

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire diffusé aux interprètes Français-LSFB

Section 1 - Profil

1. Quel âge avez-vous ?
 - Entre 20 et 30 ans
 - Entre 31 et 40 ans
 - Entre 41 et 50 ans
 - + de 51 ans

2. Depuis combien de temps travaillez-vous comme interprète Français-LSFB ?
 - 0-5 ans
 - 6-10 ans
 - 11-20 ans
 - 21-30 ans
 - + de 30 ans

3. Quelle certification avez-vous en interprétation Français-LSFB ?
 - CCI / Diplôme de promotion sociale /Tutorat au sein d'un service d'interprétation
 - Diplôme du Master UCLouvain interprétation de conférence Français-LSFB / Diplôme d'un Master étranger en interprétation français-LS
 - Autre (veuillez préciser :

Section 2 : Questions comportementales

4. Quel(s) type(s) d'interprétation avez-vous pratiqué(s) dans votre carrière professionnelle ?

Interprétation de LIAISON = Jamais - un peu - beaucoup

Interprétation de RÉUNIONS = Jamais - un peu - beaucoup

Interprétation SCOLAIRE = Jamais - un peu - beaucoup

Interprétation de CONFÉRENCE = Jamais - un peu - beaucoup

5. Quel(s) type(s) d'interprétation pratiquez-vous actuellement ?
 - Principalement ou exclusivement de l'interprétation de LIAISON (échanges entre les interlocuteurs)
 - Principalement ou exclusivement de l'interprétation de CONFÉRENCE (présentations)

- Principalement ou exclusivement de l'interprétation de RÉUNIONS (échanges entre plusieurs interlocuteurs)
 - Principalement ou exclusivement de l'interprétation SCOLAIRE
 - Tant de l'interprétation de LIAISON que de CONFÉRENCE
6. A quelle fréquence travaillez-vous en binôme (pour des conférences, des réunions, ...)?
- Jamais
 - Rarement
 - Occasionnellement
 - Régulièrement
 - Toujours
 - Autre :

Section 3 : Votre définition du feedback

7. Est-ce que la notion de "feedback" vous est familière ? (Pour rappel, le *feedback* dans le cadre de cette recherche est le retour que peuvent se donner les interprètes, à l'issue d'une prestation en binôme (réunions, conférences, ou autres prestations hors liaisons) et qui a pour cible les actions (stratégies, décisions, ...) posées par l'interprète (et non pas l'interprète en tant que personne). Cette transmission d'informations peut être formelle ou informelle, décidée d'avance ou improvisée.)
- Oui, mais je ne le pratique pas
 - Oui, je le pratique avec tous mes collègues avec lesquels je travaille en binôme
 - Oui je connais mais je ne vois pas l'intérêt de l'utiliser dans ma profession
 - Oui, je le pratique avec certains de mes collègues avec lesquels je travaille en binôme
 - Non, je ne connais pas et ça ne m'intéresse pas
 - Non, je ne connais pas, mais ça m'intéresse d'en savoir plus
 - Autre :
8. Veuillez indiquer votre niveau d'accord avec les énoncés suivants sur une échelle de 1 à 5, 1 étant "tout à fait d'accord", 5 étant "totalement en désaccord"
- Je considère le *feedback* comme un cadeau de la part de mon collègue
 - le *feedback* est une opportunité, à la fois pour celui qui le donne et celui qui le reçoit d'engager une discussion réfléchie et de s'améliorer
 - Le *feedback* c'est la porte ouverte aux critiques négatives
 - Je suis trop sensible pour recevoir du *feedback*, je sais que je risque de me vexer alors je préfère éluder ce moment
 - Je ne vois pas l'intérêt de recevoir du *feedback* de mon collègue, il n'a rien à me dire

- Le *feedback* se concentre sur l'action, sur la tâche, et non sur l'individu
- Il m'arrive de ne pas oser donner du *feedback* à mon collègue par crainte de le vexer
- Donner et recevoir du *feedback* est un processus sain quand on travaille en équipe
- Je préfère recevoir du *feedback* d'un pair plutôt que d'un responsable hiérarchique
- Pour moi, *feedback* rime avec jugement, critique, évaluation
- Autre :

9. Donneriez-vous une autre définition du *feedback* dans le cadre de notre profession, qui correspondrait davantage à l'image que vous vous en faites ?

