LIÈGE université Library

https://lib.uliege.be

https://matheo.uliege.be

Etude qualitative des mécanismes de changement des rôles sociaux mobilisés au sein du serious game « Tipping Point »

Auteur : Déom, Matisse
Promoteur(s) : Morsa, Maxime
Faculté : þÿ F a c u l t é d e P s y c h o l o g i e , L o g o p é d i e e t S c i e n c e s d e l E d u c a t i o n
Diplôme : Master en sciences psychologiques, à finalité spécialisée
Année académique : 2024-2025
URI/URL : http://hdl.handle.net/2268.2/24623

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

LIÈGE université
Psychologie, Logopédie
& Sciences de l'Éducation

Etude qualitative des mécanismes de changement des rôles sociaux mobilisés au sein du serious game « *Tipping Point* »

DEOM Matisse

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master en Sciences Psychologiques

Promoteur : Morsa Maxime

Lecteurs : Babic Audrey & Montagnino Cédric

Année académique 2024-2025

Résumé

Ce travail de recherche étudie les mécanismes de changement de rôles sociaux au sein d'un groupe d'individus. Pour ce faire, dix sujets, tous issus d'une même équipe sportive, ont participé à un serious game intitulé « *Tipping Point* ». Ce jeu, à visée pédagogique, confronte ses participants à de nombreuses contraintes propres à eux-mêmes et au fonctionnement du jeu lui-même, les entravant dans leur progression. Ce terrain, marqué par des interactions complexes, constitue un milieu propice aux changements de rôles (tels que ceux de meneur, collaborateur, facilitateur…) entre les participants. Afin d'identifier les mécanismes inhérents à ces évolutions, une analyse thématique réflexive a été menée à partir d'un moment spécifique du jeu et de plusieurs entretiens d'approfondissement dédiés. Plusieurs mécanismes ont pu être mis en lumière, comme l'inadéquation de la posture initiale en tant que moteur principal du changement. Ce dernier s'est par ailleurs exprimé à plusieurs reprises par un certain retrait, ce recul permettant aux participants de mieux considérer les particularités de l'évolution de leur posture afin de l'intégrer adéquatement. Le groupe manifeste par ailleurs peu d'organisation consciente autour de la dynamique des rôles, ceux-ci semblent s'établir autour d'une certaine automatisation, en reproduisant notamment les dynamiques observées dans le cadre du sport. Le caractère complémentaire et implicite des rôles entre eux a également pu être identifié, renforçant l'idée d'un processus largement inconscient. Enfin, une forte subjectivité émerge en ce qui concerne le rôle de l'individu dans ces mécanismes, celui-ci y occupant une place majeure. Cette recherche marque un premier pas dans l'identification des mécanismes de changement de rôles au sein d'un groupe humain. Elle ouvre également plusieurs perspectives et pistes de réflexions quant à l'outil central de ce mémoire, *Tipping Point*, et propose divers axes d'approfondissement afin d'étoffer la méthodologie relative à l'étude de ces phénomènes.

Remerciements

Je tiens à exprimer une profonde gratitude ainsi que mes remerciements les plus sincères à toutes les personnes ayant contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Tout d'abord, je tiens à remercier Monsieur Morsa, promoteur de ce travail, pour sa confiance et son aide tout au long de la réalisation de ce travail. Son attention ainsi que celle accordée par Madame Pelz, son assistante, furent d'une grande aide.

Je tiens également à remercier tous les membres de l'équipe de recherche, à savoir Monsieur Irabor, Monsieur Faulx, Monsieur Morsa ainsi que Madame Babic. Leur contribution mutuelle ainsi que leur participation à la réussite de ce projet se sont avérées essentielles. Je les remercie également pour leur confiance et leur bienveillance tout au long de ce travail.

Mes remerciements vont également à Catherine, mémorante à son tour dans ce projet de recherche, pour son entraide ainsi que son engagement et son implication sans faille.

Mes remerciements s'adressent également aux participants qui ont contribué à ce projet de recherche. Sans eux, celui-ci n'aurait pas pu voir le jour. Merci pour le temps qu'ils nous ont accordé, leur disponibilité et l'intérêt qu'ils ont manifesté pour ce travail.

Je tiens également à remercier Madame Babic et Monsieur Montagnino, tous deux lecteurs de ce travail, pour le temps qu'ils ont consacré à sa lecture et l'attention qu'ils lui ont accordée.

Enfin, je tiens à mentionner une pensée particulière pour ma maman Nathalie, ma copine Nell et mes grands-parents, Claude et Monique, pour leur attention et le temps qu'ils m'ont accordé pour la relecture de ce mémoire. Ces quelques mots pour les remercier également de leur soutien tout au long de ces années académiques, pour leurs encouragements et leur confiance en moi sans faille.

Table des matières

Introduction **1**

Revue de la littérature **2**

1. Les serious games 2
   1.1. Introduction et définition 2
   1.2. Littérature sur les serious games 2
      1.2.1. Les serious games et l'apprentissage 3
      1.2.2. Les serious games et l'engagement des participants 3
      1.2.3. Lien entretenu par les participants avec les serious games 4
      1.2.4. Les serious games et le développement durable 4
      1.2.5. Les serious games et les changements de rôles sociaux 4
2. Les rôles sociaux 5
   2.1. Définitions des rôles sociaux 5
   2.2. Caractéristiques des rôles 6
   2.3. Catégorisation des rôles 7
      2.3.1. Catégorisation de Bodart 7
      2.3.2. Catégorisation de Benne et Sheats 8
      2.3.3. Catégorisation de Belbin 9
3. Synthèse théorique 10
   3.1. Les caractéristiques relationnelles 10
      3.1.1. Relations conventionnelles et non conventionnelles 11
      3.1.2. Relation symétrique et asymétrique 11
   3.2. L'échange relationnel 12
      3.2.1. Stratégies de l'échange 12
      3.2.2. Concept d'équité 14
   3.3. Les conflits de rôles 15
      3.3.1. Les conflits de rôles selon Kahn 15
      3.3.2. Les conflits de rôles selon Schwabe 16
   3.4. Les normes sociales 18
      3.4.1. La comparaison sociale de Festinger 18
      3.4.2. Rôles des normes sociales 18
      3.4.3. Conformité sociale 19
   3.5. La théorie de la prise de rôle 21

3.5.1. Les six principes 21
3.5.2. Généralités de la théorie 22
3.6.L'observation des comportements dans un groupe social 23
3.6.1. Les caractéristiques des phases de jeu 23
3.6.2. Les caractéristiques des participants au jeu 25
Question de recherche et objectifs **27**
Méthodologie **28**
1. Echantillon 28
1.1.Participants 28
1.2.Critères d'inclusion 28
1.3.Critère d'exclusion 28
1.4.Caractéristiques des participants 28
1.5.Etude d'une équipe sportive 29
1.6.Recrutement 30
1.7.Considérations éthiques 30
2. Outils 31
2.1.*Tipping Point* 31
2.1.1. Organisation du jeu 31
2.1.2. Règles du jeu 32
2.1.3. Intégration des processus compétitifs 33
2.2.L'observation 34
2.3.Les entretiens semi-directifs 35
2.4.L'analyse du contenu des entretiens 36
Résultats **37**
1. Thème n°1 : Eléments déclencheurs et construction du changement de rôle 37
1.1.Source de l'inadéquation de la posture initiale 37
1.2.Emergence de nouveaux affects face aux exigences de la situation 38
1.3.Perception de soi et intégration du processus 39
2. Thème n°2 : Retrait social et prise de recul comme moyens d'intégration 40
2.1.Le retrait comme réponse à une surcharge 40
2.2.La réassurance comme moteur au retrait 41

3. Thème n°3 : Représentations subjectives et régulation du processus de changement . 41
3.1. Dimensions inconsciente et spontanéité 41
3.2. Prévisibilité et normalisation accordées au processus 42
3.3. Liens interpersonnels et caractéristiques individuelles en tant que modérateurs ... 42
3.4. Rapport avec le jeu et climat relationnel 43
4. Thème n°4 : Régulation collective et organisation des rôles au sein du groupe 44
4.1. Ajustement des rôles à la complexité de la tâche et élaboration de stratégies dédiées 45
4.2. Influences du groupe sur l'individu 45
4.3. Organisation collective et complémentarité des rôles 46
4.4. Implication des sous-groupes et équilibre entre les objectifs individuels et collectifs 47
5. Thème n°5 : *Tipping Point* comme terrain propice à l'expression des stratégies issues du sport 48

Discussion 50

1. Rappels des principaux résultats en lien avec la revue de la littérature 50
2. Limites inhérentes à la recherche 56
3. Perspectives futures 57

Conclusion 59

Bibliographie 60

Introduction

En tant qu'êtres humains, chacun d'entre nous exprime constamment un rôle. Qu'il s'agisse du boute-en-train dans son groupe d'amis, du dirigeant dans un travail collectif, ou du médiateur dans une famille conflictuelle, nous adoptons systématiquement une posture dans un groupe afin de nous différencier des autres (Bodart, 2018).

À l'origine, l'étude des rôles sociaux s'est concentrée sur leur catégorisation, sur l'implication de certains rôles dans la dynamique des groupes, ainsi que sur les attentes qui leur sont associées. Or, à ce jour, peu d'études ont exploré ces changements au sein des groupes.

C'est alors qu'émerge une question centrale : « Quels sont les mécanismes de changement des rôles sociaux ? » Cette interrogation, semblant anodine de prime abord, touche en réalité à des thématiques fondamentales liées au fonctionnement psychologique et social de l'être humain, telles que nos motivations, notre personnalité, et notre place parmi les autres. À travers cette question, l'objectif est de mettre en lumière les processus à l'origine des changements de rôles au sein d'un groupe, en tentant de mieux comprendre leur origine, leur établissement, ainsi que la manière dont ils se produisent.

Un rôle adopté renvoie directement à l'identité de la personne qui l'endosse (Schwabe, 2019 ; Manfredini, 2022). En raison des spécificités de *Tipping Point*, les participants seront confrontés à de multiples influences, internes et externes, auxquelles ils devront s'adapter. L'objectif est alors d'observer comment les participants intègrent leur posture dans un cadre collectif, et comment cette intégration interagit avec les réalités théoriques du fonctionnement humain en groupe, afin de déterminer l'implication de ces facteurs dans les changements de rôles induits par le jeu.

Pour illustrer ces phénomènes, un serious game, *Tipping Point*, développé par Thomas-Julian Irabor et Daniel Faulx (Irabor et al., 2025), a été utilisé. Ce jeu de plateau amène les participants à jongler entre des objectifs individuels et collectifs afin de créer une dynamique efficace pour le remporter. La pertinence de cet outil réside dans sa capacité à offrir un terrain d'observation où les joueurs doivent déployer des stratégies pour atteindre leurs objectifs. Ce cadre, en raison des enjeux qu'il mobilise et des interactions qu'il génère, constitue un contexte propice à l'émergence de changements de rôles. À partir de ce terrain et de plusieurs entretiens d'approfondissement, des données seront recueillies, retranscrites et intégrées dans un processus qualitatif de codage et de thématisation, afin de répondre à la question de recherche.

Revue de la littérature

1. Les serious games

1.1. Introduction et définition

Si l'on se fie à sa traduction littérale française, à savoir, « jeux sérieux », les serious games pourraient être perçus comme des jeux lors desquels les participants doivent exprimer une attitude sérieuse et où l'amusement n'est pas l'objectif premier. En réalité, ceux-ci sont tout autre. Selon Angelelli et al. (2023), les serious games peuvent être définis comme « des jeux où l'intention primaire est l'entraînement ou l'apprentissage avec des objectifs d'apprentissage définissables, plutôt que d'avoir pour objectif premier l'amusement ». Il s'agit alors d'un type de jeu adoptant de nombreuses modalités (réalité virtuelle, jeu de plateau…) dans son application et ayant pour objectif régulier d'intégrer ou entretenir divers acquis. Ceux-ci peuvent se pratiquer individuellement comme en groupe, en distanciel comme en présentiel, et adopter autant de particularités différentes qu'il existe de serious games.

C'est, à l'heure actuelle, un domaine de recherche de plus en plus étudié, et ce, dans de nombreux domaines scientifiques. Le concept même sous sa terminologie actuelle est évoquée pour la première fois en 1970 par Clark C. Abt dans son livre intitulé « Serious games » (Laamarti et al., 2014). La création de ce concept par l'auteur avait pour but de faire parvenir à de nombreux milieux, dont la recherche et l'industrie, un outil permettant le développement de nouvelles connaissances, la formation des individus, mais également les amener à de meilleures capacités de résolutions de problèmes (Laamarti et al., 2014). La popularité des serious games est depuis ce jour constamment en hausse, Laamarti et al. (2014) qualifiant d'exponentiel le nombre de références à ce concept dans la littérature scientifique, à savoir qu'il existe plus de mille trois cents publications les concernant en 2013. Actuellement, de nombreux milieux et domaines d'application sont concernés par les serious games. Parmi ceux-ci, sept principaux sont identifiés, à savoir, l'éducation, le bien-être, l'entraînement, le divertissement, la communication interpersonnelle, les soins de santé ainsi qu'une dernière catégorie annexe nommée « autres » (Laamarti et al., 2014).

1.2. Littérature relative aux serious games

Nous pouvons trouver dans la littérature actuelle de nombreux chercheurs ayant étudié la pertinence et l'efficacité des serious games dans les différents domaines d'application développés ci-dessus. A cette fin, il semble pertinent de présenter plusieurs recherches

s'inscrivant dans des sphères similaires à celles développées dans ce projet de recherche, à savoir, l'acquisition de divers apprentissages, l'engagement des participants envers le jeu, le lien entretenu entre les participants et celui-ci, le développement durable et enfin les changements de rôles. Ces études ont pour objectif de témoigner de l'utilité ainsi que de l'efficacité de ces jeux vis-à-vis des participants qui les utilisent, et mettre en lumière leur pertinence dans les différents secteurs d'application cités précédemment.

1.2.1. Les serious games et l'apprentissage

La littérature scientifique met l'accent sur la particularité des serious games à constituer des supports pertinents et particulièrement intéressants pour soutenir de nombreux apprentissages (Angelelli et al., 2023). De nombreuses recherches témoignent en effet de cette capacité, notamment celle de Guillén-Nieto et Aleson-Carbonell (2011), qualifiant le serious game « it's a deal » comme un support efficace à l'apprentissage de la communication interculturelle. Une seconde étude (Akkaya & Akpinar, 2022) relate que des étudiants n'ayant aucune expérience dans la programmation informatique ont significativement amélioré leur compréhension de plusieurs concepts fondamentaux de celle-ci, en développant leurs compétences par le jeu. On peut également relever la méta-analyse de Gentry et al. (2019) au travers de laquelle les serious games sont considérés comme une approche prometteuse en termes d'apprentissage, en permettant notamment d'améliorer les compétences, les connaissances et la satisfaction des participants.

1.2.2. Les serious games et l'engagement des participants

La recherche s'est à son tour intéressée à l'un des objectifs les plus fondamentaux des serious games, à savoir, leur capacité à engager les participants dans un projet commun pouvant générer de nouveaux et nombreux aspects positifs. En guise d'illustration, nous pouvons citer l'étude de Jean et al. (2018). Celle-ci rapporte que la nature même des serious games (ludique, collaborative…) permet, contrairement à des méthodologies plus classiques d'apprentissage, de centraliser les compétences des participants sur la résolution de problèmes via une meilleure gestion et un transfert des connaissances et compétences entre les individus (Jean et al., 2018). Une seconde étude, de Zairi et al. (2021) illustre l'apprentissage basé sur les serious games comme étant une approche prometteuse envers le développement de la pensée critique, le raisonnement clinique et le travail d'équipe entre les personnes. Enfin, l'étude d'Agogué et al. (2015), établit à son tour le constat que les serious games sont un outil efficace en vue de maintenir l'échange d'informations acquises pour les participants et leur collaboration.

1.2.3. Lien entretenu par les participants avec les serious games

Le rapport entretenu par les participants et le serious game qu'ils pratiquent est également une dimension essentielle et importante à développer. En effet, plusieurs études témoignent à l'heure actuelle de ce lien, dont celle de Xu et al. (2023), exposant la participation des sujets à leur serious game comme étant une expérience positive, stimulant leur motivation et leur participation. Il ressort également de leur article que les modalités particulières des serious games furent bien intégrées par ces participants et particulièrement propices à la création d'un environnement d'apprentissage facile d'accès, intégratif et intéressant, en comparaison à des techniques d'apprentissage plus traditionnelles (Xu et al., 2023). Angelelli et al. (2023) relatent à leur tour que les joueurs trouvèrent dans leur serious games des aspects ludiques et interactifs rendant l'expérience de jeu particulièrement positive. Enfin, la méta-analyse de Gentry et al. (2019), relate également l'efficacité des serious games dans l'amélioration du sentiment de compétence et la satisfaction générale des participants à travers le jeu.

1.2.4. Les serious games et le développement durable

A son tour, le domaine du développement durable (dans lequel s'inscrit *Tipping point*) a été abordé au travers de plusieurs serious games et avec plusieurs résultats positifs à la clé. En effet, on peut relever une première étude de Jean et al. (2018) qui met en exergue la pertinence de leur serious game dans la compréhension partagée et davantage qualitative de la problématique, à savoir, la gestion des eaux au Canada. Une seconde étude appartenant à Moojen et al. (2022) a pu mettre l'accent sur la force pédagogique inhérente de leur serious game dans l'objectif de développer et d'aider les fermiers à conceptualiser des systèmes de cultures et d'élevages durables. Enfin, une dernière étude de Neset et al. (2020) rapporte que leur jeu s'avère être un outil efficace afin de susciter l'intérêt d'en apprendre davantage sur l'adaptation climatique.

1.2.5. Les serious games et les changements de rôles sociaux

Par contre, nous pouvons remarquer qu'actuellement peu d'études ont développé et abordé les changements de rôles sociaux au travers des serious games. Parmi les études se rapprochant sensiblement de cette thématique, l'étude de Xie et al. (2022), via son intérêt qu'elle porte aux jeux multijoueur « massifs », illustre comment les rôles sociaux émergent et évoluent au travers de deux postures différentes, à savoir les rôles « formels » et « informels ». Il ressort de cette étude que la proportion des joueurs « marginaux » dans ces jeux est faible, les connexions entre eux s'instaurant facilement et les nouveaux joueurs faisant preuve d'une certaine facilité à changer et faire évoluer leur rôle au travers du jeu (Xie et al., 2022). Un second article publié

par Abrami et al. (2021) évoque quant à lui les nombreux rôles et domaines d'application clés des serious games. Parmi ceux-ci, on peut citer leur capacité à faire émerger et à apprendre aux participants les contraintes de la situation dans laquelle se trouve leur interlocuteur afin de faire émerger une compréhension systémique de la situation (Abrami et al., 2021). Cette compréhension passe par des serious games lors desquels les participants doivent changer de rôle afin d'expliquer aux autres leur perception subjective relative à ces changements. On peut enfin relever une dernière étude (Irabor et al., 2023) pendant laquelle différents rôles ont été assignés aléatoirement aux participants du « Territory Game ». Celle-ci élabore ainsi les impacts d'une assignation aléatoire sur la dynamique du groupe et comment les participants s'organisent autour de ceux-ci (Irabor et al., 2023). Comme énoncé précédemment, peu d'études font référence à l'analyse des rôles sociaux dans le contexte d'un serious games. Malgré ce constat, il me semble important de souligner la pertinence et l'adéquation des serious games avec le thème de cette recherche, ceux-ci apportant un outil potentiellement très efficace afin d'explorer la dynamique de ces rôles.

En fin de compte, il ressort des nombreuses études abordées ci-dessus que l'usage des serious games dans des nombreux domaines divers et variés est particulièrement pertinent et utile. La recherche scientifique nous fait part à plusieurs reprises de leur importance, et ce, notamment dans des analyses similaires à celles abordées dans le cadre de ce projet de recherche.

2. Les rôles sociaux

2.1. Définitions des rôles sociaux

Les relations humaines se caractérisent par une grande complexité et une manière d'être qui leur est propre. De ces relations émergent de nombreux comportements et attitudes, dont certains renvoient plus particulièrement à une position spécifique au sein du groupe social. Ces attitudes, et les mécanismes de leur changement, constitueront l'objet principal des analyses réalisées au cours de ce mémoire. On peut reprendre l'ensemble de ces différents facteurs sous la notion de « postures » ou, plus couramment dans la littérature, sous celle de « rôles sociaux ». Cette terminologie est, à l'origine, une conceptualisation issue de la sociologie, définie par Bodart (2018) comme étant « l'ensemble des conduites requises, attendues ou jouées par un sujet en fonction de sa position dans un système donné ». Schwabe (2019) a également proposé

sa propre définition des rôles sociaux, les résumant comme étant « le schéma mental contenant toutes les associations qu'un acteur lie à une position dans une interaction ».

