

Habilitation à Diriger des Recherches

Ecole Doctorale Ingénierie pour la Santé, la Cognition et l'Environnement

Spécialité : Sciences et Techniques des Activités Physiques et Sportives

Présentée et soutenue publiquement par :

Jean-Philippe HEUZÉ

Le 13 Octobre 2011

Processus groupaux au sein d'équipes sportives de haut niveau

Avec le parrainage de Philippe Sarrazin

Devant le jury composé de :

Fabienne d'Arripe-Longueville	Professeure	Université de Nice Sophia Antipolis
Albert V. Carron	Professeur	University of Western Ontario (Rapporteur)
Paul Fontayne	Professeur	Université Paris-Ouest Nanterre La Défense (Rapporteur)
Christophe Gernigon	Professeur	Université Montpellier 1
Marc Lévèque	Professeur	Université d'Orléans (Rapporteur)
Philippe Sarrazin	Professeur	Université Joseph Fourier - Grenoble 1

Remerciements

A tous mes proches dont le soutien ne faiblit jamais.

Aux membres du jury qui ont accepté d'expertiser ce document.

*A tous mes collègues qui font du quotidien un temps d'échanges et
d'enrichissement.*

*A l'équipe du laboratoire SENS, son leader, ses titulaires, sa cohésion
et son efficacité.*

Sommaire

Introduction.....	4
Chapitre 1 : Du singulier au général, ou de l'implication psychologique auprès d'équipes sportives de haut niveau à l'étude de processus groupaux.....	11
1. Fondements théoriques.....	12
2. Dispositif de recherche.....	13
3. Principaux résultats.....	15
4. Paresse sociale en contexte compétitif.....	17
Chapitre 2 : Conceptualisation et mesure de la cohésion et de l'ambiguïté du rôle en contexte sportif.....	22
1. Cohésion.....	23
1.1. Définition de la cohésion.....	23
1.2. Modèle conceptuel de la cohésion.....	24
2. Ambiguïté du rôle.....	28
2.1. Définition de l'ambiguïté du rôle.....	28
2.2. Modèle conceptuel de l'ambiguïté du rôle.....	30
3. Validité des modèles conceptuels et des mesures des construits dans la culture francophone.....	32
3.1. Mesure de la cohésion.....	33
3.2. Mesure de l'ambiguïté du rôle.....	44
4. Niveau d'analyse des construits groupaux.....	50
Chapitre 3 : Cohésion et ambiguïté du rôle au sein d'équipes sportives de haut niveau.....	59
1. Efficacité collective.....	59
1.1. Définition de l'efficacité collective.....	59
1.2. Antécédents de l'efficacité collective.....	60
1.3. Mesure de l'efficacité collective.....	61
1.4. Niveau d'expertise des équipiers.....	65
2. Etudes empiriques.....	67
2.1. Relation cohésion - efficacité collective.....	67
2.1.1. Relation cohésion - efficacité collective au niveau groupal.....	67
2.1.2. Direction de la relation cohésion - efficacité collective.....	69
2.1.3. Cohésion, efficacité collective et performance.....	72
2.1.4. Climat motivationnel, cohésion et efficacité collective.....	75
2.2. Cohésion opératoire, ambiguïté du rôle et anxiété cognitive précompétitive.....	80
2.3. Ambiguïté du rôle et compétence du coaching.....	83
2.4. Cohésion sociale en tant que mécanisme sous-tendant la relation entre l'activité physique et la diminution des symptômes dépressifs.....	88
Conclusion et perspectives.....	93
Références.....	104
Table des figures.....	121



Introduction

Dans la société occidentale, la participation des jeunes et des adultes à des équipes sportives constitue, sans aucun doute, un des facteurs de socialisation les plus communs. La durée de cette socialisation peut être variable, allant de quelques mois à un engagement de toute une vie pour certains athlètes qui, au-delà de leur carrière sportive, investissent des fonctions d'entraîneur ou de dirigeant. Dès 1993a, Widmeyer, Carron et Brawley ont considéré qu'après la famille, l'équipe sportive constituait l'un des groupes exerçant le plus d'influence sur un individu. Constatant que l'implication dans des équipes sportives pouvait couvrir une période de 10 à 30 ans de la vie d'un individu, ces auteurs ont estimé que l'institution sportive exerçait une influence similaire à d'autres agents majeurs de socialisation comme l'école, la religion, le monde professionnel.

Toutefois, malgré leur importance, les connaissances théoriques et appliquées sur les groupes sportifs restent peu développées, l'essentiel des publications scientifiques portant sur les comportements, les cognitions ou les affects individuels. Ce constat n'est pas spécifique à la psychologie du sport, les travaux sur les groupes ne représentant que 15% environ des articles publiés dans les principaux journaux de psychologie sociale (Randsley de Moura, Leader, Pelletier, & Abrams, 2008). Pourtant, les variables individuelles ne se manifestent pas dans un vacuum social (Brawley, 1998) au point que le groupe pourrait être intégré aux modèles théoriques employés par les psychologues du sport pour décrire des comportements individuels. Par exemple, le groupe constituerait le contexte social à l'origine, en partie, des perceptions d'efficacité personnelle, d'estime de soi, d'anxiété précompétitive, des modifications d'attitudes. Mais dans la majorité des études en psychologie sociale, le groupe

reste cantonné à une variable socio-environnementale exerçant une action modératrice sur les comportements individuels étudiés. Négliger les caractéristiques d'un groupe ou d'une équipe sportive lorsque l'on étudie le comportement des pratiquants, ou que l'on intervient auprès d'eux, revient à négliger une part significative, importante, de la situation rencontrée par ces participants (Brawley & Paskevich, 1997).

Ce moindre intérêt des psychologues du sport pour les groupes sportifs apparaît d'autant plus surprenant que la participation des individus à ces collectifs leur permet de satisfaire une motivation humaine fondamentale définie par Baumeister et Leary (1995) comme le besoin d'appartenance sociale. Ce dernier correspond au besoin de construire et de maintenir des relations interpersonnelles non-aversives, au moins à minima. Cette motivation fondamentale pousse donc les individus à se regrouper, à se lier à d'autres personnes, à interagir avec elles, au sein de groupes variés (e.g., familles, groupes sportifs, groupes de travail, clubs sociaux, etc.). Le besoin d'appartenance sociale produit des effets multiples et forts aux niveaux affectif, cognitif et comportemental (Baumeister & Leary, 1995). Sa satisfaction est associée à des effets bénéfiques sur la santé et le bien-être psychologique. Etudier le fonctionnement des groupes sportifs pourrait donc contribuer à déterminer dans quelles conditions la pratique sportive engendre des effets bénéfiques pour les pratiquants.

Si les groupes revêtent une grande importance pour le bien-être psychologique des individus, la définition de ce construit reste difficile, voire polysémique¹. Sa complexité a conduit les psychosociologues à privilégier certaines caractéristiques au détriment des autres. Ainsi, dans leur ouvrage de 1998, Carron et Hausenblas ont classifié les définitions proposées dans la littérature selon qu'elles insistaient sur (a) le destin commun partagé par les membres, (b) les bénéfices mutuels qu'ils retirent de leur appartenance au groupe, (c) la structure sociale du collectif, (d) les processus groupaux développés en son sein, ou (e) l'auto-catégorisation

¹ Dans son ouvrage de 2001, De Visscher écrit : « en psychologie sociale contemporaine, le « groupe », c'est la soupe ! ».

des individus comme membres d'un même groupe. Plus récemment, De Visscher (2001) s'est attaché à définir précisément tout un ensemble de concepts habituellement employés dans le champ de la dynamique des groupes. Cet auteur a proposé d'intégrer les différentes caractéristiques des groupes repérées dans la littérature au sein d'une définition du groupe restreint².

« Un ensemble de personnes en nombre au moins égal ou supérieur à cinq³, effectivement assemblées en même temps en un même lieu, ayant la possibilité de se percevoir, d'établir une liance⁴, de communiquer et d'interagir effectivement aux niveaux interpersonnel et intragroupal, de façon directe et réciproque, partageant quelque expérience suffisamment significative et durable, au départ d'une intention ciblable⁵, réalisant une certaine entitativité⁶ et susceptible d'entamer un éventuel processus instituant et structurant. » (De Visscher, 2001, p. 178)

En contexte sportif, la notion d'équipe est utilisée pour désigner ces groupes restreints qui produisent collectivement une performance sportive. Carron et Hausenblas (1998) ont proposé une adaptation au contexte sportif des définitions avancées par les psychosociologues.

« Une équipe sportive peut être définie comme un rassemblement de deux ou plusieurs individus qui possèdent une identité collective, disposent d'objectifs et de buts communs, partagent un même destin, présentent des modèles structurés d'interaction et des modes de communication, possèdent des perceptions communes de la structure du

² Seul ce type de groupe sera défini, car il correspond aux groupes sportifs qui ont été étudiés dans nos travaux.

³ Pour certains psychologues anglophones, un groupe commence à partir de deux individus (e.g., Turner, 1982). De Visscher (2001) considère qu'un effectif minimum de cinq membres est nécessaire pour parler de groupe restreint, car les relations interindividuelles (interactions entre deux individus) au sein du groupe ne constituent qu'une faible part des relations intragroupales possibles (i.e., dans un groupe de cinq membres, 90 relations intragroupales sont possibles dont, seulement, 10 relations dyadiques). L'emprise des phénomènes groupaux y est donc plus prégnante.

⁴ Par liance groupale, l'auteur désigne l'apparition de liens interpersonnels, intragroupaux et groupaux.

⁵ L'auteur précise que l'intention est de l'ordre du but à atteindre, de la finalité essentielle. Il distingue ce concept de l'objectif qui énonce la ou les démarches à effectuer pour rejoindre l'intention.

