



HAL
open science

Entre travail d'équipe et responsabilité: Construction et validation d'une échelle de mesure basée sur une typologie des rôles des joueurs de MMORPG

Antoine Chollet, Isabelle Bourdon, Florence Rodhain

► To cite this version:

Antoine Chollet, Isabelle Bourdon, Florence Rodhain. Entre travail d'équipe et responsabilité: Construction et validation d'une échelle de mesure basée sur une typologie des rôles des joueurs de MMORPG. 19ème Congrès AIM: Association Information et Management, May 2014, Aix-en-Provence, France. hal-02089009

HAL Id: hal-02089009

<https://hal.umontpellier.fr/hal-02089009>

Submitted on 28 Apr 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Entre travail d'équipe et responsabilité : Construction et validation d'une échelle de mesure basée sur une typologie des rôles des joueurs de MMORPG

Antoine Chollet (*Doctorant*)

Université Montpellier 2 (UM2) – Montpellier Recherche Management (MRM)

Florence Rodhain (*MCF HDR*) et Isabelle Bourdon (*MCF HDR*)

Polytech' Montpellier (UM2) – Montpellier Recherche Management (MRM)

Adresse professionnelle :

Université Montpellier 2

Place Eugène Bataillon

Montpellier Recherche Management (MRM) – CC 19001

34095 - Montpellier

Tel : 06 63 45 84 87

Email : antoine.chollet@univ.montp2.fr

Résumé

Cette recherche en cours a pour but de construire et valider une échelle suivant une typologie des rôles des joueurs de MMORPG élaborée à partir de précédents résultats d'études qualitatives. Les joueurs de MMORPG peuvent adopter différents rôles en fonction de leur choix et de leur style de jeu. Cette typologie s'articule autour de deux axes à savoir le niveau de responsabilité acquis par le joueur et celui du travail en équipe à l'intérieur du jeu. Pour créer et valider cette nouvelle échelle de mesure, cette étude s'appuie sur le processus de construction propre au paradigme de Churchill.

Mots clefs : MMORPG, travail d'équipe, responsabilité, typologie, échelle de mesure

Abstract

This research in progress aims to construct and validate a scale following a typology of roles of MMORPG players, developed from previous results of qualitative studies. MMORPG players can adopt different roles according to their choice and their playing style. This typology is based on two approaches, namely the level of responsibility acquired by the player and the teamwork within the game. To create and validate this new measurement scale, this study uses the Churchill process.

Keywords : MMORPG, teamwork, responsibility, typology, measuring scale

Introduction

Nés dans les années 1990 et popularisés au milieu des années 2000 avec la sortie de World of Warcraft en 2004, les MMORPG (Massively Multiplayers Online Role Playing Game) ou jeu de rôles en ligne massivement multijoueurs représentaient d'après une étude de GlobalCollect¹ un marché de presque 15 milliards de dollars en 2013, soit plus de 21% du chiffre d'affaires mondial du jeu vidéo qui atteint pour sa part 70 milliards de dollars. Cette même étude estime que le marché des MMORPG croît de 14% par an et prévoit un marché de 19,5 milliards de dollars en 2016. Pour mesurer l'évolution de ce marché, d'après une étude de l'IDATE et relayée par le site AFJV (*Agence Française pour le Jeu Vidéo*)², celui-ci représentait 2,5 milliards de dollars en 2006 et seulement 890 millions de dollars en 2001 soit 17 fois moins que le marché actuel. Début 2014, le nombre total d'abonnements actifs sur les MMORPG (hors MMORPG gratuits) s'élèvent à plus de 18 millions dans le monde³.

De nombreuses études se sont intéressées aux mondes virtuels en sciences de gestion comme l'attachement du joueur à ces univers (Goel, Johnson, Junglas, & Ives, 2011), l'influence de l'avatar (Suh, Kim, & Suh, 2011), son organisation virtuelle (Berente, Hansen, Pike, & Bateman, 2011), une nouvelle forme de systèmes d'information (Chaturvedi, Dolk, & Drnevich, 2011) ou encore comme terrain fertile aux situations de gestion (Duplan, 2011). Les recherches sur ces mondes virtuels sont d'ailleurs encouragées par la littérature (Wasko, Teigland, Leidner, & Jarvenpaa, 2011).

Les joueurs passent parfois plusieurs dizaines d'heures par semaine dans ces univers virtuels où le rôle est un élément fondateur de ce type de jeu. Les joueurs possèdent une telle liberté de choix dans leurs actions ainsi que dans leur manière de jouer que ceux-ci peuvent par exemple devenir chef d'un groupe de joueurs (gilde) ou devenir un marchand virtuel reconnu et populaire. Ces différents rôles propres aux MMORPG peuvent supposer que chaque joueur peut s'orienter vers un rôle plutôt qu'un autre en fonction de son style de jeu et notamment en fonction du niveau de responsabilité endossé dans le jeu ainsi que du fait de jouer en groupe ou non.