2.2. Caractéristiques des rôles

Afin d'y voir plus clair vis-à-vis des notions et particularités qui sont en jeu avec ce concept, Schwabe (2019), décrit dans son article portant sur la « role taking theory », cinq éléments constitutifs des rôles sociaux.

Le premier élément mis en évidence par l'auteur, concerne le lien direct et étroit entre un rôle social et l'individu-même qui adopte ce rôle. Schwabe (2019) met ici en lumière que l'adoption d'un rôle permet d'illustrer d'une certaine manière l'identité propre de la personne qui l'adopte. Il distingue et met par ailleurs en évidence les rôles à court terme (tels que le rôle adopté en tant patient chez le dentiste ou client dans un supermarché) qui, contrairement aux rôles à long terme, ne définissent pas autant l'identité de la personne mais renvoient tout de même à la perception entretenue par un participant avec lui-même et son image personnelle (Schwabe, 2019).

L'auteur aborde ensuite les attentes de chacun vis-à-vis des rôles adoptés. Celles-ci peuvent résulter en d'éventuelles sanctions infligées par autrui ou par l'individu lui-même en cas de non-respect de ces attentes.

Schwabe (2019) relève ensuite la nature unique et singulière des rôles sociaux, illustrant la représentation mentale de ceux-ci comme étant suffisante pour être adoptée par un individu, là où, dans d'autres théories relatives à la dynamique de groupe, un rôle social se doit d'être intégré à la totalité d'un groupe afin de s'y établir.

Le quatrième élément constitutif de ces rôles est selon Schwabe (2019) leur nature dyadique et complémentaire, ceux-ci fonctionnant par paire lorsqu'ils sont intégrés à des relations sociales limitées à deux individus. Dans le cas où les interactions se déroulent entre plus de deux individus, les rôles peuvent cependant perdre de leur complémentarité commune car la dualité de ces rôles est soumise à des contraintes à partir de trois individus.

Comme dernière caractéristique typique des rôles sociaux, Schwabe (2019) met en exergue leur structure auto-renforçante, ceux-ci se maintenant et s'entretenant mutuellement. Par cette dernière particularité, l'auteur met en lumière ici plusieurs de ces mécanismes les entraînant à s'autorenforcer, tels que la complémentarité de ces rôles ainsi que l'interdépendance mutuelle des objectifs qu'ils entraînent.

2.3. Catégorisation des rôles

À ce jour, plusieurs auteurs ont réalisé des écrits abordant les rôles sociaux, certains d'entre eux ayant par ailleurs développé leur propre vision et classification de ceux-ci. Parmi ces auteurs, quatre d'entre eux ont marqué le monde scientifique à savoir, Bodart, Benne et Sheats ainsi que Belbin. Mon choix de présenter ces auteurs et leur théorie se base sur un souci de représentativité ainsi que de synthétisation des classifications établies, ceux-ci représentant à eux quatre un large échantillon de rôles identifiables dans un groupe social, ces auteurs les abordant via un angle de vue ainsi qu'un regard leur étant propre et différent.

2.3.1. Catégorisation de Bodart

En ce qui concerne l'écrit de Bodart (2018), l'auteur tend à singulariser son approche et ses recherches via l'apport d'éléments théoriques relatifs à la gestion d'un groupe d'individus appartenant à des contextes et cadres variés de vie (classe d'élèves, groupe de formation…) Selon cet auteur, ces rôles peuvent s'avérer multiples au sein d'un même individu et s'apparentent à une étiquette adoptée face au groupe (Bodart, 2018).

L'auteur propose dans son écrit plusieurs distinctions fondées sur différentes sphères relationnelles, la première se compose de quatre rôles et porte sur l'influence respective que les participants exercent entre eux (meneur, suiveur, opposant, non-impliqué). La seconde distinction porte, quant à elle, sur les actions réalisées et menées par chaque participant (productif, facilitateur, régulateur) tandis que la troisième, aborde la participation des individus en tant que centre, émetteur, récepteur, satellite ou absent. La dernière quant à elle traite des normes du groupe avec le bouc-émissaire ainsi que le groupe-émissaire.

En résumé, les rôles développés chez Bodart (2018) s'établissent dans une multitude de groupes sociaux et s'axent sur quatre dimensions telles que : l'influence, les actions réalisées, la participation et les normes du groupe. Ces rôles nous permettent de percevoir l'activité d'un participant principalement autour de sa participation dans le groupe et vis-à-vis de la tâche, deux optiques qui sont particulièrement pertinentes dans le cadre de cette recherche. Cette première distinction est intéressante non seulement grâce au nombre de rôles qu'elle permet d'identifier mais aussi grâce au large spectre des comportements humains identifiables qui donne une vision plutôt large des processus observables.

2.3.2. Catégorisation de Benne et Sheats

Concernant Benne et Sheats (1948), ces deux auteurs partent du constat selon lequel le rôle de « leader » et plus largement la fonction de « leadership », ont été particulièrement développés et documentés par la recherche avec pour objectif l'amélioration du fonctionnement général et l'efficacité d'un groupe humain, et ce, au point de négliger l'ensemble des rôles restants. Selon les auteurs, cet accent mis sur le « leader », néglige l'importance que les autres rôles peuvent apporter au groupe et notamment dans leur implication vis-à-vis de la réussite face à une tâche ou un objectif déterminé (Benne & Sheats, 1948). C'est ainsi que Benne et Sheats ont développé en 1948 leur classification des rôles, avec comme objectif d'identifier et relever ceux qui permettent un fonctionnement adéquat, et qui, à leur tour permettent de faire avancer le groupe vers la réalisation de la tâche qui leur est imposée.

Leur première catégorie de rôle s'établit autour du « comment » les participants tentent de répondre à la tâche exposée et documente les processus de facilitation et de coordination des comportements entre eux. A cette fin, Benne et Sheats (1948) identifient douze rôles, à savoir : l'initiateur-contributeur, le chercheur d'informations, le chercheur d'opinions, le donneur d'informations, le donneur d'opinions, l'élaborateur, le coordinateur, l'orienteur, l'évaluateur-critique, l'énergisant, le technicien procédural et enfin l'enregistreur.

Dans leur seconde catégorisation, Benne et Sheats (1948) abordent les rôles ayant pour objectif le développement de ses membres et ce qui constitue leur unité, mais également l'entretien et la conservation du groupe à travers le temps. Cette seconde classification se construit autour de sept rôles distincts à savoir : le motivateur, l'harmonisateur, l'accommodateur, le gardien et expéditeur, le fixateur de normes, l'observateur du groupe et commentateur, et pour finir, le suiveur.

La dernière classification de ces auteurs aborde quant à elle les rôles « individuels » désignant l'ensemble des rôles ayant pour dénominateur commun l'intérêt subjectif et personnel des participants, en comparaison avec les précédentes distinctions mettant davantage l'accent sur les rôles collaboratifs. Ces rôles existent dans l'intérêt premier de satisfaire les désirs et besoins des participants qui les adoptent. Leur présence et multiplication est la résultante potentielle d'une mauvaise cohésion de groupe, un manque de compétences et de maturité pour la tâche donnée ainsi que le résultat d'un leadership inadapté à la problématique et/ou au groupe. C'est ainsi que les auteurs ont identifié huit rôles, à savoir : l'agresseur, le bloqueur, le

chercheur de reconnaissance, l'auto-confesseur, le playboy, le dominateur, le chercheur d'aide et enfin le défenseur d'intérêts particuliers.

Cette dernière classification est à son tour une importante ressource théorique, tant celle-ci aborde les rôles sociaux dans le détail et via un nombre conséquent. Les auteurs mettent par ailleurs en évidence la notion de temporalité qui a une importance majeure dans leurs écrits. En effet, selon eux, la temporalité d'apparition et de disparition de certains rôles est dépendante de la maturité du groupe étudié (Benne & Sheats, 1948). Un jeune groupe en formation n'exprimera en effet pas les mêmes besoins qu'un ensemble de participants ayant bien avancé dans la tâche qui leur est demandée. Ce jeune groupe aura peu ou pas besoin d'un « fixateur de normes » très utile dans un groupe plus avancé.

2.3.3. Catégorisation de Belbin

L'approche de cet auteur (Manfredini, 2022), similaire dans son objectif final à celle de Benne et Sheats, repose sur la construction et le développement de neuf rôles clés afin que le groupe aborde efficacement la problématique qui lui est posée. La particularité dans cette approche est la mise en lien avec la complexité du monde humain et notre fonctionnement interne en percevant ces rôles comme des résultantes de notre personnalité (Manfredini, 2022). Chaque posture adopte alors un ensemble de particularités variées inhérentes au sujet qui les adopte qu'il convient de prendre en compte afin de gérer au mieux une équipe. Il faut d'ailleurs noter que cette classification des rôles a été majoritairement reprise dans le monde du travail et des organisations pour leur pertinence dans ce milieu (Manfredini, 2022). Celle-ci se répartit en trois catégories distinctes, à savoir, les rôles réflexifs, les rôles d'action et enfin les rôles relationnels. Sources

Tout d'abord, identifions les rôles de type « réflexifs » via : le concepteur, le priseur et l'expert. Ce dernier est le seul rôle de contenu dans cette classification, celui-ci ne se focalisant pas sur le processus et la manière dont le participant se comporte en groupe, mais davantage sur les connaissances et le contenu amené par le participant qui adopte ce rôle.

Belbin développe ensuite une seconde distinction se focalisant sur les rôles d'actions et développe alors les rôles suivants : l'organisateur, le propulseur et le perfectionneur.

Enfin, Manfredini (2022) expose les trois derniers rôles développés par Belbin, et les distingue cette fois-ci autour de la dimension dite « régulative ». Ces rôles sont celui du : coordinateur, promoteur et enfin du soutien.

Via ces trois dimensions se subdivisant en neuf rôles, Belbin nous apporte une dernière manière d'aborder pertinemment le fonctionnement humain en groupe. Il a la particularité de construire une classification qui englobe la dimension personnelle des différents membres, en l'extrapolant au monde du travail et des organisations (Manfredini, 2022). Ces nombreux rôles ont également la particularité de reposer sur l'identification des forces et des faiblesses de chacun d'eux, ce que Bodart (2018) ainsi que Benne et Sheats (1948) ont aussi bien mis en lumière dans leurs recherches.

3. Synthèse théorique

Les rôles sociaux et les mécanismes qui sous-tendent leur changement dans un groupe social sont des phénomènes psychologiques et sociaux nécessitant une observation minutieuse des comportements et interactions qui s'y produisent. Afin de partir sur une base théorique suffisante et nécessaire pour ma recherche, il m'a semblé pertinent d'établir un cadre théorique sur lequel les observations et analyses pourront s'appuyer et se développer.

Dans ce but, cette section aborde les principales théories et présente plusieurs auteurs ayant contribué à la théorisation et l'étude des comportements humains caractéristiques ou illustratifs de ces rôles sociaux et de leur manifestation. Les théories élaborées sont volontairement extrapolées à des contextes de recherches similaires à ceux identifiés dans *Tipping Point* (partage des ressources communes, esprit d'équipe, hiérarchisation entre les participants…) afin de fournir une revue complète et contextualisée de la littérature. Les ressources retenues à cette fin sont regroupées ci-dessous en cinq catégories comme suit : les caractéristiques relationnelles, l'échange relationnel, les conflits de rôles, les normes sociales et la théorie de la prise de rôles suivie de l'observation des comportements humains dans un groupe social.

3.1. Les caractéristiques relationnelles

Comme le rappelle Parmentier (2009) via le premier axiome de la communication de l'école de Palo Alto, « on ne peut pas ne pas communiquer ». Il est en effet impossible pour deux individus qui se côtoient de ne pas interagir entre eux. *Tipping Point*, en raison du cadre et du contexte relationnel qu'il impose, entraîne irrémédiablement ses participants à interagir mutuellement s'ils désirent accomplir les défis imposés par le jeu. Cependant, le contexte relationnel, duquel découlent ces interactions, peut, à lui seul, exercer une influence potentiellement considérable sur les nombreux aspects concernés. Dans ce but, il est primordial d'identifier le cadre dans lequel s'inscrivent ces interactions afin de mieux comprendre leur

sens et leur signification. Cette démarche permettra d'établir une compréhension plus fine des comportements qui se dérouleront pendant le jeu.

3.1.1. Relations conventionnelles et non conventionnelles

Fischer (2020), dans son ouvrage, identifie une première classification des relations sociales. Celle-ci permet de relever deux modalités au travers desquelles les relations peuvent s'inscrire au cours de la vie des individus. Cette première distinction traite des relations « conventionnelles », définissant l'une des deux typologies relationnelles entre individus. Au travers de celle-ci, les liens qui unissent les participants s'élaborent dans un cadre formel, ce dernier se définissant par toute une série de normes sociales et hiérarchiques. Dans ce cadre, les relations sociales n'y sont pas considérées comme « libres » en raison de toutes les normes qui impactent les comportements. Ce type de contexte relationnel se retrouve principalement dans les milieux professionnels, bien qu'il ne leur soit pas exclusif (Fischer, 2020).

La seconde distinction proposée par Fischer (2020) aborde les relations « non-conventionnelles », qui se différencient des relations « conventionnelles » par la nature et la forme des interactions qui s'y déroulent. En effet, les relations « non-conventionnelles » s'élaborent dans un cadre, davantage personnel et intime, au sein duquel les liens envers les autres sont plus libres. Ces relations impliquent également un plus grand engagement relationnel entre les individus, notamment dans ce qu'ils entreprennent ensemble. Elles peuvent se retrouver dans divers contextes relationnels, en particulier dans des relations « libres et choisies », telles que les relations amicales et amoureuses (Fischer, 2020)..

Cette première distinction souligne l'importance des cadres et des contextes relationnels dans lesquels s'établissent les relations sociales. Ces cadres favorisent l'émergence d'une certaine hiérarchie entre les individus, résultant en l'adoption de certaines positions de force et/ou de faiblesse (Fischer, 2020). Ce contexte peut toutefois être à l'origine de relations sociales empathiques et sincères, suite à une pression hiérarchique et/ou sociale moins forte, ainsi qu'un climat relationnel moins structuré (Fischer, 2020). L'élaboration de ces deux distinctions permet de mettre en évidence l'importance des contextes relationnels dans lesquels de nombreux comportements vont prendre place dans le jeu.

3.1.2. Relation symétrique et asymétrique

Batson et al. (2003) identifient, à leur tour, dans leurs écrits, deux dimensions donnant davantage de sens aux interactions humaines, et élaborant davantage les dimensions élaborées

chez Fischer (2020). Celles-ci ont la particularité de s'intéresser à la position et la relation entretenue par les individus eux-mêmes.

La première dimension identifiée par Batson et al. (2003) est dite « symétrique ». Celle-ci traduit une situation dans laquelle une certaine symétrie et équité prennent place entre des interlocuteurs. Cette équité va entraîner les individus à exprimer plus difficilement une empathie mutuelle en raison des aspects compétitifs qui se mettent en place en raison d'intérêts communs convoités. Ainsi, selon Batson et al. (2003) si, en tant qu'individu, mes désirs sont entièrement satisfaits, il n'y aura plus de quoi prendre en compte ceux de mon interlocuteur, entraînant des difficultés quant à l'expression d'une certaine empathie mutuelle, celui-ci étant perçu comme une menace envers les mêmes intérêts que l'on convoite.

La seconde dimension est dite « asymétrique » et se traduit par un écart initial perçu entre la situation personnelle d'un individu et celle de son interlocuteur. Cet écart, créé entre-autres suite à une position avantageuse initiale, entraînera pour cette personne alors avantagée, davantage de facilités dans l'expression d'actes et de pensées empathiques pour autrui (Batson et al., 2003). Il sera en effet plus facile pour l'individu en position élevée de se mettre à la place d'autrui et ainsi exprimer par conséquent davantage d'empathie à son égard, ce contexte particulier tendant à l'inciter à agir moralement envers autrui (Batson et al., 2003).

Batson et al. (2003) nous permettent d'illustrer ici, avec cette seconde distinction, la construction de l'aspect compétitif entre deux individus. Fischer (2020) souligne également cet aspect compétitif imbriqué dans les relations sociales, identifiant tout échange social comme résultant d'une stratégie via laquelle l'individu cherchera toujours à maximiser son plaisir et ses bénéfices et tout en essayant de réduire le coût de ceux-ci. On peut confirmer la pertinence de ces deux dimensions en faisant un parallèle avec le jeu, celui-ci se construisant autour de l'émergence et la mise en premier plan de ces aspects relationnels via la nécessité d'un partage de ressources communes.

Ces références théoriques permettent de mettre ici en lumière plusieurs idées importantes dans notre contexte d'étude, dont l'importance de la position de départ dans un contexte relationnel (supérieure ou inférieure) et les conséquences qu'elles entraînent par la suite dans la relation, ainsi que le contexte général dans lequel naissent ces interactions et ces échanges.

3.2. L'échange relationnel

3.2.1. Stratégies de l'échange

Le jeu *Tipping Point* qui sera davantage développé dans la section méthodologie de ce mémoire, exige de la part de ses participants de travailler ensemble en développant des stratégies et postures collaboratives s'ils désirent remporter le jeu. Cependant, cet aspect n'est pas toujours adopté dans les phases initiales du jeu, les participants étant fréquemment davantage motivés par leur individualité et le fait d'accorder la primauté à leurs objectifs personnels (Irabor et al., 2025). Afin d'étayer les différentes stratégies qui émergent chez les participants au cours du jeu, Fischer (2020) illustre trois conceptions majeures développées dans la littérature, qui reprennent les trois principales modalités de l'échange relationnel.

En effet, Fischer (2020) développe ainsi, en premier lieu, la stratégie de la « coopération ». Celle-ci traduit l'importance de la mise en commun des compétences de chacun afin de maximiser dans la limite des ressources disponibles les gains mutuels. Cette stratégie possède pour attrait principal de pouvoir optimiser les avantages mutuels et respectifs des individus qui l'adoptent. Dans l'hypothèse où tout se déroule idéalement, la mise en place de comportements positifs en chaîne peut se réaliser et entraîner des interactions positives et fructueuses entre les participants (Fischer, 2020).. Cependant, des complications peuvent émerger et entraîner de vives tensions entre les sujets. Parmi les raisons de ce basculement, nous pouvons notamment identifier un manque de ressources à partager, l'émergence de conflits intra-groupaux ainsi que le basculement vers des stratégies d'exploitation dans le but de maximiser les gains personnels par certains individus (Rubin & Brown, 2013).

La deuxième stratégie développée par Fischer (2020) est celle de la « résistance ». Cette stratégie met en lumière la mise en place d'une tension entre les différents participants, chacun convoitant les ressources dont il est question en ne réalisant que peu ou pas de concessions vers l'autre. Cette stratégie entraîne de nombreux inconvénients sur le long terme, notamment en ce qui concerne l'appauvrissement de l'efficacité des échanges ainsi que l'émergence de multiples tensions. Toutefois, plusieurs auteurs rapportent que cette stratégie peut, dans certains cas, amoindrir la volonté de la partie adverse d'acquérir un maximum d'avantages via un changement dans les buts, objectifs et aspirations personnelles, et dès lors, diminuer leur volonté constante d'obtenir davantage pour soi-même (Fischer, 2020).

La troisième stratégie, toujours selon Fischer (2020), est celle du « renforcement ». Elle repose sur le fait qu'un acte précis engendrera un comportement similaire chez l'autre partie. Ce renforcement se construit autour du fait qu'un comportement d'exploitation ou de collaboration favorisera chez la partie adverse l'émergence d'un comportement similaire. Cette stratégie est rapportée comme étant plutôt efficace lorsque des actes positifs et vertueux se

mettent en place. Toutefois, à long terme, elle pourrait entraîner une interdépendance ainsi qu'une exploitation mutuelle et perpétuelle (Fischer, 2020).

Ces trois stratégies permettent d'illustrer l'interdépendance des comportements sociaux. Celle-ci réside dans un contexte d'échanges relationnels à la suite duquel un acte réalisé sera irrémédiablement lié à la réponse reçue en retour. Elles ne garantissent en rien cependant l'obtention systématique de résultats positifs, et peuvent parfois engendrer des cercles vicieux (Fischer, 2020). Fischer (2020), en réponse à cette problématique, relève une stratégie particulière, celle de la « fermeté flexible » afin de sortir de ces cercles négatifs et initier des comportements vertueux. Cette technique renvoie à une certaine autorité et capacité de maintien des objectifs personnels tout en gardant une certaine adaptabilité et ouverture dans les échanges (Fischer, 2020). Une communication adéquate, respectueuse et ferme, semble dès lors constitutive d'une stratégie idéale afin d'augmenter les actes coopératifs dans le groupe de participants. L'adoption de celle-ci pourrait fortement influencer le cours du jeu et la dynamique générale entre les participants.