.....

10. Quels sont selon vous les avantages du *feedback* ?

.....

11. Quels sont selon vous les inconvénients du *feedback* ?

.....

Section 4 : vos habitudes vis-à-vis du feedback

12. Prenez-vous le temps d'échanger avec votre collègue à l'issue d'une prestation en binôme ?

- Oui, toujours, quel que soit le type de prestation
- Oui, mais uniquement quand il s'agit d'une conférence
- Oui, parfois
- Cela dépend du collègue avec qui je travaille
- Non, mais je me dis que je devrais peut-être le faire
- Non, je ne me sens pas à l'aise avec cela
- Non, je ne vois pas l'intérêt
- Ajouter un commentaire :

13. De manière générale, quand vous échangez du *feedback*, c'est plutôt :

- spontané, quand vous remarquez quelque chose qui mérite d'être mentionné
- décidé avant la prestation avec le collègue que vous vous donnerez du *feedback* après la prestation. Un temps est dès lors prévu à l'issue de la prestation
- lors de réunions prévues à cet effet
- vous notez vos remarques dans un carnet et quand vous en avez l'occasion vous le signalez à votre collègue
- vous n'échangez pas de *feedback*
- Aucune de ces propositions car cela dépend du collègue avec lequel vous travaillez
- Ajouter un commentaire :

14. De manière générale, quand vous recevez du *feedback* d'un collègue : Oui/Non/cela dépend du collègue/Cela dépend comment c'est formulé

- vous vous sentez jugé/critiqué
- vous ressentez le soutien/la bienveillance de celui-ci
- vous vous vexez assez vite
- cela vous permet de prendre conscience de détails que vous n'aviez pas perçu lors de votre prestation
- vous êtes content
- vous en donnez en retour
- vous en prenez note
- cela permet l'échange de point de vue
- c'est une perte de temps

15. Sur une échelle de 1 à 5 comment évalueriez-vous l'utilité du *feedback* à l'issue de l'interprétation d'une **conférence** en binôme ?

inutile 1----2----3----4----5 indispensable

16. Sur une échelle de 1 à 5 comment évalueriez-vous l'utilité du *feedback* à l'issue de l'interprétation d'une **réunion** en binôme ?

inutile 1----2----3----4----5 indispensable

17. Selon vous, dans quel type de prestation est-il est plus utile d'échanger du *feedback* ?

- Réunions
- Conférences
- Dans tous types de prestation
- Dans aucun type de prestation
- Autre :

18. Aimeriez-vous en apprendre davantage sur l'échange de *feedback* entre pairs pour envisager de l'utiliser plus régulièrement ?

- Oui
- Pourquoi pas
- Non, je pense déjà connaître ce dont j'ai besoin pour utiliser le *feedback*
- Non, ça ne m'intéresse pas
- Autre :

Section 5 : Les facteurs d'influence

19. **L'âge** de votre collègue influence-t-il votre choix de lui donner ou non du *feedback* ?

- Oui, s'il est plus âgé je n'ose pas
- Oui, s'il est plus âgé, j'ose
- Oui, s'il est plus jeune je n'ose pas
- Oui, s'il est plus jeune j'ose,
- Non, quel que soit son âge, j'ose
- Non, quel que soit son âge je n'ose pas

20. **Le niveau de certification** de votre collègue influence-t-il votre choix de lui donner ou non du *feedback* ?

- Oui, s'il est plus qualifié, je n'ose pas
- Oui, s'il est plus qualifié, j'ose
- Oui, s'il est moins qualifié, je n'ose pas
- Oui, s'il est moins qualifié, j'ose
- Non, quel que soit son diplôme, j'ose
- Non, quel que soit son diplôme, je n'ose pas

21. **Le nombre d'années d'expérience professionnelle** de votre collègue influence-t-il votre choix de lui donner ou non du *feedback* ?