⁶ Le concept d'entitativité se réfère à l'impression qu'un agrégat de personnes peut donner d'être une entité unifiée, soit pour ses ou des membres, soit pour des personnes extérieures au groupe.

groupe, présentent une interdépendance sur les plans personnel et opérationnel, manifestent une attraction interpersonnelle réciproque et se considèrent "être un groupe". » (Carron & Hausenblas, 1998, pp. 13-14)

Les équipes sportives⁷, leur fonctionnement, les processus intragroupaux qu'elles développent, constituent l'objet central de nos recherches. Notre intérêt pour cet objet provient du travail doctoral que nous avons réalisé sous la direction de Marc Lévêque et pour lequel nous avons participé à l'encadrement des équipes de France senior et junior de water-polo. Fondée sur la démarche clinique (Revault d'Allonnes et al., 1989 ; cf., Chapitre 1, pp. 12-15), cette implication psychologique auprès d'équipes nationales (Heuzé, 1994, 1995) nous a confronté concrètement aux phénomènes intragroupaux. D'une posture épistémologique privilégiant *le singulier, le subjectif*, nous avons évolué vers une posture de recherche privilégiant *le général, l'objectif*. Nous nous sommes donc approprié les concepts, les modélisations théoriques et les travaux empiriques conduits dans le champ de la dynamique des groupes restreints, en particulier des équipes sportives.

Les connaissances scientifiques sur les groupes sportifs doivent beaucoup à un chercheur canadien, Albert Carron, qui a consacré l'ensemble de sa carrière universitaire à cet objet. Dans un ouvrage réédité régulièrement (Carron, 1988 ; Carron & Hausenblas, 1998 ; Carron, Hausenblas, & Eys, 2005), Carron a proposé une recension exhaustive des concepts, modèles et études conduites sur des équipes sportives ou des groupes de pratiquants s'adonnant à l'exercice physique à des fins de santé. Dans ses deux derniers ouvrages, Carron et ses collègues (Carron & Hausenblas, 1998 ; Carron et al., 2005) ont avancé un cadre conceptuel organisant les recherches sur les équipes sportives (cf., Figure 1, p. 8). Ce cadre conçoit les résultats individuels et collectifs (affectifs, cognitifs ou comportementaux) comme

⁷ Les définitions présentées ci-dessus montrent que l'équipe sportive constitue un groupe restreint particulier au sein duquel les phénomènes groupaux sont souvent majorés (e.g., interactions et communications fortement développées, interdépendance élevée dans la tâche, objectifs clairement définis). Bien que nous reconnaissons ces différences, nous utiliserons les termes d'équipe et de groupe de manière interchangeable tout au long de ce document afin de limiter les répétitions d'un même terme.

des variables qui dépendent des caractéristiques des membres du groupe, de son environnement, de sa structure, de sa cohésion et des processus qu'il met en jeu. Ces différents éléments représentent les facteurs majeurs qui influencent la formation du groupe, son développement et son fonctionnement. Ils sont décrits par les auteurs comme étant en interaction.

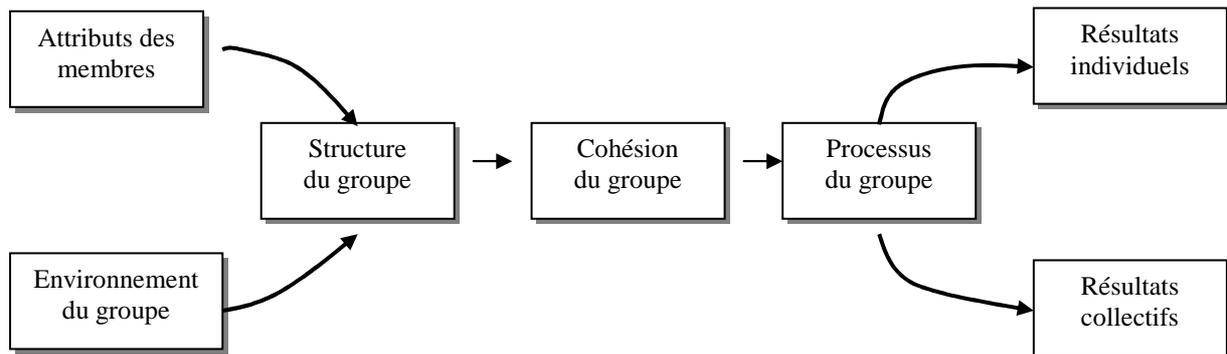


Figure 1. Cadre conceptuel pour l'étude des équipes sportives (Carron et al., 2005, p. 19).

De nombreux travaux sur la dynamique des groupes sportifs s'inscrivent dans une approche socio-cognitive (cf., Bandura, 1986) et s'intéressent aux croyances que les membres d'un groupe développent sur les propriétés de ce dernier. Ces croyances, liées à l'immersion des participants dans une situation sociale, résultent à la fois d'un processus de sélection et d'intégration par ceux-ci des informations disponibles dans leur groupe. Fortement liées aux recherches conduites en dehors du contexte sportif, les études sur les groupes sportifs présentent les mêmes caractéristiques que celles relevées par différents théoriciens des groupes (Fiske & Goodwin, 1994 ; Levine & Moreland, 1990). Elles possèdent une forte valence appliquée et examinent l'influence de diverses caractéristiques groupales sur des variables dépendantes comme la performance collective, les interactions, la satisfaction (Fiske & Goodwin, 1994). Toutefois, si le versant appliqué de ces travaux a indéniablement permis d'embrasser des thèmes variés (e.g., relations intergroupes, dynamique de groupe, leadership, cohésion, etc.), il a également inhibé le développement de théories plus générales qui auraient

favorisé les échanges et les collaborations entre les domaines. Cette orientation a conduit à une véritable fragmentation du champ des groupes restreints (Levine & Moreland, 1990).

Notre activité de recherche sur les équipes sportives est également traversée par ces caractéristiques. Ainsi, nous avons toujours cherché à produire des connaissances qui puissent nourrir les réflexions et les actions des personnes qui travaillent avec ces équipes, voire nous servir dans nos propres interventions auprès de groupes de haut niveau, interventions menées parallèlement à notre activité scientifique dans les neuf premières années de notre carrière (Heuzé, 1994, 2009). Enfin, dans nos études, si nous n'avons pas la prétention d'avoir relié entre eux des domaines de la dynamique des groupes, nous avons souvent considéré plusieurs variables groupales, afin de mieux appréhender le fonctionnement des équipes sportives. Ces orientations sont développées dans les chapitres suivants où nous abordons successivement :

1. la question de l'implication psychologique auprès d'équipes sportives de haut niveau (Chapitre 1) ;
2. les principaux concepts sur lesquels nous avons travaillé (i.e., cohésion et ambiguïté du rôle ; Chapitre 2) et leur niveau d'analyse ;
3. notre contribution au développement des connaissances empiriques sur la dynamique des équipes sportives (Chapitre 3).

Parmi les variables groupales que nous avons étudiées, une a reçu une attention plus soutenue : la cohésion. Notre intérêt pour cette propriété groupale tient à l'importance que celle-ci occupe dans la littérature sur la dynamique des groupes, au point d'être présentée comme la variable la plus importante des groupes restreints (Golembiewski, 1962 ; Lott & Lott, 1961). Cette importance provient des postulats épistémologiques sur lesquels se fondent les théories de la dynamique des groupes. Selon Fambrough et Comerford (2006), ces dernières ont adopté une perspective organiciste qui établit un parallèle entre l'organisation physiologique du corps humain et le fonctionnement des groupes restreints. L'organicisme

conçoit le développement comme un mouvement ascendant vers un ordre supérieur de complexité et d'équilibre (Pepper, 1942) dans lequel tous les composants sont intégrés. A ce stade, l'entité (e.g., l'organisme) possède des propriétés différentes de ses constituants (e.g., les organes). De manière similaire, un groupe disposerait de caractéristiques différentes de celles de ses membres et la cohésion représenterait le degré ultime d'intégration des membres faisant du collectif une unité efficace.

Une autre caractéristique de la perspective organiciste tient dans sa déconsidération des contextes dans lesquels les actions et les événements se produisent. Les théories sur la dynamique des groupes avancent donc des principes universels et généralisables (Arrow, McGrath, & Berdahl, 2000 ; Frambrough & Comerford, 2006) ; l'importance de la cohésion dans le fonctionnement collectif doit se retrouver dans tous les groupes, quels que soient les contextes dans lesquels ils sont immergés. Ce détour épistémologique permet de comprendre pourquoi la cohésion a fait l'objet de tant d'études dans divers secteurs d'activités humaines (e.g., industrie, armée, sport, éducation) au point que certains psychosociologues aient considéré que les concepts de groupe et de cohésion étaient inextricablement liés (Carron, Brawley, & Widmeyer, 1998). Mais réduire notre activité scientifique à des travaux sur la cohésion serait erronée ; nous avons souhaité travailler sur d'autres variables groupales pour mieux appréhender, comme nous l'avons signalé, la réalité des équipes sportives.



Chapitre 1 : Du singulier au général, ou de l'implication psychologique auprès d'équipes sportives de haut niveau à l'étude de processus groupaux

Une double rencontre est à l'origine de notre orientation théorique au début de notre carrière scientifique. Lors de nos études en sciences et techniques des activités physiques et sportives à l'université de Bourgogne, nous avons côtoyé Marc Lévêque, maître de conférences et psychologue clinicien engagé dans une activité de recherche appliquée auprès de la Fédération française de voile et de ses équipes olympiques (Lévêque, 1991, 1993). Peu de temps après cette rencontre, nous avons fait l'objet d'une demande d'intervention auprès de l'équipe de France masculine senior de water-polo, par Jean-Paul Cléménçon, alors Directeur technique national adjoint de la Fédération française de natation, en charge de ce sport. Cette demande portait sur une clarification du sens de l'engagement des joueurs dans ce collectif. Le Directeur technique estimait qu'une personne extérieure au système sportif⁸, mais connaissant le water-polo⁹, pouvait déceler un sens là où l'inclusion dans ce système ne signalait que routine.

