, consécutive, etc.)
- par des conversations avec le personnel de l'entreprise
- par "déduction"
- par d'autres moyens:

30. A part cela, réalisez-vous dans l'entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de l'interprétation? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

31. Pourquoi vous les faites?

32. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches d'interprétation des autres tâches effectuées par vous? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

33. Les différences sont-elles claires ou plutôt floues, imprécises?

34. Et quels seraient les points communs entre les tâches d'interprétation et les autres tâches que vous faites?

35. Qu'est-ce que c'est, d'après vous l'interprétation? En quoi consiste-t-elle? Pourriez-vous donner une définition globale de cette activité?

36. Avec quelle profession (métier, activité professionnelle) vous pourriez comparer l'activité d'interprète?

APPRÉCIATION GLOBALE

37. Est-ce que votre supérieur hiérarchique vous voit au travail?

Oui Non

38. Est-ce que vous croyez qu'il voit le contenu de votre travail, de toutes les tâches: la préparation, le déroulement, la finalisation?

Non

39. Est-ce qu'il voit seulement le résultat de votre travail?

Oui Non

40. Est-ce que toutes les tâches sont reconnues au niveau formel:

- elles sont prises en compte dans des protocoles inscrits (x)
- elles sont programmées (x)
- elles sont rétribuées (x)
- autre:

41. Est-ce que toutes les tâches sont reconnues au niveau informel: elles sont le sujet de conversation dans l'entreprise, sont évaluées d'une manière informelle?

Oui Non

[---]

42. Entre toutes les tâches mentionnées ci-dessus par vous, lesquelles considérez-vous comme les plus difficiles et les plus simples? Pourquoi?

[n/a]

43. Entre toutes les tâches mentionnées par vous, lesquelles considérez-vous habituelles et quelles sporadiques?

[n/a]

44. Quelles tâches saviez-vous déjà réaliser et lesquelles vous avez apprises ici, dans l'entreprise?

[n/a]

45. Entre toutes les tâches que vous avez mentionnées, lesquelles ont été planifiées normalement et lesquelles a-t-on décidé de réaliser "au cours de route"?

[n/a]

46. Quelles tâches considérez-vous comme les plus importantes et les moins importantes? Pourquoi?

[n/a]

47. Est-ce que le fait de varier les tâches est pour vous un facteur de satisfaction? Pourquoi?

La traduction est une activité très « sollicitante » intellectuellement, exigeant beaucoup de concentration d'où l'importance de faire des « coupures »

48. Est-ce que vous croyez que le fait de varier les tâches augmente, d'une manière considérable, votre efficacité au travail? Pourquoi?

Oui, voir : ci-dessus

49. Quelles tâches considérez-vous très répétitives, lesquelles sont conceptuelles, et lesquelles donnent la plus grande possibilité d'être en contact avec les personnes?

Tâches avec plus de contact personnel : relation client/ relations traducteurs externes. Tâches plus répétitives : préparation de projets, constitution des mémoires de traduction

50. Est-ce que vous croyez important/ utile de faire la distinction entre les tâches de traduction, d'interprétation et d'autres activités?

Oui, pour la valorisation de l'activité

Apéndice 8. Cuestionario. Traductora interna júnior (C)

Questionnaire 2

Entreprise de traduction

Traducteur / Interprète

Lieu et date:.....

1. Dans cette entreprise de traduction, vous travaillez pour des petites et moyennes entreprises d'exportation et d'importation?

Oui Non

Traduction Interprétation

2. A peu près, pour combien d'entreprises d'exportation et d'importation avez-vous travaillé ici? Depuis combien de mois ou d'années?

Je ne peux pas vous dire

3. De quelle ville ou région sont-elles?

Rennes, Allemagne

4. A quoi se dédient-elles concrètement?

Commerce, industrie

5. Au-dehors de cette entreprise de traduction, travaillez-vous aussi pour d'autres entreprises d'exportation et d'importation?

Non

IDENTIFICATION

TRADUCTION

6. Ici, dans l'entreprise, vous faites les traductions à des fins commerciales?

Oui Non

7. Quelle est votre statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

Traductrice CDI

8. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que vous occupez?

Traduction (depuis le début dans cette entreprise, à savoir depuis 1 an et demi), relecture, gestion de projets (depuis mars ; 4 mois), (terminologie)

9. De quelles langues vers quelles langues traduisez-vous?

Français-allemand (anglais-allemand)

10. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par vous et que vous considérez tâches de traduction :

[---]

11. Est-ce que vous savez pour quels buts vos clients requièrent ces traductions :

- pour la conception de leur produit/service (x)
- pour sa fabrication (x)
- pour sa commercialisation (x)
- pour créer et maintenir son image commerciale (x)
- pour la gestion de l'entreprises et à fins administratives (x)
- pour d'autres fins:

12. Comment vous le savez?

- par le type de textes (**xx**)
- par les conversations avec le personnel de l'entreprise **d'exportation (on ne le sait pas toujours)**
- par "déduction" (**x**)
- par d'autres moyens:

13. A part cela, réalisez-vous dans cette entreprise d'autres tâches qui ne soient pas de la traduction? Lesquelles? Dans quel pourcentage?

Traduction, relecture, terminologie, gestion de projets, facturation

14. Pourquoi vous le faites?

[---]

15. Existe-t-il, selon vous, une différence principale ou des caractéristiques qui distinguent les tâches de traduction des autres tâches effectuées par vous? Quelle différence? Quelles caractéristiques?

Ce sont des responsabilités différentes

16. Les différences sont-elles claires ou plutôt **floues, imprécises?**

Non

17. Et quels seraient les points communs entre les tâches de traduction et les autres tâches que vous réalisez dans l'entreprise?

Toujours pour le même client

18. Qu'est-ce que c'est, d'après vous, la traduction? En quoi consiste-t-elle? Pourriez-vous donner une définition globale de cette activité?

Transformation des mots et art à la fois

19. Avec quelle profession (métier, activité professionnelle) vous pourriez comparer l'activité du traducteur?

Elaboration d'un produit comme n'importe quel autre produit

INTERPRÉTATION

[---]

20. Réalisez-vous des interprétations à des fins commerciales?

Oui Non

22. Vous faites des traductions et des interprétations pour les mêmes clients?

Oui Non

23. Si les clients pour les traductions et interprétations ne sont pas les mêmes, comment les décriviez-vous (questions 2-5)?

24. Quelle est votre statut, contrat de travail, poste de travail, fonction, responsabilités, etc.

25. Comment peut-on définir globalement le contenu du poste de travail que vous occupez?

26. Dans quelles langues faites-vous les interprétations?

27. Enumérer les tâches qui sont normalement effectuées par vous dans cette entreprise et que vous considérez comme tâches d'interprétation :