- Oui, s'il a plus d'années expérience, je n'ose pas
- Oui, s'il a plus d'années d'expérience, j'ose
- Oui, s'il a moins d'années d'expérience, je n'ose pas
- Oui, s'il a moins d'années d'expérience, j'ose
- Non, quel que soit le nombre d'années d'expérience, j'ose
- Non, quel que soit le nombre d'années d'expérience, je n'ose pas

Section 6 : Comment donner du feedback

22. Quand vous donnez du *feedback*, quels sont les éléments d'observation DU FRANCAIS sur lesquels vous êtes susceptibles de faire des retours ? (plusieurs réponses possibles)

- Voix,
- Intentions
- Connecteurs logiques
- Syntaxe
- Concordance temps,
- Richesse lexicale,
- Ton
- Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)
- Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme
- Je ne dis rien
- Autre

23. Quand vous donnez du *feedback*, quels sont les éléments d'observation de la LSFB sur lesquels vous êtes susceptibles de faire des retours ? (plusieurs réponses possibles)

- Clarté du discours
- Intentions
- Marqueurs de fluence/disfluence
- Espace de signation
- Lexique
- TP/TS
- Iconicité
- Expressions
- Regard
- Connecteurs logiques
- Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)
- Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme
- Je ne dis rien
- Autre

24. Quand vous donnez du *feedback*, quels sont les éléments d'ETHIQUE sur lesquels vous êtes susceptibles de faire des retours ? (plusieurs réponses possibles)

- Neutralité
- Fidélité
- Valeurs
- Secret pro
- Gestion des conséquences des décisions prises
- Comportement vis-à-vis des collègues
- Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)
- Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme
- Je ne dis rien
- Autre

25. Quand vous donnez du *feedback*, quels sont les éléments concernant le TRAVAIL EN BINOME sur lesquels vous êtes susceptibles de faire des retours ? (plusieurs réponses possibles)

- Relais (prise et passage)
- Soufflage
- Soutien
- Collaboration
- Temps de travail avant relais
- Soutien actif/passif
- Secret partagé
- Attitude
- Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)
- Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme

- Je ne dis rien
- Autre

26. Quand vous donnez du *feedback*, quels sont les éléments de STRATEGIES sur lesquels vous êtes susceptibles de faire des retours ? (plusieurs réponses possibles)

- Décalage
 - Omissions
 - Anticipation
 - Transcodage
 - Généralisation/simplification
 - Déverbalisation
 - Economie
 - Auto-correction
 - Additions
 - Calques
 - Intention
 - Adaptations culturelles
 - Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)
 - Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme
- Je ne dis rien

Commentaires

Avez-vous des commentaires à ajouter qui ne figurent pas dans ce questionnaire et que vous souhaiteriez partager ?

Conclusion

Ce questionnaire est maintenant terminé. Je vous remercie sincèrement du temps que vous avez accordé à cette recherche et espère qu'au travers de cette enquête, vous avez pu nourrir votre réflexion. Je vous souhaite une bonne journée ! Julie-Anne

Annexe 2 : Mail d'invitation à répondre au questionnaire, à destination des interprètes

Chers responsables de service,
Cher.e.s interprètes,

Dans le cadre de mon mémoire je réalise une enquête via un questionnaire adressé aux interprètes Fr-LSFB. Pouvez-vous m'aider en diffusant ce mail aux interprètes salariés et indépendants qui travaillent pour vous ? Cela me serait d'une grande aide. D'avance je vous remercie. Bien à vous, Julie-Anne Berhin

[Le feedback entre pairs interprètes en Français-LSFB](#)

Cher.e.s interprètes,

Afin de finaliser mon Master en interprétation de conférence français-langue des signes (UCLouvain) je réalise un mémoire sur le *feedback* entre pairs lors de situations d'interprétation en binôme. Dans ce cadre, je mène une enquête de terrain pour avoir un aperçu de ce qui se fait en Belgique francophone dans notre profession.

J'espère que cette recherche, au-delà de ce qu'elle va me permettre d'apprendre, pourra enrichir la recherche sur le métier. En effet, comme vous le savez certainement, il n'existe à l'heure actuelle que très peu d'études dans notre domaine professionnel si particulier.

Si vous avez reçu ce mail, c'est parce que j'ai besoin de votre participation. Voici un questionnaire auquel j'aimerais que vous répondiez. Cela devrait vous prendre une dizaine de minutes. Soyez rassuré.e.s, les réponses sont anonymes, je ne saurai donc pas de qui elles proviennent.

La date limite pour participer est le mercredi 30 juin 2021. Passé ce délai, vous ne pourrez plus avoir accès au questionnaire en ligne.

D'avance je vous remercie pour l'attention que vous porterez à ma demande et vous souhaite une agréable journée.