Confronté à l'accompagnement d'une demande en situation sociale (Barus-Michel, 1981) portant sur l'accès au sens des situations dans lesquelles des acteurs sociaux sont engagés (Revault d'Allonnes & Barus-Michel, 1981), notre activité scientifique s'est initialement fondée sur la psychologie clinique et son adaptation au champ social (i.e., psychologie sociale clinique ; Revault d'Allonnes & Barus-Michel, 1981). L'objectif de ce

⁸ Par système sportif, nous entendons la direction technique et les entraîneurs nationaux qui gèrent la pratique de ce sport à un haut niveau.

⁹ Nous pratiquions ce sport depuis plusieurs saisons.

chapitre consiste à rappeler brièvement les fondements théoriques qui ont guidé nos premiers pas en tant que chercheur, le dispositif de recherche utilisé et les principaux résultats obtenus. Puis nous soulignerons l'évolution de notre positionnement épistémologique vers la psychologie sociale et l'étude des processus groupaux en prenant pour exemple une étude sur la paresse sociale (Heuzé & Brunel, 2003).

1. Fondements théoriques

La psychologie clinique s'intéresse à l'étude de la singularité d'une personne totale en situation, en interaction et en évolution (Favez-Boutonier, 1968 ; Revault d'Allonnes, 1989). Cette discipline privilégie l'étude approfondie de cas individuels pour saisir la dynamique d'une personne dans son environnement, son expérience vécue dans ce rapport à l'environnement (Prévost, 1988).

Pour étudier l'individu ou le groupe d'individus en situation, le chercheur est amené à se déplacer vers la situation naturelle dans laquelle son objet d'étude est inséré. Accéder à la subjectivité des individus dans leur situation réelle d'engagement a conduit Revault d'Allonnes et Barus-Michel (1981) à évoqué un prolongement de la psychologie clinique dans le champ social. Cette psychologie sociale clinique s'intéresse aux interactions vécues par des personnes dans des situations sociales réelles, aux déterminations réciproques entre la situation sociale et les liens noués par les individus avec celle-ci (Barus-Michel, 1981 ; Revault d'Allonnes & Barus-Michel, 1981).

Au sein de la psychologie clinique, la construction des connaissances s'opère sur la base d'une confrontation de la singularité à une connaissance a priori (Blondeau, 2006 ; Plaza, 1989). Singularité, car les connaissances se construisent dans le cadre d'une rencontre intersubjective qui découle d'une demande d'aide au changement d'un état ou d'une situation. Les données recueillies sont donc marquées par la singularité de la rencontre qui constitue en elle-même une expérience non reproductible (Blondeau, 2006). Mais la singularité provient

également de l'adoption d'une posture particulière par le chercheur. Ce dernier ne formule pas d'hypothèses a priori pour être ouvert sur un imprévisible (Blondeau, 2006). La confrontation à la connaissance vient après le recueil des données pour leur donner du sens ou questionner, voire amender, la connaissance. La recherche en psychologie clinique s'efforce donc de produire une théorie du singulier (Lapeyre & Sauret, 2005) à partir d'un dispositif de recherche qui tient compte des spécificités de cette discipline (e.g., singularité, subjectivité, intersubjectivité).

2. Dispositif de recherche

En psychologie clinique, le dispositif de recherche requiert la construction d'un espace de paroles pour accéder à la subjectivité du ou des individus. Travaillant dans la relation et sur la relation (Revault d'Allonnes, 1989), le chercheur est confronté aux phénomènes de transfert et de contre-transfert¹⁰. Pour conserver une rigueur dans sa démarche, alors qu'il est immergé dans des relations interhumaines, le chercheur doit se soumettre à un travail d'élaboration de sa conduite par le moyen de dispositifs d'analyse ou de supervision. Lors de notre travail doctoral, notre directeur de thèse a assuré ce rôle de supervision.

Comme nous l'avons signalé, l'investigation scientifique en psychologie clinique requiert de se rapprocher de la situation vécue par un individu ou un groupe. La notion d'implication renvoie à cette immersion dans la totalité de la situation vécue par les athlètes et leur staff technique (Lévêque, 1991). L'implication psychologique auprès de telles équipes sportives de haut niveau confronte l'acteur-chercheur (Barus-Michel, 1981) à la complexité. Au sein de ces groupes restreints, une forte différenciation des rôles et des statuts est présente. Un leader, l'entraîneur principal, assigne des objectifs à l'équipe, définit les moyens nécessaires pour les atteindre, structure les interactions opératoires entre les équipiers, exerce

¹⁰ Marbeau-Cleirens (1989) définit le transfert comme « la répétition d'une relation d'objet du passé à l'égard d'une personne présente » (p. 59) et le contre-transfert comme « l'ensemble des réactions inconscientes du clinicien à la personne de son interlocuteur, et plus particulièrement au transfert de celui-ci » (p. 51).

un commandement, etc. Ces actions sont produites dans un univers orienté vers la production (Lévèque, 2005). Elles sont observées, commentées par les médias (i.e., presse écrite, télévision, radios ; Lévèque, 2010), le public et les partenaires financiers.

A cette implication psychologique s'ajoute l'adoption d'une position de tiers inclus (Hery, 1990) qui alterne des temps d'inclusion et d'exclusion. Cette position contribue à la qualité du dispositif de recherche, car une immersion constante pourrait altérer la qualité du recueil des données, en affectant la neutralité du chercheur. Le tiers signifie à la fois ce qui relie et sépare, articule et différencie (Clément, 1990). La position de tiers inclus permet donc de maintenir des articulations, des espaces et des décalages propices à la parole. Elle offre une relation désengagée sur le lieu de pratique (Lévèque, 1993, 2005 ; Moraguès, 2003). Elle aide également à instaurer des phases de suspension de la relation avec l'individu ou le groupe pour traiter a posteriori le matériel collecté (Giami, 1989). L'adoption de cette position contribue au réglage de la distance du chercheur à l'expérience, soit à ses perceptions, ses ressentis, ses pensées éprouvés dans la situation intersubjective.

Enfin, le dispositif de recherche s'appuie sur différentes méthodes : des phases d'observation lors de différents moments de la vie quotidienne d'une équipe nationale (e.g., entraînements, matchs, repas, réunions, instants de détente, déplacements)¹¹ ; la conduite d'entretiens individuels et de réunions collectives ; des interventions au travers de brefs contacts avec les joueurs (Giges & Petitpas, 2000) ; un tissu d'échanges avec l'entraîneur et les autres membres de l'encadrement. Ce dispositif est intégré dans le quotidien des joueurs pour favoriser l'établissement de relations de confiance (Andersen, 2000).

¹¹ Le choix de ces temps d'observation, de leur fréquence temporelle, dépend des objectifs poursuivis par le chercheur, entre une observation flottante des relations interindividuelles et une observation ciblée d'un comportement significatif. L'alternance entre temps de présence auprès du groupe et temps d'absence évite une inclusion totale dans l'équipe et son encadrement qui pourrait être préjudiciable à la nécessaire neutralité des observations ; elle contribue à cette position de tiers inclus.

Notre implication auprès des équipes nationales de water-polo s'est prolongée sur huit saisons sportives consécutives et nous a permis de travailler avec six entraîneurs¹² et quatre équipes différentes¹³ : équipes seniors de 1991 à 1992, puis de 1996 à 1998 ; équipes juniors des moins de 17 ans, en 1993, et des moins de 20 ans, en 1994 et 1995. Cette collaboration avec la Fédération française de natation a nourri notre travail doctoral (Heuzé, 1994, 1995) en nous permettant d'étudier des équipes nationales dans leur situation réelle, en évolution et en interaction avec leur environnement, soit de comprendre la dynamique des interactions, le sens des conduites individuelles ou groupales.

3. Principaux résultats

Au sein des équipes nationales, nous avons observé que les relations interindividuelles, développées dans le jeu collectif et dans la vie quotidienne en dehors des entraînements et des matchs, étaient fortement influencées par l'appartenance respective des joueurs à leur club. Ainsi, la répartition des équipiers dans les chambres d'hôtels, la composition des tables aux repas, les places occupées pendant les déplacements, les encouragements en match respectaient les affinités de club. De plus, ces sous-groupes ne disposaient pas de la même influence sur le collectif ; dans le jeu, ceux qui représentaient les deux meilleurs clubs français, exerçaient une pression sur les autres joueurs pour qu'ils se conforment aux principes de jeu mis en œuvre dans ces clubs. Cette situation fragilisait la cohésion du groupe, notamment lors des matchs où l'équipe paraissait en difficulté ; des éclats de voix survenaient et des comportements non solidaires étaient produits (e.g., repli défensif tardif).

¹² Chacun ayant pu formuler des demandes complémentaires, comme le renforcement de la motivation, le développement de la cohésion, la focalisation de l'attention, l'identification des besoins des joueurs avant les matchs.

¹³ Chaque sélection nationale comprenait de 13 à 15 joueurs.

Le fonctionnement des équipes était marqué par une forte dépendance (Bion, 1976)¹⁴ des athlètes à l'égard de leur entraîneur principal et des comportements attentistes, passifs de la part des internationaux. Ainsi, lors des matchs, les joueurs attendaient de leur entraîneur un soutien affectif (i.e., conseils, encouragements, réassurances, soutien de la motivation) et une gestion de la performance collective par les remplacements de joueurs, la lecture du jeu adverse et l'adaptation tactique. Après la rencontre, les internationaux attendaient de l'entraîneur qu'il analyse la prestation de l'équipe et « *explique le résultat* ». Lors des réunions programmées par l'entraîneur, les joueurs écoutaient et prenaient rarement la parole pour s'exprimer sur les objectifs collectifs, le déroulement du stage, les ajustements à produire entre eux pour accroître l'efficacité de l'équipe. Cette attitude des internationaux pouvait provenir du leadership autocratique exercé par les entraîneurs. Dès 1939, Lewin (1959) et ses collaborateurs ont mis en évidence que l'autocratie dans un groupe induisait de la passivité ou de l'agressivité. Dans une équipe nationale, les réactions passives semblent plus recevables que les conduites agressives qui pourraient entraîner l'exclusion de la sélection.

