
FRANCK BURELLIER

IGR-IAE de Rennes, Université Rennes 1



La sélection de modèles lors de transitions vers des rôles émergents

Le cas des commentateurs de jeux vidéo en France

Cet article s'intéresse à la question de l'arrivée d'individus dans un nouveau rôle. En particulier, les auteurs s'intéressent aux modèles que les individus mobilisent lorsque ce rôle est émergent, peu stabilisé institutionnellement. Par une étude qualitative menée auprès de 19 commentateurs de jeux vidéo, rôle encore émergent en France, ils mettent en avant une typologie comprenant quatre modèles de rôle : les archétypes, les pairs, les analogues, et les homologues. Une discussion permet de souligner la spécificité des modèles lors de transitions vers des rôles émergents, ainsi que les modalités d'accompagnement qui faciliteraient ces transitions.

L'arrivée dans un nouveau rôle est une thématique importante en comportement organisationnel. Elle questionne les capacités d'un individu et d'une organisation à s'ajuster, à trouver des compromis, pour permettre une transition de rôle. Ce mouvement effectué par un individu pour passer d'une position sociale à une autre (Ashforth, 2001) a été traditionnellement traitée sous la dimension de l'identité, c'est-à-dire l'ensemble des significations attribuées à un individu par lui-même et par les autres (Brewer, 1991 ; Hogg et Terry, 2000). La théorie du travail identitaire (Snow et Anderson, 1987) a largement contribué à la compréhension du phénomène de transition de rôle cette dernière décennie, mettant notamment en avant les phases par lesquelles des individus construisent leur identité dans un nouveau rôle (voir notamment Ibarra, 1999, Pratt *et al.*, 2006, ou Sveningsson et Alvesson, 2003). Parmi ces phases, celle du repérage de modèles de rôle, reste largement explorée. Un modèle de rôle peut être défini comme « une construction cognitive fondée sur les attributs de personnes appartenant à des rôles sociaux, qu'un individu perçoit comme relativement similaires à lui et dont il désire améliorer les similitudes en imitant ses attributs » (Gibson, 2004). Nous nous intéressons dans ce papier à la transition d'individus arrivant dans des rôles émergents, peu structurés et peu structurants. La littérature dit peu de choses concernant ces situations, favorisant les contextes où des institutions fortes existent, face auxquelles les individus tentent de s'adapter et d'affirmer leur identité (voir par exemple Creed *et al.*, 2010 ; Rao *et al.*, 2003). Le travail identitaire lors de transitions vers des rôles émergents est encore

opaque. Notamment, quels modèles de rôle un individu sélectionne-t-il lorsqu'il entre dans un rôle émergent ? Nous étudions cette problématique tout d'abord en revenant sur la question du travail identitaire lors de transitions de rôle au sein de la littérature, en nous focalisant en particulier sur le repérage de modèles de rôle. Nous expliquons le contexte et la méthodologie de notre recherche, à savoir une étude qualitative menée auprès de 19 individus devenus récemment commentateurs de jeux vidéo, rôle nouvellement créé. Nous développons ensuite nos résultats en identifiant quatre grands types de modèles de rôle ayant émergé de nos analyses : l'archétype, le pair, l'analogue et l'homologue. Enfin, nous discutons nos résultats en soulignant leur impact théorique et pratique pour l'accompagnement de ce genre de transition.

I – CADRE THÉORIQUE : LE TRAVAIL IDENTITAIRE DANS DES RÔLES ÉMERGENTS

1. Travail identitaire et modèles de rôle

Le travail identitaire peut être défini comme l'ensemble des activités dans lesquelles des individus s'engagent pour « créer, présenter et maintenir des identités personnelles congruentes avec, et protégeant, leur concept de soi » (Snow et Anderson, 1987). Ce concept a traditionnellement été utilisé pour étudier les tactiques qu'utilisent les individus pour affirmer leur identité dans des contextes stigmatisants et contraignants (voir par exemple Ashforth et Kreiner, 1999 ; Essers et Benschop, 2009 ; Toyoki et Brown, 2014).

La théorie du travail identitaire est employée depuis une dizaine d'années pour

explorer le processus de construction identitaire d'individus en situation de travail, notamment lors d'une prise de fonction (voir notamment Ibarra, 1999, Pratt *et al.*, 2006, ou Sveningsson et Alvesson, 2003). Elle se démarque des travaux sur la socialisation qui mettent l'accent sur le rôle des structures sociales (groupes, organisations) dans la construction des identités individuelles (voir par exemple Perrot, 2008 ; Van Maanen et Schein, 1979). L'approche du travail identitaire, elle, adopte une orientation plus individuelle. Elle considère l'individu comme proactif dans la définition de ce qu'il est, et notamment dans son intégration à une nouvelle organisation, un nouveau rôle. Elle se focalise principalement sur les effets de personnalisation et de dépersonnalisation lors de la tenue d'un rôle (Kreiner *et al.*, 2006), qui traduisent l'interrogation : Comment être moi tout en exerçant tel rôle ? Seuls quelques auteurs ont analysé les étapes du travail identitaire ces dernières années. Ils se rejoignent sur l'idée d'un processus « d'essais/erreurs » durant lequel les individus testent des identités provisoires qu'ils vont ou non conserver (Ibarra, 1999 ; Pratt *et al.*, 2006 ; Thornborrow et Brown, 2009). Quatre phases sont établies. Une première concerne l'identification de modèles de rôle. Une deuxième est relative à la sélection des modèles et leur intégration (ou non) dans le rôle tenu. Une troisième consiste au test de ces identités provisoires, en les confrontant aux membres du contexte social. Enfin, une quatrième et dernière étape porte sur l'ajustement identitaire, à savoir le tri parmi les identités testées pour déterminer celles qui vont être conservées ou abandonnées.

Dans ce processus, les modèles de rôle tiennent une importance majeure, car c'est à partir d'eux que les individus vont construire leurs premières identités. Ces modèles sont essentiellement étudiés dans leurs impacts sur l'identité personnelle, c'est-à-dire dans la manière dont les individus les intègrent (ou non) à leur identité. En revanche, seule Ibarra (1999) mentionne le processus d'observation et de sélection de ces modèles, en distinguant les « prototypes de rôle », modèles constituant une performance de rôle crédible ; des « correspondances identitaires », modèles convenant aux valeurs de l'individu.

2. Modèles de rôle et rôles émergents

Les modèles de rôle, peu étudiés par la littérature sur les transitions de rôle et le travail identitaire, le sont davantage par les travaux portant sur les carrières. Un modèle de rôle peut être défini comme « une construction cognitive fondée sur les attributs de personnes appartenant à des rôles sociaux, qu'un individu perçoit comme relativement similaires à lui et dont il désire améliorer les similitudes en imitant ses attributs » (Gibson, 2004). Le « mentor » ou « parrain » constitue souvent un modèle typique en organisation, comme peut l'être un médecin référent pour un interne dans un hôpital. Le modèle de rôle va avoir une influence mimétique sur l'individu (Fogarty, 1992), proche de l'isomorphisme (DiMaggio et Powell, 1983). À partir de la littérature, Gibson (2004) synthétise quatre grandes dimensions de catégorisation des modèles de rôle, cognitives pour les deux premiers, structurelles pour les deux derniers :

- La dimension positive/négative : les individus sélectionnent des modèles qu'ils admirent (positifs) mais aussi qu'ils déignent (négatifs) ;
- La dimension globale/spécifique : les individus sélectionnent des modèles comportant une variété de compétences, de traits, de valeurs (globaux) ou un petit ensemble d'attributs (spécifiques) ;
- La dimension proche/distant : les individus sélectionnent des modèles qui appartiennent au même groupe ou service (proches) ou qui y sont extérieurs (distants) ;
- La dimension au-dessus/en-dessous : les individus sélectionnent des modèles qui sont supérieurs hiérarchiquement (au-dessus) mais aussi de même niveau ou subordonnés (en-dessous).