Suite à une précédente étude (Chollet, Bourdon, & Rodhain, 2013), nous avons pu établir une typologie des joueurs en fonction de leur niveau de responsabilité et de leur niveau de jeu en équipe. Cette recherche a pour objectifs de valider cette échelle, de mieux définir le rôle possédé par les joueurs de MMORPG et de répondre à la problématique suivante : Comment caractériser le rôle possédé par un joueur dans les MMORPG en fonction du travail en équipe et de son degré de responsabilité ? Pour répondre à cette question, nous abordons dans une première partie les fondements théoriques avec les notions de travail d'équipe, de responsabilité et de rôle, appliqué ensuite aux MMORPG, puis dans une seconde partie, nous présentons les résultats antérieurs à cette recherche ainsi que la méthodologie prévue pour permettre la construction et la validation d'une échelle de mesure aboutissant à la typologie présentée.

¹ Disponible sur : <http://www.globalcollect.com/the-global-mmo-games-market>

² Disponible sur : http://www.afjv.com/press0610/061011_etude_chiffres_marche_mmorpg.htm

³ D'après le site : <http://mmodata.blogspot.fr/>

1. Fondements théoriques

1.1. Travail d'équipe et responsabilité dans les équipes virtuelles

1.1.1. Différence entre groupe et équipe virtuelle

Les premiers travaux s'étant intéressés à la notion de groupe remontent aux études menées par Elton Mayo dans les années 1930, grâce notamment à l'expérience Hawthorne (Mayo, 1933). Différentes recherches ont amené à une réflexion via une approche historique sur les différentes phases d'études des groupes et de leur impact dans le monde du travail (Moldasch & Weber, 1998; Andrews, 2001). En parcourant la littérature, nous pouvons constater que la frontière entre les termes équipe et groupe est parfois floue. Ainsi, quand certains auteurs font la distinction entre le groupe et l'équipe (Hayes, 1997), d'autres préfèrent utiliser les deux termes de manière analogue (Cohen & Bailey, 1997; Hackman & Wageman, 2005).

D'après une revue de littérature de Langevin (2002), un groupe se caractérise par trois critères. Tout d'abord, un groupe est composé d'individus qui en définissent ses frontières. Ensuite, les membres du groupe sont en interaction via des canaux de communication. Enfin, chaque membre du groupe est en interdépendances avec les autres qui le composent. Toujours d'après cet auteur, la notion d'équipe possède un critère supplémentaire qui caractérise sa raison même d'exister à savoir la tâche à exécuter. Cohen et al. (1997) distinguent et définissent quatre types d'équipes :

1. Les équipes de travail ;
2. Les équipes parallèles ;
3. Les équipes projets ;
4. Les équipes de gestion.

De là, avec l'arrivée des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), de nouvelles méthodes de travail apparaissent comme le travail à distance ou encore la notion d'équipe virtuelle. Une équipe virtuelle peut se définir dans le monde du travail comme un groupe d'employés ayant des compétences uniques, situés dans des endroits éloignés, dont les membres doivent collaborer en utilisant la technologie à travers l'espace et le temps pour accomplir des tâches organisationnelles importantes (Lipnack & Stamps, 1999; Kirkman, Rosen, Tesluk, & Gibson, 2004). Tout en collaborant entre eux, une équipe virtuelle dispose d'un leader pour pouvoir être guidée et gérée.

1.1.1. Responsabilité et leadership dans les équipes virtuelles

D'après la littérature et au sein des équipes virtuelles : « *Performance evaluation and accountability for a group will occur at the individual rather than the collective level* » (Furst, Blackburn, & Rosen, 1999, p. 250). Autrement dit, chaque membre de l'équipe endosse la responsabilité de ses actions qui auront pour conséquences d'affecter l'ensemble du groupe. Dans la majorité des cas, un leader se voit désigné, nommé ou se distingue dans une équipe virtuelle pour en assurer le bon fonctionnement (Bennis, 1989). Le leader a pour rôle

d'assurer la cohésion de l'équipe. Dans les petites équipes, Blake and Mouton (1964) identifient cinq styles de leadership basés sur l'intérêt porté sur les membres de l'équipe et la production de celle-ci. De là, différentes études se sont intéressées au leadership dans les équipes virtuelles (Pauleen, 2003; Kaboli, Tabari, & Kaboli, 2006; Hambley, O'Neill, & Kline, 2007), aux rôles et aux comportements du leader (Yoo & Alavi, 2004), à une typologie du leader (Bell & Kozlowski, 2002) ou encore à son efficacité au sein des équipes virtuelles (Kayworth & Leidner, 2002). Enfin, la mesure du leadership a conduit à la création de nombreuses échelles dans la littérature permettant d'évaluer le leadership (Karnes & Chauvin, 1985; Scandura & Graen, 1984; Posner & Kouzes, 1988; Bass & Avolio, 1997; Houghton & Neck, 2002; Northouse, 2012). En prenant le cas des MMORPG, la notion de leadership est très présente car le jeu en équipe représente en général la majeure partie du temps passé dans les MMORPG. Concernant les guildes, le leader occupe un poste central dans la gestion d'une équipe à long terme d'où l'existence de plusieurs rôles parmi les joueurs.