Enfin, les performances individuelles et collectives de ces équipes pouvaient varier de manière importante d'un match à un autre. Les réunions collectives conduites sur ce thème laissaient entrevoir que ces variations pouvaient provenir des croyances développées par les joueurs sur le niveau sportif de leur adversaire. Ainsi, certains internationaux estimaient qu'une hiérarchie figée des valeurs existait entre les équipes nationales européennes et qu'une équipe moins bien classée ne pouvait pas espérer gagner contre une équipe plus forte. D'autres, s'appuyant sur les scores des rencontres lors des tournois internationaux, anticipaient un scénario possible contre leur prochain adversaire (e.g., « *on va prendre un carton* »).

¹⁴ Selon cet auteur, la dépendance exprime, chez le groupe, une demande de protection par le leader. Elle s'apparente à une régression à la situation ancienne où l'enfant est à la charge de ses parents et où l'action sur la réalité est leur affaire, non la sienne.

Ces principaux résultats ayant été observés sur les équipes nationales seniors et juniors de water-polo, leur convergence nous a conduit à nous interroger sur leur degré de généralisation à d'autres équipes sportives dans d'autres sports collectifs. La psychologie clinique visant plutôt à produire une théorie du singulier (Lapeyre & Sauret, 2005), la poursuite de ce questionnement supposait un changement de cadre théorique. De plus, comme le souligne Blondeau (2006) pour le travail d'intervention clinique, l'implication auprès d'équipes nationales en situation réelle contribue à développer un vivier d'hypothèses. Nous avons souhaité tester des hypothèses issues de nos observations de ces équipes. Nous avons donc changé de posture épistémologique pour adopter une démarche hypothético-déductive. Les connaissances scientifiques issues de la psychologie sociale appliquée à l'étude de la dynamique des groupes (voir De Visscher, 2001, pour une revue), en général, et des équipes sportives (voir Carron et al., 2005, pour une revue), en particulier, nous ont semblé pouvoir fournir des conceptualisations et des cadres théoriques pertinents pour approfondir les questionnements issus de nos observations. Par exemple, nous avons estimé que les travaux sur la paresse sociale (Ingham, Levinger, Graves, & Peckham, 1974 ; Latané, Williams, & Harkins, 1979 ; Ringelmann, 1913) pouvaient nous permettre de tester l'éventualité d'une relation entre les attentes de performance des joueurs (e.g., perdre largement contre un adversaire) et la diminution de leur performance individuelle. L'étude présentée dans la section suivante illustre notre évolution conceptuelle, théorique et méthodologique.

4. Paresse sociale en contexte compétitif

En nous inspirant des observations recueillies auprès des équipes de France de water-polo, nous avons élaboré un protocole expérimental pour étudier l'effet d'un contexte compétitif sur le phénomène de paresse sociale (Heuzé & Brunel, 2003). Ce dernier se caractérise par une diminution de la performance individuelle lors d'une tâche réalisée en

contexte groupal en comparaison à la performance obtenue en contexte individuel (Latané et al., 1979).

La paresse sociale est présentée comme un phénomène groupal robuste, car elle apparaît dans de nombreuses tâches qui requièrent un effort physique ou un effort cognitif, indépendamment de l'âge, du sexe des individus, de leur culture ou des situations de groupe (voir Hardy & Crace, 1991 ; Karau & Williams, 1993, pour une revue). Confrontés à une véritable maladie sociale (Hardy, 1990), les chercheurs en psychologie sociale ont tout d'abord privilégié l'investigation des variables qui affectent l'ampleur de la paresse sociale, au détriment des processus motivationnels impliqués dans ce phénomène (Karau & Williams, 1993). Toutefois, les résultats de ces études restent difficilement généralisables au contexte des sports collectifs, car un élément central de ces activités sportives, la compétition intergroupe, n'apparaît pas dans les protocoles.

Nous avons donc manipulé cette compétition intergroupe dans une tâche de lancer de fléchettes impliquant cinq groupes de 10 étudiants. Pour les quatre groupes expérimentaux, les participants devaient lancer 12 fléchettes dans deux conditions différentes : l'une dans laquelle la performance individuelle était calculée ; l'autre dans laquelle seule la performance collective était calculée. Dans la condition collective, trois des quatre groupes étaient opposés à des adversaires fictifs de niveaux (a) identique, (b) légèrement supérieur ou (c) très supérieur au groupe expérimental¹⁵. De plus, nous demandions aux participants de ces trois groupes d'estimer individuellement leur performance collective finale afin d'observer l'effet de ces attentes de performance sur la performance individuelle. Cette variable avait été choisie en référence au modèle d'expectation-valence proposé par Karau et Williams (i.e.,

¹⁵ Après la première condition, les étudiants étaient répartis de manière aléatoire dans l'un des cinq groupes. Pour les groupes expérimentaux, la performance collective théorique était calculée en additionnant les performances individuelles des étudiants composant le groupe. Dans la deuxième condition, nous faisons croire à trois des quatre groupes qu'ils étaient opposés à un adversaire qui avait déjà réalisé la tâche et avait obtenu une performance collective égale, supérieure de 10% ou supérieure de 40% à la performance théorique du groupe expérimental.

modèle de l'effort collectif, 1993) pour expliquer le niveau de performance individuelle dans une tâche collective en fonction du lien perçu par un individu entre ses efforts et un résultat valorisé.

Les résultats obtenus ont montré que la compétition entre groupes et l'expectation de la performance collective influent sur la paresse sociale. Cette dernière s'est produite dans le groupe opposé à un adversaire fictif d'un niveau nettement supérieur (cf., Figure 2). A l'inverse, une amélioration des performances individuelles a été observée dans le groupe opposé à un adversaire fictif de même niveau. Enfin, les participants qui s'attendaient à produire une performance collective supérieure à celle de leurs adversaires fictifs ont amélioré leur performance individuelle dans la situation de compétition entre groupes (cf., Figure 3, p. 20). Inversement, ceux qui anticipaient une défaite de leur groupe ont diminué leur performance.

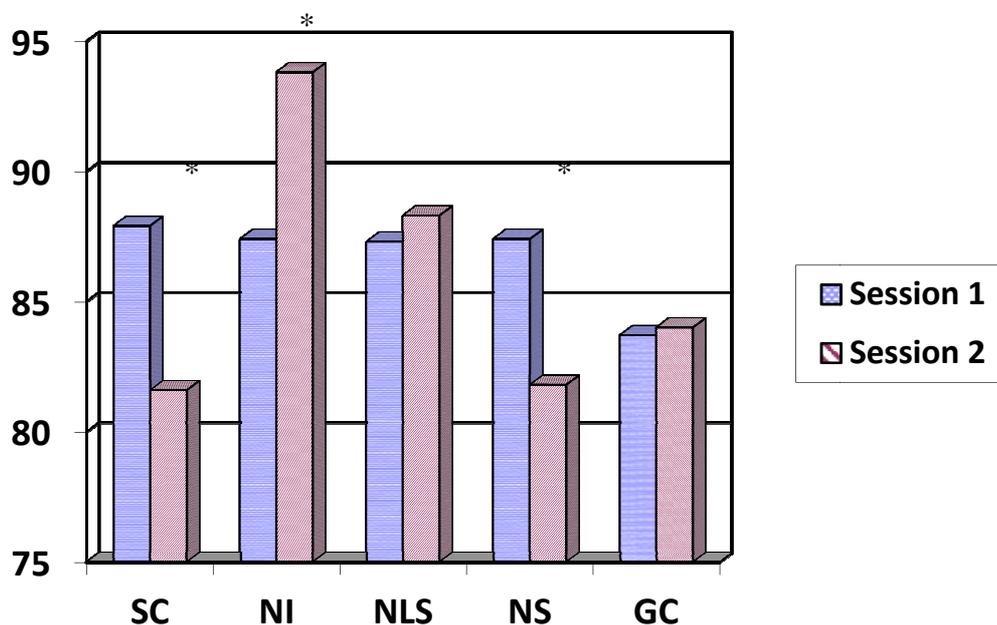


Figure 2. Performances individuelles moyennes lors des deux sessions. SC = groupe sans compétition ; NI = groupe opposé à un adversaire fictif de niveau identique ; NLS = groupe opposé à un adversaire fictif de niveau légèrement supérieur ; NS = groupe opposé à un adversaire fictif de niveau supérieur ; GC = groupe contrôle ; * $p < .05$.

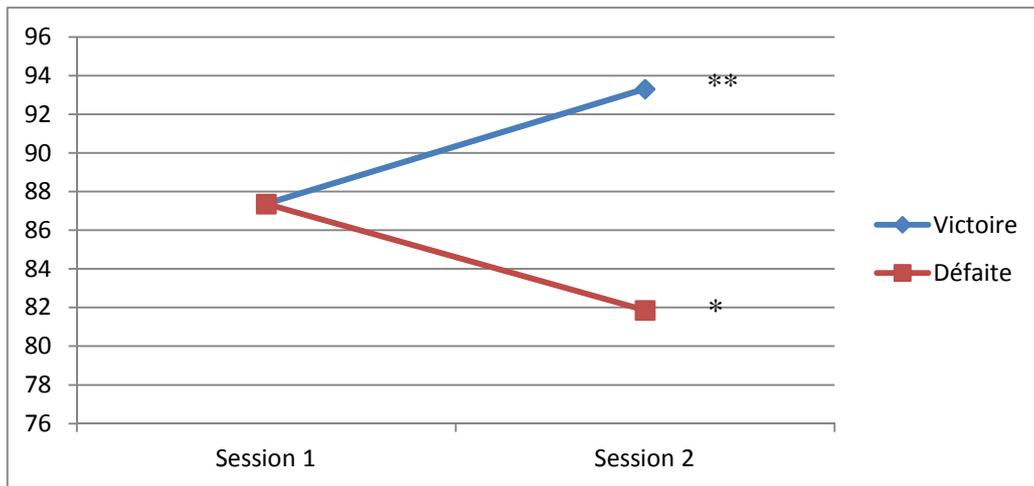


Figure 3. Performances individuelles moyennes des participants lors des deux sessions en fonction de leurs attentes de victoire ou de défaite de leur groupe. * $p < .05$; ** $p < .01$.