La littérature sur le néo-institutionnalisme explique en quoi ces modèles ou standards peuvent être diffusés par les institutions, et s'avérer structurants pour les individus. Les instances publiques et les associations professionnelles vont notamment véhiculer un certain nombre de *patterns* que les individus vont se réapproprier pour définir leur propre rôle (Chreim *et al.*, 2007). Les professions sont caractéristiques de cette diffusion descendante et structurante de modèles (Abbott, 1988 ; Dubar, 1995 ; Rao *et al.*, 2003). Toutefois, les rôles ne sont pas toujours aussi institutionnalisés. Ils constituent des sortes d'institutions intermédiaires (Barley et Tolbert, 1997), qui vont structurer les comportements individuels, que, eux-mêmes, vont modifier de manière incrémentale (Ashforth, 2001). Des changements au sein des comportements peuvent donc, à terme, favoriser le développement de nouveaux modèles, qui serviront de références légitimes pour les individus (Chreim

et al., 2007 ; Reay *et al.*, 2006). Ce processus d'institutionnalisation est cependant long. La question de l'identification de modèles lors de l'entrée dans un rôle émergent semble donc cruciale.

II – RÉSULTATS : VERS UNE TYPOLOGIE DES MODÈLES DE RÔLES ÉMERGENTS

Quatre modèles de rôle types émergent de nos analyses : l'archétype, le pair, l'homologue et l'analogue (voir la figure 1).

Ces modèles s'organisent autour de deux dimensions : la proximité directe ou indirecte du modèle ; le focus global ou partiel du modèle. Premièrement, la proximité directe ou indirecte est celle perçue par les individus lorsqu'ils mobilisent les modèles. Un modèle est considéré comme direct quand l'individu identifie un modèle comme effectuant la même activité que lui. C'est par exemple le cas d'un commentateur qui fait référence à un collègue qui officie sur le même jeu que lui. À l'inverse, un modèle est considéré comme indirect lorsque l'individu identifie un modèle comme réalisant une activité distincte de la sienne. Il peut s'agir d'un commentateur qui se réfère à un philosophe ou un humoriste. Deuxièmement, le focus global ou partiel est lié à la perception qu'a l'individu des comportements, compétences, valeurs ou traits de personnalités portés par le modèle. Un modèle est considéré comme global lorsque l'individu l'envisage sous plusieurs dimensions, sans nécessairement préciser un aspect particulier. C'est notamment le cas d'un commentateur qui prend exemple sur un commentateur sportif pour son attitude générale, sa bonne humeur, son langage.

CONTEXTE DE L'ÉTUDE : LE RÔLE ÉMERGENT DE COMMENTATEUR DE JEUX VIDÉO

Le terrain que nous étudions est encore peu connu car récemment construit. Il s'agit de celui des commentateurs de jeux vidéo. Un commentateur de jeux vidéo pourrait être défini comme un individu qui explique les actions réalisées par un ou des joueurs durant une partie de jeux vidéo. Bien qu'il puisse commenter sa propre partie, le commentateur officie la plupart du temps sur les parties d'autres joueurs. Les types de jeux commentés sont plutôt restreints puisqu'il s'agit le plus souvent de jeux permettant une compétition (soit des jeux faisant s'affronter deux ou plusieurs joueurs, soit des jeux permettant de relever un défi individuellement). Même s'il est récent en France, ce rôle n'est pas complètement inédit. D'une part, les commentateurs de jeux vidéo existent depuis plusieurs décennies dans d'autres pays, notamment en Asie où le jeu vidéo et les compétitions qui y sont liées sont ancrés culturellement. D'autre part, quelques commentateurs français exercent également depuis de nombreuses années mais de manière très informelle. Par exemple, lors de tournois de jeux en réseau dans les années 1990, des commentateurs montaient sur scène pour expliquer les matchs au public.

Ce rôle de commentateur est particulièrement lié à Internet. La plupart du temps, les commentateurs disposent d'un site personnel, chaîne sur You Tube ou bien émission sur une « Web TV » (site sur lequel des vidéos sont diffusées en direct) *via* lequel ils exercent leur activité. Du fait de ces différents supports, leur rôle peut prendre plusieurs formes : ils peuvent commenter « en live » (en direct sur des sites permettant le « streaming », une diffusion instantanée), et d'être en interaction avec leurs spectateurs (ou « viewers ») ; ils peuvent commenter sur vidéos enregistrées et ainsi préparer plus formellement leurs propos ; mais ils peuvent aussi commenter en direct et physiquement devant un public lors d'événements nationaux ou internationaux (souvent retransmis sur internet). Ce rôle est à différencier de celui de « caster » de jeux vidéo. Le « caster » désigne plus génériquement un joueur qui se filme en train de jouer à un jeu vidéo. On pourrait considérer le commentateur comme une catégorie de « caster ».

L'activité de commentateur peut être considérée comme peu institutionnalisée car elle est faiblement professionnalisée. Les commentateurs dits professionnels sont peu nombreux en France, peu organisés (il n'existe pas d'association professionnelle, de lieux de rencontres réguliers, ou de pratiques d'échanges interpersonnelles) et recouvrent différentes réalités. Peut être considéré comme professionnel un individu qui détient sa propre Web TV (avec une petite équipe) et dont la rémunération atteint plus de 2 000 € par mois ; mais peut aussi être considéré comme tel un individu, seul, qui dispose d'une simple chaîne You Tube et perçoit moins de 500 € par mois (voire rien). La variété des profils, des expériences, des formations, ou encore des conditions de vie de ces commentateurs, et surtout l'absence de véritables communautés ou associations, empêchent de parler de profession. Il s'agit plutôt d'une activité, d'un rôle émergent.

Tableau 1 – Profil des commentateurs de jeux vidéo interviewés

	Genre (H/F)	Âge	Formation	Activité principale	Type de jeux commentés
C1	H	28	Ingénierie	Chef d'une entreprise /gestion d'une Web TV + commentateur	Stratégie (Stratégie en Temps Réel ou STR)
C2	H	30	Informatique	Informaticien	Combat
C3	H	19	LEA (en cours)	Etudiant	<i>Speedruns</i>
C4	H	23	Droit + gestion	Chef d'une entreprise d'événementiel + commentateur sur Web TV	Stratégie (STR)
C5	H	22	Gestion/Marketing	Journaliste + commentateur sur Web TV	Stratégie (STR)
C6	H	23	Communication	Auto-entrepreneur/entreprise de communication	Combat
C7	H	28	Mathématiques (niveau thèse)	Commentateur streamer sur Web TV, you tube, site perso, et en live	Combat / vs fighting au sens large
C8	H	30	Information - communication	Communicant Web	Combat
C9	H	23	Gestion de projet multimédia	Journaliste + commentateur + streamer sur Web TV	Stratégie (STR)
C10	H	24	Gestion de projet multimédia	Journaliste + commentateur + streamer sur Web TV	Stratégie (STR)

Tableau 1 – (suite)