1.2. Rôle et typologie des joueurs dans les MMORPG

1.2.1. Du jeu de rôle au MMORPG

Dans un ouvrage fondateur abordant la notion de jeu dans la société humaine (Caillois, 1958), l'auteur classe les jeux en quatre catégories : la compétition (agon), le hasard (aléa), ceux procurant un effet de vertige (ilinx) et le simulacre (mimicry). La notion de mimicry est définie comme le fait de « *Devenir soi-même un personnage illusoire et se conduire en conséquence* » (Caillois, 1958, p. 61), ce qui revient à adopter un rôle. La concrétisation la plus simple du rôle sous sa forme ludique se développe dès le plus jeune âge avec par exemple des enfants jouant aux gendarmes et aux voleurs. Les jeux de rôles ont ainsi pour vocation d'incarner un personnage de manière éphémère et de se divertir en adoptant la personnalité et le comportement adéquat, dans un contexte artistique (théâtre), réaliste (grandeur nature), enfantin (gendarme et voleurs), de jeu de société (jeu de rôle sur table), érotique (jeux sexuels) ou vidéo (jeu de rôle par ordinateur). La littérature distingue cependant la notion de jeu, de simulation et de jeu de rôle (Chamberland & Provost, 1996).

Basés sur les jeux de rôles papiers comme Donjons et Dragons sortis dans les années 1970 où la littérature à ce sujet est très riche (Maraninchi, 1982; Fournier, 1994), une adaptation par ordinateur s'est progressivement développée. Appelés MUD (Multi-User Dungeon), les premiers jeux de rôles vidéo, codés par des passionnés amateurs, apparaissent dans les années 1970-1980 (Dnd, Ultima) où le joueur effectue une action sous forme de texte et l'ordinateur lui renvoie une réponse sans aucune touche graphique. Avec l'arrivée des MUDs, la littérature s'est intéressée à ces nouveaux mondes liant virtuel, rôle et jeu (Curtis & Nichols, 1994; Reid, 1994; Turkle, 1994). Les MUDs représentent la forme occidentale des jeux de rôles vidéo mais ces jeux se sont également développés sur console de salon dans les années 1980 (Dragon Quest, Final Fantasy) représentant la forme orientale ou maintenant appelés RPG japonais (Role Playing Game / jeux de rôle).

Quelques années après, grâce au développement technique des ordinateurs, les MUDs graphiques sont apparus (exemple de Furcadia en 1996) et permettent aux joueurs d'avoir une interface graphique pour jouer sans avoir à imaginer les scènes seulement avec du texte.

Enfin, avec le développement d'Internet, des réseaux et de la puissance toujours plus importante des ordinateurs, les MUDs graphiques sont devenus peu à peu les actuels MMORPG où la dimension commerciale a pris le dessus sur le côté amateur des MUDs.

1.2.2. Rôles exercés dans les MMORPG

Forme actuelle et contemporaine des jeux vidéo de rôle par ordinateur, les MMORPG possèdent une dimension sociale très forte puisque le joueur peut interagir avec des centaines d'autres joueurs au cours du jeu. Comme le caractérise ce type de jeu, les MMORPG offrent la possibilité au joueur d'incarner un personnage via un avatar virtuel et de le faire évoluer dans un monde dit « persistant » (El Kamel & Rigaux-Bricmont, 2011). En fonction des souhaits du joueur, celui-ci pourra exercer un ou plusieurs rôles suivant le déroulement de son aventure et également par rapport aux autres joueurs rencontrés. Les joueurs ayant la possibilité de créer un avatar homme ou femme dans le jeu offre la possibilité de jouer un rôle en choisissant un personnage du sexe opposé (Williams, Consalvo, Caplan, & Yee, 2009). De là, lorsqu'un joueur souhaite diriger un groupe de joueurs sur le long terme à savoir une guilde, ce dernier occupera le rôle de « guild leader » (chef de guilde) et se dotera de personnes de confiance comme bras droits (officiers de guilde) pour gérer les différents joueurs constituant le groupe (membre de guilde). Evidemment, un joueur peut ne pas jouer en groupe et occuper individuellement une place de choix dans le jeu en exerçant un rôle de commerçant ou artisan parfois spécialisé. Ces différents rôles dans les MMORPG, dont ceux des joueurs prenant des responsabilités, rappellent les rôles du manager selon Mintzberg (2006) et mettent en lumière l'existence d'une hiérarchie décisionnelle à l'intérieur des MMORPG et plus spécifiquement dans les guildes.

1.2.3. Typologie des joueurs de MMORPG

Dans le but de distinguer les différents profils de joueurs existant dans les MMORPG, la typologie de Bartle construite à la fin des années 1990 se positionne aujourd'hui comme l'une des plus connues (Bartle, 1996). En effet, depuis le 28 août 1996, plus de 810 000 joueurs à travers le monde ont fait le test⁴. Cette typologie basée principalement sur les MUDs différencie les joueurs en quatre catégories en fonction de deux axes joueur/monde et action/intéraction :

- **Achiever (Collectionneur) :** Joueur souhaitant finir le jeu avec tous éléments en sa possession (objets, équipement, monstres tués, etc). Son but est d'atteindre la perfection en termes d'achèvement du jeu.
- **Explorer (Explorateur) :** Joueur ayant pour objectif de connaître tous les éléments du jeu, l'histoire, les lieux, les ennemis, les donjons. Son but est d'avoir une connaissance parfaite et profonde du jeu pour devenir incollable.
- **Socializer (Social) :** Joueur considérant le jeu à travers le groupe et cherche le contact avec les autres joueurs. Pour ce type de joueur, évoluer seul n'est pas concevable et aiment connaître les joueurs référents dans le jeu les considérant comme des stars sur lesquels il peut s'inspirer. Son but est d'avoir un cercle de contacts le plus grand possible et appartenir à une guilde.