Cordialement,
Julie-Anne Berhin

Annexe 3 : Résultats de la question 7

7. Est-ce que la notion de "feedback" vous est familière ?

[Masquer les options](#) ^

- Oui, mais je ne le pratique pas
- Oui, je le pratique avec tous mes collègues avec lesquels je travaille en binôme
- Oui je connais, mais je ne vois pas l'intérêt de l'utiliser dans ma profession
- Oui, je le pratique avec certains des collègues avec lesquels je travaille en binôme
- Non, je ne connais pas et ça ne m'intéresse pas
- Non, je ne connais pas, mais ça m'intéresse d'en savoir plus

Oui, je le pratique avec certains des collègues avec lesquels je travaille en binôme

15 réponses

Oui, je le pratique avec tous mes collègues avec lesquels je travaille en binôme

5 réponses

Oui, mais je ne le pratique pas

1 réponse

Annexe 4 : Tableau du niveau d'accord des répondants concernant différentes notions du feedback (réponses à la question 8)

Items	Tout à fait d'accord	D'accord	Ni en désaccord ni d'accord	Pas d'accord	Pas du tout d'accord
Je considère le <i>feedback</i> comme un cadeau de la part de mon collègue	6	10	4	1	0
Le <i>feedback</i> est une opportunité, à la fois pour celui qui le donne et celui qui le reçoit d'engager une discussion réfléchie et de s'améliorer	17	1	2	1	0
Le <i>feedback</i> c'est la porte ouverte aux critiques négatives	1	2	6	8	4
Je suis trop sensible pour recevoir du <i>feedback</i> , je sais que je risque de me vexer alors je préfère éluder ce moment	1	2	3	4	11
Je ne vois pas l'intérêt de recevoir du <i>feedback</i> de mon collègue, il n'a rien à me dire	2	1	1	3	14
Le <i>feedback</i> se concentre sur l'action, sur la tâche, et non sur l'individu	12	7	2	0	0
Il m'arrive de ne pas oser donner du <i>feedback</i> à mon collègue par crainte de le vexer	5	6	6	2	2
Donner et recevoir du <i>feedback</i> est un processus sain quand on travaille en équipe	17	2	2	0	0
Je préfère recevoir du <i>feedback</i> d'un pair plutôt que d'un responsable hiérarchique	12	4	4	1	0
Pour moi, <i>feedback</i> rime avec jugement, critique, évaluation	1	1	5	4	10

Annexe 5 : Autres définitions du feedback selon les répondants (réponses à la question 9)

1) Je ne parlerais pas de cadeau mais de collaboration saine
2) Le <i>feedback</i> n'est pas toujours facile à recevoir car il peut renvoyer nos faiblesses. Mais, il est un excellent vecteur d'amélioration de notre pratique.
3) Non, je suis d'accord avec la définition.
4) Apprentissage continu, formation continuée
5) Intersession, formation continue
6) Le feedback c'est aussi l'occasion de parler de la situation que nous avons vécue ensemble. C'est une façon de conclure la prestation/activité commune
7) Regard, partage sur les prestations entre collègues ayant pour objectifs d'améliorer les compétences voire de corriger les biais.
8) Un échange de pratique
9) Retour et échange sur une interprétation qui s'inscrit dans une situation dans un cadre défini sur base d'une trame élaborée sur base de critères bien définis et bien appréhendés par chaque partenaire
10) Le FB devrait être un échange de commun accord, sans jugement et planifié. Il ne doit pas être obligatoire et systématique.

Annexe 6 : Avantages du feedback selon les répondants (réponses à la question 10)