Globalement, ces résultats peuvent être expliqués par le modèle de l'effort collectif proposé par Karau et Williams (1993). Ce modèle associe l'expectation, l'instrumentalité et la valence pour déterminer la force motivationnelle qui conduit un individu à fournir un effort intense et durable. Quand les participants anticipent une victoire de leur groupe (i.e., expectation), dans une tâche où les performances individuelles sont additionnées, ils pourraient estimer qu'une performance individuelle élevée de leur part pourrait aider leur groupe à remporter la confrontation (i.e., instrumentalité) surtout si l'adversaire semble de même niveau. La perspective d'une victoire pourrait être associée à une valeur importante pour des participants habitués aux compétitions sportives (étudiants en sciences et techniques des activités physiques et sportives). A l'inverse, quand les participants anticipent une défaite collective, ils pourraient estimer qu'indépendamment de la qualité de leur performance individuelle, leur groupe ne pourra pas remporter la confrontation, surtout si l'adversaire est très nettement supérieur. La défaite envisagée serait associée à une faible valeur. La combinaison de ces trois paramètres pourrait expliquer l'amélioration des performances individuelles dans le groupe expérimental opposé à un adversaire de même niveau et leur détérioration dans le groupe expérimental opposé à un adversaire nettement supérieur. Toutefois, l'instrumentalité et la valence n'ayant pas été mesurées dans cette étude, des

recherches complémentaires sont nécessaires pour tester la pertinence du modèle de l'effort collectif dans les variations des performances individuelles au sein de tâches sportives collectives.

De plus, la tâche collective proposée dans cette étude ne supposait pas d'interactions fines ou de coordinations complexes entre les membres d'un même groupe. Si les résultats obtenus donnent un aperçu de l'influence du contexte compétitif et des attentes de résultats sur la paresse sociale, ils ne peuvent pas être généralisés aux tâches qui requièrent de fortes interactions entre équipiers (e.g., sports collectifs). D'autres protocoles privilégiant des tâches collectives qui requièrent des coordinations importantes entre les partenaires apparaissent nécessaires pour mieux comprendre le phénomène de paresse sociale dans les sports collectifs.

Fondée sur la psychologie clinique, notre implication psychologique auprès d'équipes sportives de haut niveau a nourri notre questionnement sur le fonctionnement de ces collectifs. Cette implication a développé notre intérêt pour l'étude des processus de groupe à partir d'une approche hypothético-déductive en lieu et place d'une approche inductive. Nous avons donc cherché à nous approprier un corpus de connaissances sur la dynamique des équipes sportives principalement développées par Carron au cours de ces trente dernières années (voir Carron et al., 2005, pour une revue). Invité en 2003 à dresser un bilan de ses travaux, Carron a suggéré que parmi toutes les variables rendant compte de la dynamique des équipes sportives, le leadership exercé par l'entraîneur, la cohésion, la clarté des rôles et les normes collectives étaient centrales. Nous avons souhaité participer au développement de ces connaissances, en particulier sur la cohésion et la clarté des rôles, en élaborant diverses études empiriques. Les chapitres suivants rendent compte de notre travail de recherche scientifique sur la dynamique des équipes sportives.



Chapitre 2 : Conceptualisation et mesure de la cohésion et de l'ambiguïté du rôle en contexte sportif

Parmi les variables groupales que nous avons étudiées dans nos programmes de recherche, la cohésion et l'ambiguïté du rôle ont été privilégiées. Comme nous l'avons rappelé dans le chapitre précédent, la littérature en psychologie du sport présente ces deux variables comme deux éléments essentiels du fonctionnement d'une équipe sportive (Carron, 2003). Mais notre intérêt pour la cohésion et l'ambiguïté du rôle résulte également de deux rencontres avec des collègues canadiens. En 2000, nous avons eu l'opportunité d'échanger puis de rencontrer Albert Carron, mondialement reconnu pour ses travaux sur la cohésion dans le sport. Trois ans plus tard, lors d'un séjour à l'Université de Western Ontario auprès du Professeur Carron, ce dernier nous a présenté à l'un de ses doctorants, Mark Eys, avec qui il travaillait sur la conceptualisation de l'ambiguïté du rôle en contexte sportif. Nous avons pu interagir avec ces deux collègues sur la définition des différentes dimensions de ce concept.

Les travaux sur la cohésion et l'ambiguïté du rôle en contexte sportif s'inscrivent dans une perspective socio-cognitive (Bandura, 1986). Dans cette approche, les chercheurs (e.g., Carron et al., 1998, 2005) considèrent que ces propriétés groupales peuvent être évaluées au travers des cognitions sociales individuelles (e.g., perceptions, croyances) des membres d'un même groupe. Cinq postulats sont avancés.

1. Un groupe possède des propriétés clairement observables, comme une répartition des rôles et des responsabilités qui y sont associées, une différenciation des statuts, des attentes

comportementales, des interactions et des communications spécifiques. Les quatre autres postulats découlent tous du premier.

2. Les membres sont impliqués dans la situation sociale de leur groupe et développent des croyances sur celui-ci.
3. Ces croyances résultent d'un processus sélectif d'analyse et d'intégration d'informations liées au groupe, mis en œuvre par chaque membre.
4. Les représentations du groupe construites par un membre offrent une estimation raisonnable de divers aspects de l'unité du collectif.
5. Les cognitions sociales des membres à propos de la cohésion de leur groupe peuvent être mesurées.

Dans ce chapitre, nous définirons donc ces deux concepts, décrirons les modèles théoriques sur lesquels se fondent les travaux en psychologie du sport, puis présenterons trois programmes de recherche dans lesquels nous avons travaillé sur la validité transculturelle de ces modèles et la mesure de ces construits.

1. Cohésion

1.1. Définition de la cohésion

La cohésion désigne un construit théorique rendant compte de la cohérence d'un groupe (Carron et al., 2005), de la qualité et de l'intensité des relations qui unissent ses membres. Son étymologie latine (*cohaesum, cohaerere*) renvoie au fait d'être attaché ensemble, à une force par laquelle deux choses adhèrent entre elles. Appliquée au groupe, la cohésion exprime un lien fort, quasi indestructible, qui unit les membres d'un groupe (cf., Buton, Fontayne, & Heuzé, 2006, pour une revue de la littérature sur l'évolution conceptuelle de ce processus groupal). Carron et ses collègues (1998) ont défini la cohésion comme un « processus dynamique reflété par la tendance du groupe à rester lié et à rester uni dans la

poursuite de ses objectifs instrumentaux et/ou pour la satisfaction des besoins affectifs des membres » (p. 213). Cette définition souligne quatre caractéristiques majeures de la cohésion, soit sa nature multidimensionnelle, dynamique, instrumentale et affective.

1. La nature multidimensionnelle de la cohésion signifie que de nombreux facteurs peuvent être à l'origine du développement des liens entre les membres et les conduire à rester unis. De plus, ces facteurs peuvent différer d'un groupe à un autre (cf., ci-après).
2. La nature dynamique de ce construit témoigne des changements qui s'opèrent tout au long de la vie d'un groupe. La cohésion n'est pas figée et des facteurs à l'origine de sa formation au début de l'histoire d'un groupe peuvent perdre de leur importance plusieurs mois après au profit de nouveaux antécédents.
3. La cohésion possède une dimension instrumentale dans la mesure où tout groupe se forme en référence à un objet, pour satisfaire un but. Des individus s'associent pour une raison singulière (e.g., intérêt commun pour la pratique d'une activité physique, défendre une cause, développer des relations d'amitié).
4. Enfin, la cohésion possède une dimension sociale. Qu'elles soient ou non présentes dès la naissance d'un groupe, des relations sociales se développent dans le temps du fait des interactions sociales et opératoires qui s'instaurent entre les membres. Cette forme de cohésion répond à une motivation humaine fondamentale soulignée par Baumeister et Leary (1995), le besoin d'appartenance sociale, soit le besoin de construire et de maintenir des relations interpersonnelles positives et significatives.

1.2. Modèle conceptuel de la cohésion

Associé à cette définition, Carron, Widmeyer et Brawley (1985 ; Carron & Brawley, 2000 ; Carron et al., 1998 ; Carron, Brawley, & Widmeyer, 2002) ont élaboré un modèle conceptuel de la cohésion qui s'inspire d'éléments théoriques repérés dans les recherches antérieures. Ces dernières avaient conduit à distinguer, dans la cohésion, des composantes

sociales et opératoires (i.e., liées à la tâche du groupe) (cf., Festinger, Schachter, & Back, 1950 ; Fiedler, 1967 ; Hersey & Blanchard, 1969). Cette distinction s'appuie sur une classification des objectifs poursuivis par les groupes en deux grandes catégories : la première représente les activités associées au développement et à l'entretien des relations sociales ; la deuxième, les activités associées à la réalisation de la tâche, à la productivité et à la performance. Mais les travaux antérieurs avaient également permis d'identifier des perceptions sociales centrées sur des préoccupations individuelles (e.g., qu'est-ce qui m'attire dans mon groupe ?) ou collectives (e.g., comment notre groupe fonctionne-t-il ?) (cf., Cattell, 1948 ; Van Bergen & Koekebakker, 1959 ; Zander, 1971). Le modèle conceptuel s'appuie donc sur une double distinction entre l'individu et le groupe, la tâche et les aspects sociaux.