	Genre (H/F)	Âge	Formation	Activité principale	Type de jeux commentés
C11	H	23	Communication - média	Vendeur de jeux vidéo (+ pigiste bénévole pour une association de jeux vidéo)	Combat puis stratégie (STR)
C12	H	20	Systèmes d'information	Etudiant	FPS (tir en vue subjective)
C13	H	29	Journalisme	Testeur/journaliste pour un site de TIC	Combat + <i>speedruns</i>
C14	H	25	Bac STI	En contrat de professionnalisation avec une banque + streamer sur Web TV	Stratégie (STR)
C15	H	25	Gestion	Commentateur pour Web TV	Combat
C16	H	21	Droit	Étudiant	Course/ <i>vs fighting</i>
C17	H	28	Philosophie + infographie	Employé polyvalent dans un supermarché (avant : écrivain public, animation)	FPS (tir en vue subjective)
C18	H	33	Électrotechnique + psychologie	Chômage (+ bénévole pour une association de jeux vidéo)	Superplays/ <i>speedruns</i>
C19	H	32	Philosophie	Commentateur sur un site internet consacré aux jeux vidéo	Superplays/ <i>speedruns</i>

Tableau 2 – Arbre de codage thématique

Exemple de verbatim	Code	Catégorie théorique
« Nuki par exemple, à mes yeux c'est juste le meilleur commentateur de la terre parce qu'il est juste trop marrant à écouter, quoi. »	Les caractéristiques globales d'un « bon » commentateur	L'archétype
« C'est un peu la mascotte du commentateur parce qu'il est très drôle, il est pas très doué. »	Les caractéristiques globales d'un « mauvais » commentateur	
« C'est pour ça que le flow, le fun, c'était hyper important pour moi. Parce que c'est de l'entertainment quoi. Pour ça, moi le modèle c'était Tobiwan. »	La caractéristique « x » valorisée d'un commentateur	Le pair
« Ken Bogard a eu l'excellente idée de commencer en commentant des vidéos dans « les conditions du direct ». Moi j'avais pas la possibilité parce que j'avais déjà pas mal d'autres choses à faire. »	La caractéristique « y » rejetée d'un commentateur	
« Une des références pour moi, c'est vrai que c'est plutôt ce qui se passe à la radio, puisque les mecs sont là pour retranscrire ce que tu ne vois pas. C'est quand même incroyable ! »	Les caractéristiques globales d'un « bon » professionnel hors commentateur	L'analogue
« Le commentateur de jeux, c'est mieux qu'un commentateur de foot, parce que finalement, si tu as regardes un commentateur de foot, le mec c'est une tanche. Je veux dire, à part dire « ah, il fait la passe à machin... ». Le mec récite le nom des joueurs quoi ! »	Les caractéristiques globales d'un « mauvais » professionnel hors commentateur	
« Il faut vraiment s'imprégner du rythme. Et c'est ce rythme qu'il y avait dans les matchs de foot. Par exemple je sais pas, je vais citer Jean Ressayé, qui est quelqu'un qui arrive à parler très vite, et décortiquer l'action, et c'est ça qui m'a inspiré. »	La caractéristique « x » valorisée d'un professionnel hors commentateur	L'homologue
« Tu te dis par exemple « bon, ben, là, j'ai dit « euh »... « euh » ». En France, c'est pas ce qu'il y a de plus communicant... Et pourtant, en France, on a ce qui s'appelle Nagui, Et Nagui c'est « euh... Alors euh... c'est parti euh... ».	La caractéristique « y » rejetée d'un professionnel hors commentateur	

MÉTHODOLOGIE : UNE ÉTUDE QUALITATIVE DE COMMENTATEURS DE JEUX VIDÉO

Nous avons étudié les cas de 19 individus que nous identifions comme commentateurs de jeux vidéo. Ils sont tous très différents et, même si nous n'avons pas procédé à un échantillonnage strict nous permettant d'atteindre un seuil de saturation (24 n'ont pas répondu), nous considérons qu'ils représentent assez bien la variété de cette activité (voir [tableau 1](#)). Par exemple, nous avons veillé à sélectionner des commentateurs d'expérience différente (certains tiennent ce rôle depuis quasiment 10 ans, d'autres depuis 3) ; qui exercent sur des genres de jeux différents (allant du jeu de stratégie en temps réel au jeu de combat, tous ne connaissant pas le même succès) ; qui travaillent dans des organisations différentes (certains sont indépendants, d'autres appartiennent à des Web TV) ; qui adoptent des tons différents dans leurs commentaires (plus ou moins formels, humoristiques, techniques, etc.).

Nous avons mené auprès de ces individus une étude qualitative de leur transition vers le rôle de commentateur. Nous avons principalement fait usage d'entretiens semi-directifs (19) d'une durée moyenne de 1 h 17. Nous les avons questionnés sur leur parcours, leur motivation à tenir ce rôle, leurs références initiales et actuelles, leur conception du rôle, leurs activités, leur manière de s'évaluer, ou encore leur sentiment d'appartenance à une communauté. Nous avons complété ces entretiens par de l'observation de quelques vidéos de commentaires pour chacun des individus ainsi que par de l'analyse documentaire de certains sites ou documents web sur le sujet (par exemple, un commentateur nous a transmis un rapport rédigé par un de leurs collègues expliquant les prérequis à adopter pour commencer à diffuser des vidéos sur internet). Nous avons par la suite codé nos matériaux par aller-retour entre théorie et pratique (Charreire Petit et Durieux, 2007), en prenant soin de laisser émerger de nouveaux concepts. Ce codage a consisté à d'abord identifier puis catégoriser les modèles de rôle sélectionnés par les commentateurs (Allard-Poesi *et al.*, 2007). Le [tableau 2](#) détaille ce codage.

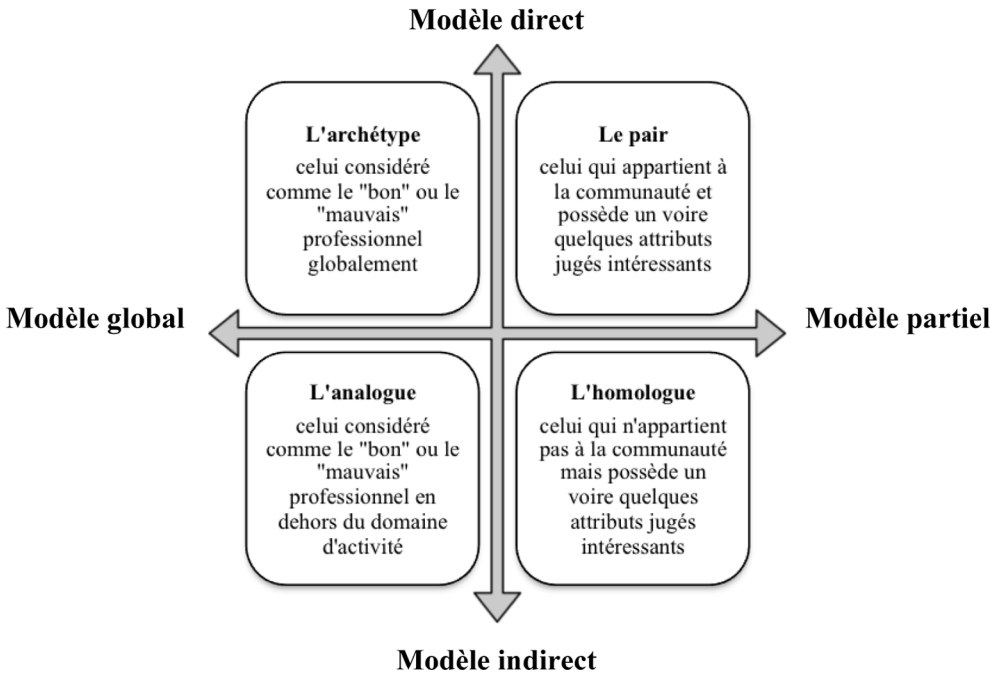
Au contraire, un modèle est considéré comme partiel lorsque l'individu ne prend en compte qu'un seul de ses composants. Par exemple, un commentateur qui se réfère uniquement à la diction d'un de ses pairs se trouve dans cette situation. Ces quatre modèles de rôle constituent des idéaux types, que les individus mobilisent parfois partiellement (en se référant à des modèles ni totalement globaux ou partiels, ni totalement directs ou indirects) ou conjointement (en jonglant entre divers modèles). Par exemple,

les commentateurs vont avoir recours à la fois à un modèle plutôt global pour se situer sur une de leurs activités, et à un modèle plutôt partiel pour se positionner sur une autre.