1) Remise en question de ma pratique (dans le bon sens du terme), améliorations, se rassurer lorsqu'on ne croit pas en soi sur telle ou telle prestation, mieux se connaître soi-même
2) Prise de recul sur sa pratique. Echange de bonnes pratiques. Mieux connaître son collègue, sa façon de communiquer, éventuelle susceptibilité donc mieux collaborer.
3) La possibilité d'accès à une amélioration des pratiques à l'échelle individuelle et à l'échelle de toute la profession. La possibilité d'avoir une pratique plus homogène entre professionnelles, notamment vis à vis de la déontologie. La possibilité de mieux collaborer et d'avoir une meilleure entente/confiance entre pairs si cela est fait avec bienveillance. L'opportunité de mieux connaître ses collègues à travers les échanges pro, nourrit des expériences de chacun(e)s
4) L'amélioration de nos pratiques en général mais aussi, souligner un point d'attention, mieux s'accorder pour une future collaboration, renvoyer les forces de l'autre...
5) Ils sont multiples : regard plus objectif sur mon travail, progression, prise de recul, etc.
6) Création de lien entre collègues, possibilité de prendre conscience de ses "angles morts", construire une communication explicite, lever les malentendus
7) Elle vise à un travail interprétatif qui s'améliore qualitativement au fil du temps. Elle permet le perfectionnement.
8) Amélioration des pratiques, confiance en soi, retour sur production
9) Recevoir un <i>feedback</i> pertinent peut être un vrai support pour améliorer notre pratique tout au long de notre carrière. Donner un <i>feedback</i> à un collègue peut lui permettre d'avoir un support pour améliorer sa pratique, nous permettre de prendre du recul sur la pratique d'interprétation en générale et en déduire des outils pour améliorer notre propre pratique également. Pratiquer le <i>feedback</i> de manière respectueuse dans une équipe de collègues réguliers peut permettre de renforcer la confiance mutuelle et d'évoluer ensemble selon les besoins de chacun.

10) Elargir les possibilités de traduction d'un concept car signé différemment par le pair, prise de conscience de ses propres trouvailles ou erreurs qu'on n'a pas remarquées car embué dans l'effort cognitif, possibilité de préparer des " tiroirs " prêts à être réouverts quand l'occasion se présente car leur contenu aura été discuté, réfléchi à deux.
11) Le développement d'une culture commune avec les collègues avec lesquels j'échange ainsi que la certitude que mes pratiques sont pertinentes.
12) C'est un ciment dans l'équipe. Il permet aux ajustements futurs de pouvoir se mettre en place et consolide les relations de travail dans une équipe.
13) Prise de conscience, éclairage et contribution d'un tiers, bénéficiaire des apports d'un pair
14) Pouvoir s'améliorer
15) Permettre la réflexion, la prise de conscience de ce que chacun produit, de bénéficier de conseils du collègue pour améliorer les prestations futures
16) Cela dépend beaucoup des intentions de la personne qui le donne. Si c'est en vue d'une aide ou d'un échange professionnel, parfait
17) Amélioration de la pratique
18) Important pour l'apprentissage et la formation continuée - Solidarité renforcée entre les binômes - Réception active dans le FB
19) Améliorer sa pratique professionnelle
20) Perfectionnement, apprentissage, méthode
21) Une possibilité de prendre du recul, de se questionner par rapport à sa pratique et une occasion de se corriger de mauvaises habitudes.

Annexe 7 : Inconvénients du feedback selon les répondants ((réponses à la question 11))

<p>1) Les bénéfices du <i>feedback</i> dépendent selon moi de la personne avec qui on a l'occasion de le faire. Certain.e.s collègues n'apprécieraient pas recevoir un <i>feedback</i>. Ça peut être frustrant lorsqu'on aimerait en recevoir un mais qu'on sait que le/la collègue n'est pas capable / n'a pas le recul ou la pratique du <i>feedback</i> pour nous en faire un constructif.</p>
<p>2) Besoin d'être en pause quand mon collègue est en relais (surtout pour l'interprétation à distance), c'est épuisant de l'observer pour ensuite lui donner un <i>feedback</i>. Les prestations se passent généralement bien, faire un <i>feedback</i> sur des détails (que ce soit positif ou négatif) ne paraît pas toujours utile. Selon moi le <i>feedback</i> est intéressant mais pas sur chaque prestation quand on travaille quotidiennement avec les mêmes collègues.</p>
<p>3) Je n'en vois pas, si cela est fait avec bienveillance, dans un échange d'égal à égal, avec les objectifs sus-cités.</p>
<p>4) Le <i>feedback</i> ne doit pas devenir un lynchage! Il est, selon moi, important de donner un retour dans lequel ressortent tant certaines faiblesses que certaines forces.</p>
<p>5) Lorsqu'il est mal défini, il y a un risque de dérive.</p>
<p>6) Demande en temps et en attention; risque de réactions émotionnelles, besoin d'une posture adéquate des deux participants au <i>feedback</i>.</p>
<p>7) Certain.e.s collègues ne sont pas prêt.e.s à entendre des retours négatifs qui concernent leurs interprétation ou posture. Ces retours ne sont pas formulés à l'encontre de leur personne mais plutôt pour améliorer leur travail en tant qu'interprète. Ils visent aussi à améliorer l'image de la profession en général.</p>
<p>8) /</p>
<p>9) Des <i>feedbacks</i> trop réguliers ou non-pertinents risquent de "faire pire que bien" : ils peuvent créer des attentes de la part du collègue, une "dépendance" au regard/retour de l'autre (perte d'autonomie dans le regard sur sa propre pratique), susciter un manque de confiance en soi/sa pratique (parce qu'il y a toujours quelque chose à redire) ou une "surconfiance" (si le <i>feedback</i> n'est que sous forme de "louanges")</p>