3.2.2. Concept d'équité

Une des caractéristiques majeures et centrales dans ce qui singularise les relations humaines et leur équilibre est notamment ce rapport entretenu par chaque participant au cours du jeu avec le concept d'équité. Cette notion, relative au « caractère de ce qui est fait avec justice et impartialité » (Larousse, s. d.) renvoie à un concept personnel et subjectif au travers duquel les participants estiment ce qui est juste ou non. Cette idée de justice revêt une grande importance dans l'équilibre des relations sociales et dans la compréhension de certains comportements pro ou anti-sociaux. Elle repose notamment sur une évaluation constante entre ce qui est donné et reçu, en comparaison avec ce que l'entourage a reçu également (Lévy-Leboyer, 1980).

Cette évaluation du rapport donné / reçu est cependant très subjective. Elle repose sur les valeurs et perceptions mêmes de la personne qui l'évalue, la rendant souvent dénuée d'objectivité (Lévy-Leboyer, 1980). McClintock et al. (1984) remarquent à leur tour l'importance de cette évaluation lorsqu'ils illustrent que l'ensemble des problèmes relatifs au concept d'équité surviennent en particulier lorsqu'une certaine valeur est accordée à ce qui est réalisé. On peut également ajouter que toute personne se trouvant dans un état de déséquilibre tentera de retrouver, par une multitude de moyens possibles, une stabilité et une homéostasie certaine (Lévy-Leboyer, 1980). Dans le cadre de *Tipping Point*, où la question des échanges et de l'équilibre perçu est constamment en jeu, il est important d'accorder une certaine importance

à cette idée de justice et d'équité perçue entre les sujets, celle-ci pouvant être l'origine ou la cause d'une multitude de comportements effectués afin de rétablir le déséquilibre ressenti.

3.3. Les conflits de rôles

Chaque groupe d'individus présente une variabilité qui lui est propre et qui provient, tant de ses individus, que des relations qu'ils entretiennent, ou des divergences de points de vue entre eux. Cette variabilité, inhérente à tout groupe social peut s'avérer particulièrement enrichissante pour son développement mais peut, à son tour, être une source majeure de discordance et de conflits, notamment vis-à-vis de la question des rôles sociaux et des positions adoptées dans le groupe. De surcroît, avec ce contexte particulier, *Tipping Point* amène ses participants face à la nécessité de devoir jongler entre leurs objectifs personnels et collectifs, tout en tenant compte des autres participants, le tout dans un espace-temps limité. Cette situation a dès lors tendance à faire émerger de multiples contraintes et tensions chez les participants, exacerbant davantage d'éventuels conflits de rôles entre ses membres. De plus, ces conflits, tel qu'illustré par Rui (2022), représentent des moments essentiels dans le développement d'un groupe et de ses individus, leur élaboration permettant d'aborder de manière adéquate et juste des moments clés dans leur histoire.

3.3.1. Les conflits de rôles selon Kahn

Afin d'analyser avec plus de profondeur l'élaboration de ces conflits, nous pouvons mettre en lumière la théorisation des conflits de rôles élaborée par Kahn (1964). Selon l'auteur, les conflits dans un groupe en lien avec les rôles sociaux émergent à partir des attentes de chacun vis-à-vis de ces postures, celles-ci s'avérant très différentes d'un individu à l'autre. Dans un groupe humain, lorsqu'un individu subit des pressions pour adopter un ou plusieurs rôles, celles-ci s'opèrent alors qu'il possède déjà au préalable un de ces rôles, subordonné à un ensemble de valeurs relatives à celui-ci (Kahn, 1964). Ces forces et pressions résumées par Kahn (1964) sous la notion de « force du conflit », renvoient à la capacité d'un individu à résister aux contraintes externes auxquelles il doit faire face. Cependant, suite à ces nombreuses pressions qui s'accumulent sur un même individu, des conflits peuvent émerger. Ces contraintes entrant en opposition avec d'autres rôles peuvent amener les individus dans une impasse, tel que répondre à l'une de ces pressions entraînera inévitablement des difficultés à répondre adéquatement aux suivantes (Kahn, 1964).

Tout d'abord, le premier conflit développé par Kahn (1964) est le conflit « intra-émetteur ». Ce conflit trouve sa source dans les multiples indications et demandes paradoxales exprimées

par un individu à son égard, ce dernier se voyant dans l'impossibilité de répondre adéquatement à chacune de ces demandes, sans contredire la précédente.

Ensuite, l'auteur développe le conflit « inter-émetteur ». Celui-ci provient du fait d'avoir plusieurs émetteurs qui expriment à un même individu des demandes contradictoires, amenant ce nouvel l'individu dans l'incapacité à répondre adéquatement à chacune de ces demandes .

Par après, Kahn (1964) aborde, le conflit « inter-rôle ». Ce différend trouve sa source dans les différentes exigences émises entre deux émetteurs envers un troisième, le forçant à se conformer à un rôle et l'empêchant de répondre adéquatement à d'autres.

Enfin, l'auteur met en évidence un dernier type de conflit issu d'un ensemble de pressions externes et de forces internes, il s'agit du conflit « personne-rôle ». Ce dernier intervient lorsqu'une discordance apparaît entre les désirs personnels d'un individu et les attentes qui sont relatives à l'ensemble des rôles à endosser. Ces attentes survenant à un niveau personnel, sont ainsi soumises à de nombreuses pressions pouvant amener soit à une transgression des valeurs morales du sujet, soit à des comportements qui ne sont pas tolérés par autrui.

Kahn (1964) met en lumière via le développement de ces quatre conflits de rôles, l'importance du paradoxe dans l'émergence des conflits, ces derniers pouvant entraîner de grandes conséquences personnelles et relationnelles. On peut également remarquer que l'ensemble de ces conflits ont en commun les multiples pressions qu'un individu peut subir, le poussant à modifier son comportement afin de répondre adéquatement à celles-ci. Être soumis à ces pressions entraîne également la plupart du temps davantage de complications pour chaque individu.

3.3.2. Les conflits de rôles selon Schwabe

Schwabe (2019), dans sa théorie de l'attribution des rôles (abordée dans la section 3.5 de ce mémoire), aborde à son tour les divers conflits de rôles identifiés dans un groupe social, en mettant ici l'accent sur les conflits interpersonnels. Dans son écrit, l'auteur identifie un conflit social comme « toute interdépendance négative manifeste d'objectifs ou d'intérêts entre au moins deux individus, résultant d'une violation perçue d'une norme » (Schwabe, 2019). Schwabe (2019) met ici en lumière, qu'en tant qu'individu, lorsqu'une violation d'une norme par autrui est constatée, une représentation dichotomique prototypique du coupable et de la victime s'active en nous et est associées à des stéréotypes liés aux attentes relatives à ces rôles. Schwabe (2019), en plus de ces deux rôles qualifiés de primaires, identifie cinq rôles

supplémentaires dans un groupe social lorsqu'un tiers extérieur au binôme fait son apparition dans l'interaction conflictuelle.

Ces cinq rôles secondaires sont : le supporter de la victime, le supporter du coupable, le spectateur, l'escaladeur et enfin l'arbitre du conflit. Schwabe (2019) stipule qu'il est impossible pour un tier de ne pas adopter un rôle ainsi que l'ensemble des représentations qui lui sont liées, la prise d'une posture étant liée à un ensemble de dynamiques interactionnelles qui lui sont propres. Parmi celles-ci, Schwabe (2019) relève que lorsqu'un individu entre dans un conflit interactionnel, celui-ci aura tendance à y prendre une position vacante afin d'entretenir la stabilité du conflit et satisfaire le désir de différenciation qui réside en lui. Dès lors, le choix du participant d'adopter un rôle est intimement lié au groupe et à la dynamique générale de celui-ci. La prise d'un rôle est un processus qui dépasse l'individu et s'extrapole à l'ensemble des rôles déjà adoptés, ainsi qu'au contexte social dans lequel l'individu s'inscrit (Schwabe, 2019).

Le choix d'un rôle social étant particulièrement influencé par un nombre conséquent d'influences, le maintien de celui-ci dans le groupe l'est tout autant. Schwabe (2019) relève ainsi dans son écrit l'importance accordée par les individus à se donner une image de soi comme étant celle d'une personne morale et prosociale, ne cherchant pas pour autant intimement à résoudre le conflit dont découle ce rôle. En effet, ces prises de rôles tels que celui de la victime, soutien de la victime ou encore arbitre, accordent aux sujets qui les adoptent une position ainsi qu'une image renvoyée aux autres comme étant celle d'une personne idéale et dotée de nombreuses valeurs, image envers laquelle est accordée une certaine importance. Il s'avère dès lors difficile pour ces mêmes individus de se désengager de cette image, et par conséquent de résoudre les conflit en question, leur résolution faisant inévitablement perdre leur rôle et l'image associée (Schwabe, 2019).

Par conséquent, la théorie des conflits de Schwabe (2019) nous amène à mettre en évidence la part considérable à accorder aux divers avantages et intérêts retirés par les individus d'une situation interactionnelle conflictuelle. Ces individus peuvent donc empêcher la mise en place d'une dynamique collaborative en remodelant la dynamique des rôles à des fins personnelles. Le choix d'un rôle, et ce, davantage dans un contexte interactionnel conflictuel, est un phénomène social particulièrement complexe et qui subit de nombreuses influences impactant considérablement le groupe dans sa dynamique générale. De nombreux intérêts subjectifs peuvent en effet limiter le groupe dans ses capacités à résoudre le conflit, certains participants adoptant une position contraire à la résolution du conflit et répondant en priorité à leurs intérêts personnels (Schwabe, 2019). Il est donc très important de tenir compte de ces processus

relationnels dans le cadre de *Tipping Point*, le jeu se révélant être un terrain et un contexte favorable à ces changements de rôles ainsi qu'à ces dynamiques conflictuelles.

3.4. Les normes sociales

Avant toute élaboration de conflits, comme abordée dans la section précédente, chaque groupe présente un ensemble au sein duquel il existe de nombreuses influences et règles sociales qu'il incombe à ses membres de respecter. Ces influences que l'on peut résumer sous la notion de « normes sociales », reprennent l'ensemble des « règles informelles qui régissent le comportement au sein des groupes et des sociétés » (Social Norms (Stanford Encyclopedia Of Philosophy), 2023).

3.4.1. La comparaison sociale de Festinger

En rapport avec la norme sociale, Festinger a développé le concept de la « comparaison sociale » (Fischer, 2020). Celui-ci désigne « la recherche et l'utilisation d'informations sur la position et les opinions d'autres personnes, dans le but de s'autoévaluer, c'est-à-dire juger du bien-fondé de ses propres opinions, croyances et capacités » (Suls & Wheeler, 2012). Par l'élaboration de cette notion, le souhait de l'auteur est de mettre l'accent sur le phénomène social selon lequel un individu va se référer à d'autres sujets qu'il côtoie, afin d'appréhender l'adéquation ou non de ses opinions, comportements et postures avec le groupe dans lequel il évolue ou souhaite évoluer (Fischer, 2020).

3.4.2. Rôles des normes sociales

Ces normes, inhérentes à tout groupe social, adoptent plusieurs rôles pour les individus sur qui elles reposent et traduisent également comment et pourquoi les individus se mobilisent au sein du groupe (Gross & Vostroknutov, 2021). Gross et Vostroknutov (2021) ont pu en mettre plusieurs en évidence, à commencer par « l'internalisation ». Selon ces auteurs, un individu aurait tendance à suivre une norme parce que celle-ci est acquise et internalisée au travers d'un certain apprentissage social de ce qui est permis et ce qui ne l'est pas, cette internalisation se construit notamment sur base des nombreux apprentissages et acquis effectués dès le plus jeune âge (Gross & Vostroknutov, 2021).

Gross et Vostroknutov (2021) identifient également la préoccupation relative à l'image sociale et l'image de soi comme un mobile important au respect de ces normes, leur respect accordant de nombreux bénéfices à ceux qui les adoptent. A ce titre, on peut citer le fait d'être perçu par autrui comme quelqu'un de fiable, sur qui on peut compter et à qui est octroyée une

certaine reconnaissance. Cependant, et comme illustré chez Schwabe (2019), les individus expriment également ce regard sur eux-mêmes, motivés par la perception de soi-même comme étant une personne morale et fondamentalement bonne (Gross & Vostroknutov, 2021). Ce constat permet également d'illustrer pourquoi le respect des normes est toujours en vigueur lorsque l'individu est seul et évite dès lors une éventuelle pression relative à son image sociale.

Gross et Vostroknutov (2021) reconnaissent par après la dimension de l'apprentissage social comme ayant une certaine influence dans le respect ou non des normes pour les individus. Selon les auteurs, la subjectivité et l'avis propre de chacun revêtent une importance considérable vis-à-vis du suivi ou non de ces normes. En effet, cet avis, s'il n'est pas suivi par un nombre assez important d'individus qui le partage, peut ne pas être respecté, toutes violations de celui-ci pouvant entraîner un effet boule de neige menant à un non-respect total de ladite norme (Gross & Vostroknutov, 2021). Ainsi, de nombreux comportements sociaux sont définis par un ensemble de normes propres à l'individu, le groupe d'appartenance ou, de manière plus générale, à la société dans laquelle s'inscrivent les sujets. Il importe dès lors d'accorder une attention à celles-ci, au vu de l'impact considérable qu'elles peuvent entraîner dans le fonctionnement d'un individu.

3.4.3. Conformité sociale

En lien avec cette notion de norme sociale, se retrouve logiquement, à son tour, le concept de « conformité ». Cette idée rassemble, sous sa terminologie selon Cialdini et Goldstein (2004), l'ensemble des actes qu'un sujet modifiera dans le but de correspondre aux réponses du groupe ou des autres individus qui sont mises en valeur par celui ou ceux-ci. Cette « mise en conformité » est parfois si importante pour certains individus qu'elle amène certains d'entre eux à réaliser des actes opposés à ce qu'ils désirent initialement (Cialdini & Goldstein, 2004).

On peut noter, à titre d'exemple, la célèbre étude de Asch au sein de laquelle cinquante étudiants ont réalisé en 1951 une expérience sur la conformité sociale, celle-ci étant camouflée par une étude factice relative à un simple test de vision (Asch, 1951). Lors de cette expérience, le chercheur a mis en présence, à plusieurs reprises, dans une pièce, un participant « naïf » avec sept participants « complices » à l'étude. Ces derniers furent mis au courant au préalable des réponses qu'ils devaient donner, plusieurs de celles-ci s'avérant volontairement fausses et facilement identifiables comme telles. Les résultats de cette étude indiquent que presque un tiers des participants (32%) « naïfs » ont donné des réponses qui étaient similaires ou à minima, allaient dans le sens des réponses données par les participants « complices », seuls 68% d'entre

eux donnant des réponses exactes (Asch, 1951). Cette étude grandement illustrative de ce concept de « conformité » rend compte de l'importance de celle-ci dans un groupe social mais également des conséquences qu'elle peut entraîner sur les opinions que chacun adopte dans un groupe. Ce concept possède une importance majeure lorsque des individus se comparent, allant jusqu'à mener ceux-ci à l'encontre de leurs convictions afin de se conformer aux autres. Dans le cadre de cet écrit, le concept de conformité possède une place centrale car il s'avère important d'accorder une attention particulière à sa mise en place ainsi qu'aux contextes d'apparition afin de comprendre au mieux le fonctionnement subjectif des participants.

Gross et Vostroknutov (2021) et Fischer (2020) apportent quelques subtilités supplémentaires à ce concept, en théorisant notamment le rejet de certains individus quant à l'idée de se conformer à une norme. Dans ces deux écrits, les auteurs mettent en évidence que certains facteurs peuvent moduler leur correspondance avec le groupe et ses normes. Fischer (2020) documente en effet qu'au plus un sujet se sent compétent dans la réalisation d'une tâche (il s'agit ici du sentiment de compétence et non de compétence pure), moins il aura la volonté de se conformer au groupe dans lequel cette compétence prend place, suite à une plus ample confiance en soi et sentiment de compétence. Gross et Vostroknutov (2021), quant à eux, relatent qu'au plus un sujet possède du pouvoir, dans et sur le groupe en question, au moins il sera enclin à suivre les normes qui s'établissent au sein de celui-ci, suite à une peur amoindrie de subir des représailles de celui-ci.

Fischer (2020), une fois de plus, a également illustré que la difficulté de la tâche est fonction de la conformité au groupe. En effet, plus la tâche est jugée comme difficile et ambiguë, plus les sujets auront tendance à se conformer à l'avis général de celui-ci. Une tâche difficile exige en effet de nombreuses ressources cognitives pour sa résolution, l'individu considérant alors qu'il est plus rentable pour lui de suivre l'avis général du groupe sans s'y confronter (Fischer, 2020).

Certains auteurs sont allés davantage en profondeur vis-à-vis de ce refus d'identification à une norme, en développant notamment le concept de « réactance ». Ce dernier traduit les actes exprimés par certains individu afin de préserver leur liberté et éviter se perte via toute une série d'actes dédiés dans le groupe (Steindl et al., 2015). Ces mêmes auteurs (Steindl et al., 2015) illustrent par ailleurs cette réponse de la « réactance » comme proportionnelle au degré de liberté dont l'individu s'est senti privé, la menace de sa perte pouvant à la fois être propre comme extérieure à l'individu lui-même. Cette idée de réactance prend par conséquent une place majeure dans le contexte de cette recherche, de nombreux comportements dans le contexte

du jeu pouvant trouver leur source dans cette idée de réactance suite à la menace de perte de liberté ou perte réelle de celle-ci.

3.5. La théorie de la prise de rôles

3.5.1. Les six principes

Schwabe (2019), via l'élaboration de sa « théorie de la prise de rôles » ou RTT pour « role taking theory » part d'un constat similaire à celui de ce mémoire, à savoir : l'absence de travaux permettant d'illustrer les processus socio-cognitifs qui sous-tendent la prise de rôles (Schwabe, 2019). C'est ainsi que Schwabe (2019) développa sa propre théorie qui se construit autour de six principes généraux.

Le premier de ceux-ci évoque le nombre limité de positions qui peuvent s'adopter dans un groupe social et la possibilité de chacun à ne pouvoir adopter qu'un seul rôle à la fois, rôle qui doit être adopté lorsqu'il fait partie de la structure sociale en question. Schwabe (2019) met également en évidence que chaque interaction entre sujets est soumise à la somme d'au minimum deux positions (par exemple, le meneur et le suiveur) (nommées positions principales), celles-ci pouvant être suppléées par des positions secondaires si davantage d'individus se présentent dans la structure.

Le second postulat de l'auteur part de l'idée selon laquelle la répétition d'une interaction sociale entraîne chez un individu la construction d'une représentation cognitive typique de cette même interaction. Cette construction a plusieurs intérêts, tels que l'apport d'une certaine prévisibilité, ainsi qu'une compréhension accrue des différents processus qui se déroulent pendant cette interaction.

Le troisième principe repose sur l'idée que la représentation cognitive élaborée lors du second postulat est composée d'un schéma cognitif reprenant l'ensemble des positions sociales (attentes, objectifs…) de chaque individu lors de cette interaction. Schwabe (2019) évoque en effet dans sa théorie que chaque position est définie par toute une série d'attentes liées à celle-ci, certaines de ces associations s'inscrivant dans une norme parfois injonctive, traduisant la nécessité de faire partie de cette position (lien logique/obligatoire avec un rôle), parfois suivant une norme descriptive, à savoir, davantage liée à des représentations subjectives et individuelles de ces rôles ou positions dans le groupe. Cette représentation rend les interactions routinières, chaque individu ayant une idée générale de ces représentations sociales, permettant alors une certaine économie cognitive et adaptation sociale.

Le quatrième postulat repose sur l'idée que chaque individu associe des stéréotypes à chaque rôle ainsi qu'aux fonctions de ces rôles. Ces stéréotypes peuvent être d'ordre comportementaux, cognitifs, etc.

Le cinquième et avant-dernier principe stipule que, lorsqu'une personne adopte un rôle, celui-ci active un ensemble de stéréotypes tels que ceux développés dans le point précédent. Cette intégration implique un ensemble d'émotions et de cognitions typiques du rôle en particulier. Cette identification à des fonctionnements typiques de rôle est un phénomène qui se réalise d'ailleurs aussi bien pour des rôles se déroulant à long terme comme à court terme, les constructions mentales de ces deux types de rôles étant similaires et n'étant pas impactées par la qualité avec laquelle les individus se les attribuent.