⁴ <http://www.gamerdna.com/quizzes/bartle-test-of-gamer-psychology?cobrand>

- **Killer (Tueur) :** Joueur visant la compétition et le challenge. Le but de ce type de joueur est d'acquérir une notoriété et les meilleurs objets au plus vite pour se distinguer et être au maximum dans le top des classements des joueurs, quitte à défier d'autres joueurs.

Plus tard, Kim affine dans un ouvrage avant-gardiste pour l'époque la typologie de Bartle en attribuant des verbes d'action pour chacune des quatre catégories afin de mieux définir la personnalité des différentes catégories de joueurs (Kim, 2000). Cet ouvrage posera les fondements de la notion de gamification, terme apparu en 2009 et désignant l'action d'intégrer des éléments du jeu vidéo dans des contextes sérieux.

Une synthèse des différentes typologies de joueurs existant dans la littérature a été menée (Tuunanen & Hamari, 2012) et fait ressortir plusieurs typologies concernant les MMORPG comme celle permettant d'identifier les joueurs en fonction de leur motivation (Yee, 2006; Tseng, 2011), de leur style de vie sur le MMORPG Linéage (Whang & Chang, 2004), de préoccupations marketing (Zackariasson, Wåhlin, & Wilson, 2010) ou encore de leur sociabilité (Williams et al., 2006). Pour mieux saisir la portée de cette étude, le tableau ci-dessous détaille les avantages et limites des précédentes typologies.

Typologie	Avantages	Limites
Bartle (1996)	Typologie pionnière et de référence dans ce domaine	Etude réalisée sur les MUDs ⁵ et non les MMORPG dits « modernes »
Kim (2000)	Affinement de la typologie de Bartle avec des verbes d'action	Seul le but du joueur dans le jeu est pris en considération
Yee (2006) et Tseng (2011)	Prise en considération d'éléments plus qualitatifs (pourquoi le joueur joue-t-il ?)	Se restreint à la motivation du joueur
Zackariasson et al., (2010)	Segmentation des joueurs avec une visée davantage managériales (ici marketing)	Pas de prise en compte du rôle du joueur
Whang et Wilson (2010)	Elargissement des éléments qualitatifs pour s'intéresser au style de vie des joueurs	Focalisation sur l'aspect social du joueur sans prise en compte de critères managériaux
Williams et al. (2006)	Meilleure connaissance des joueurs suivant leur degré de sociabilité dans le jeu	

Tableau 1 : Synthèse des principales typologies à propos des joueurs de MMORPG

Néanmoins aucune d'entre elles ne s'intéressent à la fois à l'appartenance à une guilde ou à un groupe de joueurs et au niveau de responsabilité, deux éléments pourtant très importants dans les MMORPG du fait de la nature même du jeu et des fonctionnalités proposées (jeu en équipe et hiérarchie des joueurs dans la guilde). La littérature déjà existante, notamment sur les typologies des joueurs, fait ressortir un besoin de les catégoriser selon plusieurs critères et donc de s'intéresser de manière plus approfondie aux joueurs de MMORPG. Par conséquent, cette recherche vise à contribuer à cette catégorisation des joueurs selon deux critères jusqu'alors non étudiés ensemble à savoir le travail de groupe et le niveau de responsabilité.

⁵ Nés dans les années 170-1980, les MUDs (Multi-User Dungeons) sont les précurseurs des MMORPG apparus à la fin des années 1990.

2. Méthodologie

2.1. Résultats antérieurs

2.1.1. Etude qualitative

Cette recherche fait suite à une précédente étude qualitative (Chollet et al., 2013), menée auprès de joueurs actifs et anciens joueurs de MMORPG ayant ou ayant eu une activité professionnelle. Les joueurs âgés de moins de 20 ans sont ainsi volontairement exclus du fait de leur expérience professionnelle peu significative voire inexistante et d'un manque potentiel de recul face aux MMORPG. Via des entretiens semi-directifs et avec l'aide d'un guide d'entretien, treize joueurs⁶ de tous profils, dont la représentativité est en accord avec une autre étude menée en 2010⁷, ont témoigné sur trois principaux thèmes à savoir leur relation avec le jeu vidéo, leur expérience de jeu, notamment sur les (MMORPG), et l'influence du jeu vidéo sur leur vie professionnelle.