Certaines perceptions individuelles portent sur la manière dont le groupe satisfait des besoins et des objectifs individuels. Carron et al. (1985) nomment ces perceptions *Attractions individuelles pour le groupe*. Elles reflètent les motivations personnelles d'un individu qui le conduisent à participer à un groupe, ainsi que ses sentiments sur son groupe et sa place dans celui-ci. Cette orientation renvoie au « *Je* » et se traduit par des questions comme : qu'est-ce qui m'attire dans ce groupe ? ; suis-je satisfait par les challenges que ce groupe offre ? ; suis-je bien intégré dans le groupe ? ; le groupe utilise-t-il des stratégies de performance que j'apprécie ?

D'autres perceptions individuelles sont reliées au groupe perçu comme un tout, un ensemble, une unité. Les membres construisent des représentations individuelles de leur groupe qui concernent le degré d'intimité et de similitude entre les membres, la qualité des liens affectifs, etc. Les auteurs désignent ces perceptions par le concept d'*Intégration du groupe*. Cette orientation se perçoit dans le « *Nous* », le « *Notre équipe* » et s'affirme dans des questions comme : sommes-nous proches les uns des autres dans notre groupe ? ; partageons-

nous le même objectif collectif ? ; sommes-nous unis sur les moyens à employer pour l'atteindre ?

Aux préoccupations individuelles et collectives se surajoutent des motivations générales centrées sur la tâche du groupe (i.e., atteindre des objectifs, des succès, une performance collective) ou sur des aspects sociaux (i.e., développer et maintenir des relations sociales au sein du groupe, amitiés mutuelles, camaraderie, solidarité entre membres). Les préoccupations opératoires et sociales constituent deux autres orientations importantes des croyances du groupe.

La combinaison de ces dimensions détermine quatre facteurs de la cohésion corrélés entre eux (cf., Figure 4, p. 27).

1. *Les attractions individuelles opératoires pour le groupe (AOG)* spécifient les sentiments d'un membre au sujet de sa participation personnelle à la tâche, à la productivité, aux buts et aux objectifs du groupe. Elles renseignent sur l'attrait de la tâche du groupe pour l'individu.
2. *Les attractions individuelles sociales pour le groupe (ASG)* précisent les sentiments d'un membre à propos de sa participation personnelle, de son acceptation et de ses interactions sociales avec le groupe. Elles informent sur la valeur attractive du groupe, pour l'individu, sur le plan social.
3. *L'intégration opératoire du groupe (IOG)* renvoie au sentiment d'un membre sur le fonctionnement opératoire du groupe. Ce dernier est perçu comme un tout uni engagé dans l'accomplissement d'une tâche. Ces perceptions se fondent sur les interactions opératoires à l'intérieur du groupe.
4. *L'intégration sociale du groupe (ISG)* désigne le sentiment d'un membre sur le fonctionnement du groupe en tant qu'unité sociale. Ces perceptions reposent sur les interactions sociales à l'intérieur du collectif.

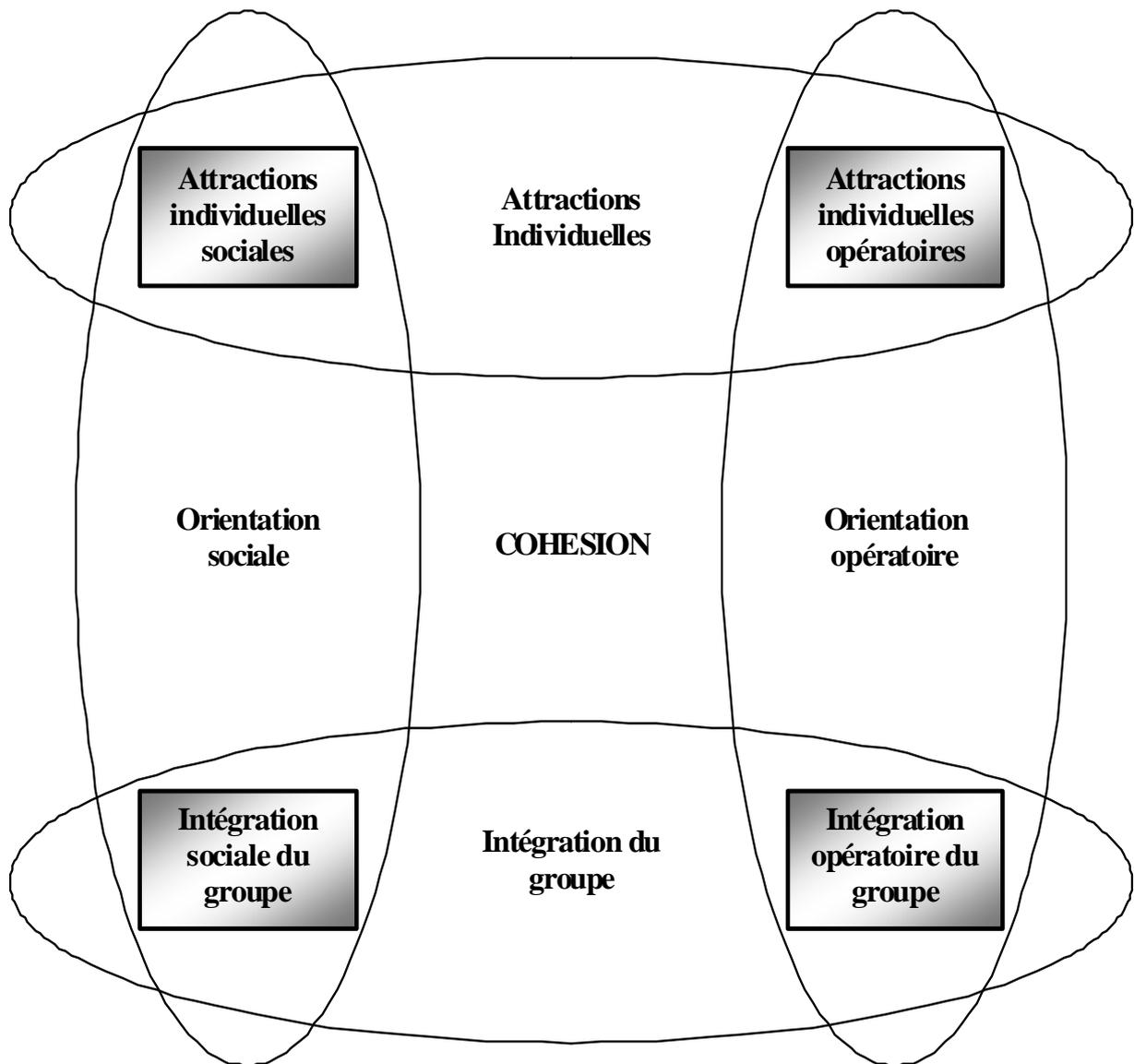


Figure 4. Les dimensions attraction/intégration et sociale/opératoire de la cohésion (d'après Carron, Hausenblas, & Estabrooks, 2003, p. 97 ; reproduite avec la permission de McGraw-Hill).

Notons que Carron et al. (1985) ne prétendent pas que leur modèle conceptuel rend compte de la cohésion dans son ensemble. Reconnaisant qu'une myriade de raisons explique l'appartenance des individus à des groupes, ces chercheurs estiment simplement que leur modèle rend compte d'une assez grande proportion de la cohésion perçue par les membres d'un groupe. Dans l'avenir, d'autres dimensions viendront peut-être enrichir cette

conceptualisation (e.g., dimension verticale de la cohésion¹⁶ ; Bliese & Halverson, 1996 ; Griffith, 1988).

2. *Ambiguïté du rôle*

2.1. *Définition de l'ambiguïté du rôle*

Au sein d'un groupe restreint, le rôle constitue l'un des quatre indicateurs¹⁷ de la structure psychologique de ce collectif (Shaw, 1981). Une définition récente dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations conçoit le rôle comme « *un pattern de comportements perçu par l'employé comme étant les comportements attendus* » (Tubre & Collins, 2000, p. 156). Cette définition souligne un processus d'intériorisation de prescriptions comportementales.

Ces dernières peuvent provenir de deux sources différentes qui recouvrent la distinction entre rôles formels et informels (Mabry & Barnes, 1980). Les rôles formels proviennent d'une structure groupale qui les détermine et les impose aux membres. La structure, ou l'un de ses représentants (e.g., le leader), prescrit un ensemble de comportements à réaliser en fonction de la position occupée par le destinataire du rôle dans le collectif. Les rôles informels émergent des interactions entre plusieurs individus lorsque ceux-ci élaborent les activités de leur groupe. Dans ces interactions, certaines conduites se stabilisent autour de positions particulières et engendrent des rôles qui se différencient progressivement. Ces rôles caractérisent le groupe ou l'équipe, car ils sont définis en son sein (Salas, Dickinson, Converse, & Tannenbaum, 1992 ; Sherif & Sherif, 1969).

Dès 1964, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek et Rosenthal ont modélisé le processus d'élaboration des rôles en insistant sur les interactions entre le destinataire du rôle (i.e., la

¹⁶ La dimension verticale de la cohésion renvoie aux perceptions des subordonnés sur la compétence de leur leader et sa prévenance à leur égard.

¹⁷ La position des membres, les statuts et les normes collectives constituent les autres indicateurs de la structure psychologique d'un groupe.

personne à qui le rôle est attribué) et l'assignataire du rôle (i.e., la personne qui donne le rôle). Toutefois, le destinataire ne peut assumer un rôle que s'il comprend précisément les attentes de l'assignataire. Or, Kahn et al. (1964) ont souligné que les situations perpétuelles d'adaptation à de nouvelles demandes, dans lesquelles les groupes sont placés, favorisait l'émergence d'un phénomène négatif : l'ambiguïté du rôle. Ce concept désigne une compréhension insuffisante des attentes et des responsabilités associées à une position particulière (Kahn et al., 1964). L'ambiguïté du rôle, sous une forme persistante et extrême, produit des effets néfastes sur l'individu et le groupe puisqu'elle s'apparente à une forme de stress organisationnel (Kahn et al., 1964) qui altère le bien-être individuel et le fonctionnement collectif.