1. L'archétype

Le premier type de modèle identifié est l'archétype. C'est le plus répandu dans nos entretiens. Il peut être défini comme la référence principale du commentateur, celle qu'il met rapidement en évidence et qu'il

Figure 1 – Typologie des modèles de rôles peu institutionnalisés



considère comme la plus légitime pour se situer dans son rôle. Ce modèle est directement rattaché au rôle de commentateur de jeux vidéo, qu'il soit français ou étranger (souvent américain ou japonais), et la plupart du temps personnifié. Pour l'individu, cet archétype agglomère un certain nombre de compétences, caractéristiques ou valeurs cohérentes par rapport auxquelles il se positionne. L'archétype est toujours pris dans sa globalité. Il se résume comme « le bon ou mauvais commentateur de jeux vidéo » pour l'individu interrogé. Cette globalité rend l'archétype difficilement décomposable. Les individus qui les mobilisent rencontrent des difficultés pour en parler précisément, car ils ne parviennent pas à identifier clairement ce qui les rend « bons » ou « mauvais ».

« Pour moi, un des meilleurs français actuellement, c'est Zerator. Parce que je trouve qu'il a une constance, un professionnalisme, il est drôle, il est bon à presque tous les jeux cet enfoiré... Juste, tu le regardes, tu passes un bon moment. Pour moi, un bon commentateur, c'est un mec, t'as envie d'aller le voir parce que tu sais que tu vas passer un bon moment. Pendant que tu le regardes, ben tu le regardes, tu l'écoutes. T'as pas envie de faire autre chose en fait. » (C9).

L'archétype peut être positif ou négatif. Alors que la plupart des individus interrogés se réfèrent à des modèles positifs, qu'ils valorisent, certains vont au contraire prendre des modèles négatifs, qu'ils dénigrent. Ces derniers sont généralement plus faciles à décortiquer pour les individus, qui

parviennent à identifier les comportements ou valeurs qui limitent le rôle.

« Alors lui c'est un cas particulier... parce qu'il est jeune, il est pas très communicant, il sait pas trop parler en public. Il doit être un peu timide, il a un peu du mal à s'exprimer. Pour moi il est trop jeune pour pouvoir commenter. Il a [adoptant une voix aiguë] une petite voix comme ça, il sait pas bien parler dans le micro, et en plus il a une qualité de micro dégueulasse, il a du vieux matériel pourri. Il connaît pas bien les jeux, il raconte un peu n'importe quoi... C'est un peu la mascotte du commentateur parce qu'il est très drôle, il est pas très doué... » (C6).

Il arrive également que cet archétype ne soit pas personnifié. C'est surtout le cas d'individus qui rejettent un ensemble de valeurs ou de comportements portés par un groupe de commentateurs identifiables. Par exemple, un de nos interviewés explique ne pas se reconnaître du tout, bien au contraire, dans les commentateurs se revendiquant « e-sport », c'est-à-dire mettant l'accent sur l'aspect compétitif et spectaculaire du jeu vidéo. Cette même dynamique peut pousser certains individus à rejeter la plupart des autres commentateurs, auxquels ils disent ne pas s'identifier.

Souvent ces archétypes sont présents très tôt dans le parcours du commentateur, lorsqu'évidemment ils lui préexistent. Ils lui servent alors de motivation pour entrer dans le rôle. Ce sont des capteurs, attrapeurs. Plusieurs commentateurs nous ont avoué avoir décidé de lancer leur activité après avoir découvert un archétype qu'ils ont souhaité soit imiter, soit au contraire s'en différencier.

« Il y a un contenu que j'ai jamais aimé, et c'est ce qui m'a fait m'investir là-dedans,

parce que je me suis dit "il manque quelque chose", c'est Pomf & Thud. En 2010, qu'est-ce que c'est Pomf & Thud ? En 2010, c'est deux opportunistes qui ont surfé sur une vague qui était totalement inconnue, et qui du coup se sont dits "on va y aller". Ils sont partis un petit peu en mode troll direct, et ça j'ai trouvé ça moyen, parce qu'à l'époque j'étais un gros joueur, et je me disais "mais putain, comment ils peuvent être connus en racontant de la merde... C'est pas possible...". Et du coup je me dis qu'il y avait une carte à jouer dans un truc un peu plus sérieux, quoi. » (C14).

Bien que la plupart du temps un archétype ressorte chez ces individus, certains se réfèrent à plusieurs. Ce mixage apparaît soit lorsque les commentateurs associent leurs modèles aux mêmes comportements et valeurs, soit lorsqu'il leur permet de délimiter des extrêmes (le bon et le mauvais commentateur).

Les archétypes influencent peu les pratiques de commentaire. Ils constituent plutôt des points de repère pour les individus.

2. Le pair

Le pair constitue le deuxième type de modèle de rôle analysé dans les entretiens. Il peut être considéré comme une référence qu'emploie le commentateur pour se positionner sur des critères précis de son rôle. Ce modèle est choisi pour sa proximité avec la situation de l'individu en termes de comportement, de valeurs, de performance ou de notoriété. Il est donc aussi rattaché au rôle de commentateur de jeux vidéo. Mais contrairement à l'archétype, le modèle n'a pas vocation à être pris dans sa globalité. Seules quelques caractéristiques sont prises en compte. Ce modèle n'est envisagé ni

comme meilleur, ni comme moins bon que l'individu. Il s'agit d'une sorte d'alter ego, facilement comparable. Les individus cherchent donc d'abord à identifier parmi ces pairs des caractéristiques transposables. Il peut par exemple s'agir de compétences relationnelles, de savoir être, comme le dynamisme et l'expression orale.

« D'une part, on s'est basé sur ce qui existait déjà. Typiquement, le dynamisme et le débit de parole d'un Ken Bogard, il articule beaucoup. Ensuite, on s'est inspiré aussi des commentateurs coréens. Bon, les commentateurs coréens, on comprend rien, mais ils te communiquent une sorte de dynamisme. » (C1).

Mais il peut aussi s'agir de compétences techniques, que ce soit en termes de connaissance d'un jeu, de ses règles et stratégies, ou en termes de montage et de diffusion vidéo. C'est notamment le cas d'un commentateur ayant observé à ses débuts qu'un de ses modèles avait créé un écran d'attente pour séparer différentes phases dans ses vidéos ; pratique qu'il a lui-même dupliquée dans ses commentaires. « Maintenant, tu vois pas un seul stream sans écran d'attente. Ça n'existe pas. Avant, le stream c'était : il avait StarCraft 2, il streamait son jeu, son écran ne changeait jamais. Maintenant, quand il change de partie du jeu, son écran change. Les premiers à avoir eu cette idée en France, et peut-être même en Europe, c'est Egg-One. Alors, ils l'ont pas fait en stream, mais en VOD. Egg-One, ils ont révolutionné le monde de l'e-sport. » (C14).