Enfin le dernier précepte de l'auteur (Schwabe, 2019) aborde l'impact généré par l'adoption d'un rôle. Ce rôle façonne l'ensemble des cognitions et comportements des individus. Afin de façonner un individu par un rôle, il est cependant nécessaire d'apprendre l'ensemble des attributions relatives à ces rôles. À cette fin, deux types d'apprentissages existent concernant ces conduites à suivre, celles-ci pouvant être à la fois implicite (indirecte, par observations…) et explicite (suite à l'établissement de règles à son encontre). De plus, Schwabe (2019), spécifie dans son article que certaines attentes liées à un rôle sont plus ou moins facilement attribuables, suite entre autres au caractère implicite ou explicite de ces attributions. En effet, tandis que la voie implicite tend vers davantage d'automatisation des attributions, la voie explicite amène quant à elle une attribution plus attentive et réfléchie. L'auteur met également l'accent sur l'importance de la saillance de certaines attributions de rôles, plus celle-ci est élevée, plus elles seront facilement traitées par un individu. Enfin on peut relever chez Schwabe (2019) que certaines influences, notamment la dimension temporelle, peuvent exercer une certaine pression sur les individus, celle-ci les amenant à influer sur le caractère automatique ou conscient de ces attributions.

3.5.2. Généralités de la théorie

La « role taking theory » considère ainsi l'attribution d'un rôle comme l'adoption d'un schéma cognitif rassemblant l'ensemble des caractéristiques (attitudes, émotions, comportements…) typiques de celui-ci (Schwabe, 2019). Schwabe (2019) ajoute quelques subtilités à sa théorisation lorsqu'il met notamment l'accent sur l'importance de l'autre et les rôles pris par cet autre dans l'équilibre général et la dynamique de ceux-ci. En effet, Schwabe (2019) relate l'importance de la complémentarité dans les rôles attribués par les sujets, un

individu adoptant un rôle complémentaire à celui déjà adopté apportera en effet davantage de stabilité dans le maintien de ces rôles au long cours. L'auteur ajoute également que l'apparition de nouveaux individus adoptant de nouveaux rôles affecte l'équilibre de ceux déjà établis, en perturbant un équilibre précaire ou en instaurant un, qui s'avèrera d'autant plus stable pour le groupe (Schwabe, 2019).

Cette théorisation des rôles nous permet ici de comprendre plus amplement des processus pertinents pour la suite de cette recherche en constituant notamment une référence majeure qui permettra potentiellement de soutenir et identifier d'éventuelles observations et analyses pour la suite de ce travail. En effet, l'accent porté sur la dimension socio-cognitive tout comme la part importante accordée aux schémas cognitifs intégrés par les individus, sont des éléments pertinents dans l'identification des mécanismes de changement de rôles observés dans le jeu.

3.6. L'observation des comportements dans un groupe social

Cette section a pour but de développer en profondeur une méthodologie similaire à celle utilisée dans Tipping Point quant à l'observation des comportements humains dans un groupe social via l'étude de Jean et al. (2018). L'objectif, via l'élaboration de cette recherche, est d'analyser les méthodes utilisées par les auteurs pour recueillir leurs observations, identifier ce qui fut relevé par ceux-ci, la méthodologie suivie et les interprétations qui en découlent.

3.6.1. Les caractéristiques des phases de jeu

L'objectif des auteurs (Jean et al., 2018) à travers cette recherche et l'élaboration de leur serious game « aqua republica » est d'améliorer la collaboration, les interactions et amener à la cocréation de connaissances entre les participants dans un contexte de gestion de ressources hydrauliques au Canada. À cette fin, les auteurs ont rassemblé quarante participants partagés en sept équipes de trois à cinq membres, chacun ayant fait l'objet d'observations et d'analyses par rapport à leur expérience du jeu. Les analyses des auteurs se sont divisées en quatre temps (pour les quatre séances de jeu), à la suite desquelles les auteurs ont pu mettre en évidence plusieurs éléments particulièrement intéressants (Jean et al., 2018).

Parmi ceux-ci, Jean et al. (2018) mettent en lumière que les interactions au cours du jeu augmentent au fur et à mesure des quatre séances, et ce, pour la plupart des équipes participantes. Lorsqu'une baisse de ces interactions est observée, celle-ci est perçue par les auteurs (Jean et al., 2018) comme le résultat de deux facteurs. Le premier entraîne le second, tel que la connaissance de la fin du jeu qui approche, amène les participants à faire face à une

faible capacité de pouvoir modifier certains éléments issus du jeu, occasionnant par ailleurs une moindre place laissée à la créativité suite à ce manque de temps.

En ce qui concerne la qualité des interactions et des échanges entre les participants, les auteurs (Jean et al., 2018) relatent que celles-ci ont été évaluées au travers de six dimensions dans chacune des quatre séances. La première des dimensions, « moments de consensus », se concentre essentiellement sur le premier temps du jeu, lorsque les joueurs ont beaucoup de liberté dans la mise en place des plans d'actions. Ensuite, les « moments de réflexion », sont quant à eux davantage mobilisés dans les phases deux et trois du jeu car ils suivent le processus de consensus et de réflexion générale par rapport à la problématique. Ces réflexions sont par ailleurs davantage stimulées par les scores obtenus par les différentes équipes après chaque tour, ces scores agissant comme des stimulants de ces moments réflexifs. On constate ensuite que les moments de « rires partagés » ainsi que « d'échanges anecdotiques » sont à leur tour concentrés sur la deuxième et la troisième phase de jeu, justifiant notamment une plus grande aisance des participants entre eux, ces échanges et ces rires se voyant cependant amoindris lorsque la situation nécessite de se concentrer davantage. « L'ouverture au partage des idées » ainsi que le « transfert explicite de connaissances » se voient réalisés tout au long du jeu avec un pic pour l'ouverture au partage d'idées lors de la deuxième phase ainsi qu'une redescente à la quatrième phase pour les deux. Cette baisse peut s'expliquer par une plus grande familiarisation du jeu pour le transfert de connaissances mais aussi par une concentration davantage axée sur la tâche pour le partage d'idées (Jean et al., 2018).

L'analyse de ces six dimensions représentant la qualité des interactions et des échanges, il est possible de remarquer une augmentation ou diminution de certains de ces facteurs en fonction de l'avancement des participants dans le jeu. En effet, aucune de celles-ci ne présentent un état constant, signifiant dès lors des processus relationnels variables dans le temps au sein même du décours du jeu. On peut remarquer dans cette étude de Jean et al. (2018) que les objectifs des participants, la fin du jeu, la liberté d'action, la créativité, les résultats à la fin de chaque tour, le sentiment de familiarité et d'aise entre les participants, le degré de concentration et une plus grande familiarité avec le jeu sont tous des facteurs modérateurs de la qualité de ces interactions. Ces facteurs ont la capacité de pouvoir augmenter et diminuer les échanges et permettent de faire le constat d'une dynamique temporelle marquée entre les différentes phases du jeu. Ces phases présentent chacune une spécificité dans l'apparition de certaines dynamiques relationnelles illustrant l'avancement des participants et les éventuels changements comportementaux qui s'en suivent.

3.6.2. Les caractéristiques des participants au jeu

Les auteurs de cette étude (Jean et al., 2018) ont également observé et documenté en profondeur chaque sous-groupe ainsi que les processus relationnels qui s'établissaient entre eux, et ce, avant et pendant leur participation. À partir de l'analyse des sept équipes, certaines observations sont sorties du lot. Parmi celles-ci, Jean et al. (2018) ont identifié un groupe de quatre participants dont deux sujets se connaissaient et entretenaient de bonnes relations, les deux autres se connaissant à peine avant le jeu. Dans ce groupe, un changement de dynamique relationnelle entre les deux premières phases du jeu s'est produit, la première étant caractérisée par un déséquilibre dans les échanges entre les quatre sujets avec une prédominance des échanges pour les sujets qui se connaissaient déjà, la seconde étant, quant à elle, caractérisée par davantage d'interactions communes. Cette observation d'un déséquilibre au début de la simulation tendant vers une homogénéisation des interactions est une observation que les auteurs ont pu reproduire pour d'autres groupes qui ne se connaissaient pas au préalable.

Il ressort par ailleurs de ces observations que certains joueurs, qualifiés de « dominants », sont sortis du lot. En effet, ces différents sujets ont été observés dans des groupes comme des participants regroupant de nombreuses interactions et échanges, et ce, dès les premiers instants de leur participation au jeu. Ce constat illustre assez bien la rapidité avec laquelle certains rôles sociaux sont assimilés dans un groupe de travail, les joueurs les plus dominants prenant beaucoup de place comparativement aux autres, et ce, au détriment d'interactions d'équipe et d'une collaboration efficace entre les différents membres (Jean et al., 2018).

Dans une dynamique différente de celle précédemment relatée, les chercheurs ont également pu observer, dans un autre groupe de participants se connaissant tous au préalable et entretenant de fortes relations, un nombre d'interactions beaucoup plus élevées que les groupes précédents, et ce, de la première à la quatrième phase du jeu. Ces résultats peuvent être interprétés (Jean et al., 2018) comme le fruit de connaissances mutuelles préalables avant l'étude, se traduisant par un engagement accru des participants envers la problématique, ce qui les implique davantage dans le jeu. En général, hormis quelques exceptions, les auteurs relatent que les interactions augmentent systématiquement au cours de la partie de jeu, traduisant une plus grande aisance entre les participants, un engagement davantage prononcé dans la tâche ainsi qu'une qualité accrue des interactions. Jean et al. (2018) rapportent en effet une tendance générale selon laquelle la qualité des interactions augmente avec la quantité de celles-ci, bien que n'étant pas systématique, peu d'interactions peuvent à leur tour mener à un travail positif et collaboratif.

En résumé, on peut retenir de cet article de Jean et al. (2018), que malgré une certaine diversité dans les groupes de participants étudiés, des tendances générales peuvent être illustrées vis-à-vis de leur fonctionnement. En effet, on constate que les interactions entretenues dans leurs groupes respectifs ont tendance à augmenter continuellement en faveur d'interactions communes entre les participants, et ce, peu importe leur degré de familiarité entre eux avant l'étude. Lorsque ces interactions baissent en nombre, celles-ci sont hypothétiquement dues à la perception de la fin proche de l'exercice, faisant émerger un sentiment de fatalité et d'impuissance quant à la situation de jeu prenant bientôt fin. Les auteurs ont également pu remarquer que l'engagement des participants dans la tâche est synonyme de plus d'interactions mutuelles, un plus grand nombre de celles-ci étant à leur tour synonyme d'une meilleure qualité relationnelle. En dernier lieu, les auteurs ont remarqué que le rôle de leader est fréquemment obtenu dès le début du jeu, et ce, au détriment d'interactions de groupe à son sujet (Jean et al., 2018). Dans le cadre des recherches liées à ce mémoire, il sera particulièrement pertinent d'investiguer les dynamiques relationnelles entre tous les participants et d'autant plus, dans les sous-groupes qui seront créés, ceux-ci pouvant révéler plusieurs mécanismes particulièrement intéressants.

Question de recherche et objectifs

En raison du faible nombre de données scientifiques relatives à l'étude des changements de rôles sociaux, ce mémoire a pour vocation d'éclairer ce domaine de recherche en favorisant leur émergence au travers d'un outil particulier, « *Tipping Point* ».

Le manque de documentation relative à ce sujet, le caractère multidimensionnel des phénomènes étudiés et le cadre particulier dans lequel ils s'inscrivent ont amené cette recherche vers la production d'une analyse se voulant la plus complète et la plus exhaustive possible. Afin de répondre à cette volonté, et, suite au manque de ressources relatives à ce sujet, il a été délibérément décidé de ne formuler au préalable aucune hypothèse, cette étude s'inscrivant pleinement dans le champ des études exploratoires. L'objectif, au travers de cette posture particulière, est alors de mettre en lumière un maximum de processus qui émergent du contexte de cette recherche et qui sous-tendent ces mécanismes.

Cette étude a donc pour objectif de documenter les processus majeurs relatifs aux changements des rôles sociaux, la volonté étant de répondre à la question : « *quels sont les mécanismes de changement des rôles sociaux mobilisés au sein de Tipping Point* ? » A côté de cet objectif principal, plusieurs objectifs secondaires émergent dans le but d'affiner et de préciser l'étude de ces processus, tels que :

- L'identification des facteurs favorables et défavorables à un changement de posture.
- La compréhension des objectifs et volontés issues de ces changements de rôle.
- La position et le rôle de l'individu ainsi que du groupe de participants dans ce processus.

Méthodologie

1. Echantillon

1.1. Participants

Dans le cadre de cette recherche, les participants sont issus d'une équipe belge de roller derby. Ce groupe est constitué de dix participants qui se sont présentés le 13 mai 2025 au Sart-Tilman lors d'une séance de jeu pendant plus de deux heures (de 18h45 à 21h00). Il était initialement prévu de rencontrer treize participants, à savoir pratiquement l'équipe au complet (une équipe de roller derby se compose de 15 joueurs), cependant, trois d'entre eux ont eu des empêchements de dernière minute.

1.2. Critères d'inclusion

Un seul critère d'inclusion a été adopté, celui de faire partie d'une équipe sportive. Aucun critère spécifique n'était exigé quant au type de sport en question, l'équipe devant cependant comporter au minimum quatre joueurs afin de mener le jeu à bien.

1.3. Critère d'exclusion

Un seul critère d'exclusion est communiqué, à savoir le fait d'être mineur d'âge.

1.4. Caractéristiques des participants

Parmi les dix participants, neuf sont des femmes, à savoir, neuf joueuses, tandis que le dixième participant est un homme. Chaque participant a entre 20 et 40 ans lors de leur rencontre et forment une nouvelle équipe depuis septembre 2024. Certains se connaissaient au préalable, plusieurs équipes ayant été rassemblées en septembre dernier afin de composer leur équipe actuelle.

Comme énoncé, les participants sont tous issus d'une équipe de roller derby, un sport qui s'est popularisé il y a peu. C'est une activité qui se joue avec des patins à roulettes sur des terrains la plupart du temps couverts et de forme ovale. L'objectif est de marquer un maximum de points pendant un temps imparti. Il s'agit d'un sport essentiellement féminin qui se joue à deux équipes de quinze, parmi lesquelles cinq joueuses de chaque équipe s'affrontent mutuellement. La plus grosse association régissant ce sport actuellement est la WFTDA pour « Women's Flat Track Derby association » et gère le sport d'un point de vue presque mondial (Women's Flat Track Derby Association (WFTDA), 2025).

Le roller derby est un sport de contact via lequel ses participantes ont la possibilité de bloquer ou renverser leurs adversaires afin qu'elles ne parviennent pas à marquer des points. Lors de chaque partie, les joueuses se divisent en plusieurs rôles dont celles devant passer le « bloc » de participantes pour marquer des points en réalisant des tours de terrain, et celles devant bloquer ces mêmes joueuses afin de les empêcher de marquer des points (Women's Flat Track Derby Association (WFTDA), 2025).

1.5. Etude d'une équipe sportive

La décision d'étudier une équipe sportive en tant que sujet de recherche, est un choix antérieur à mon investissement personnel dans ce projet. Une des raisons principales de cette décision, prise par les chercheurs de ce projet est la volonté d'en apprendre davantage sur les conséquences du lien entretenu au préalable par les participants avec *Tipping Point*. Afin de répondre à cet objectif, l'équipe de recherche avait plusieurs options, et c'est l'étude d'une équipe sportive qui a retenu leur attention. Parmi les raisons de ce choix, on peut identifier les nombreux parallèles qui peuvent être établis entre le contexte sportif et celui de *Tipping Point*. À ce titre, on peut noter non seulement la nécessité, dans les deux contextes, de trouver un juste équilibre entre les objectifs individuels et collectifs, mais aussi l'importance d'accorder une attention particulière aux actions de chacun, ainsi que la capacité à faire face à de nombreuses contraintes et pressions, le tout dans le but de permettre à l'équipe d'engranger des succès. Ce choix s'explique également par la grande disponibilité de ces équipes, en raison du nombre important de clubs et de sportifs potentiellement accessibles.

Par ailleurs, certaines particularités et similitudes existent entre *Tipping Point* et le roller derby. En effet, dans les deux contextes, l'expression de soi se réalise dans un cadre prédéfini, comportant de nombreuses règles régissant les comportements et agissements des participants, que ce soit en termes d'occupation de l'espace sur le plateau de jeu ou le terrain, ou concernant les nombreuses règles. On peut également identifier l'influence relationnelle majeure qui s'exerce entre les participants dans les deux contextes. En effet, les participants doivent composer avec de nombreuses règles et conduites relationnelles qui leur sont propres. Ainsi, *Tipping Point* est construit de manière similaire au terrain rencontré par les sportifs dans leur sport, celui-ci permettant de se représenter efficacement les rôles et la dynamique générale de ceux-ci. On peut dire en d'autres termes que *Tipping Point* agit comme un reflet de la dynamique de l'équipe.

1.6. Recrutement

La phase de recrutement s'est étendue sur une période de quatre mois (de janvier à avril 2025), au cours de laquelle l'équipe de recherche a rencontré plusieurs difficultés à trouver une équipe volontaire. Dans un premier temps, plusieurs invitations (cf. annexe n°1) ont été envoyées par les chercheurs responsables du projet à différents cercles potentiels de participants. Cependant, suite au manque de retour positif, l'équipe a mobilisé une étudiante (Manon Naedenoen) afin de produire une seconde invitation pour cette recherche (cf. annexe n°2) et relancer les invitations à de potentiels participants. C'est alors qu'avec Catherine Bourdouxhe, nous nous sommes joints à cette recherche d'une équipe volontaire, et avons massivement partagé ces invitations via divers médias sociaux. C'est ainsi que fin avril 2025, grâce à une de mes publications sur la plateforme Facebook, une équipe de roller derby a répondu positivement afin de convenir d'un moment idéal afin de réaliser la séance de jeu.

1.7. Considérations éthiques

Ce projet de recherche, nommé « Exploration de la pensée systémique via le dispositif *Tipping Point* (Serious Game) » reçut un avis favorable de la part du comité d'éthique de la faculté de psychologie, logopédie et des sciences de l'éducation de l'université de Liège, à la date du 20 octobre 2024. Celui-ci a la particularité de se dérouler sous un « projet parapluie », signifiant qu'un seul et unique dossier fut rendu au comité d'éthique au nom de toute l'équipe de recherche (les étudiants mémorants y étant compris) par le chercheur responsable de cette recherche, Madame Babic s'étant proposée à cette fin.

Les participants à cette recherche ont partagé leur accord et consentement éclairé pour leur participation et l'enregistrement de la séance de jeu via un formulaire dédié (cf. annexe n°3). Il a été communiqué à cette fin la confidentialité de ces enregistrements, ces derniers étant strictement limités et utilisés à des fins de recherche scientifique et académique. En raison de la conservation de ces données, une signature écrite de la part de chacun ainsi que l'expression verbale de cet accord au début des enregistrements furent ainsi recueillies. Le droit de pouvoir mettre fin à leur participation à la recherche fut également partagé et précisé à l'ensemble des participants, et ce, à n'importe quel moment de celle-ci, et, sans risque de préjudice quelconque, ni nécessité de se justifier. Un formulaire d'information au volontaire (cf. annexe n°4) a également été fait parvenir aux participants.

Enfin, les données collectées ont été déposées dans un dossier sécurisé de l'université, prévu à cette fin, leur destruction ayant lieu après la restitution des résultats de cette recherche.

2. Outils

2.1. Tipping Point

2.1.1. Organisation du jeu

Tipping Point tire son nom de l'anglais, dont la traduction littérale est « point de bascule ». Cette notion se réfère à un moment décisif dans une situation charnière, amenant, si ce point vient à rompre, des conséquences dramatiques et difficilement récupérables (Roberts, 2020). Ce concept est repris dans plusieurs domaines d'études mais s'est surtout développé via les recherches sur le développement durable afin d'illustrer une ligne rouge climatique à ne pas dépasser (Roberts, 2020). Ces termes de « *Tipping Point* » mettent en lumière une situation charnière lors de laquelle les décideurs et les citoyens se retrouvent face à un point de non-retour qui s'apprête à être franchi (Roberts, 2020).

Tipping Point repose sur un plateau de jeu de trente-six cases (voir Figure 1). Cet espace, limité en taille et assimilable à une île, représente un écosystème fini dans lequel le but des joueurs est d'accumuler un maximum de points à la fin des six tours du jeu, tout en restant « en vie » jusqu'à la fin de ce dernier tour. Le jeu se joue entre quatre et seize joueurs se répartissant en quatre équipes de participants. Chacune d'entre elles se joue à tour de rôle, chaque partie de jeu se compose de deux ou trois parties de six tours chacune.