En contexte sportif, les rôles formels sont directement prescrits aux équipiers par l'entraîneur ; ils englobent des comportements spécifiques liés à la tâche en fonction des systèmes offensifs et défensifs développés par l'entraîneur (Beauchamp & Bray, 2001). Les rôles informels émergent des interactions interpersonnelles entre les équipiers et caractérisent les comportements habituellement produits par chacun dans l'équipe (e.g., le comique, le fléau, le mentor, le stimulant, la star, le simulateur ; Cope, Eys, Beauchamp, Schinke, & Bosselut, 2011).

Si le rôle renvoie à un des éléments clefs de la structure des groupes sportifs¹⁸ (Beauchamp & Bray, 2001), les travaux en psychologie du sport n'ont pas investigué de manière identique les rôles formels et informels ; ils ont privilégié l'étude des rôles formels, car les chercheurs ont postulé une relation directe entre ceux-ci et la performance sportive (Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2002). Au sein de cette catégorie de rôle, la majorité des publications¹⁹ a porté sur les antécédents et les conséquences de l'ambiguïté du rôle en

¹⁸ La tâche à accomplir suppose une organisation structurée des interactions, des communications, une forte interdépendance entre les équipiers. De plus, le rôle permet à celui qui l'assume de s'intégrer dans le collectif, d'être accepté, de produire des comportements valorisés par ses partenaires.

¹⁹ Entre 2001 et 2007, 14 études ont été publiées sur cette thématique.

contexte sportif (voir Bosselut, Heuzé, & Eys, 2009 ; Eys, Beauchamp, & Bray, 2006 ; Eys, Schinke, & Jeffery, 2007, pour une revue). Toutefois, de récentes publications abordent indirectement les rôles informels, au travers du leadership exercé par les partenaires²⁰ (Dupuis, Bloom, & Loughhead, 2006 ; Eys, Loughhead, & Hardy, 2007 ; Loughhead & Hardy, 2005 ; Loughhead et al., 2006), ou directement, au travers d'une nouvelle ligne de recherches conduites par Eys et ses collaborateurs (Cope et al., 2011 ; Cope, Eys, Schinke, & Bosselut, 2010).

2.2. *Modèle conceptuel de l'ambiguïté du rôle*

Initialement, le concept d'ambiguïté du rôle a été étudié dans le contexte de la psychologie du travail et des organisations. Kahn et al. (1964) ont proposé un modèle conceptuel qui s'attache aux manifestations possibles de l'ambiguïté du rôle et distingue deux dimensions principales, dont l'une se subdivise en trois facteurs. La première dimension, l'ambiguïté opératoire, désigne un type d'ambiguïté liée à « *un défaut d'informations concernant la définition appropriée du travail, de ses buts et des moyens autorisés pour les atteindre* » (p. 94). Celle-ci peut revêtir trois formes différentes.

(1) *L'étendue des responsabilités* caractérise un manque d'informations claires sur l'ampleur des responsabilités à assumer ; par exemple, un basketteur à qui l'entraîneur aurait confié un rôle de marqueur mais qui ne comprendrait pas bien jusqu'où il est supposé s'impliquer dans le jeu défensif.

(2) *Les comportements liés au rôle* traduisent un manque d'informations claires sur les comportements associés à ce rôle ; par exemple, une handballeuse percevant un manque d'information sur le déplacement qu'elle doit effectuer dans un système de jeu.

²⁰ Cette forme de leadership est définie comme « *l'occupation, par un athlète, d'un rôle formel ou informel à l'intérieur d'une équipe, qui influence les membres du groupe (i.e., un minimum de deux membres) dans la réussite d'un but commun* » (Loughhead, Hardy, & Eys, 2006, p. 144).

(3) *La hiérarchie des responsabilités* désigne un manque d'informations claires sur les priorités établies pour assumer de multiples responsabilités ; par exemple, un joueur de water-polo qui, en tant que capitaine, se verrait demander de conseiller ses partenaires, mais à qui l'entraîneur demanderait de se concentrer sur sa propre performance.

Lors de l'adaptation de la conceptualisation de Kahn et al. (1964) en contexte sportif, par Eys et Carron (2001), cette dernière forme d'ambiguïté n'a pas été retenue. En effet, dans ce contexte, Eys et Carron (2001) ont estimé que cette forme d'ambiguïté était rare. Ces auteurs ont préféré lui substituer une dimension exprimant un manque d'informations claires sur les critères d'évaluation des responsabilités liées au rôle : *l'évaluation du rôle*.

La seconde dimension principale du modèle de Kahn et al. (1964), *l'ambiguïté socioémotionnelle*, apparaît lorsqu'un individu ne connaît pas précisément les conséquences psychologiques et/ou sociales qu'il subirait s'il ne réussissait pas à assumer les responsabilités liées à son rôle (e.g., diminution du temps de jeu, frustration). Eys et Carron (2001) ont nommé cette dimension « *conséquences liées au rôle* » et l'ont définie comme un manque d'informations claires sur les conséquences d'un échec à remplir ses devoirs et/ou responsabilités.

D'autres auteurs (Rhoads, Singh, & Goodell, 1994 ; Singh, 1993) ont également défendu une approche multidimensionnelle de l'ambiguïté centrée sur les contextes dans lesquels elle se manifeste. Selon ces auteurs, le contexte situationnel influence les perceptions individuelles sur les rôles ; l'ambiguïté perçue pourrait donc être spécifique à un contexte donné. S'inscrivant dans cette logique, Beauchamp et Bray (2001) ont retenu deux contextes comportementaux majeurs dans lesquels les membres d'équipes sportives exercent des responsabilités liées à des rôles formels : l'attaque et la défense.

Discutant l'intérêt de ces deux approches en contexte sportif, Beauchamp et al. (2002) ont souligné qu'elles ne s'excluaient pas mais, au contraire, paraissaient complémentaires.

Les auteurs ont donc développé une conceptualisation de l'ambiguïté du rôle intégrant les deux cadres précédents et s'appliquant aux rôles formels définis au sein des équipes de sports collectifs. Depuis cette étude (Beauchamp et al., 2002), l'ambiguïté du rôle est présentée comme un concept multidimensionnel comportant quatre manifestations (i.e., étendue des responsabilités, comportements liés au rôle, évaluation du rôle, conséquences liées au rôle) s'exprimant dans deux contextes majeurs (i.e., offensif et défensif ; cf., Figure 5).

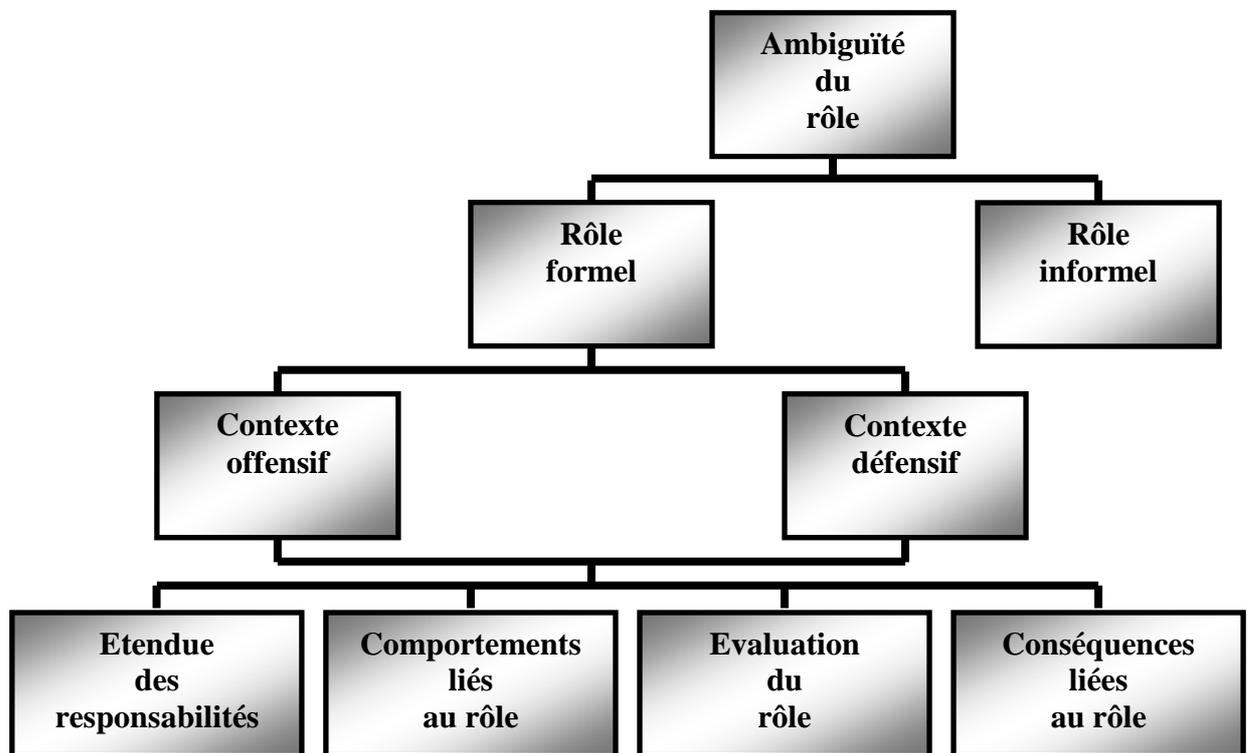


Figure 5. Modèle conceptuel de l'ambiguïté du rôle en contexte sportif (Beauchamp et al., 2002).

3. Validité des modèles conceptuels et des mesures des construits dans la culture francophone

Pour pouvoir réaliser nos programmes de recherche sur la cohésion et l'ambiguïté du rôle, nous devons disposer de mesures francophones valides de ces deux construits. Nous avons donc réalisé des validations transculturelles des questionnaires anglophones (*Group Environment Questionnaire* : Carron et al., 1985 ; *Role Ambiguity Scale* : Beauchamp et al.,

2002) en nous appuyant sur le protocole proposé par Vallerand (Vallerand, 1989 ; Vallerand & Halliwell, 1983) : (a) élaboration d'une version préliminaire, (b) évaluation de la clarté des items auprès de membres de la population cible, (c) évaluation de l'équivalence transculturelle du questionnaire avec des participants bilingues, (d) évaluation de la fidélité et de la validité de construit du questionnaire. Mais ces validations nous ont également permis de répondre à des questionnements présents dans la littérature sur les dimensions composant ces construits et leur organisation.