Une analyse thématique puis lexicale ont été effectuées sur le corpus des entretiens pour au final faire ressortir quatre classes : technologie, art, social et gestion. De plus, durant les entretiens certains joueurs nous ont confié avoir occupé des rôles parfois déterminants dans le jeu comme par exemple : « *Un chef de guilda a tout un esprit, il doit gérer, comme il devrait gérer une entreprise* » (de AA - extrait du corpus). Autre exemple, un des répondants a déclaré : « *Ce que j'ai appris dans la vente, dans mon métier je l'ai repris dans le MMORPG* » (de EP - extrait du corpus). Ce joueur était un marchand réputé sur le MMORPG nommé Dark Age of Camelot au point où celui-ci gérait des commandes pour certains joueurs et avait listé l'ensemble des prix pratiqués par les PNJ (Personnages Non Joueurs dans le jeu) sur un tableau Excel afin de pratiquer des prix avantageux. Pour lui, le business était la clef de son expérience de jeu. Lorsque ce joueur a quitté le jeu, le serveur sur lequel il jouait avait souffert de son absence puisqu'il était le marchand référent. Dans les autres répondants, des joueurs ont occupé des rôles qui demandaient de jouer en équipe car pour l'un d'entre eux « *Tout le jeu en équipe est intéressant, parce qu'il faut vraiment s'organiser, c'est du vrai management* » (de PH - extrait du corpus). Ces différentes situations illustrent le choix et la liberté des rôles à adopter par le joueur tout au long de ses aventures. Bien entendu, un joueur peut changer de rôle à n'importe quel moment suivant le déroulement de son épopée et les aléas du jeu.

Pour connaître les comportements types dans les MMORPG, notre but était de recueillir des expériences différentes dans les MMORPG suivant les activités réalisées dans le jeu afin de déceler des profils de joueurs très différents comme par exemple des joueurs compétiteurs, collaborateurs ou encore spécialisés dans une tâche très particulière.

⁶ L'échantillon final est composé de 9 hommes et 4 femmes. Les répondants sont âgés de 21 à 48 ans avec une moyenne d'âge à 31 ans. Sur les 13 individus, 10 sont actifs et 3 ont arrêté les MMORPG.

⁷ CNC (2010), « Les pratiques de consommation de jeux vidéo des Français », http://www.crje.fr/etude_pratiques_jeux_video.pdf

2.1.2. Analyse réflexive

Pour compléter l'étude qualitative, une analyse réflexive a été effectuée par le chercheur lui-même. En effet, depuis le début des années 2000 et jusqu'à aujourd'hui, une expérience de plus de 10 ans sur les MMORPG a été vécue permettant d'appuyer les résultats de l'étude qualitative précédente. Durant ces années d'expériences sur les MMORPG et en particulier sur : La Quatrième Prophétie, Everquest II, Dragonica, Eden Eternal et Final Fantasy XIV, différents rôles ont été occupés (chef de guilde, membre de guilde et joueur solitaire). Le contexte a toujours été personnel et initialement pour le divertissement puisque le chercheur a commencé à jouer aux MMORPG à son adolescence.

Après avoir effectué le test de Bartle, le profil dominant est celui de Collectionneur puis d'Explorateur. La première expérience de MMORPG a été La Quatrième Prophétie et a permis de pouvoir distinguer des rôles bienveillants et malveillants. Il était possible de pouvoir choisir son camp et d'être identifié comme un joueur bienveillant ou au contraire malveillant. En jouant à Everquest II, une forte expérience en guilde a été vécue en ayant un rôle d'artisan. En effet, le rôle adopté était celui d'être spécialiste dans la confection de certains objets du jeu (travail du bois) pour répondre aux besoins de la guilde. Dans Dragonica, le personnage incarné était devenu une référence dans un mode appelé "Joueur contre Joueur" puisqu'il occupait l'une des meilleures places dans le classement des plus récompensés dans sa catégorie. Enfin dans Eden Eternal et Final Fantasy XIV, l'expérience de la diversité des rôles en terme de classes (guerrier, magicien, voleur, etc) a permis de mettre en avant la spécificité de chaque rôle et de leur apport dans le jeu à la fois pour l'avancée dans l'histoire mais également pour les besoins de la communauté.

2.1.3. Définition d'une typologie des joueurs

Faisant suite à l'étude qualitative menée, à l'expérience personnelle du chercheur ainsi qu'à un manque dans la littérature à ce sujet, une typologie des joueurs en fonction de leur niveau de travail en équipe et de leur niveau de responsabilité a été produite, et présentée ci-dessous (figure 1) :

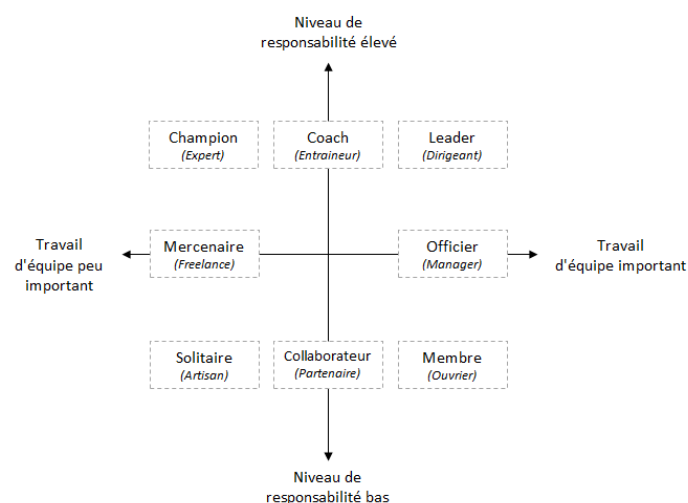


Figure 1 - Typologie proposée pour catégoriser les joueurs de MMORPG en fonction de leur niveau de responsabilité et de travail d'équipe