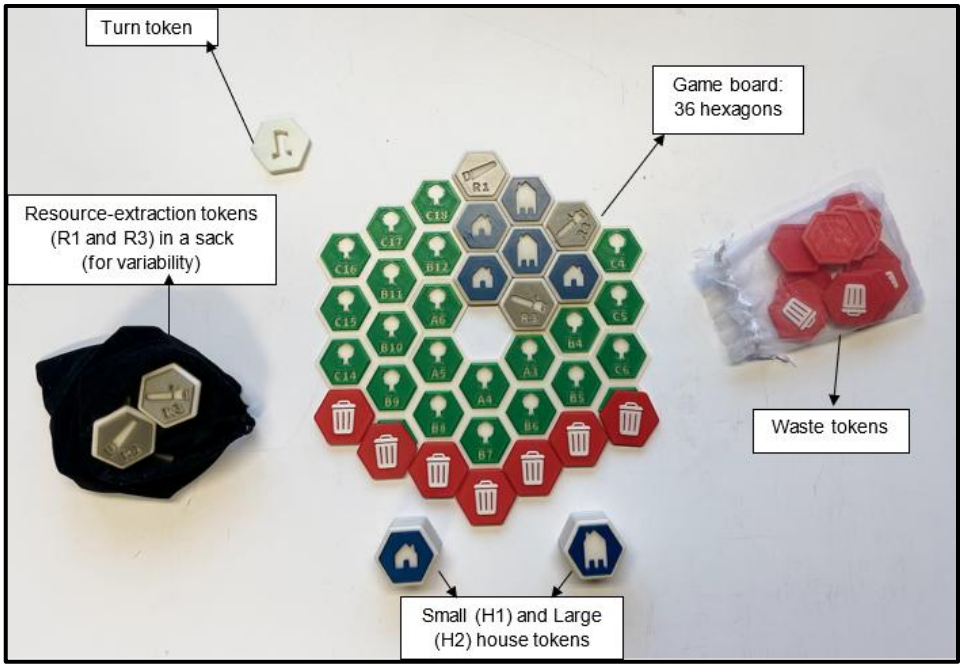

Figure 1 : Plateau de jeu de *Tipping Point* (Irabor et al., 2025)

2.1.2. Règles du jeu

Comme il peut être constaté dans la figure 1 ci-dessus, le jeu est composé de cinq jetons différents. Le premier est le « turn token ». Son rôle unique est d'indiquer l'équipe qui commence la partie et fournit en même temps l'ordre du tour. Les « waste token » sont, quant à eux, représentés par les jetons rouges et symbolisent les déchets créés par les maisons construites. Le jeu est également composé des jetons verts représentant l'écosystème, chacun de ces jetons étant symbolisé par un arbre ainsi qu'un numéro et une lettre. Le plateau est également composé des « house token » qui sont les jetons bleus avec des symboles de maisons. Ils représentent soit des petites maisons (codées H1) soit des grandes maisons (codées H2). Enfin le jeu est composé des « resource-extraction tokens » qui sont les jetons gris et qui représentent la monnaie d'échange du jeu. Ces derniers sont, soit représentés par une scie (symbolisant un point de ressources-extraction), soit par des tronçonneuses (symbolisant trois points de ressources-extraction). Chaque équipe place ses jetons sur le plateau de jeu à tour de rôle et ne peut effectuer qu'une seule action lors de chaque tour (placer une maison, rénover une maison ou retirer des déchets). Les jetons se disposent sur le plateau en se superposant uniquement sur les cases « écosystème », à l'exception des « house token » qui peuvent se superposer entre elles.

Lors de chaque début d'une partie de six tours, les différentes équipes commencent en piochant dans un sac en toile deux jetons de ressources-extraction. Ceux-ci vont permettre plusieurs choses dont la construction de maisons. Afin d'y parvenir, il est nécessaire que les participants placent sur le plateau ces jetons d'extraction de ressources en les superposant aux cases « écosystème », leur permettant ainsi de placer des maisons adjacentes à ces jetons. Une grande maison demande deux points de ressources-extraction, rapporte deux points au groupe qui l'a construite et produit deux jetons de déchets, tandis qu'une petite maison demande un point d'extraction, rapporte un point et crée un seul déchet le tour suivant. Dans l'hypothèse ou un jeton de trois extractions de ressources est posé pour construire une maison qui n'en demande que deux, un point de ressource reste vacant, celui-ci pourra être utilisé par après afin de construire une nouvelle maison le tour suivant. Placer une nouvelle maison à côté d'une maison déjà construite va par ailleurs générer un nouveau jeton de « ressources-extraction », cette manière de générer ces jetons d'extraction étant la seule et unique manière possible, à l'exception de ceux piochés au début de chaque partie de six tours.

Les jetons d'extractions de ressources permettent non seulement de construire des maisons mais aussi à leur tour de retirer des déchets. Ceux-ci s'enlèvent de deux manières, soit

automatiquement, à la fin de chaque tour via l'absorption d'un déchet par deux cases « écosystème », soit manuellement, en échangeant un jeton « déchets » contre trois points de « ressources-extraction » par les participants. Ces mêmes jetons d'extractions permettent également de rénover des maisons, l'utilisation de deux points de ces ressources pouvant réduire une grande maison en une petite, gagner un point et ne consommer qu'un seul déchet à la fin de chaque tour. Afin d'emmagasiner des points, les participants peuvent également retirer un déchet, mais aussi garder en leur possession à la fin du sixième tour des jetons d'extraction faisant tous deux rapporter un point par déchet / jeton conservé. Enfin, on peut noter une dernière règle, à savoir qu'il est nécessaire, pour gagner, de remplir deux conditions de jeu. La première consiste en la nécessité de conserver au minimum une case « écosystème » vide sur le plateau de jeu à la fin des six tours. La seconde nécessite que chaque équipe conserve, à la fin du sixième tour, un jeton d'extraction, si ce n'est pas le cas, tout le monde perd.

2.1.3. Intégration des processus compétitifs

Afin de susciter davantage l'esprit de compétition lors du jeu et accentuer cette dichotomie entre les objectifs personnels et de groupe, un grand tableau rassemblant les points respectifs de chaque équipe est placé à côté des participants avec un rappel constant des points par un membre de l'équipe de recherche. On demande également à chaque équipe de s'attribuer un surnom, et il leur est bien spécifié que les gagnants seront ceux qui auront récolté le plus de points à la fin du sixième tour. On observe alors assez rapidement une tendance chez les sous-groupes de participants à construire un maximum de maisons afin d'engranger un grand nombre de points, parfois au détriment des réflexions communes et de plus long terme.

Ce constat fait d'ailleurs référence au concept de la « tragédie des biens communs » développé par Hardin (Irabor et al., 2025), traduisant ce processus via lequel un travail collaboratif peut être entravé lorsque des ressources communes sont à partager entre plusieurs individus. Ces difficultés sont notamment le résultat d'un focus initial trop important des individus sur des intérêts à court terme au détriment d'élaborations à plus long terme. Cependant, les objectifs personnels des participants et des sous-groupes auxquels ils appartiennent se voient, à un moment ou à un autre, mis à mal par le contexte du jeu et par la situation du groupe. En effet, un changement dans les perspectives et objectifs de chacun s'observe à travers les différentes parties réalisées plus ou moins vite en fonction des groupes. Initialement, les participants sont en effet guidés par leur quête personnelle de générer un maximum de points, mais sont vite rattrapés par l'accumulation des jetons de déchets créant un sentiment d'urgence nécessitant une mobilisation commune pour rétablir la situation. Cette

perception de l'urgence entraîne dès lors des changements de stratégie, les participants favorisant alors plutôt un travail collaboratif qui donne la priorité à la réussite du groupe.

Tout l'enjeu de *Tipping Point* pour ses participants est d'apprendre à faire la balance entre leurs objectifs personnels à savoir l'accumulation d'un maximum de points, tout en considérant également les objectifs collectifs tels que la nécessité de respecter l'espace disponible pour tous, et ce, jusqu'au sixième tour.

2.2. L'observation

Afin de recueillir les données nécessaires à cette recherche, deux collectes de données ont été réalisées. La première a eu lieu lors de la participation même des sujets à *Tipping Point*. Lors de celle-ci, quatre membres de l'équipe de recherche étaient présents, à savoir Daniel Faulx et Thomas-Julian Irabor, en tant qu'animateurs, ainsi que Catherine Bourdouxhe et moi-même, en tant qu'observateurs externes au groupe. L'objectif lors de ces observations était d'appréhender, via un premier regard systémique, le déroulement de la séance de jeu au travers des différentes phases de celui-ci (introduction, première partie, premier feed-back, seconde partie et second feed-back). Le but était également de pouvoir identifier les divers éléments et moments de jeu qu'il serait pertinent d'aborder en profondeur après le jeu via plusieurs entretiens semi-directifs. Cette phase d'observation s'est déroulée pendant l'entièreté de la séance de jeu ainsi qu'à posteriori via plusieurs analyse des enregistrements.

Afin de guider ces analyses et identifier avec quels participants réaliser un approfondissement des processus observés, celles-ci reposent sur un cadre d'analyse dédié (cf. annexe n°5). Ce cadre a été construit à partir de la revue de la littérature et des mécanismes mis en lumière par celle-ci relatifs à l'observation des changements de rôles dans un groupe, et offre un prisme via lequel il est possible d'observer et identifier ces changements d'un point de vue externe. Suite aux difficultés d'accès à la dimension subjective des processus en jeu lors de ces changements de postures, il a fallu se doter d'un outil s'axant principalement sur l'identification de ces processus au travers de la dimension comportementale et verbale, orientant inévitablement ce cadre vers ces deux dimensions.

C'est ainsi que sur la base de la séance de jeu et des enregistrements relatifs à celle-ci, trois participants ont été choisis afin d'aborder plus en profondeur les mécanismes identifiés. Ces trois participants ont été choisis pour plusieurs raisons, à commencer par la saillance des changements de rôles identifiés. Il est supposé que plus les changements de rôles sont soudains et marquants, au plus les participants pourront apporter des informations pertinentes à ce sujet.

De plus, il est suggéré également que plus ces changements de postures sont marquants, au mieux les participants en sortiront marqués et s'en rappelleront, ce qui permet alors un meilleur rappel des évènements. Ensuite, en raison de la difficulté relative à l'identification adéquate de ces changements de postures, il a été délibérément choisi de s'intéresser aux participants manifestant de manière prononcée ce processus. Enfin, le souhait était également d'investiguer trois changements de postures s'intégrant dans des dynamiques supposées différentes afin de mettre en lumière un maximum variabilité quant aux données collectées.

2.3. Les entretiens semi-directifs

Cette seconde phase de recueil de données s'est déroulée huit jours après la séance de jeu et s'est réalisée volontairement presque une semaine après la séance. Les raisons de ce choix étaient de pouvoir disposer de suffisamment de temps afin d'analyser les données issues du jeu, mais également de pouvoir affiner au mieux le guide d'entretien (cf. annexe n°6) dédié. Une attention particulière a alors été accordée afin de trouver un juste équilibre entre l'obtention de suffisamment de temps pour préparer ces entretiens, sans pour autant réaliser ceux-ci après un délai trop important, entraînant de potentiels biais de remémoration.

D'un point de vue pratique, les entretiens se sont déroulés à tour de rôle sur la plateforme Teams. Chaque participant s'est vu poser les mêmes questions, le guide d'entretien étant utilisé de manière similaire pour chacun d'entre eux. Cependant, en raison du caractère semi-directif des entretiens, certaines questions de clarification ont été individuellement posées aux participants afin d'éclairer davantage certains points. Comme expliqué précédemment, chaque entretien fut enregistré afin de permettre leur retranscription (cf. annexe n°7), ce pour quoi les participants étaient au préalable tenus informés. Les tableaux de codages reprenant l'ensemble des codes produits se trouvent dans les annexes de ce travail (cf. annexe n°8).

Afin d'éviter tout biais de remémoration et de replacer le plus fidèlement possible les participants dans le contexte du jeu, il fut partagé à chacun d'entre eux une courte vidéo différente, chacune reprenant deux moments du jeu précis. Ces vidéos d'environ une minute trente chacune, était composée systématiquement d'un premier passage illustrant l'attitude et le fonctionnement général du sujet dans le groupe. Ce passage a pour but de faire redécouvrir au sujet son fonctionnement général au cours du jeu et sert également de rappel afin de recontextualiser le sujet dans l'environnement au sein duquel il se trouvait huit jours auparavant. A la suite de ce premier extrait, un second passage était présenté aux participants, celui-ci reprenant, un moment clé issu du jeu et choisi sur base du cadre d'analyse, à savoir

l'expression d'un changement de posture de l'individu. Ces trois moments reprennent ainsi un changement significatif entre les postures adoptées avant le jeu et la manière dont les joueurs se comportaient lors de ce moment en particulier. Il était expliqué aux participants que l'ensemble des questions reprises dans le guide d'entretien se basaient spécifiquement sur ce deuxième passage, afin d'approfondir davantage ce dernier.

En ce qui concerne le guide d'entretien, celui-ci a été construit en deux phases. La première s'est établie à partir de la revue de la littérature réalisée pour ce travail, l'ensemble des questionnements générés par sa rédaction ainsi que les réflexions personnelles relatives à cette problématique. La seconde a été l'enrichissement du guide à partir des nouvelles données issues de la séance de jeu permettant de l'affiner. Cette seconde phase avait pour objectif de le rendre davantage adéquat à la réalité du terrain et aux processus observés.

2.4. L'analyse du contenu des entretiens

Après la réalisation du jeu et la conduite des entretiens semi-directifs, les données ont été analysées et intégrées selon l'analyse thématique réflexive de Braun et Clarke. La séance de jeu fut alors retranscrite le plus fidèlement possible ainsi que les trois entretiens réalisés. Cependant, en raison du manque de données pertinentes abordant les changements de rôles au sein du jeu, seul le second debriefing a été pris en compte, en plus des trois entretiens effectués. Sur base de l'ensemble des retranscriptions réalisées, un processus de codage et de thématisation a été mis en place. L'ensemble des verbatims a alors été traduit en codes synthétiques permettant de retirer l'essentiel des informations issues de ces derniers. Ces codes furent ensuite rassemblés en thèmes et sous-thèmes principaux afin d'analyser au mieux les données qui en ressortent. Cette approche de l'analyse thématique réflexive a été adoptée dans le cadre de ce travail, non seulement pour sa pertinence et son adéquation avec l'approche qualitative et inductive de cette recherche, mais également en raison de la problématique de recherche de ce travail, celle-ci se prêtant pleinement à cette méthode. Cette approche de Braun et Clarke est également particulièrement juste et pertinente en tant qu'analyse thématique (Byrne, 2021), ce qui justifie son adoption.

Résultats

Au total, cinq thèmes et treize sous-thèmes ont été développés dans cette analyse thématique réflexive (cf. annexe n°9). Dans cette section, chaque sous-thème sera détaillé et illustré à l'aide de plusieurs verbatims, afin de mettre en évidence les données qu'ils permettent de dégager.

1. Thème n°1 : Déclencheurs et construction du changement de rôle

Ce premier thème rassemble trois sous-thèmes qui abordent le changement de posture dans le groupe, sa séquence, ainsi que l'appréhension du participant à son égard.

1.1. Source de l'inadéquation de la posture initiale

Ce premier sous-thème aborde les prémisses du changement de rôle dans le groupe afin d'identifier leur origine et les raisons de celui-ci. À travers les codes correspondants, les participants expriment plusieurs motivations à ce changement se rassemblant autour de l'inadéquation des postures adoptées au préalable face au contexte, le participant et le groupe.

Vis-à-vis du contexte, les participants rapportent que la prise de conscience de nouveaux éléments et l'inadéquation de leur posture actuelle avec la situation sont des moteurs importants à ce changement. Cette réalisation se traduit d'ailleurs par un remaniement des objectifs ainsi que la mise en place de stratégies afin de résoudre la situation et s'assurer d'une meilleure adéquation de la posture adoptée pour la suite du jeu.

> « Et donc c'est ça qu'à ce moment-là, le fait de se dire ah tout le monde perd, bah... Ça changeait la donne dans le du point de vue du point de vue jouer pour la gagne, et donc le fait d'éliminer des adversaires n'était plus possible. » [Participant A]

D'un point de vue plus subjectif, les participants ont également identifié le manque de qualification pour la tâche, un coût considéré comme trop élevé, des conséquences jugées indésirables ainsi que l'impossibilité de répondre de façon adéquate à l'ensemble des objectifs comme étant quatre facteurs clés dans l'initiation d'un changement de posture.

> « Et donc effectivement ça changeait, ça changeait le coût de ce tour-là. Donc oui, amener aussi un changement de stratégie parce que de se dire, si je me dis qu'on peut faire éliminer des équipes plus tôt, bah ça permet aussi de de faire des tours avec moins de déchets partout. Mais c'était pas la stratégie de départ. » [Participant A]

> « J'ai l'impression d'avoir moins participé à la deuxième partie, notamment parce que j'ai bien compris que c'était pas moi qui comprenais mieux les règles. Donc j'ai juste…» [Debriefing n°2]

Enfin, concernant le groupe, on peut identifier que le constat de l'inadéquation de la posture passe par un manque d'avancée envers la problématique exposée, la constatation d'un échec des stratégies mobilisées au préalable, ainsi que le choix conscient du groupe de ne plus fonctionner sans stratégies.

> « Euh, oui ben, parce que dans la première partie on avait pas forcément cette, cette volonté de construire une stratégie commune donc euh, donc du coup, c'est vrai que se mettre d'accord avant, bah forcément c'était pas pareil que dans la première partie. Et et aussi être sûr que déjà, on ait une stratégie commune avant de se lancer quoi. » [Participant B]

1.2. Émergence de nouveaux affects face aux exigences de la situation

Ce second sous-thème aborde les retours exprimés quant à l'expression du vécu de l'intégration de ces changements. Ce vécu s'organise autour de trois dimensions qui illustrent la grande variété d'affects exprimés dans ce processus.

On peut identifier en premier lieu la valence positive de ces changements de rôles. En effet, il a été exprimé à plusieurs reprises l'acceptation positive de ces nouvelles postures par les participants, celles-ci étant intégrées, adaptées et leur permettant d'élaborer de nouvelles facultés dans le groupe telles qu'une motivation accrue, une auto-évaluation positive…

> « Non, c'est quelque chose qui, en général, me convient. » [Participant C]

> « Bah ça va, je me trouve pas trop désagréable. » [Participant B]

Outre cette valence positive, d'autres, au contraire, ont pu exprimer des affects négatifs à son égard. On peut noter à ce titre l'expression de remords dans l'hypothèse où le groupe n'appréciait pas la nouvelle posture adoptée, ainsi que l'émergence de ressentis négatifs ou désagréables liés à certains changements de rôles, ceux-ci s'estompant cependant rapidement.

> « Oui, ah oui, oui, je pense que s'ils avaient mal pris déjà de un, je m'en serais voulu. » [Participant B]

> « Ça a été oui négatif pendant euh une dizaine de secondes max. Et puis c'est remonté progressivement. » [Participant A]

Enfin, certains participants accordent une valence plutôt ambivalente, voire neutre, à ces changements de posture. On peut noter en effet une certaine habitude liée à l'expression de ces processus chez certains, tandis que d'autres rapportent quant à eux une très faible activation émotionnelle à l'égard de ces derniers suite à une confiance et une stabilité donnée aux actes réalisés. Cette faible activation peut également être la source d'un faible coût personnel de ces processus, traduisant une nouvelle fois la neutralité de ces mécanismes.

« Non ? Bah après comme c'est mon peu mon habitude de faire ça, à part le fait d'être un peu plus sereine sur et confiante sur ce que j'ai à faire, il y a pas vraiment un état émotionnel qui a grandement changé entre les 2 moments quoi. » [Participant B]

« Alors je sais pas si c'est positif, mais c'est pas négatif, c'est plutôt neutre. Je sais pas si y a une valence neutre. » [Participant C]

1.3. Perception de soi et intégration du processus

Cette dernière sous-thématique aborde les nouvelles dynamiques amenées par les changements de postures effectués par les participants.

On peut noter, en premier lieu, que les nouveaux rôles adoptés s'inscrivent pour la plupart dans des postures qui traitent du même registre de comportements. En effet, ceux-ci s'intègrent, en général, dans une posture davantage compréhensive, ouverte et à l'écoute d'autrui, par une agressivité moindre, davantage de collaboration, plus de réflexions partagées ainsi que d'activités dans le groupe en général. Nous pouvons remarquer que ces changements de postures s'inscrivent dans des dynamiques tendant vers une meilleure adaptation au contexte et à autrui, traduisant le nouvel ordre autour duquel elles s'inscrivent.