Ces modèles ont un objectif opérationnel. De ce fait, les individus les utilisent non pas pour se positionner, mais pour adapter leur pratique. Les caractéristiques observées chez les pairs font donc évoluer leur travail.

Par exemple, ayant identifié le dynamisme comme une compétence-clé d'un de ses modèles, un commentateur a souhaité mettre en avant dans sa propre activité.

« Il y a vraiment deux trucs que je voulais vraiment mettre en avant sur notre chaîne quand on a commencé, sur notre manière de commenter : je préférerais qu'on soit moins techniques quitte même peut-être à ce qu'on dise des conneries parfois mais qu'on ait le flow, que pendant les teamfights "pfou, pfou, pfou, fpou" [bruits de tirs], ça fuse quoi. Que le mec, s'il était en train de s'endormir quoi, ben que clairement là il sait qu'il se passe quelque chose sur son écran. Donc faut que ça gueule, faut que le noms des attaques ça fuse, faut que le nom des perso ça fuse, faut que t'aies l'impression que c'est en train d'exploser sur ton écran. Parce que c'est de l'entertainment quoi. C'est du divertissement. Pour ça, moi le modèle c'était Tobiwan. » (C9).

La mobilisation de pairs permet également aux individus de prendre conscience de décalages entre les caractéristiques observées chez le modèle et ce qu'ils sont, eux. Ces modèles sont importants car ils façonnent le rôle de commentateur. Ils restent cependant assez fermés car ils ne leur permettent pas forcément d'innover dans leur rôle.

3. L'analogue

L'analogue représente le troisième type de modèle identifié dans nos entretiens. Nous l'envisageons comme une référence utilisée par le commentateur pour se situer globalement dans son rôle, référence toutefois externe et éloignée du champ d'activité de son rôle ; nous la qualifions « d'indirecte ». Tout comme l'archétype, l'analogue est un

modèle global, c'est-à-dire qu'il ne définit pas précisément les activités, comportements et autres attributs qui permettraient de mettre en action le rôle. Il se limite à un personnage ou une activité générique, difficilement décomposable, qui englobe des caractéristiques cohérentes. À l'instar de l'archétype, il constitue un « bon » ou « mauvais » professionnel. Les domaines d'activité choisis par les individus sont variés mais peuvent se résumer autour de trois grands métiers : le *community manager*, le commentateur de sport (football particulièrement), et l'acteur ou le comédien.

Les commentateurs utilisent beaucoup ces modèles-là pour se positionner au début de leur activité. Notamment, des individus nous expliquent avoir choisi le type de jeu à commenter en fonction de sa popularité (et du nombre de spectateurs potentiels), en référence au sport. Plus généralement, la spécificité des jeux vidéo par rapport au sport traditionnel et aux activités de loisir est largement évoquée pour parler de la complexité de leur rôle. Un individu se réfère par exemple aux échecs pour se situer.

Comme pour l'archétype, des analogues sont repérés à la fois de manière positive et négative. Les analogies positives sont majoritairement établies par rapport au métier de commentateur sportif, et en particulier de football. Plusieurs commentateurs prennent ce modèle pour mettre en avant la transmission d'émotion nécessaire dans ce rôle. En particulier, quelques-uns estiment que le métier de commentateur radio est symbolique de ce principe puisqu'aucune image n'est rattachée à la description et l'analyse qui sont faites de l'action.

« Tu sais, comme tout le monde, il m'est arrivé d'écouter du sport à la radio, et on a tous été bercés par les commentateurs sportifs, des plus anciens, ceux qui ont pu exister il y a longtemps sur les chaînes de télévision... mais une des références pour moi, c'est vrai que c'est plutôt ce qui se passe à la radio, puisque les mecs sont là pour retranscrire ce que tu ne vois pas. C'est quand même incroyable ! » (C18).

D'autres commentateurs, moins nombreux, identifient également des liens avec le commentaire dans d'autres sports. C'est le cas d'un individu qui établit un lien entre des commentateurs de jeux et ceux de catch. Une deuxième analogie positive est établie de manière plus minoritaire au travers du métier de *community manager*. Le métier est considéré comme ressemblant globalement à celui de commentateur de jeux vidéo, car il consiste lui aussi à recueillir, diffuser et actualiser des informations pour un public donné.

Enfin, le métier d'acteur ou de comédien est également cité comme modèle analogue. Cette référence est mobilisée de manière très large. L'une des personnes interrogées prend modèle sur le comédien pour évoquer la liberté que procure le rôle et l'obligation de créativité consécutive pour se démarquer. Il fait notamment référence au théâtre et au stand-up.

« Pour moi, un commentateur e-sport, c'est un peu comme un homme qui fait du one man show. Il est là pour faire un spectacle. C'est-à-dire que... Je me compare pas à Gad Elmaleh, soyons bien clair ! Mais il est là pour donner envie aux gens de rester, de regarder... » (C11).

Comme pour les archétypes, plusieurs analogues peuvent être mobilisés simultanément pour appuyer ou affiner son

positionnement. De même, ces analogues peuvent être positifs (auxquels les commentateurs veulent ressembler) ou négatifs (desquels ils souhaitent se différencier). Ces modèles constituent, à l'instar des archétypes, des points de repère très globaux. Ils permettent aux commentateurs de se situer dans le rôle mais parfois aussi de le légitimer par rapport à d'autres activités qu'ils jugent proches (à défaut).

4. L'homologue

Le quatrième et dernier type de modèle de rôle issu de notre étude est l'homologue. Il peut se définir comme une référence utilisée par le commentateur pour se positionner sur des critères précis de son rôle, référence qui cependant est externe et éloignée du champ d'exercice de son activité. Nous la qualifions « d'indirecte ». À l'instar du pair, l'homologue est sélectionné vis-à-vis de sa proximité en termes de compétences, d'activités, de valeurs ou de toute autre caractéristique, et ce malgré son éloignement professionnel. Là aussi, ce modèle est envisagé dans le détail par l'individu, c'est-à-dire en se focalisant sur quelques attributs qu'il estime transposable. L'homologue constitue donc une sorte d'alter ego issu d'un autre champ professionnel. Ces domaines d'activité sont variés mais peuvent se résumer autour de quatre grands métiers : le journaliste (télé mais aussi radio), le commentateur de sport (football particulièrement ; là aussi télé ou radio), l'animateur télé (de jeux notamment), et l'acteur ou le comédien. Les dynamiques que nous observons chez les commentateurs sont relativement semblables à celles remarquées lorsqu'il est question de pairs. Il s'agit notamment de repérer auprès des modèles

les caractéristiques adaptables à leur propre contexte de travail.

Ces attributs sont en très grande majorité liés aux compétences relationnelles, de savoir être. Certains commentateurs s'appuient sur des homologues pour souligner l'importance de ces compétences. Par exemple, un individu interrogé prend comme référence un acteur français qui a appris à mettre de côté la dimension technique de son activité (la connaissance de son texte, de sa chorégraphie) pour prioriser la forme de son jeu (la dimension humoristique). Il utilise cette caractéristique pour focaliser son attention davantage sur la forme de ses vidéos, son attitude dans les commentaires.

« Tu prends quelqu'un comme Louis de Funès, il faisait un travail ne serait-ce que pour répéter la scène de danse dans *Rabbi Jacob*, ou la phase de chef d'orchestre dans *La grande vadrouille*. Le mec, il a bossé ça pendant je sais pas combien de temps. Ça dure 2 minutes à l'écran. Et il explique pourquoi il bossait ça en fait. Il voulait se dégager de la technique. Parce qu'à partir du moment où la technique tu n'y penses plus (elle est là, c'est devenu quasiment réflexe), tu sais que tu vas faire tel geste [...]), tu peux penser à divertir. Et moi je suis d'accord et je vois un petit peu les choses comme ça. » (C18).