Cette typologie s'articule autour de deux axes à savoir la responsabilité et le travail d'équipe, deux éléments déterminants dans les MMORPG. En effet, le travail d'équipe permet de distinguer les joueurs préférant évoluer en équipe, en guildes plutôt que seul et la responsabilité indique si le joueur possède une place privilégiée dans le jeu comme un chef de guildes ou un marchand reconnu par les autres joueurs. Enfin, cette typologie distingue 8 profils :

1. **Champion** : Joueur spécialiste et reconnu dans un domaine mais évoluant seul.
2. **Coach** : Joueur reconnu pour ses compétences et mettant à disposition quelque fois ses services.
3. **Leader** : Joueur ayant pour responsabilité la gestion d'une guildes.
4. **Manager** : Joueur occupant un rôle d'officier ou de chef intermédiaire dans une guildes.
5. **Mercenaire** : Joueur cherchant des missions diverses auprès des autres joueurs.
6. **Membre** : Joueur appartenant à une guildes en tant que membre standard.
7. **Collaborateur** : Joueur voyageant de groupe en groupe ou guildes pour évoluer.
8. **Solitaire** : Joueur préférant évoluer seul en se limitant au maximum à être en groupe.

Enfin, pour chaque rôle, une analogie au monde du travail a été proposée en associant chacun des rôles dans le jeu à un statut dans la vie professionnelle.

2.2. Validation de la typologie

Actuellement en cours, le but de cette recherche est de pouvoir valider cette typologie grâce à la construction d'une échelle de mesure permettant de calculer quel profil est en adéquation avec le style de jeu du répondant. Même si des biais de prestige et de désirabilité sociale peuvent exister en plus d'un risque de refus de répondre ou de sabotage (de jeunes répondants par exemple), nous avons choisi le choix de l'échelle de mesure pour ses possibilités de traitement statistiques, de facilité de diffusion des résultats et d'adaptation à d'autres types de jeux ou à l'international. Pour cela, nous prévoyons de créer une échelle de mesure avec des items où le répondant devra évaluer son accord sur une échelle de Likert. Chaque réponse attribuera un score soit pour la dimension responsabilité, soit pour le travail en équipe. Le recueil des données se fera via un questionnaire en ligne à destination des joueurs de MMORPG puisque Internet reste le principal lieu d'échange entre joueurs et donc offre les meilleures chances de réponse. A terme, en fonction du score obtenu, le joueur obtiendra un pourcentage pour chaque profil qui lui permettra de connaître les rôles qui lui correspondent le plus avec un rôle prédominant. Pour analyser les différents résultats, chaque rôle, préalablement défini, possèdera une valeur minimale et maximale pour le score de responsabilité et de travail en équipe, calculées suivant les valeurs possibles de l'échelle de Likert.

La méthodologie adoptée pour la construction de cette échelle suivra le paradigme de Churchill (Churchill Jr., 1979) dont le détail des étapes est présenté ci-dessous (figure 2) :

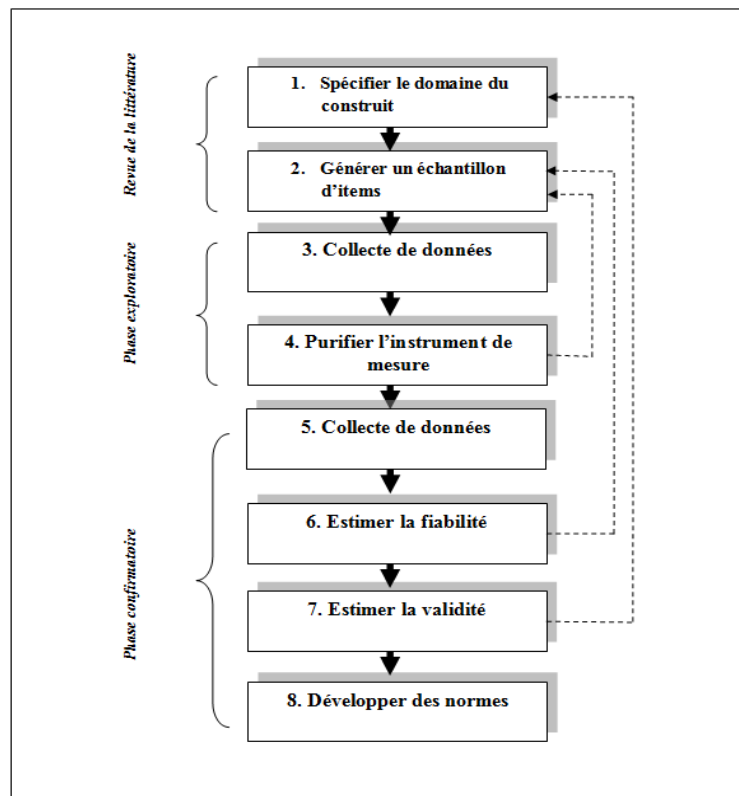


Figure 2 - Processus de construction d'une échelle de mesure (adapté depuis Churchill Jr., 1979, p. 66)