« …laisser tout le monde enfin écouter plus les gens et laisser tout le monde participer et de dire bah, pour que ce soit la victoire de tout le monde, il faut que tout le monde puisse donner son avis, dans le sens où je ne considère pas que j'ai une vérité à imposer aux autres et donc il faut que, il faut que j'écoute. » [Participant A]

« Je me suis juste tue et j'ai essayé de temps en temps de faire en sorte qu'on se taise pour écouter qu'une seule personne, mais j'ai pas amené beaucoup plus que ça j'ai l'impression. » [Debriefing n°2]

Ces nouvelles postures et les comportements qui leur sont associés s'inscrivent par ailleurs dans une dynamique temporelle et organisationnelle particulière. En effet, les participants ont fait part, à plusieurs reprises, que les effets de leurs nouvelles postures et des interventions qui y sont liées s'estompent rapidement. La valence de celles-ci n'impacte d'ailleurs que très peu cette particularité, tant celle-ci se retrouve aussi bien pour ce qui est d'ordre négatif comme positif. Seuls quelques petits changements durables ont cependant pu être identifiés à une unique reprise lorsqu'un participant rapporte davantage de bienveillance, comparativement à l'adoption de la posture précédente. On peut alors constater une faible empreinte de ces nouvelles postures sur le groupe ou l'individu lui-même, ceux-ci étant relativement brefs.

« Ça a calmé le jeu mais après c'est remonté, tu regardes bien en tout cas sur l'extrait que vous m'avez mis ça remonte juste après aussi un peu. La communication est juste un peu plus, euh, bienveillante ? » [Participant C]

« Mais vraiment sur, dans cette période, enfin, dans une période assez courte au final, on va pas dire que ça a été négatif jusqu'à la fin de la première partie et puis que c'est remonté dans la 2ème. » [Participant A]

2. Thème n°2 : Mise en retrait social et prise de recul

À travers ce second thème, vingt-cinq codes sont répartis en deux sous-thèmes. Cette seconde dimension aborde ici un mécanisme adopté à plusieurs reprises par les participants lors de l'expression de leur changement de rôle. Afin d'investiguer au mieux celle-ci, le premier sous-thème va aborder l'origine et les prémisses de ce retrait, tandis que le second illustre les intérêts et objectifs inhérents à cette posture.

2.1. Le retrait comme réponse à une surcharge

Via cette première sous-thématique, l'accent est mis sur les sources inhérentes à ce retrait social afin de comprendre les raisons sous-jacentes à celui-ci dans le groupe.

Les participants expriment l'idée que l'initiation de ce recul avec autrui et la situation de jeu, émerge de plusieurs constats subjectifs. Parmi ceux-ci, les participants expriment un besoin principal de clarifier et analyser la situation, en listant notamment l'ensemble des impératifs du sujet, traduisant un besoin général de se focaliser sur l'essentiel de la situation. Ce retrait trouve à son tour sa source dans la nécessité d'analyser la situation autrement, mais peut également être en lien avec des facteurs externes. Parmi ceux-ci, on peut identifier la perte du fil de la discussion et de ses points importants suite à l'arrivée d'un nombre trop conséquent d'informations ainsi que la perte du cadre interactionnel, ce retrait visant alors à retrouver un cadre adéquat. Cette importance relative à la faculté de retrouver une certaine stabilité intervient par ailleurs lors de moments clés, tels que la reprise de la partie de jeu afin d'y voir plus clair avant de s'y relancer au mieux.

« Mais en tout cas, je me rendais compte qu'il fallait que je me pose pour réfléchir un peu plus pour pour analyser le changement de de situation. » [Participant A]

« Ben c'est souvent la prise de recul, c'est quand je je sens que je suis un peu en dehors de la conversation, mais que y a tellement de d'infos qui fusent dans tous les sens que j'arrive plus à suivre. » [Participant B]

D'un point de vue pratique, on constate que cette mise en retrait émerge de l'individu lui-même. Celle-ci trouve sa source dans les besoins et exigences du participant sur le moment, celui-ci n'étant pas contraint à prendre ce recul vis-à-vis d'éventuelles demandes externes ou modalités communicationnelles. On peut remarquer que ce phénomène apparait généralement lors de moments stratégiques, notamment lorsque le groupe commence à tourner en rond et ne

parvient plus à développer de nouvelles idées, ou encore avant de replonger dans la complexité du jeu. On peut suggérer que dans le cadre du jeu, ce besoin émerge de la nécessité de prendre du recul afin d'aborder au mieux la complexité de la situation face à laquelle le sujet se retrouve.

> « Mais ça ne m'a pas, si, si, j'ai eu un moment le moment que j'ai eu à ce moment-là de de où on voit un changement de comportement de ma part, c'est plus de de du du processage, de de et du de et de la réflexion que d'être choqué par rapport à la manière dont le message est passé, mais je sais, et c'est déjà arrivé aussi de l'équipe que y a eu des retours sur sa manière de s'exprimer. » [Participant A]

2.2. La réassurance comme moteur du retrait

Cette sous-thématique aborde les bénéfices du retrait social retiré par les participants afin de mettre en lumière les avantages qu'ils en retirent.

Parmi ces bénéfices, on peut noter la capacité à développer une écoute active, apporter une meilleure compréhension de la situation, l'élaboration d'une liste des tâches à effectuer, une meilleure capacité à identifier les dynamiques communicationnelles problématiques et enfin accorder davantage de place à autrui. D'un point de vue plutôt émotionnel, cette mise en retrait permet de se rassurer, créer un sentiment de satisfaction et de réduire le stress, permettant d'aborder la suite de la situation dans de meilleures conditions. Enfin, il est important de considérer que cette attitude se distingue d'un simple retrait lié à une forme de timidité ou à un manque d'assurance dans le groupe, mais répond au contraire à un besoin exprimé par l'individu afin d'intégrer les nouvelles modalités relatives à son changement de posture.

> « Mais c'est clairement dans mon habitude de prendre plusieurs secondes pour faire le point à ce moment-là, en profiter pour écouter un peu plus la personne qui avait compris ce point-là dès le début, avant de retourner dans l'action. » [Participant A]

> « Quand je suis spectatrice de là de la conversation donc je sais pas si c'est vraiment un moment de recul. » [Participant B]

3. Thème n°3 : Représentations subjectives et régulation du processus de changement

Ce troisième thème traite des mécanismes modérateurs internes de l'individu relatifs à ces changements de postures dans le groupe. Afin d'aborder cette thématique au mieux, quatre sous-thèmes ont été développés, explorant cette dimension au travers de quarante-neuf codes.

3.1. Dimension inconsciente et spontanéité

Ce premier sous-thème explore la posture du participant quant à ces changements de postures et investigue ici particulièrement le degré de conscience de ceux-ci.

D'après les participants, une certaine inconscience et automatisation réside au sein de ces processus. En effet, il a été relaté à plusieurs reprises un manque de réalisation du changement de posture en cours, ceux-ci s'appuyant sur une certaine spontanéité, sans réflexions leur étant dédiée. Les modalités relatives à ce processus échappent alors généralement aux participants lorsqu'ils les expriment étant donné leur caractère automatique et inconscient.

> « Mais juste. Je savais qu'il fallait que je prenne un petit temps, de là à me dire que j'étais conscient que j'étais en train de changer de manière d'être, pas vraiment.» [Participant A]

3.2.Prévisibilité et normalisation accordées au processus

Au travers de ce deuxième sous-thème est abordé l'aspect prévisible de ces changements de rôles, et comment les participants perçoivent ceux-ci.

Les participants ont ici pu exprimer à plusieurs reprises le caractère familier et prévisible de ces processus. En effet, cette prévisibilité est apparue à plusieurs reprises dans les données, les participants considérant eux-mêmes, après réflexion, les actions exécutées comme relativement prévisibles. On observe, en effet, relativement peu d'incertitude dans les actions et les postures que les sujets adoptent, les participants ne se surprenant pas eux-mêmes.

> « Ah oui, et donc… Bah oui j'ai été mis sous le fait accompli, j'avais pas le choix. Et donc dans ce cadre-là ma le le, le ma, manière de penser à dû changer et et ça avait été très clair dans ma tête dès le début. Mon comportement d'après aurait pu être prévisible aussi oui ». [Participant A]

> « Non, ça ne me surprend pas du tout. Non, ça ne me surprend pas ». [Participant C]

Cette prévisibilité de la part des sujets dans le cadre du jeu s'est également retrouvée dans leurs relations avec les autres et dans les liens tissés entre eux. En effet, les participants ont relevé une certaine prévisibilité dans leur approche vis-à-vis des autres participants, tel que dans la mise en place de stratégies communes, l'inclusion de tous les participants dont les nouveaux arrivants, ainsi que pour la mise en place de certaines postures relationnelles.

> « Ok bah ça va, bah ça me ressemble bien en fait de faire ça donc et euh c'est plutôt une bonne chose que je vois ça d'une manière positive, je trouve, après euh, non c'est plutôt positif. » [Participant B]

3.3.Liens interpersonnels et caractéristiques individuelles en tant que modérateurs

Certaines influences internes comme externes au participant, peuvent être identifiées dans la dynamique des postures adoptées par ces derniers au cours du jeu.

Parmi les influences internes identifiables, les participants mentionnent des caractéristiques physiologiques et cognitives comme ayant un impact sur leur posture et leur dynamique. On

peut noter, à ce titre, que la fatigue issue du quotidien peut altérer des intentions initialement bonnes tandis que l'incertitude relative aux comportements réalisés peut engendrer une moindre participation. La connaissance de soi apporte elle une plus grande facilité dans l'intervention de comportements à problèmes, tandis que le niveau d'énergie global et l'état d'esprit sont cités comme déterminants dans la mise en place d'un conflit et des postures qui en résultent.

> « Et puis après voilà, on fait aussi avec avec la fatigue de de chacune au jour le jour, et cetera et c'est vrai que bah je j'ai pas envie que les gens se méprennent sur les attentions qui sont jamais méchantes de base. » [Participant B]

> « Ça aurait dépendu, ça aurait été dépendant, à mon avis, de de de mon état d'esprit à ce moment-là de me dire est ce que, est ce que je suis assez en forme pour plus aller au conflit et en opposition ou pas assez et du coup je me serais mis plus en retrait. » [Participant A]

En ce qui concerne les influences externes à l'individu, les participants évoquent la relation avec autrui comme déterminante. On peut remarquer, en effet, que le lien entretenu avec le correspondant est le facteur modérateur externe de l'individu le plus fondamental quant à la posture adoptée avec autrui, ce dernier étant déterminant dans l'approche adoptée vis-à-vis de l'interlocuteur. Ce lien peut, à la fois, entraîner une remise en question de soi lorsque l'interlocuteur n'est pas familier, tout comme amener davantage de prise en considération ainsi que de tolérance envers les propos exprimés par autrui.

> « Alors clairement, ça ne m'aurait pas mis dans de bonnes conditions. J'aurais été probablement beaucoup plus en en opposition avec toutes les idées qu'elle aurait pu émettre, même si c'était des bonnes idées. » [Participant A]

3.4. Rapport avec le jeu et climat relationnel

La dernière sous-thématique aborde, via vingt-trois codes respectifs, le climat relationnel et la posture que les participants adoptent envers le jeu. Ce contexte exerce potentiellement une influence considérable sur la dynamique des rôles au travers de plusieurs aspects.

Le premier point identifié relève de la dichotomie exprimée par les sujets quant à l'approche même du jeu. Il a en effet été souligné que pour certains participants, le jeu était davantage perçu comme similaire à un jeu de société, tandis que pour d'autres, celui-ci était perçu comme une véritable expérience psychologique à proprement parler. Cette disparité quant à l'approche de *Tipping Point* a inévitablement entraîné son lot de différences entre les participants. Les sujets qui considéraient cette dernière sous une perspective davantage sérieuse exprimaient plus d'implication, de compétition, ainsi qu'une plus grande tension comparativement aux autres.

« Je ne sais pas. Je dirai pas plus détendue parce que je pense qu'on était détendue de toute façon, mais peut-être plus, non, je sais pas, un peu moins sérieuse… Tout en restant au sérieux. Parce que c'était quand même pas oui, c'est ça, mais oui, peut-être un peu moins sérieuse… Oui peut être un peu moins sérieux. » [Participant C]

« On a discuté avec P par après et elle, elle m'a dit oui comme c'était une étude en psycho, j'ai pris ça vraiment à cœur et moi je me suis fait la réflexion que moi j'ai pris ça comme une démo de jeu de société donc j'ai absolument pas pris en compte le fait que c'était une étude pour de la psycho. » [Participant C]

On peut également remarquer dans le contexte de cette recherche une caractéristique fondamentale du groupe de participants. Ceux-ci ont manifesté à plusieurs reprises une attention particulière à l'entretien d'un respect mutuel et favorable à l'intégration de chacun, une liberté importante ainsi qu'une écoute mutuelle, se traduisant par des rôles intégrant pleinement ces postures relationnelles. Ce climat bienveillant est, malgré tout, soumis à certaines influences subjectives et inhérentes à autrui pouvant entacher cette dynamique. Celles-ci trouvent leur source dans les volontés et désirs subjectifs de chacun, certains d'entre eux imposant leur volonté au reste du groupe à travers des postures individualistes. Ces influences se sont manifestées au travers d'un sentiment de manque de respect vis-à-vis de la parole d'autrui, l'élaboration de stratégies individuelles afin de prendre le dessus sur le reste du groupe, des prises de parole visant à attirer l'attention sur soi et parfois agressive, ainsi que l'imposition de certaines volontés personnelles. On peut alors relever, en fin de compte, qu'un climat collaboratif et respectueux s'est développé autour des participants, bien qu'ils aient dû composer avec certaines postures et objectifs subjectifs, entravant cette dernière.

« Donc à à ce moment-là c'était de dire, j'avais compris que si la si là. Si l'île était submergée de déchets, et bien c'était perdu pour tout le monde mais que peut-être il était possible d'éliminer des équipes, de faire perdre des équipes avant que le jeu ne soit perdu. » [Participant A]

« Que je suis dans l'équipe pour rester dans le dans le cadre sportif, je suis la plus plus expérimentée. C'est moi qui suis là depuis longtemps maintenant parce qu'avant pas, mais et donc du coup, je crois que je suis une présence rassurante tous les filles. » [Participant C]

4. Thème n°4 : Régulation collective et organisation des rôles au sein du groupe

Au travers de cet avant-dernier thème, les quatre sous-thématiques mettent l'accent sur l'exploration de la dimension groupale en tant que variable modératrice de l'organisation des rôles.

4.1. Ajustement des rôles à la complexité de la tâche et l'élaboration de stratégies dédiées

Au travers de ce sous-thème est explorée la dynamique du groupe face à une tâche perçue difficile, ainsi que la manière dont les rôles s'organisent entre eux dans ce contexte particulier.

Parmi les données recueillies, une idée principale se dégage. Celle-ci démontre que les participants, confrontés à une tâche perçue comme difficile, peuvent se retrouver bloqués dans un cycle répétitif au cours duquel peu de décisions sont prises et où chacun exprime ses idées sans constater de progression notable. Dans une telle situation, les participants élaborent plusieurs stratégies, telles que l'élaboration d'un large répertoire de possibilités d'actions, la recherche d'informations complémentaires, allant jusqu'à tricher afin de s'attribuer plus de réussites dans la pioche des jetons. Ces démarches, ainsi que le constat de ne pas pouvoir continuer comme au préalable, résultent d'une prise de conscience et volonté commune de collaboration ainsi que l'établissement d'une stratégie en groupe. Les participants signalent également l'émergence de nouvelles postures et stratégies dans ce contexte relationnel, certains orientant l'attention sur la compréhension partagée de la situation tandis que d'autres cadrent davantage les interventions afin de relancer une nouvelle dynamique, ce qui semble efficace et pertinent.

> « Et et ça a remis un peu la direction, je dirais donc je pense pas que ça ait essentiellement été mal pris. Et ça nous a lancé dans la 2ème partie, vraiment après aussi donc euh voilà. » [Participant B]

4.2. Influences du groupe sur l'individu

Cette deuxième sous-thématique a pour objectif de comprendre comment le groupe influence l'individu avec les changements de rôles, et d'identifier la nature de cette influence.

On observe une dynamique principale, susceptible d'être modifiée par une seconde. La première, s'inscrit davantage dans des influences positives, orientées vers la validation des participants, le regard de celui-ci influençant les choix réalisés par les participants. En effet, le groupe lui-même exprime et manifeste régulièrement son accord envers les propos et la posture adoptée par ses membres, comme s'il validait l'adéquation de celles-ci. Les participants indiquent également que ce retour du groupe génère davantage de confiance et d'implication envers les postures adoptées, dès lors que celui-ci est positif.

> « Et je pense qu'il y avait aussi une certaine une certaine forme où ce que je disais était était quand même correct et que j'avais quand même une, enfin ce n'était pas ma réponse, mais j'avais quand même une bonne réponse entre guillemets et donc du coup bah je me sentais plus confiante à à jouer quoi. » [Participant B]

« Ben ouais, en fait y avait une sorte d'accord avec comment j'allais jouer, on va dire. » [Participant B]
« Ce qu'il y a c'est qu'ils ont l'air, donc ils réagissent dans le sens où tout le monde est certain qu'effectivement si si l'équipe, qui n'a plus de ressources du coup, perd tout le monde perd direct, bah tout le monde réagit de manière assez sûre d'elle que c'est comme ça et qu'effectivement c'est bien le cas, donc là bah mon ressenti c'est de même pas remettre en question cette information. » [Participant A]

Outre cet aspect validant et positif relaté précédemment, les participants au jeu expriment également une certaine forme de retenue quant à leur participation et l'expression de leur point de vue, et ce, dans l'hypothèse où le groupe n'accepterait pas la nouvelle posture adoptée. Celle-ci peut susciter de l'incertitude, réduire la participation et entraîner une certaine retenue vis-à-vis du groupe, suite à certaines appréhensions envers la posture adéquate à adopter. Cependant, ce ressenti relève davantage de l'appréhension individuelle et de ses conséquences négatives que d'une dynamique collective.

« Mais en même temps, on savait qu'on devait travailler ensemble et donc au final, je savais pas vraiment si les autres étaient d'accord avec ce que je faisais étaient d'accord avec ce que je faisais ou pas. » [Participant B]

« Et puis du coup, j'aurais aussi peut-être beaucoup moins participé à la 2ème partie. Est-ce que si je me trouvais bien j'ai quand beaucoup parlé à la 2ème partie aussi et euh du coup, je pense que j'aurais moins participé à la 2ème partie si ce moment-là avait été mal pris. » [Participant B]

4.3. Organisation collective et complémentarité des rôles

Au travers de ce troisième sous-thème, l'accent est mis sur l'organisation même du groupe vis-à-vis des rôles et leur dynamique afin d'en retirer les essentiels de leur organisation.

Premièrement, on peut identifier que le groupe lui-même est un moteur particulier qui amène ses membres à adopter de nouvelles postures. On observe en effet l'émergence de nouveaux rôles en groupe, ces rôles étant clairement définis et différenciés les uns des autres. Cette définition claire fait d'ailleurs sens avec le caractère complémentaire de ces postures entre elles, celles-ci s'adaptant mutuellement entre les différents membres du groupe. Plusieurs éléments vont dans ce sens, notamment lorsque les participants expliquent que l'adoption de certaines postures arrange les individus ayant des difficultés dans ce domaine particulier, ou lorsque certaines postures sont adoptées de manière réactionnelle à la situation. D'autres sujets font quant à eux part du constat que l'adoption efficace d'un rôle amène l'ensemble du groupe à se désengager de ce rôle afin de laisser notamment celui-ci se développer dans le groupe.

« Je crois qu'aussi au fur et à mesure du jeu. Bah P a beaucoup tenu les comptes donc après on a arrêté de se prendre la tête à compter. Et P a compté jusqu'au bout, merci ! » [Debriefing n°2]

Cependant, les participants expriment que malgré cette complémentarité et définition claire des différents rôles entre eux, il n'existe pas pour autant d'organisation explicite entre les participants à ce sujet, ce qui peut engendrer certaines défaillances. En effet, certains rôles ont été adoptés indépendamment d'éventuelles considérations relative à autrui, comme le rôle du meneur. On peut également souligner le déséquilibre apparent quant à la contribution respective de chacun dans le groupe, certains participants interagissant faiblement avec l'équipe, dont notamment le dernier membre arrivé. Enfin, ce manque d'organisation relative à cette dynamique peut également être à l'origine d'une mauvaise compréhension, et certains comportements peuvent être maladroitement interprétés et renvoyés à une posture inadéquate.

> « L'organisation rien qu'en début de tour où chacun se met d'accord sur qui fait quoi à ce moment du tour. Oui, personne s'est dit "Alors ? Qui fait quoi quand ?" on a juste mis en commun. » [Debriefing n°2]

4.4. Implication des sous-groupes et équilibre entre les objectifs individuels et collectifs

Cette dernière sous-thématique aborde la balance et l'équilibre entre les stratégies collectives et individuelles et permet d'illustrer comment la dynamique des rôles s'inscrit dans ce contexte.