<p>non-constructifs, attirer l'attention de l'interprète sur des points de détails et l'empêcher de prendre un recul global sur sa pratique.</p>
<p>10) /</p>
<p>11) Peut-être que trop de <i>feedback</i> risque de provoquer un sentiment d'incertitude. L'intervision ne devrait être réalisée que sur base volontaire et dans un cadre bienveillant en toute confiance.</p>
<p>12) Il doit être pratiqué avec bienveillance et de façon constructive=utile pour la suite. Il doit parfois être court et doit être fait au bon moment (pas nécessairement à chaud). Il doit tenir compte de l'état d'esprit dans lequel se trouve l'équipe. Ce n'est pas nécessaire si la prestation a été très compliqué de passer en revue tous les problèmes rencontrés par son collègue. A moins que ce ne soit une demande de sa part.</p>
<p>13) Aucun si <i>feedback</i> constructif et bienveillant.</p>
<p>14) Confondre prestation et personne.</p>
<p>15) Le temps qu'il faut y consacrer.</p>
<p>16) J'ai connu des <i>feedback</i> qui étaient des critiques très nettes, ou des règlements de compte peu déguisés.</p>
<p>17) Dépendant de qui est le binôme.</p>
<p>18) /</p>
<p>19) La lourdeur s'il est systématique, remise en question continue de sa pratique professionnelle . Avoir l'impression d'un jugement permanent. Devoir se rendre disponible et être à l'écoute des remarques de sa collègue après une prestation est souvent pesant.</p>
<p>20) La personne de qui on le reçoit, ses intentions quand elle nous le renvoie.</p>
<p>21) Il est difficilement praticable sans la confiance et des relations égalitaires entre collègues. Une fois cet aspect au clair, je n'y vois pas d'inconvénient.</p>

Annexe 8 : Tableau du moment et de la manière dont les interprètes échangent du *feedback* (réponses à la question 13)

Items	Nombre de répondants	Pourcentage
Spontané, quand ils remarquent quelque chose qui mérite d'être mentionné	13	62%
Décidé avant la prestation avec le collègue qu'ils se donneront du <i>feedback</i> après la prestation. Un temps est dès lors prévu à l'issue de la prestation	11	52%
Lors de réunions prévues à cet effet	3	14%
Ils notent leurs remarques dans un carnet et quand en ont l'occasion, le signalent à leur collègue	0	0%
Ils n'échangent pas de <i>feedback</i>	2	10%
Cela dépend du collègue avec lequel ils travaillent	15	71%

Commentaires libres supplémentaires :

- 1) Toujours à la fin, spontanément, sur demande mutuelle. Jamais décidé avant.
- 2) Je le pratiquais beaucoup plus avant; je le fais moins; question de confiance, je pense
- 3) On prévoit toujours un temps après la prestation pour se parler. C'est en temps propice (sans obligation) pour un *feedback* sur la situation de communication, le soutien réalisé et sur les prestations individuelles.

Annexe 9 : Tableau reprenant les réponses à la question 14 : les interprètes acceptent-ils de recevoir du feedback ?

Items	Oui	Non	Cela dépend du collègue	Cela dépend comment c'est formulé
Vous vous sentez jugé, critiqué	0	8 répondants = 38%	10 répondants = 48%	3 répondants = 14%
Vous ressentez le soutien/la bienveillance de celui-ci	9 répondants = 43%	0	10 répondants = 48%	2 répondants = 10%
Vous vous vexez assez vite	0	14 répondants = 67%	4 répondants = 19%	3 répondants = 14%
Cela vous permet de prendre conscience de détails que vous n'aviez pas perçu lors de votre prestation	20¹ répondants = 95%	0	0	0

¹ Remarque : Un répondant n'a rien coché à cet item.