Plus précisément, certaines compétences relationnelles sont avancées au travers des homologues, notamment la communication. De nombreux commentateurs disent avoir été influencés par des journalistes, commentateurs de sport et animateurs télé quant à leur manière de parler à leur public. Cette problématique de la communication est souvent ressortie de nos entretiens en référence à la manière de commenter des

commentateurs de sport à la télévision. Le commentateur de football ressort comme un modèle important pour les individus interrogés. C'est notamment cet homologue qui guide les commentateurs en termes de rythme, d'articulation, de voix et d'intonation.

« On ne peut pas commenter avec n'importe quelle voix. Et ça, c'est quelque chose qui va se travailler. Là, je parle normalement, mais si je vais commenter, je vais commencer à changer ma voix pendant le stream en fait, pour pas que ça reste basique en fait. Je vais arriver, je vais dire « oh la, la, c'est super ce qu'il fait ! C'est un truc de fou ! Mais oui, là il a réussi à faire ce qu'il voulait... ». Et là on va avoir comme un match de foot finalement. Vraiment, ça donne l'impression qu'on regarde un match de foot. Et c'est ça que les gens qui regardent recherchent. Parce que ça leur fait monter le suspens en fait. » (C15).

D'autres modèles viennent influencer sur ces mêmes éléments. Il peut s'agir du journaliste radio par exemple, évoqué pour souligner les qualités esthétiques de sa voix, ou de l'animateur de jeux télé, au contraire critiqué pour mentionner l'importance de certains tics de langage.

Au-delà des compétences relationnelles, les homologues influencent plus rarement les compétences techniques du commentateur, notamment le contenu des messages transmis. Il va alors s'agir pour certains d'élargir la gamme de leurs commentaires, pour aborder des thématiques éloignées de leur jeu. Un individu se réfère par exemple à des philosophes, humoristes ou politiques pour alimenter ses vidéos. Ce cas est unique parmi nos entretiens.

« On a toujours mis un point d'honneur à, dès qu'un jeu permet de parler de

discrimination, de fascisme et autre, et ben on en parle. Moi c'est ce que je préfère faire maintenant : à la fois de l'analyse de game design, et mettre les gens en garde contre certaines dynamiques fascistes, certains préjugés véhiculés par les jeux vidéo... le sexisme me vient en tête parce que c'est le plus facile à retrouver, les modèles schématiques, "la demoiselle en détresse...". Nos modèles ça va être un peu les spectacles de Franck Lepage, et puis différents auteurs qu'on lit à gauche. Ça peut paraître curieux, mais moi c'est mes plus grandes influences, des philosophes, des humoristes... C'est pas des influences conscientes mais ça nous structure quand même un peu. » (C19).

Ces modèles, comme les pairs, constituent des bases de travail très opérationnelles pour les commentateurs. Ils inspirent non seulement leur identité mais aussi et surtout leurs pratiques. Ces homologues demeurent cependant peu répandus parmi les commentateurs.

III – DISCUSSION : QU'IMPLIQUENT CES MODÈLES DE RÔLES ÉMERGENTS ?

1. La spécificité des modèles dans les rôles émergents

Nos résultats viennent enrichir la littérature sur le travail identitaire et les modèles de rôle sur deux points. D'abord, les modèles identifiés complètent les dimensions déjà repérées dans la littérature. Traitant des transitions de rôle génériques, [Gibson \(2004\)](#) en évoque quatre principales : la dimension positive/négative et la dimension globale/spécifique, considérées comme cognitives car dépendantes de la subjectivité

individuelle ; la dimension proche/distante et la dimension au-dessus/en-dessous, envisagées comme structurelles car liées aux règles fonctionnelles de l'organisation. Nous proposons que dans le cadre de rôles émergents, les modèles de rôle s'inscrivent dans des dimensions assez similaires, mais se caractérisent malgré tout par une grande importance du cognitif. Les individus se repèrent par rapport à leurs propres connaissances et laissent de côté les influences structurelles, d'autant plus qu'ils n'en disposent parfois pas. À l'instar de [Gibson \(2004\)](#) :

- Nous identifions également une dimension globale/spécifique, que nous préférons intituler globale/partielle, car mettant l'accent sur le découpage que font les individus dans un modèle global pour en dégager une seule « partie » ;
- Nous mettons en évidence une dimension proche/distante, mais dans une approche cognitive et non structurelle, car indépendante de règles fonctionnelles. Nous la nommons directe/indirecte en lien avec la proximité perçue par l'individu du modèle avec son propre rôle ;
- Nous soulignons l'existence d'une dimension positive/négative, diffuse dans les dimensions précitées.

En revanche, la dimension au-dessus/en-dessous proposée par la littérature n'émerge pas de nos résultats. Nous pouvons attribuer cette absence au contexte de notre étude puisque les individus interrogés sont principalement des indépendants, ne se rattachent pas à des structures organisationnelles, et par conséquent n'identifient pas de liens hiérarchiques dans leurs modèles. L'étude de rôles émergents dans des contextes plus structurés laisserait certainement plus de place à cette dimension.

Il est également intéressant de noter que certains commentateurs interrogés disent ne pas avoir utilisé de modèles de rôle dans leur transition. Ces commentateurs en question sont « les précurseurs », ceux ayant débuté leur activité il y a déjà quelques années. Pour eux, leurs propres expériences constituent leurs seuls modèles de référence. Rarement dans notre étude, il est alors question de modèles internes ([Ibarra, 1999](#)). « J'ai été chargé de TD, donc des amphis... donner des cours... Pour moi, je voyais pas la différence entre donner des cours et être sur une scène à parler de jeux vidéo. Ça me paraissait tout aussi naturel. » (C18).

Nos résultats précisent également la littérature sur le travail identitaire concernant l'intérêt des modèles de rôle pour la construction de l'identité des nouveaux entrants. Alors que [Pratt et al. \(2006\)](#) soulignent les vertus « réparatrices » des modèles de rôle sur l'identité des individus (qui viennent atteler, rapiécer les identités pour combler des manques), nous mettons en évidence la place laissée à l'individu pour construire librement son identité, innover dans son rôle ([Nicholson, 1984](#)), selon ce qu'il est, dans une logique de fidélité à soi-même ([Ibarra, 1999](#)). Cette tendance s'apparente au concept de jeu identitaire ([Ibarra et Petriglieri, 2010](#)), où les individus s'engagent dans l'essai de possibles identités futures, dans des contextes peu contraignants. Peu de commentateurs se sont dits contraints de s'aligner sur des identités, voire de changer ce qu'ils sont, pour entrer dans leur rôle. Les modèles ici observés ont plutôt vocation à se catégoriser socialement ([Tajfel et Turner, 1986](#)) pour se repérer vis-à-vis des autres « professionnels », *via* les archétypes et les analogues ; à se distinguer au sein d'une même catégorie

sociale, en s'identifiant à certaines caractéristiques d'un rôle (Stryker, 1980), *via* les pairs et homologues. Nous rejoignons de ce fait les travaux soutenant qu'identification et catégorisation ne sont pas opposées mais intimement liées (Curchod *et al.*, 2014 ; Stets et Burke, 2000). Cette distinction nous laisse entrevoir la possibilité d'un processus de sélection de modèles de rôle. Les individus opteraient d'abord pour des modèles les catégorisant globalement, puis chemin faisant, au fil de leurs comparaisons sociales, pour des modèles les individualisant. Ce processus d'affinage des modèles de rôle n'est pas spécifiquement exploré dans la littérature (à l'exception d'Ibarra, 1999) et mériterait des études plus poussées, en se focalisant sur les épreuves le permettant. Ces épreuves correspondent aux « feedbacks » qui permettent aux individus d'évaluer la pertinence de leur modèle au regard des réactions de leur contexte social (Ibarra, 1999 ; Pratt *et al.*, 2006).