Parmi les difficultés rencontrées par les participants, l'une des premières est liée à la conciliation entre leurs objectifs individuels et collectifs. En effet, certains participants expriment des difficultés à répondre simultanément à ces deux exigences. Deux possibilités s'offrent alors à eux : mettre leurs motivations individuelles de côté, soit au contraire, élaborer des stratégies afin de répondre en priorité à leurs objectifs individuels. On peut cependant souligner que malgré certaines disparités entre eux, les participants mettent généralement à terme de côté leurs désirs subjectifs au profit du groupe. Cette priorité donnée au groupe est en effet perçue comme essentielle pour les participants afin d'élaborer et résoudre la problématique avec l'ensemble des participants.

> « Fatalement, j'ai dû mettre de côté mon ambition de d'absolument être le premier, enfin que mon groupe, fasse tout pour être en tête du classement parce que du coup, parce que du coup c'est c'est vrai que ça devenait impossible en fait d'être absolument agressif en se disant c'est les autres qui vont devoir se débrouiller pour éviter d'être submergés. » [Participant A]

Selon les participants, il existe également une certaine disparité entre les rôles adoptés en grand groupe et ceux adoptés en sous-groupes. Cette disparité, permise par le cadre même de *Tipping Point*, a poussé les participants à faire des différences entre le groupe principal et le

sous-groupe auquel ils appartiennent. Par rapport à ce dernier, il a pu être identifié que les sous-groupes adoptent une organisation et une hiérarchie qui leur sont propres, mais également distincte du groupe principal. Chaque sous-groupe semble en effet posséder ses propres rôles d'influence, certains participants y développant des stratégies pour parvenir à une victoire personnelle ou au sein de la sous-équipe. Cependant, les données analysées montrent l'importance pour les participants de se désolidariser de ces sous-équipes afin de pouvoir adopter une perspective collective, permettant d'élaborer de nouveaux rôles communs et une organisation renforcée par une posture commune.

> « Oui, c'est ça il y avait des gens dans chaque groupe et puis après quand c'était plus le grand groupe, qui faisait des décisions ensemble, bah du coup les rôles changeaient peut-être par rapport aux petits groupes. Enfin j'ai pas fait d'observation mais je me dis c'est possible que. » [Debriefing n°2]

> « Et puis après ben me dire, comme on est plus juste 3 dans l'équipe mais qu'au final, c'est vraiment tout le monde qui doit gagner… » [Participant A]

5. Thème n°5 : *Tipping Point* comme terrain propice à l'expression des stratégies issues du sport

Au travers de ce dernier thème sont élaborés les éventuels liens que les participants ont pu établir entre leur sport, le roller derby, ainsi que *Tipping Point* et le contexte général du jeu. L'objectif au travers de cette dernière thématique est de relever quelles sont les similitudes et différences entre les deux contextes avec cette dynamique des rôles.

On peut relever en premier que les participants expriment à plusieurs reprises des similitudes entre les deux contextes, notamment vis-à-vis de l'adoption même des rôles. Des récurrences ont en effet été remarquées, où de nombreuses postures adoptées dans le cadre sportif se sont en effet retrouvées dans *Tipping Point*. C'est notamment le cas pour le rôle du meneur, les mêmes individus adoptant cette même posture dans les deux contextes. On peut d'ailleurs remarquer à cette fin le caractère automatique de cette répétition des rôles entre les deux contextes, les participants relatant ce transfert entre les deux milieux comme étant un mécanisme par défaut.

> « Fin c'est vrai ! T'es souvent à nous dire "Calmez-vous, on regarde pas le match, on se concentre sur ce qu'on va faire etc." Et là il l'a fait et elle le fait en match aussi quoi ». [Debriefing n°2]

> « Par rapport à la séance de jeu, je me demande si c'est pas la première fois que j'ai calmé le jeu comme ça. Mais en dehors, c'est on se calme les uns les autres en fait. Donc vous dire si c'était la première fois peut être oui ». [Participant C]

De nouveaux parallèles sont également établis par les participants, notamment en ce qui concerne le caractère facilitant des transferts de rôles entre le roller derby et *Tipping Point.* Certains participants soulignent que la connaissance mutuelle du fonctionnement de chacun, acquise grâce à l'habitude de se rencontrer plusieurs fois par semaine, permet une communication plus fluide dans le jeu et entraîne des interactions plus naturelles ainsi qu'une plus grande facilité à interagir. D'autres observent des similarités dans la répartition du temps de parole avec des schémas issus du sport qui se reproduisent dans le jeu. Cependant, cette reproduction touche surtout les dynamiques moins bénéfiques, les participants reproduisant leurs difficultés de communication et de répartition des tâches dans le cadre du jeu. Certaines différences se manifestent aussi dans l'adoption de certains rôles entre les deux contextes, notamment avec l'adoption de postures moins agressives dans le sport, un environnement moins conflictuel par rapport au jeu. Cette différence pourrait être attribuée aux enjeux et aux règles de conduite qui sont différentes dans chaque contexte. En fin de compte, on peut remarquer une certaine reproduction des liens et mécanismes de fonctionnement entre les deux contextes se traduisant par la reprise de certaines postures dans le cadre de *Tipping Point*, les différences étant essentiellement liées aux enjeux et objectifs spécifiques à chaque contexte.

> « Ici en fait, je suis super d'accord. C'est les mêmes qui parlent fort, les autres qui se taisent, c'est la même chose ». [Debriefing n°2]

> « J'ai parfois le même souci et on a le souci quand on communique pendant le, au roller. Donc on sait très bien que ça arrive et donc du coup j'ai juste, euh, pacifier le, enfin l'interaction, j'ai juste rappelé que ben, si on se calme, ça ira tout de suite, enfin, ça ira mieux que c'est plus facile de communiquer et de se faire entendre si on est calme ». [Participant C]

Discussion

À partir des données présentées dans la section « Résultats » de ce travail, cette section a pour objectif d'établir les principaux liens avec la revue de la littérature réalisée entre autres en amont. Elle a également pour objectif de présenter les limites inhérentes à cette recherche ainsi que proposer des pistes de perspectives futures.

1. Rappel des principaux résultats en lien avec la revue de la littérature

« Quels sont les mécanismes de changement des rôles mobilisés au sein de *Tipping Point* ? » Afin de répondre à cette question de recherche de nombreuses données furent collectées, codées et rassemblées en thématiques similaires afin d'en dégager les principaux éléments de réponse.

Parmi les mécanismes majeurs que l'on peut associer à cette question fondamentale, il est compliqué de relever la totalité des caractéristiques physiologiques, cognitives et contextuelles qui ont une influence sur l'individu et ses postures dans le jeu. La volonté est alors de présenter les mécanismes majeurs tenant au contexte inhérent à cette recherche, à savoir : le participant dans le groupe au sein d'une séance de jeu de *Tipping Point*.

L'une des motivations premières exprimées par les participants concernant leur changement de posture réside dans l'inadéquation de la posture initiale elle-même. Cette inadéquation peut résulter de plusieurs facteurs, et constitue le premier pas vers sa réévaluation ou modification. Parmi ces facteurs, les participants ont exprimé des éléments tenant au contexte (l'intégration de nouvelles données, une posture ne répondant pas aux exigences de la situation…), au groupe de participants (choix appartenant au groupe de changer, peu d'évolutions envers la tâche…), ou bien au participant lui-même (manque de compétences, coût trop élevé, conséquences indésirables de la posture initiale…) À travers cette motivation première à changer de posture lorsque celle-ci devient inadaptée aux besoins du participant, se manifeste une volonté inhérente à tout individu de maintenir un confort suffisant au sein de ce qu'il entreprend. Cette recherche du confort peut être mise en relation avec un concept fondamental de la psychologie sociale, celui de la dissonance cognitive. Cette idée renvoie, selon Van Veen et al. (2009), à toute tentative entreprise par un individu afin de résoudre un inconfort généré par une inadéquation ressentie au travers de ses connaissances, ses comportements ou ses attitudes. L'importance de la cohérence au travers de ce que l'individu exprime, se retrouve à son tour chez Batson et al. (2003). Ces auteurs soulignent à leur tour le désir fondamental de chaque individu à entretenir

une situation personnelle stable et en adéquation avec ses désirs, témoignant une fois de plus de l'importance de ces facteur. Batson et al. (2003) expriment en effet à travers de leur théorisation de l'échange, l'importance accordée par les participants à l'entretien d'une situation personnelle perçue comme rentable. Dans toute situation d'échange social émerge en effet la recherche d'une maximisation des bénéfices tout en réduisant au maximum leurs coûts. Batson et al. (2003) mettent alors en évidence la recherche constante d'un équilibre perçu comme idéal pour tout individu, soulignant l'importance de considérer ces facteurs dans la dynamique des rôles en tant que mécanisme central dans l'émergence de nouvelles postures relationnelles.

Le besoin de retrouver une certaine stabilité au cours du jeu s'est également manifesté chez les participants au travers d'une posture spécifique. En effet, certains ont rapporté lors de leur changement de posture une mise en retrait temporaire du groupe. Ce retrait, caractérisé par un recul physique et l'arrêt de la prise de parole, semble avoir pour objectif principal de répondre à une surcharge informationnelle que le sujet est dans l'impossibilité de gérer. Il s'agit d'un processus subjectif, propre à chacun, qui peut intervenir à partir de stimulus internes (comme une perte du fil de la discussion) et externes (un manque de progrès dans le groupe). Ce « retrait social » ne doit cependant pas être confondu avec « l'inhibition sociale ». Cette dernière, renvoie ici à un trait de personnalité stable qui selon Duijndam et al. (2020), se traduit par des appréhensions envers le jugement d'autrui et une tendance à l'évitement des interactions sociales qui ont des répercussions négatives sur plusieurs dimensions personnelles du sujet. À l'inverse, les comportements observés au travers de *Tipping Point* relèvent d'ajustements ponctuels, établis à court terme et en réponse à des objectifs précis. Cette posture permettrait également à certains de renforcer leur investissement dans le groupe. Au vu du caractère non-pathologique de cette observation issue du jeu, ce type de retrait a été peu étudié dans la littérature scientifique. L'article de Phillips (2001) permet tout de même d'apporter un éclairage utile à ce sujet lorsqu'il exprime qu'un manque de considération par le meneur envers les suggestions d'un membre du groupe, est l'un des facteurs principaux qui entraîne une moindre participation de ce dernier en son sein. Le manque de respect mutuel et d'attention portée sur chacun sont rapportés par Phillips (2001) comme les principaux éléments qui engendrent des conséquences délétères pour la dynamique collective. De leur côté, Felps et al. (2006) identifient qu'un retrait du groupe peut également survenir en réponse à des comportements délétères de la part d'un autre membre. Ce repli constitue alors un mécanisme de défense interne à l'individu qui vise à le protéger des comportements néfastes d'autrui. Felps et al. (2006)

expriment que ce repli sur soi est une des solutions les plus fréquemment exécutée en raison de sa mise en place rapide. Celle-ci s'accompagne cependant d'un moindre engagement dans le groupe, une diminution de la collaboration, ainsi qu'un relâchement des efforts dans celui-ci (Felps et al., 2006). Malgré les apports de ces deux études, la dimension subjective de cette posture reste encore largement inexplorée, en particulier lorsqu'elle semble orientée vers la mise en œuvre de comportements positifs et bénéfiques pour le groupe, comme observé au sein de *Tipping Point*. Il est alors intéressant de s'interroger sur les raisons de la valence positive de ces attitudes. Plusieurs facteurs peuvent être envisagés. Parmi ceux-ci, un climat relationnel bienveillant, une connaissance préalable du fonctionnement mutuel entre les participants, ainsi que la mise en place de projets collectifs comme la volonté partagée de remporter des épreuves sportives, en sont de potentiels moteurs. Dans le contexte de *Tipping Point,* et au regard des liens mutuels préexistants entre les participants, on peut supposer que les participants cherchent avant tout à œuvrer dans l'intérêt du collectif et de ses objectifs.

Les participants ont également exprimé un manque d'organisation explicite concernant la répartition des postures au sein du groupe. En effet, très peu de discussions directes sur les rôles et leur organisation ont été partagées par les participants entre eux, ceux-ci semblant se définir de manière intuitive, par une coordination mutuelle et complémentaire implicite. Cet aspect s'est manifesté à travers plusieurs éléments tels qu'une adaptation mutuelle des rôles, une attribution spontanée de postures mutuellement adaptées et appropriées, ainsi qu'un temps et un espace laissés à chacun afin de permettre l'instauration efficace de ces nouveaux rôles. Ce caractère automatique s'est également retrouvé entre les rôles adoptés dans le cadre sportif et du jeu, une certaine répétition des rôles par défaut issus du sport se reproduisant dans Tipping Point. Ces observations font écho aux travaux de Schwabe (2019), lorsque l'auteur exprime les quatrième et cinquième postulats de sa théorie de la prise de rôles. Au travers de sa théorie, l'auteur exprime la nature dyadique et complémentaire des rôles entre eux. Cette complémentarité se retrouve à son tour lorsque l'auteur identifie la structure auto-renforçante des rôles qui s'entretiennent et se maintiennent mutuellement. Selon Schwabe (2019), la complémentarité des postures favorise la recherche de stabilité, le maintien ainsi que le développement des rôles au sein du groupe. Une dynamique similaire peut être observée chez les participants du jeu, à travers laquelle une organisation implicite et complémentaire s'établit entre les rôles des différents membres du groupe. Compte tenu du caractère spontané de l'entretien mutuel de ces postures, il est possible de supposer que cette dynamique est à l'origine de l'absence d'organisation explicite concernant les rôles. Cette forme d'organisation implicite

constituerait alors une alternative au manque de verbalisation spécifique à l'organisation des rôles. Ce mécanisme semble permettre aux participants de remporter la partie, malgré l'absence d'échanges explicites sur les rôles de chacun, ce qui semble témoigner de l'efficacité de cette organisation implicite.

Dans le cadre de cette recherche, il est impossible de ne pas relever la subjectivité inhérente au groupe de participants étudié et à ses membres. Cette subjectivité est d'ailleurs apparue à plusieurs reprises dans le groupe comme un facteur majeur influençant l'organisation des rôles. Celle-ci se traduit par une motivation individuelle de certains participants à se mettre en avant, au détriment de l'intérêt du groupe. L'intensité de cette subjectivité semble varier entre les participants, les moments du jeu, ainsi que les objectifs individuels, et se manifeste dans de nombreux moments liés aux changements de posture entre les participants. On peut la retrouver, notamment, lorsqu'un sujet souhaite acquérir davantage de pouvoir et imposer sa posture. Elle se manifeste par une implication accrue, un manque de considération pour les propos d'autrui, l'élaboration de stratégies individuelles, une prise de parole accrue et enfin l'imposition de ses volontés personnelles. Benne et Sheats (1948) décrivent cette importance accordée au soi dans leur catégorisation des rôles à travers les rôles « individuels ». Les auteurs expriment, au travers de leur dernière catégorisation, que la raison même de l'émergence de ces postures réside dans le fait de satisfaire les désirs et les besoins des participants qui les adoptent. Benne et Sheats (1948) démontrent, par ailleurs, que leur émergence résulte d'une organisation, ainsi que d'un équilibre, inadéquats du groupe avec la problématique rencontrée. On peut identifier, via cette classification, l'importance des considérations individuelles dans les mécanismes de changement de rôles (Benne & Sheats, 1948). Schwabe (2019) souligne également l'importance de ces aspirations individuelles dans un groupe et les conséquences de celles-ci lorsqu'il met en évidence l'importance accordée par les individus à leurs intérêts subjectifs dans des situations conflictuelles. L'auteur explique que pour un individu, l'image morale et prosociale qu'il détient dans le groupe peut le pousser à ne pas résoudre certains conflits au sein de ce même groupe afin de conserver cette image qu'il ne désire pas perdre (Schwabe, 2019). On peut donc comprendre l'importance de cette variable individuelle et subjective dans le groupe, qui influence l'organisation des postures individuelles et collectives entre elles.

Au vu de l'individualité parfois marquée de certains participants dans le cadre du jeu, on peut se demander si le jeu en lui-même ne provoque pas ce besoin d'individualisation. Lors de *Tipping Point*, les joueurs ont en effet remarqué l'importance des sous-équipes dans le groupe en tant que facteurs modérateurs de l'émergence de nouveaux rôles. En effet, pour rappel les

dix participants à *Tipping Point* étaient répartis pendant le jeu en quatre sous-équipes de deux ou trois joueurs. Ce partage en quatre sous-équipes a amené les participants à rencontrer plusieurs contraintes et difficultés dans la cohabitation entre leurs objectifs individuels et collectifs. Dans ce contexte de difficultés, on a pu observer une dynamique générale au sein de laquelle les participants mettaient en majorité leurs objectifs individuels de côté au profit du collectif, entraînant alors des changements de postures allant dans ce sens. Cette faculté des participants à modifier et à mettre de côté leurs objectifs individuels afin de les faire correspondre à ceux du groupe, m'a personnellement interrogé sur les raisons de cette attitude. Au départ, je songeais au fait que les participants mettraient au premier plan leur sous-groupe, considéré alors comme « l'endogroupe », au détriment du reste des participants, « l'exogroupe ». Cette supposition partait de plusieurs constats, dont celui effectué par Batson et al. (2003) lors de leurs recherches sur l'empathie exprimée envers autrui dans un climat compétitif. Les auteurs affirment, en effet, qu'une équité dans la position de départ, entraîne la mise en place d'aspects compétitifs entre les participants, en raison même des intérêts qu'ils convoitent mutuellement (Batson et al., 2003). Fischer (2020) a également pu illustrer à son tour via les stratégies de l'échange, la stratégie de « résistance », montrant la mise en place d'un bras de fer mutuel entre des individus qui convoitent les mêmes ressources. De plus, le climat compétitif instauré par les sous-équipes, la présence de points octroyés lors de la réalisation de certaines actions dans le jeu, et le jeu lui-même, constituent autant d'éléments susceptibles de favoriser la suprématie du subjectif sur le collectif.

C'est alors que Brewer (1999), remet en question, dans son article, l'inévitabilité de cette vision négative de l'exogroupe, en faveur d'une vision positive de l'endogroupe. Brewer (1999) met en effet en lumière que le biais de positivité envers l'endogroupe n'entraîne pas systématiquement un regard et des affects négatifs envers l'exogroupe, cette préférence étant davantage motivée par une protection et une loyauté de l'endogroupe. Privman et al. (2013) dans leur article portant sur l'efficacité de travail dans des équipes séparées, abordent les facteurs de risque inhérents à ces organisations. Selon ces chercheurs, cette compétition entre l'endogroupe et l'exogroupe est un facteur de risque pour leur efficacité, se manifestant par un manque de confiance et d'esprit d'équipe. Privman et al. (2013) montrent que des objectifs conflictuels, une communication inadaptée et une remise en cause du leadership entre les participants, sont typiques d'une équipe peu performante. On peut ainsi considérer la faible implication de ces facteurs dans le cadre des participants issus du jeu, semblant outrepasser les facteurs de risque exprimés par Privman et al. (2013) et amenant les participants à subir une

pression et vulnérabilité moindres liées au phénomène « endogroupe contre l'exogroupe ». Les participants expriment en effet à plusieurs reprises l'importance d'exprimer un respect mutuel dans leur communication, l'importance de respecter le temps de parole de chacun et montrent leur accord quant à la poursuite des directives menées certains membres lors de moments clés. Les sujets ont, à leur tour, exprimé une volonté importante et commune de remporter la partie de jeu, ceux-ci allant jusqu'à augmenter leurs chances de réussite en trouvant des stratégies afin d'obtenir plus facilement les meilleurs jetons de ressources dans le jeu, traduisant leur volonté certaine de parvenir à la victoire.

Au vu de la complexité inhérente à ces processus, on peut se demander dans quelle mesure ces derniers sont conscients pour le participant. Il en ressort que les sujets reconnaissent une certaine inconscience et spontanéité, et font part, après la séance de jeu d'un certain automatisme naturel. En effet, les prises de posture et leurs changements ne font émerger aucune considération ou pensée spécifique lorsqu'ils se produisent. Les sujets expriment également le caractère attendu de leurs actions et pensées, renforçant davantage le caractère spontané et évident de ces changements de postures. Les sujets ont exprimé, en effet, à plusieurs reprises la familiarité de leurs actions dans cette dynamique des rôles par l'absence d'incertitude et de surprise, les participants se reconnaissant dans les actes qu'ils réalisent. En ce qui concerne cette particularité relative à ce processus, très peu d'études permettent d'illustrer clairement les raisons de celle-ci et comment elle s'instaure. Belbin illustre cependant dans sa catégorisation des rôles que, l'adoption d'une posture adéquate dans le groupe, résulte de notre personnalité même en tant qu'individu (Manfredini, 2022). Les choix de rôles sont alors intimement liés à notre personne, notre tempérament, et sont donc dus à des styles de personnalités intrinsèques aux participants (Manfredini, 2022). Compte tenu de ce précepte, on peut alors supposer du caractère prévisible des actes qui en découlent, étant donné que ceux-ci s'intègrent dans les fondations mêmes de la personne, renvoyant à la spontanéité et à un certain automatisme. Si l'on sort du cadre strict du changement de postures, Karniol (2003) a pu, lui aussi, mettre en évidence l'importance de cette prévisibilité dans la perception de soi et d'autrui, s'établissant cependant autour de deux processus différents. L'auteur exprime au travers de son modèle SAD (« self-as-distinct ») qu'autrui est perçu et appréhendé presque systématiquement à travers des représentations cognitives génériques et prototypiques permettant de prédire ces comportements. Cependant, en ce qui concerne les individus eux-mêmes, ceux-ci se perçoivent davantage consciemment et contextuellement en partant de leur vécu, leurs habitudes, et leurs caractéristiques personnelles et contextuelles, afin de prédire leur comportement (Karniol,

2003). On sort dès lors de cette dimension automatique, instinctive et inconsciente relevée au préalable par les participants à *Tipping Point*.