2.3. Perspectives et apports

Grâce à la construction de cette échelle de mesure, cette typologie répondra à un manque dans la littérature en proposant une catégorisation des joueurs de MMORPG en fonction de deux éléments fondamentaux de ce type de jeux à savoir le niveau de responsabilité et de travail d'équipe. Malgré une structure très formelle et rigide, les joueurs pourront ainsi évaluer le profil caractérisant le mieux leur style de jeu en fonction de leurs habitudes afin de leur offrir une meilleure évolution dans les MMORPG et d'occuper un rôle en adéquation avec leurs envies et préoccupations. Ils pourront aussi mettre une définition précise sur leur place dans le jeu. D'un point de vue académique, cette typologie pourra être adaptée à des contextes internationaux pour établir des comparaisons ou à d'autres types de jeux possédant à la fois un travail d'équipe et un niveau de responsabilité (exemple : des jeux de stratégie comme StarCraft, d'arène de bataille comme League of Legends ou encore de jeux de tir comme Call of Duty). Au niveau managérial, nous avons lié chaque rôle à une catégorie professionnelle de par les activités réalisées dans le jeu, ce qui peut permettre au joueur de réfléchir sur ses affinités en terme d'emploi tout en étant en accord avec des activités qu'il réalise déjà dans un autre contexte, les MMORPG.

Références

- Andrews, J.** (2001). Group Work's Place in Social Work: A Historical Analysis. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 28, 45.
- Bartle, R.** (1996). Hearts, Clubs, Diamonds, Spades: Players Who suit MUDs. Consulté à l'adresse <http://mud.co.uk/richard/hcnds.htm>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J.** (1997). *Full range leadership development: manual for the multifactor leadership questionnaire*. Palo Alto, Calif.: Mind Garden.
- Bell, B. S., & Kozlowski, S. W. J.** (2002). A Typology of Virtual Teams Implications for Effective Leadership. *Group & Organization Management*, 27(1), 14-49. doi:10.1177/1059601102027001003
- Bennis, W. G.** (1989). *On Becoming a Leader*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- Berente, N., Hansen, S., Pike, J. C., & Bateman, P. J.** (2011). Arguing the Value of Virtual Worlds: Patterns of Discursive Sensemaking of an Innovative Technology. *MIS Q.*, 35(3), 685-710.
- Blake, R., & Mouton, J.** (1964). *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence* (Houston: Gulf Publishing Co.). Houston: Gulf Publishing Co.
- Caillois, R.** (1958). *Les Jeux et les Hommes : Le Masque et le Vertige*. Gallimard.
- Chamberland, G., & Provost, G.** (1996). *Jeu, Simulation et Jeu de Rôle*. PUQ.
- Chaturvedi, A. R., Dolk, D. R., & Drnevich, P. L.** (2011). Design Principles for Virtual Worlds. *MIS Q.*, 35(3), 673-684.
- Chollet, A., Bourdon, I., & Rodhain, F.** (2013). Comportements et compétences managériales des joueurs de jeux vidéo en ligne massivement multi-joueurs en situation de groupe : un cas de gamification. In *Actes de la 1ère Journée AIM Serious Game et SI* (p. 30). Grenoble.
- Churchill Jr., G. A.** (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research (JMR)*, 16(1), 64-73.
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E.** (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. doi:10.1177/014920639702300303
- Curtis, P., & Nichols, D. A.** (1994). MUDs grow up: social virtual reality in the real world. In *Compcon Spring '94, Digest of Papers*. (p. 193-200). doi:10.1109/CMPCON.1994.282924
- Duplan, D.** (2011). L'observation du jeu vidéo : l'angle mort de l'envers du décor? In *Les jeux vidéo comme objet de recherche* (Questions Théoriques., p. 29-45). Questions Théoriques.
- El Kamel, L., & Rigaux-Bricmont, B.** (2011). Les apports du paradigme postmoderniste à l'analyse des univers virtuels comme expérience de consommation. Cas de Second Life. *Recherche et Applications en Marketing*, 26(3), 71-92.
- Fournier, G.** (1994). *Phénoménologie de la symbolique du jeu de rôle Donjons et dragons*. Université du Québec à Montréal.