Nous synthétisons les caractéristiques de ces modèles de rôle dans le [tableau 3](#).

2. L'accompagnement des modèles dans les rôles émergents

Nos résultats nous amènent à envisager des propositions managériales pour l'accompagnement d'individus transitant vers des rôles émergents sous deux angles. D'une part, bien que nous ayons relevé une tendance globale à l'innovation identitaire, nous observons qu'une majorité des individus interrogés s'enferment dans de grandes catégories sociales (archétypes, analogues) pour se repérer et se créer un personnage. Finalement, peu d'entre eux parviennent à sélectionner des modèles précis, techniques (propres ou non à leur

domaine d'activité : pairs, homologues) qui leur permettraient d'innover dans leurs pratiques de commentateur (et de proposer des contenus dépassant le cadre strict de leur jeu par exemple). Nous proposons donc aux commentateurs de faciliter l'échange de modèles opérationnels entre pairs, notamment par la création d'une communauté de pratique (Wenger, 1998). Cette dernière peut être définie comme « un groupe auto-organisé, d'individus partageant le même centre d'intérêt et qui, par des interactions régulières, développent des pratiques et des expertises partagées générant ainsi une identité commune » (Dameron et Josserand, 2007). Cette communauté (virtuelle ou non) pourrait regrouper des commentateurs de jeux vidéo, mais aussi des individus dont l'activité est suffisamment proche pour permettre le partage de savoirs techniques (streamers, You Tubeurs, journalistes web, etc.). À titre d'exemple (unique), un duo de commentateurs nous a expliqué avoir reçu, de la part d'un de ses pairs, un « guide du streamer » qui l'a aidé à mettre en œuvre les savoir-faire techniques de création et de diffusion d'une vidéo. Par ailleurs, cette communauté de pratique permettrait, par un processus continu de négociation de sens (*via* participation et réification), de développer une identité collective (Chanal, 2000), tout en restant vigilant quant aux stratégies individuelles (Dameron et Josserand, 2008). D'autre part, une infime minorité de commentateurs nous a expliqué avoir mobilisé leurs propres compétences et expériences pour construire leur rôle. Bien que cela puisse être lié à l'inconscience du phénomène, nous pensons que cette introspection est encore faible. Les individus auraient grand intérêt à s'interroger, au-delà

Tableau 3 – Caractéristiques des quatre modèles de rôle émergents

	Archétype	Pair	Analogue	Homologue
Objectifs	Motivation ou légitimation à entrer dans le rôle	Apprentissage de compétences qui ont fait leurs preuves	Réflexivité par rapport au rôle	Développement de compétences inédites, décalées
Dynamiques identitaires	Catégorisation sociale	Identification à une pratique	Catégorisation sociale	Identification à une pratique
Conséquences pour la pratique du rôle	Meilleure aisance dans sa pratique globale	Mimétisme de la pratique repérée	Remise en question de sa pratique globale	Transposition de la pratique repérée dans son contexte
Problématiques générées	Faible potentiel d'innovation	Faible potentiel d'innovation	Décalage avec l'isomorphisme exigé	Décalage avec l'isomorphisme exigé

de business plans, aux compétences dont ils disposent pour tenir le rôle (en effectuant par exemple des bilans de compétences). Cela leur permettrait non seulement de mettre en avant des savoirs distinctifs et novateurs, mais également de se détacher de la dimension comparative qui semble nuire à la créativité dans certains cas. Les organisations peuvent faciliter ce travail de diagnostic par des dispositifs d'évaluation individuelle (entretiens annuels par exemple), et de cartographies collectives (référentiels et matrices de compétences des modèles). Ces pratiques permettraient non seulement de développer la réflexivité des individus concernés mais aussi d'accompagner leur évolution entre différents modèles de rôle. À titre d'exemple, un individu en transition vers un rôle émergent pourrait être guidé vers un modèle de rôle « pair » à partir d'un référentiel de compétences associé et un accompagnement par un collègue identifié comme un « pair » pour l'individu en question.

Le rôle que nous avons étudié ici est particulier : il est faiblement (ou pas) régulé par une organisation (la plupart de nos cas sont des sortes d'« auto-entrepreneurs »). Il pourrait être comparable à des situations organisationnelles où les individus conservent une forte autonomie (bureaucraties professionnelles notamment). Cette généralisation peut même s'étendre à l'ensemble des situations de travail où les individus sont amenés à aménager leur rôle au quotidien, dans une logique d'initiative face aux changements (Alter, 2000 ; Zarifian, 2001). Toutefois, nous suggérons que nos résultats et nos préconisations sont aussi adaptables pour des situations managériales plus classiques. Par exemple, l'État est souvent prescripteur de nouveaux rôles pour les organisations publiques (comme c'est le cas pour les chefs de pôle dans les hôpitaux). De même, certaines entreprises peuvent donner naissance à de nouveaux métiers internes (suite à des innovations notamment). Ces contextes organisationnels

impliqueraient une prise en compte des variables structurelles évoquées plus haut (proche/distant et au-dessus/au-dessous) en plus de celles, plus cognitives, discutées dans notre étude. Au-delà de nos propositions d'accompagnement pour le rôle de commentateur en particulier (communautés de pratiques, gestion de compétences), nous pensons que ce cadre organisationnel offre des possibilités de management supplémentaires, telles que la formation ou la désignation de « mentors » pour guider les individus dans leurs nouvelles fonctions. Le rôle de la fonction RH et des managers devient dès lors central, en tant qu'acteurs intermédiaires, pour la diffusion des modèles.

CONCLUSION

Ce papier a vocation à mieux comprendre la manière dont des individus sélectionnent leurs modèles lorsqu'ils entrent dans un nouveau rôle, dit émergent. Après avoir envisagé la littérature sur le travail identitaire et pointé le manque de travaux portant sur les modèles de rôle, ainsi que sur les transitions vers des rôles peu institutionnalisés, nous avons étudié celui particulier des commentateurs de jeux vidéo. Peu développé, il se caractérise par une palette d'individus aux profils et expériences très variés, que nous avons en partie interrogés (19 individus). Nos résultats ont mis en avant l'existence de quatre grands types de modèles : l'archétype, le pair, l'analogue et l'homologue, caractérisés par leurs dimensions directe/indirecte et globale/partielle par rapport aux individus. Notre discussion a permis de souligner la spécificité de ces modèles lors de transitions vers des rôles émergents, ainsi que leur impact en termes d'identité ; mais aussi les

modalités d'accompagnement qui faciliteraient ces transitions.