Au vu du caractère inconscient qui ne se retrouve pas dans l'auto perception et l'appréhension de ses propres comportements dans le modèle de Karniol (2003) on peut se demander quelle est l'origine de cette différence. On peut dès lors aborder la situation de différentes manières, la première étant de considérer la singularité de ces changements de postures, en considérant que l'appropriation de rôles est un processus inconscient et qui relève pleinement d'une dimension inconsciente et automatique. Dans une autre optique, il peut également être suggéré que théoriquement, ce processus s'intègre davantage dans une dimension réflexive et consciente comme on peut le retrouver chez Karniol (2003) lorsque l'auteur aborde l'auto prédiction des comportements réalisés. Dans cette situation il se peut que certaines variables internes ou externes à l'individu aient potentiellement influencé cette dimension consciente qu'il serait alors pertinent d'explorer davantage afin d'en déceler les tenants et aboutissants.

On peut enfin noter le transfert massif à de nombreux niveaux qui s'est réalisé entre le contexte sportif et celui du jeu. Les participants expriment de manière générale que leur fonctionnement interpersonnel s'est rejoué au sein de *Tipping Point*, de la même manière que les rôles occupés dans leurs équipes sportives se sont transmises au jeu. On peut alors considérer une nouvelle fois, le mécanisme d'adoption « par défaut » des rôles occupés dans le sport au sein du jeu qui s'établissent ici par un processus de similarité entre eux. Cet aspect souligne alors ce processus d'attribution automatique des rôles et révèle, une fois encore, leur caractère implicite, les postures se mettant en place selon un processus de facilitation et habituation.

2. Limites inhérentes à la recherche

Les résultats issus de cette recherche scientifique doivent être interprétés à la lumière des limites liées au contexte spécifique de l'étude.

En premier lieu, nous pouvons souligner la rareté des recherches scientifiques abordant les dimensions investiguées. En raison du caractère exploratoire de cette recherche, il existe encore très peu d'études illustrant les processus examinés à ce jour. Il a donc été nécessaire et utile d'explorer des domaines de la recherche humaine particulièrement vastes afin d'étayer cette étude et tenter de combler cette lacune.

Reliée à ce constat, la complexité relative des phénomènes étudiés mérite également d'être soulignée. L'être humain est un objet d'étude particulièrement complexe, et cette recherche sur les mécanismes subjectifs de changement de rôle en est un très bon exemple. Ainsi, l'accent a été volontairement mis sur l'exploration au sens large des processus liés à ces changements afin d'aborder au mieux la problématique exposée. Toutefois, cet angle d'approche limite l'analyse approfondie des processus en jeu, ne permettant pas d'aborder avec finesse certaines dimensions du phénomène. C'est une des raisons pour lesquelles il semble pertinent d'entreprendre des projets de recherche allant dans cette direction.

Il est également important de considérer que le cadre de cette recherche et la méthodologie employée n'ont permis qu'à un nombre restreint de participants à réaliser la deuxième phase de recueil de données. Cet aspect est important à considérer, étant donné que les résultats dépendent étroitement des données collectées lors de ces recueils.

Parmi les limites inhérentes à cette recherche, on peut aussi souligner les difficultés rencontrées lors de la retranscription des participants après la séance de jeu. En raison des prises de parole simultanées de certains participants à plusieurs reprises, il s'est avéré parfois difficile de discerner ce qui était correctement verbalisé par certains d'entre eux. De plus, la caméra 360° utilisée pour l'enregistrement audiovisuel n'a pas pu couvrir entièrement la deuxième partie du jeu, malgré les précautions prises à cet égard. Étant donné que certains moments n'ont pas été capturés par la caméra, une partie des retranscriptions a dû se baser essentiellement sur les enregistrements vocaux secondaires, qui, eux, ont couvert l'intégralité de la séance. Ainsi, en dépit d'un travail minutieux réalisé afin de retranscrire à l'identique l'intégralité de la séance, quelques omissions peuvent subsister suite à cet imprévu.

Enfin, il est important de considérer la particularité du milieu dont sont issus les participants, à savoir, une équipe de roller derby. Le lien préexistant entre les participants, la fréquence de leurs rencontres et le contexte dans lequel elles se déroulent influencent inévitablement la dynamique des processus étudiés. Ainsi, l'ensemble des données doit être interprété à la lumière de ce contexte partagé, les résultats issus de cette recherche l'étant tout autant.

3. Perspectives futures

Ce mémoire met en lumière un champ de recherche encore peu développé à ce jour. Il serait donc pertinent de poursuivre des recherches approfondissant cette thématique afin d'étoffer les mécanismes de changement de rôles qui prennent place dans un groupe social.

Parmi les pistes pour les recherches futures, ce travail a mis en évidence la pertinence d'un outil comme *Tipping Point,* qui a montré son efficacité pour faire émerger ces processus relationnels. Cependant, bien que *Tipping Point* se soit avéré pertinent pour faire émerger les processus sociaux visés, il serait intéressant de développer un outil spécifiquement dédié à cette tâche afin de pouvoir manipuler et explorer davantage en profondeur les dimensions de ces changements de rôles. Plusieurs options sont envisageables pour améliorer cette approche, par exemple, en adaptant *Tipping Point* pour renforcer certains aspects, comme l'attribution des rôles prédéfinis dans les premiers instants du jeu afin d'investiguer l'impact de celle-ci comme dans le « Territory Game » (Irabor et al., 2023). L'utilisation de méthodes complémentaires pourrait à son tour être envisagée, telles que la mobilisation de la dimension corporelle des participants. Cela permettrait d'illustrer la dynamique des rôles via les interactions non-verbales.

En lien avec l'utilisation de serious games, cette étude souligne une fois de plus la pertinence de ce genre d'outils, capables de servir des finalités diverses. Dans le cadre de ce mémoire, le serious game *Tipping Point* a pu démontrer l'utilité de son usage en créant des conditions d'étude propices et un cadre unique permettant aux participants d'exprimer leur personnalité et leurs opinions.

Pour explorer de nouvelles dynamiques, il serait également pertinent d'aborder les mécanismes de ces changements au travers de groupes et contextes différents de ceux rencontrés dans ce mémoire (tels que le domaine de la santé, le monde du travail…) L'impact de différents contextes organisationnels sur ces mécanismes pourrait également être étudié, notamment pour des collègues de travail, des connaissances de longue date ou d'autres formes de groupements sociaux. À ce sujet, l'ajout d'une dimension hiérarchique entre les sujets pourrait également être intéressant, notamment pour étudier son impact sur l'organisation du groupe, en particulier en lien avec les changements de rôles en son sein.

Enfin, cette étude a permis d'élaborer un cadre d'analyse dédié guidant les observations et l'analyse des changements de rôles entre les participants. À terme, il pourrait s'avérer judicieux de développer un outil validé et dédié à cet effet qui permettrait une meilleure identification des changements de rôles effectués. Un tel outil pourrait d'ailleurs s'avérer particulièrement utile dans des contextes professionnels afin d'identifier les dynamiques de rôles au sein des organisations et travailler alors sur de potentielles dynamiques problématiques relatives à ceux-ci.

Conclusion

Le but de ce mémoire était d'explorer les mécanismes de changement des rôles sociaux mobilisés dans le serious game « *Tipping Point* ». Pour ce faire, plusieurs sujets ont participé à une séance de jeu à la suite de laquelle certains d'entre eux ont réalisés des entretiens individuels afin d'explorer davantage certains changements de rôles observés lors du jeu. L'angle de vue était volontairement large afin d'explorer le plus de dimensions possible et aucune hypothèse n'a été émise en raison du caractère exploratoire de cette recherche.

Au cours de cette étude, plusieurs mécanismes ont pu être mis en évidence. À commencer par l'inadéquation avec le rôle adopté au préalable et la situation rencontrée. Cette inadéquation peut provenir du contexte, le groupe, ou le participant lui-même, et est l'un des moteurs majeurs de ces changements de posture. Les participants expriment d'ailleurs, lors de ceux-ci, l'émergence d'une attitude particulière, celle d'un retrait vis-à-vis du groupe. Ce retrait est fréquemment associé à ces dynamiques et émerge d'un besoin subjectif d'intégrer et analyser la situation en lien avec ces changements. Les participants ont par ailleurs exprimé le manque d'organisation relative à ces modifications dans le groupe, les nouvelles postures s'intégrant autour d'une complémentarité implicite, s'exprimant de manière indirecte et sans réelle coordination. On peut également relever la part conséquente de subjectivité dans ces mécanismes, ceux-ci étant au centre d'une dichotomie majeure entre la priorité donnée à l'individu ou au groupe. Cette individualité s'est manifestée également à travers les sous-équipes du jeu, celles-ci renforçant cette subjectivité, bien que laissant généralement place au profit du collectif. Enfin, les mécanismes inconscients occupent une place importante dans ces changements de postures qui s'établissant autour d'un certain automatisme et peu de réflexions.

Cette recherche présente toutefois certaines limites à prendre en considération, notamment celles liées au cadre même de cette étude telles que le faible nombre de données disponibles, la nécessité de replacer les observations dans le cadre dont elles sont issues ainsi que les difficultés liées à la retranscriptions des données.

Plusieurs perspectives sont également exprimées, telles que la pertinence de *Tipping Point* dans le cadre de cette recherche et plus généralement des serious games et de leur efficacité. On peut également relever plusieurs pistes exprimées quant à la suite de l'étude de ce domaine d'investigation, tel que le développement d'un cadre d'analyse dédié à ces changements de posture, des suggestions d'améliorations pour *Tipping Point*, ainsi que la poursuite de ce domaine d'étude dans des champs de recherche pertinents.

Bibliographie

Abrami, G., Daré, W., Ducrot, R., Salliou, N., & Bommel, P. (2021). Serious games. Dans *The Routledge Handbook of Research Methods for Social-Ecological Systems* (p. 181-182). https://doi.org/10.4324/9781003021339

Agogué, M., Levillain, K., & Hooge, S. (2015). Gamification of Creativity : Exploring the Usefulness of Serious Games for Ideation. *Creativity And Innovation Management*, *24*(3), 415-429. https://doi.org/10.1111/caim.12138

Akkaya, A., & Akpinar, Y. (2022). Experiential serious-game design for development of knowledge of object-oriented programming and computational thinking skills. *Computer Science Education*, *32*(4), 476-501. https://doi.org/10.1080/08993408.2022.2044673

Angelelli, C. V., De Campos Ribeiro, G. M., Severino, M. R., Johnstone, E., Borzenkova, G., & Da Silva, D. C. O. (2023). Developing critical thinking skills through gamification. *Thinking Skills And Creativity*, *49*, 101354. https://doi.org/10.1016/j.tsc.2023.101354

Batson, C. D., Lishner, D. A., Carpenter, A., Dulin, L., Harjusola-Webb, S., Stocks, E. L., Gale, S., Hassan, O., & Sampat, B. (2003). ". . . As you Would have Them Do Unto You" : Does Imagining Yourself in the Other's Place Stimulate Moral Action ? *Personality And Social Psychology Bulletin*, *29*(9), 1190-1201. https://doi.org/10.1177/0146167203254600

Benne, K. D., & Sheats, P. (1948). Functional Roles of Group Members. *Journal Of Social Issues*, *4*(2), 41-49. https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1948.tb01783.x

Berdun, F. D., & Armentano, M. G. (2018). Modeling Users' Collaborative Behavior With a Serious Game. *IEEE Transactions On Games*, *11*(2), 121-128. https://doi.org/10.1109/tg.2018.2794419

Bodart, Y. (2018). Les phénomènes de groupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, *Numéro 117-118*(1), 119-146. https://doi.org/10.3917/cips.117.0119

Brewer, M. B. (1999). The Psychology of Prejudice : Ingroup Love and Outgroup Hate ? *Journal Of Social Issues*, *55*(3), 429-444. https://doi.org/10.1111/0022-4537.00126

Byrne, D. (2021). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, *56*(3), 1391-1412. https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y

Cialdini, R. B., & Goldstein, N. J. (2004). Social Influence : Compliance and Conformity. *Annual Review Of Psychology*, *55*(1), 591-621. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015

Duijndam, S., Kupper, N., Denollet, J., & Karreman, A. (2020). Social inhibition and approach-avoidance tendencies towards facial expressions. *Acta Psychologica*, *209*, 103141. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2020.103141

Felps, W., Mitchell, T. R., & Byington, E. (2006). How, When, and Why Bad Apples Spoil the Barrel : Negative Group Members and Dysfunctional Groups. *Research In Organizational Behavior*, *27*, 175-222. https://doi.org/10.1016/s0191-3085(06)27005-9

Fischer, G. (2020). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*. https://doi.org/10.3917/dunod.fisch.2020.01

Gentry, S. V., Gauthier, A., Ehrstrom, B. L., Wortley, D., Lilienthal, A., Car, L. T., Dauwels-Okutsu, S., Nikolaou, C. K., Zary, N., Campbell, J., & Car, J. (2019). Serious Gaming and Gamification Education in Health Professions : Systematic Review. *Journal Of Medical Internet Research*, *21*(3), e12994. https://doi.org/10.2196/12994

Gross, J., & Vostroknutov, A. (2021). Why do people follow social norms ? *Current Opinion In Psychology*, *44*, 1-6. https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2021.08.016

Guillén-Nieto, V., & Aleson-Carbonell, M. (2011). Serious games and learning effectiveness : The case of It's a Deal ! *Computers & Education*, *58*(1), 435-448. https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.07.015

Irabor, T., Kavulikirwa, O. K., Humbel, M., Manfredini, T., & Antoine-Moussiaux, N. (2023). Exploring the Potential of a Serious Game Framework in Developing Systems-Thinking Skills. *Journal Of Veterinary Medical Education*. https://doi.org/10.3138/jvme-2023-0048

Irabor, T., Yameogo, P. S. A., Perrin, L., Pétré, B., Faulx, D., Ruëgg, S. R., & Antoine-Moussiaux, N. (2025). Gaming for change - exploring systems thinking and sustainable practices through complexity-inspired game mechanics. *Humanities And Social Sciences Communications*, *12*(1). https://doi.org/10.1057/s41599-025-04990-x

Jean, S., Medema, W., Adamowski, J., Chew, C., Delaney, P., & Wals, A. (2018). Serious games as a catalyst for boundary crossing, collaboration and knowledge co-creation in a watershed governance context. *Journal Of Environmental Management*, *223*, 1010-1022. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.05.021

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* John Wiley.

Karniol, R. (2003). Egocentrism versus protocentrism : The status of self in social prediction. *Psychological Review*, *110*(3), 564-580. https://doi.org/10.1037/0033-295x.110.3.564

Laamarti, F., Eid, M., & Saddik, A. E. (2014). An Overview of Serious Games. *International Journal Of Computer Games Technology*, *2014*, 1-15. https://doi.org/10.1155/2014/358152

Larousse, É. (s. d.). *Définitions : équité - Dictionnaire de français Larousse*. https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9quit%C3%A9/30712

Lévy-Leboyer, C. (1980). Satisfaction et motivation : théories et recherche. *Bulletin de Psychologie*, *33*(344), 409-412. https://doi.org/10.3406/bupsy.1980.11727

Manfredini, T. (2022). *Dynamique des groupes*. [Syllabus]. Université de Liège.

McClintock, C. G., Kramer, R. M., & Keil, L. J. (1984). Equity and Social Exchange in Human Relationships. Dans *Advances in experimental social psychology* (p. 183-228). https://doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60120-3

Moojen, F. G., De Faccio Carvalho, P. C., Santos, D. T. D., Neto, A. B., Vieira, P. C., & Ryschawy, J. (2022). A serious game to design integrated crop-livestock system and facilitate change in mindset toward system thinking. *Agronomy For Sustainable Development*, *42*(3). https://doi.org/10.1007/s13593-022-00777-5

Morsa, M. (2024, 7 octobre). Approfondissement en recherche qualitative (PSYC5914-1) Cours 4 : Les outils et techniques de la recherche qualitative (1/2) [Diapositives ; Pdf]. MyUlg.

Neset, T., Andersson, L., Uhrqvist, O., & Navarra, C. (2020). Serious Gaming for Climate Adaptation—Assessing the Potential and Challenges of a Digital Serious Game for Urban Climate Adaptation. *Sustainability*, *12*(5), 1789. https://doi.org/10.3390/su12051789

Parmentier, C. (2009). L'approche systémique de Palo Alto : théories et perspectives pour la prévention des risques professionnels. Dans *HAL Open Science* (hal-01427307). https://hal-lara.archives-ouvertes.fr/hal-01427307v1/file/INRS-NS_278.pdf

Phillips, J. M. (2001). The Role of Decision Influence and Team Performance in Member Self-Efficacy, Withdrawal, Satisfaction with the Leader, and Willingness to Return. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, *84*(1), 122-147. https://doi.org/10.1006/obhd.2000.2922

Privman, R., Hiltz, S. R., & Wang, Y. (2013). In-Group (Us) versus Out-Group (Them) Dynamics and Effectiveness in Partially Distributed Teams. *IEEE Transactions On Professional Communication*, *56*(1), 33-49. https://doi.org/10.1109/tpc.2012.2237253

Asch, S. E. (1951). Effects of group pressure upon the modification and distortion of judgments. Dans *Groups, leadership and men* (p. 177-190). H. Guetzkow. https://gwern.net/doc/psychology/1952-asch.pdf

Roberts, D. (2020, 29 janvier). Social tipping points are the only hope for the climate. *Vox*. https://www.vox.com/energy-and-environment/2020/1/29/21083250/climate-change-social-tipping-points

Rubin, J. Z., & Brown, B. R. (2013). The Social Psychology of Bargaining and Negotiation. Elsevier.

Rui, S. (2022, 7 février). *Conflit*. https://journals.openedition.org/sociologie/676

Schwabe, J. (2019). *Role-Taking theory and its application to interpersonal conflicts* [Thèse, Munich]. https://doi.org/10.5282/edoc.24467

Social Norms (Stanford Encyclopedia of Philosophy). (2023, 19 décembre). https://seop.illc.uva.nl/entries/social-norms/

Steindl, C., Jonas, E., Sittenthaler, S., Traut-Mattausch, E., & Greenberg, J. (2015). Understanding psychological reactance. *Zeitschrift Für Psychologie*, *223*(4), 205-214. https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000222

Suls, J., & Wheeler, L. (2012). Social comparison theory. Dans *SAGE Publications Ltd eBooks* (p. 460-482). https://doi.org/10.4135/9781446249215.n23

Van Veen, V., Krug, M. K., Schooler, J. W., & Carter, C. S. (2009). Neural activity predicts attitude change in cognitive dissonance. *Nature Neuroscience*, *12*(11), 1469-1474. https://doi.org/10.1038/nn.2413

Women's Flat Track Derby Association (WFTDA). (2025, 9 mai). *About WFTDA - WFTDA*. WFTDA. https://wftda.com/about-wftda/

Xie, L., Wu, Z., Xu, P., Li, W., Ma, X., & Li, Q. (2022). RoleSeer : Understanding Informal Social Role Changes in MMORPGs via Visual Analytics. *CHI Conference On Human Factors In Computing Systems*, 1-17. https://doi.org/10.1145/3491102.3517712

Xu, M., Luo, Y., Zhang, Y., Xia, R., Qian, H., & Zou, X. (2023). Game-based learning in medical education. *Frontiers In Public Health*, *11*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1113682

Zairi, I., Dhiab, M. B., Mzoughi, K., Mrad, I. B., Abdessalem, I. B., & Kraiem, S. (2021) Serious Game Design with medical students as a Learning Activity for Developing the 4Cs Skills : Communication, Collaboration, Creativity and Critical Thinking : A qualitative research. *PubMed*, *99*(7), 714-720. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35261002