- Furst, S., Blackburn, R., & Rosen, B.** (1999). Virtual team effectiveness: a proposed research agenda. *Information Systems Journal*, 9(4), 249–269. doi:10.1046/j.1365-2575.1999.00064.x
- Goel, L., Johnson, N. A., Junglas, I., & Ives, B.** (2011). From Space to Place: Predicting Users' Intentions to Return to Virtual Worlds. *MIS Q.*, 35(3), 749–772.
- Hackman, & Wageman, R.** (2005). A theory of team coaching. *Academy of Management Review*, 30, 269-287.
- Hambley, L. A., O'Neill, T. A., & Kline, T. J. B.** (2007). Virtual Team Leadership: Perspectives From the Field. *International Journal of E-Collaboration*, 3(1), 40-45,47-48,50-64.
- Hayes, N.** (1997). *Successful team management*. International Thomson Business Press.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P.** (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691. doi:10.1108/02683940210450484
- Kaboli, A., Tabari, M., & Kaboli, E.** (2006). Leadership in Virtual Teams. In *The Sixth International Symposium on Operations Research and Its Applications (ISORA'06)* (p. 342-349). Xinjiang, China.
- Karnes, F. A., & Chauvin, J. C.** (1985). *Leadership skills inventory*. DOK Pub.
- Kayworth, T. R., & Leidner, D. E.** (2002). Leadership Effectiveness in Global Virtual Teams. *J. Manage. Inf. Syst.*, 18(3), 7–40.
- Kim, A. J.** (2000). *Community Building on the Web: Secret Strategies for Successful Online Communities* (1st éd.). Boston, MA, USA: Addison-Wesley Longman Publishing Co., Inc.
- Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B.** (2004). The Impact of Team Empowerment on Virtual Team Performance: The Moderating Role of Face-to-Face Interaction. *Academy of Management Journal*, 47(2), 175-192. doi:10.2307/20159571
- Langevin, P.** (2002). Efficacité et contrôle des équipes virtuelles : une revue. (French). *Effectiveness and control of virtual teams: a review. (English)*, 8(2), 87-107.
- Lipnack, J., & Stamps, J.** (1999). Virtual teams: The new way to work. *Strategy & Leadership*, 27(1), 14-19. doi:10.1108/eb054625
- Maraninchi, M.** (1982). *Donjons et dragons: le jeu de rôle et de stratégie de la nouvelle génération*. Solar.
- Mayo, E.** (1933). *The Human Problems of an Industrialised Civilisation* (New York : Macmillan.). New York : Macmillan. Consulté à l'adresse <http://agris.fao.org/agris-search/search.do?recordID=US201300603082>
- Mintzberg, H.** (2006). *Le manager au quotidien: les dix rôles du cadre*. Paris: Éditions d'Organisation.
- Moldasch, M., & Weber, W. G.** (1998). The « Three Waves » of Industrial Group Work: Historical Reflections on Current Research on Group Work. *Human Relations*, 51(3), 347-388. doi:10.1177/001872679805100307
- Northouse, P. G.** (2012). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE.

- Pauleen, D. J.** (2003). Leadership in a global virtual team: An action learning approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 24(3), 153.
- Posner, B. Z., & Kouzes, J. M.** (1988). Development and Validation of the Leadership Practices Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 48(2), 483-496. doi:10.1177/0013164488482024
- Reid, E.** (1994). *Cultural formations in text-based virtual realities* (Melbourne: University of Melbourne.). Melbourne: University of Melbourne.
- Scandura, T. A., & Graen, G. B.** (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 428-436. doi:10.1037/0021-9010.69.3.428
- Suh, K.-S., Kim, H., & Suh, E. K.** (2011). What if Your Avatar Looks Like You? Dual Congruity Perspectives for Avatar Use. *MIS Q.*, 35(3), 711-730.
- Tseng, F.-C.** (2011). Segmenting online gamers by motivation. *Expert Systems with Applications*, 38(6), 7693-7697. doi:10.1016/j.eswa.2010.12.142
- Turkle, S.** (1994). Constructions and reconstructions of self in virtual reality: Playing in the MUDs. *Mind, Culture, and Activity*, 1(3), 158-167. doi:10.1080/10749039409524667
- Tuunanen, J., & Hamari, J.** (2012). Meta-synthesis of player typologies. Consulté à l'adresse <http://www.digra.org/wp-content/uploads/digital-library/12168.40312.pdf>
- Wasko, M., Teigland, R., Leidner, D., & Jarvenpaa, S.** (2011). Stepping into the Internet: New Ventures in Virtual Worlds. *MIS Q.*, 35(3), 645-652.
- Whang, L. S., & Chang, G.** (2004). Lifestyles of virtual world residents: living in the on-line game « lineage ». *Cyberpsychology & Behavior: The Impact of the Internet, Multimedia and Virtual Reality on Behavior and Society*, 7(5), 592-600.
- Williams, D., Consalvo, M., Caplan, S., & Yee, N.** (2009). Looking for Gender: Gender Roles and Behaviors Among Online Gamers. *Journal of Communication*, 59(4), 700-725. doi:10.1111/j.1460-2466.2009.01453.x
- Williams, D., Ducheneaut, N., Xiong, L., Zhang, Y., Yee, N., & Nickell, E.** (2006). From Tree House to Barracks The Social Life of Guilds in World of Warcraft. *Games and Culture*, 1(4), 338-361. doi:10.1177/1555412006292616
- Yee, N.** (2006). Motivations for Play in Online Games. *CyberPsychology & Behavior*, 9(6), 772-775. doi:10.1089/cpb.2006.9.772
- Yoo, Y., & Alavi, M.** (2004). Emergent leadership in virtual teams: what do emergent leaders do? *Information and Organization*, 14(1), 27-58. doi: 10.1016/j.infoandorg.2003.11.001
- Zackariasson, P., Wåhlin, N., & Wilson, T. L.** (2010). Virtual Identities and Market Segmentation in Marketing in and Through Massively Multiplayer Online Games (MMOGs). *Services Marketing Quarterly*, 31(3), 275-295. doi:10.1080/15332969.2010.486689