Notre recherche a cependant quelques limites. D'abord, nous avons interrogé des individus à des stades différents de transition. Certains occupent leur rôle depuis cinq ans, d'autres depuis seulement quelques mois. Les modèles évoqués peuvent donc avoir évolué dans le temps et ne pas être tous comparables dans leur impact sur l'identité et la pratique de ces commentateurs. Ensuite, nous n'avons interrogé les 19 individus une seule fois. Pour mieux comprendre leur travail identitaire, il serait plus judicieux de suivre leur évolution, notamment dans leurs choix de modèles et surtout leur intégration et utilisation au niveau des pratiques professionnelles, et leurs conséquences quant à leur environnement social. La théorie du travail identitaire identifie notamment une phase de mise à l'épreuve du modèle dans un contexte social, avant son intégration « définitive » à l'identité dans le rôle. Bien que certains de nos cas y fassent spontanément référence, il serait intéressant d'interroger spécifiquement ces commentateurs quant aux *feedbacks* que leur font leurs collègues ou leur public pour conforter ou questionner la validité de leur modèle. Une observation de leurs vidéos permettrait par ailleurs d'avoir accès à certaines de leurs pratiques. Enfin, nos cas d'étude disposent de profils très variés, profils qui pourraient avoir une influence sur les modèles choisis. L'étude plus approfondie des parcours individuels, des processus de socialisation antérieurs, permettrait de mieux comprendre ces éventuels liens. Une extension de notre recherche consisterait donc à se focaliser sur quelques cas pour étudier en profondeur leur processus global de transition.

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott A.D. (1988). *The system of professions: essay on the division of expert labour*, University of Chicago Press, Chicago.
- Allard-Poesi F., Drucker-Godard C., et Ehlinger S. (2007). « Analyse de représentations et de discours », dans Thietart R.A. (éd.), *Méthodes de recherche en management*, Paris, Dunod, 3^e édition, p. 492-518.
- Alter N. (2000). *L'innovation ordinaire*, Presses Universitaires de France, Paris.
- Ashforth B.E. (2001). *Role transitions in organizational life: an identity-based perspective*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, New Jersey.
- Ashforth B.E. et Kreiner G.E. (1999). ““How can you do it?”: dirty work and the challenge of constructing a positive identity”, *Academy of Management Review*, vol. 24, n° 3, p. 413-434.
- Barley S.R., et Tolbert P. (1997). “Institutionalization and structuration: studying the links between actions and institution”, *Organization Studies*, vol. 18, n° 1, p. 93-117.
- Brewer M.B. (1991). “The social self: on being the same and different at the same time”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 17, p. 475-482.
- Chanal V. (2000). « Communautés de pratique et management par projet », *M@n@gement*, vol. 3, n° 1, p. 1-30.
- Charreire Petit S. et Durieux F. (2007). « Explorer et tester : les deux voies de la recherche », dans Thietart R.-A. (éd.), *Méthodes de recherche en management*, Dunod, Paris, 3^e édition, p. 58-83.
- Chreim S., Williams B.E. et Hinings C.R. (2007). “Interlevel influences on the reconstruction of professional role identity”, *Academy of Management Journal*, vol. 50, n° 6, p. 1515-1539.
- Creed W.E.D., De Jordy R. et Lok J. (2010). “Being the change: resolving institutional contradiction through identity work”, *Academy of Management Journal*, vol. 53, n° 6, p. 1336-1364.
- Curchod C., Patriotta G. et Neysen N. (2014). “Categorization and identification: the identity work of ‘business sellers’ on eBay”, *Human Relations*, p. 1-28.
- Dameron S. et Josserand E. (2007). « Le développement d’une communauté de pratique : une analyse relationnelle », *Revue française de gestion*, vol. 32, n° 174, p. 131-148.
- Dameron S. et Josserand E. (2008). « Le piège identitaire : identification sociale et stratégie d’acteurs dans une communauté de pratiques », *Finance Contrôle Stratégie*, vol. 12, n° 2, p. 127-154.
- DiMaggio P.J. et Powell W.W. (1983). “The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields”, *American Sociological Review*, vol. 48, p. 147-160.
- Dubar C. (1995). *La socialisation : construction des identités sociales et professionnelles*, 2^e édition, Armand Colin, Paris.

- Essers C. et Benschop Y. (2009). "Muslim businesswomen doing boundary work: the negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts", *Human Relations*, vol. 62, n° 3, p. 403-423.
- Fogarty T.J. (1992). "Organizational socialization in accounting firms: a theoretical framework and agenda for future research", *Accounting, Organizations and Society*, vol. 17, n° 2, p. 129-149.
- Gibson D.E. (2004). "Role models in career development: new directions for theory and research", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 65, p. 134-166.
- Hogg M.A. et Terry D.J. (2000). "Social identity and self-categorization processes in organizational contexts", *Academy of Management Review*, vol. 25, n° 1, p. 121-140.
- Ibarra H. (1999). "Provisional selves: experimenting with image and identity in professional adaptation", *Administrative Science Quarterly*, vol. 44, n° 4, p. 764-791.
- Ibarra H. et Petriglieri J.L. (2010). "Identity work and play", *Journal of Organizational Change Management*, vol. 23, n° 1, p. 10-25.
- Kreiner G.E., Hollensbe E.C. et Sheep M.L. (2006a). "Where is the "me" among the "we"? Identity work and the search for optimal balance", *Academy of Management Journal*, vol. 49, n° 5, p. 1031-1057.
- Nicholson N. (1984). "A theory of work role transitions", *Administrative Science Quarterly*, vol. 29, p. 172-191.
- Perrot S. (2008). « Évolution du niveau de socialisation organisationnelle selon l'ancienneté : une analyse des premiers mois dans l'entreprise », *M@n@gement*, vol. 11, n° 3, p. 231-258.
- Pratt M.G., Rockmann K.W. et Kaufmann J.B. (2006). "Constructing professional identity: the role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents", *Academy of Management Journal*, vol. 49, n° 2, p. 235-262.
- Rao H., Monin P. et Durand R. (2003). "Institutional change in Toque Ville: nouvelle cuisine as an identity movement in French gastronomy", *American Journal of Sociology*, vol. 108, n° 4, p. 795-843.
- Reay T., Golden-Biddle K. et Germann K. (2006). "Legitimizing a new role: small wins and microprocesses of change", *Academy of Management Journal*, vol. 49, n° 5, p. 977-998.
- Snow D.A. et Anderson L. (1987). "Identity work among the homeless: the verbal construction and avowal of personal identities", *American Journal of Sociology*, vol. 92, n° 6, p. 1336-1371.
- Stets J.E. et Burke P.J. (2000). "Identity theory and social identity theory", *Social Psychology Quarterly*, vol. 63, n° 3, p. 224-237.
- Stryker S. (1980). *Symbolic interactionism: a social structural version*, Benjamin Cummings, Menlo Park.

- Sveningsson S. et Alvesson M. (2003). "Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle", *Human Relations*, vol. 56, n° 10, p. 1163-1193.
- Tajfel H. et Turner J.C. (1986). "The social identity theory of intergroup behavior", *Psychology of intergroup relations* (2^e édition., 7-24), Worchel S. et Austin W. (Eds), Nelson-Hall, Chicago.
- Thornborrow T. et Brown A. (2009). "Being regimented: aspiration, discipline and identity work in the British Parachute Regiment", *Organization Studies*, vol. 30, n° 4, p. 355-376.
- Toyoki S. et Brown A.D. (2014). "Stigma, identity and power: managing stigmatized identities through discourse", *Human Relations*, vol. 67, n° 6, p. 715-737.
- Van Maanen J. et Schein E.H. (1979). "Toward a theory of organizational socialization", *Research in organizational behavior*, Staw B.M. (éd.), vol. 1, p. 43-10.
- Wenger E. (1998). *Communities of practice, learning, meaning, and identity*, Cambridge University Press, Royaume-Uni.
- Zarifian P. (2001). *Le modèle de la compétence, trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*, Éditions Liaisons, Paris.