Annexe 10 : Tableau des éléments de Français observés lors de prestations en binôme cités par les interprètes de notre échantillon d'enquête (réponses à la question 22)

<i>Éléments de Français observés lors de prestations en binôme</i>	<i>Nombre d'interprètes ayant coché cet élément</i>	<i>Pourcentage</i>
Voix	5	24%
Intentions	12	57%
Connecteurs logiques	8	38%
Syntaxe	4	19%
Concordance temps	5	24%
Richesse lexicale	11	52%
Ton	8	38%
Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)	13	62%
Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme	0	0%
Je ne dis rien	1	5%
Autre : registre de langue	1	5%

Annexe 11 : Tableau des éléments de LSF observés lors de prestations en binôme cités par les interprètes de notre échantillon d'enquête (réponses à la question 23)

Éléments de LSF observés lors de prestations en binôme	Nombre d'interprètes ayant coché cet élément	Pourcentage
Clarté	15	71%
Intentions	11	52%
Marqueurs de fluence/disfluence	6	29%
Espace de signation	12	57%
Lexique	9	43%
TP/TS	8	38%
Iconicité	10	48%
Expressions	6	29%
Regard	7	33%
Connecteurs logiques	5	24%
Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)	10	48%
Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme	0	0%
Je ne dis rien	1	5%
Autre : Tic de langage	1	5%
Autre : Dire s'il y a eu des emprunts (espace de signation, signaire etc.) entre l'autre interprète et moi qui rendent le discours plus fluide/agréable pour l'interlocuteur	1	5%

Annexe 12 : Tableau des éléments d'éthique observés lors de prestations en binôme cités par les interprètes de notre échantillon d'enquête (réponses à la question 24)

<i>Éléments d'éthique observés lors de prestations en binômes</i>	<i>Nombre d'interprètes ayant coché cet élément</i>	<i>Pourcentage</i>
Neutralité	15	71%
Fidélité	14	67%
Valeurs	4	19%
Secret professionnel	6	29%
Gestion des conséquences des décisions prises	13	62%
Comportement vis-à-vis des collègues	6	29%
Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)	6	29%
Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme	0	0%
Je ne dis rien	1	5%
Autre : conditions de travail exigées ou pas	1	5%

Annexe 13 : Tableau des éléments de travail en binôme observés lors de prestations en binôme cités par les interprètes de notre échantillon d'enquête (réponses à la question 25)

Éléments de travail en binôme observés lors de prestations en binômes	Nombre d'interprètes ayant coché cet élément	Pourcentage
Relais (prise et passage)	15	71%
Soufflage	14	67%
Soutien	15	71%
Collaboration	12	57%
Temps de travail avant relais	6	29%
Soutien actif/passif	6	29%
Secret partagé	6	29%
Attitude	10	48%
Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)	6	29%
Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme	1	5%
Je ne dis rien	1	5%
Autre : Cela dépend du collègue et de la confiance que j'éprouve vis-à-vis de sa capacité à recevoir ce type de retour	1	5%

Annexe 14 : Tableau des éléments de stratégies observés lors de prestations en binôme cités par les interprètes de notre échantillon d'enquête (réponses à la question 26)

<i>Éléments de stratégies observés lors de prestations en binôme</i>	<i>Nombre d'interprètes ayant coché cet élément</i>	<i>Pourcentage</i>
Décalage	13	62%
Omissions	9	43%
Anticipation	7	33%
Transcodage	5	24%
Généralisation/simplification	4	19%
Déverbalisation	10	48%
Économie	5	24%
Auto-correction	6	29%
Additions	5	24%
Calques	10	48%
Intentions	8	38%
Adaptations culturelles	11	52%
Je ne fais pas attention à des points en particulier, mais je donne plutôt une appréciation globale, ou je dis si quelque chose m'a particulièrement marqué (positif ou négatif)	8	38%
Je n'avais pas connaissance de ces points d'observation possibles, mais je les retiens pour une prochaine prestation en binôme	0	0%
Je ne dis rien	3	14%