3.1. Mesure de la cohésion

Associé au modèle conceptuel de la cohésion, Carron et ses collaborateurs (1985 ; Brawley, Carron, & Widmeyer, 1987 ; Widmeyer, Brawley, & Carron, 1985) ont développé un questionnaire (i.e., Group Environment Questionnaire ; GEQ) permettant de mesurer les quatre dimensions du modèle. Les études entreprises pour attester les qualités psychométriques de cet outil ont soutenu l'existence de quatre dimensions corrélées (i.e., r compris entre .30 et .50, soit 9% à 25% de variance commune) mais distinctes (i.e., la variance propre de chaque construit étant comprise entre 91% et 75%). Depuis son élaboration, de nombreuses études ont confirmé les qualités psychométriques du GEQ (voir Carron et al., 1998, pour une revue), au point de présenter le GEQ comme la mesure de la cohésion²¹ la plus solide d'un point de vue psychométrique (Hanrahan & Gallois, 1993). Ces études ont également démontré que les quatre dimensions du modèle conceptuel étaient liées à des antécédents et des conséquences différentes.

Cependant, quelques études ayant examiné la validité factorielle de cet outil ont produit des résultats contradictoires. Si en 1996, Li et Harmer²² ont confirmé l'existence d'une structure à quatre facteurs de premier ordre correspondant aux quatre dimensions

²¹ Voir Buton et al. (2006), pour une revue de la littérature sur les outils de mesure de la cohésion.

²² Les données étaient recueillies auprès de 321 joueurs et joueuses universitaires de base-ball et de softball.

mesurées par le GEQ, l'étude de Schutz, Eom, Smoll et Smith²³ (1994) n'a pas soutenu le modèle conceptuel de Carron et al. (1985). L'adaptation du GEQ à des populations diverses (i.e., musiciens, militaires) n'a pas non plus permis de soutenir le modèle sous-jacent à l'outil. Ainsi, Dyce et Cornell²⁴ (1996) ont noté que leurs résultats supportaient seulement la distinction entre les dimensions sociale et opératoire ; les dimensions intégration groupale et attractions individuelles ne se retrouvaient pas dans le modèle factoriel. De même, les résultats de Carless et DePaola²⁵ (2000) n'ont pas supporté de solution factorielle à deux ou quatre dimensions. Enfin, si une étude récente d'Ahrnson et de Cameron²⁶ (2007) a bien démontré que les indices d'adéquation les meilleurs étaient observés pour un modèle à quatre facteurs, ces indices²⁷ témoignaient d'un ajustement insatisfaisant des données à ce modèle.

L'ensemble de ces résultats a contribué à questionner la validité de construit du GEQ sans remettre en cause le modèle conceptuel proposé par Carron et ses collaborateurs (1985), ce dernier bénéficiant d'un consensus assez large dans la communauté scientifique (Cota, Evans, Dion, Kilik, & Longman, 1995 ; Dion & Evans, 1992). Ils ont conduit Dion (2000) à conclure que la validité factorielle du GEQ et son adéquation au modèle théorique sous-jacent supposaient de nouvelles recherches et des résultats plus consistants, pour définir dans quelles conditions le GEQ constituait une mesure valide de la cohésion des groupes en contexte sportif, voire dans d'autres contextes.

Face à ces critiques, Carron et ses collègues (Carron & Brawley, 2000 ; Carron, Brawley, & Widmeyer, 2002) ont avancé différents arguments. Soulignant les caractéristiques dynamique et multidimensionnelle de la cohésion, les auteurs ont rappelé que : (a) différentes raisons conduisaient des groupes à développer de la cohésion ; (b) ces raisons pouvaient

²³ 740 sportifs universitaires de 64 équipes différentes ont participé à cette étude.

²⁴ L'échantillon comprenait 315 musiciens de 84 groupes différents.

²⁵ L'étude impliquait 120 employés organisés en 59 équipes de travail.

²⁶ Les participants comprenaient 447 militaires.

²⁷ $\chi^2(129) = 432.18, p < .01$; Goodness of Fit Index = .87 ; Adjusted of Fit Index = .82 ; Root Mean Square Error of Approximation = .077 ; Normed Fit Index = .83 ; Comparative Fit Index = .88 ; Parsimonious Normed Fit Index = .70.

évoluer dans le temps ; (c) toutes les dimensions du modèle n'étaient pas nécessairement présentes à tout moment de l'histoire d'un groupe, (d) ni au sein de tous les groupes. Aussi, l'adéquation des données recueillies à l'aide du GEQ au modèle théorique sous-jacent ne pouvait pas être étudiée à partir d'échantillons trop homogènes (i.e., équipes d'un même niveau sportif ; passation au même moment de la saison pour toutes les équipes), car il était fort probable que toutes les dimensions du modèle ne soient pas représentées dans l'échantillon. Selon ces auteurs, tester l'ensemble du modèle conceptuel supposait de mesurer la cohésion sur des collectifs variés à différents moments de leur développement, après avoir vérifié que chaque item décrivait une situation que les participants pouvaient rencontrer.

Pour répondre aux propositions de Dion (2000), tout en tenant compte des arguments et des recommandations de Carron et de ses collègues (Carron & Brawley, 2000 ; Carron, Brawley, & Widmeyer, 2002), nous avons développé un premier programme de recherche (Heuzé & Fontayne, 2002) destiné à valider une traduction française du GEQ, tout en examinant la validité du modèle conceptuel de Carron et al. (1985) dans une autre culture. Ce programme a comporté cinq études et impliqué 738 participants masculins et féminins²⁸. Il a permis de démontrer la validité et la fidélité de construit, la validité prédictive d'une mesure francophone de la cohésion, le Questionnaire sur l'Ambiance du Groupe (QAG ; Heuzé & Fontayne, 2002). Ce dernier comporte 18 items, respectivement 4, 5, 5 et 4 items pour les dimensions AOG, ASG, IOG et ISG²⁹, auxquels les participants répondent en se positionnant sur une échelle de type Likert en 9 points, allant de « *fortement en désaccord* » (1) à « *fortement en accord* » (9). Le score de chacun des quatre facteurs correspond à la moyenne

²⁸ Ces participants, âgés en moyenne d'une vingtaine d'années, étaient impliqués dans des équipes sportives de niveau amateur. Leur implication dans leur club s'étendait de 1 mois à 17 ans, avec une expérience dans leur sport comprise entre 1 mois et 18 ans. Ils pratiquaient à un niveau régional ou national. Différents sports collectifs étaient représentés dans les échantillons : basket-ball, handball, football, hockey sur glace, rugby à 15, volley-ball, water-polo.

²⁹ AOG : items 2*, 4*, 6*, 8* ; ASG : items 1*, 3*, 5, 7*, 9 ; IOG : items 10, 12, 14, 16, 18* ; ISG : items 11*, 13*, 15*, 17*. *Les scores relevés aux items formulés négativement sont renversés.

des scores de l'athlète aux items constitutifs de l'échelle ; des scores élevés reflètent des perceptions élevées de la cohésion.

Lors de la validation de cet outil, les résultats de l'analyse factorielle avec rotation oblique (i.e., analyse adoptée par Carron et al., 1985) ont révélé la présence de quatre facteurs dont la valeur propre était supérieure à 1 et qui rendaient compte d'au moins 5% de la variance expliquée (Guttman, 1954). Ces facteurs³⁰ correspondaient aux quatre échelles du questionnaire, avec des corrélations d'items sur leur facteur respectif comprises entre .53 et .87.

Les résultats des analyses factorielles confirmatoires³¹ ont souligné un ajustement satisfaisant des données aux deux modèles de second ordre proposant un regroupement des quatre facteurs ASG, AOG, ISG et IOG sur (a) les dimensions attraction (ASG et AOG) et intégration (ISG et IOG) (modèle MS1 : $\chi^2(130) = 285.21, p = .00, GFI = .90, TLI = .90, CFI = .92, ECVI = 1.29$; cf., Figure 6, p. 37) ou (b) les dimensions sociale (ASG et ISG) et opératoire (AOG et IOG) (modèle MS2 : $\chi^2(130) = 245.10, p = .00, GFI = .91, TLI = .93, CFI = .94, ECVI = 1.15$; cf., Figure 7, p. 38). La proposition de ces deux modèles résultait du postulat de Carron et al. (1985) selon lequel les dimensions générales (i.e., attractions vs. intégration et sociale vs. opératoire) étaient d'égale importance.

³⁰ Chaque facteur rendait compte de 14% (ASG), 16% (AOG), 15% (IOG) et 15% (ISG) de la variance expliquée.

³¹ Pour évaluer la validité du modèle hypothétique, différents indices peuvent être employés. Le chi-carré (χ^2 ; Jöreskog & Sörbom, 1993) indique le niveau de correspondance entre la structure factorielle proposée et les données. Il est donc utilisé comme un indice d'adéquation des données au modèle et non comme un test de l'hypothèse nulle. Le goodness-of-fit index (GFI ; Jöreskog & Sörbom, 1993), le comparative-fit index (CFI ; Bentler, 1990), le Tucker-Lewis index (TLI ; McDonald & Marsh, 1990) et le single-sample cross-validation index (ECVI ; Browne & Cudeck, 1989) représentent d'autres indices généralement employés dans la littérature scientifique. S'il n'existe pas de test d'hypothèse nulle pour le GFI, CFI et TLI, une règle empirique communément acceptée considère que le modèle est soutenu lorsque ces indices sont supérieurs ou égaux à .90. L'ECVI permet essentiellement de comparer les différents modèles testés entre eux. Généralement, le modèle pour lequel l'ECVI est le plus faible est retenu (Browne & Cudeck, 1989).

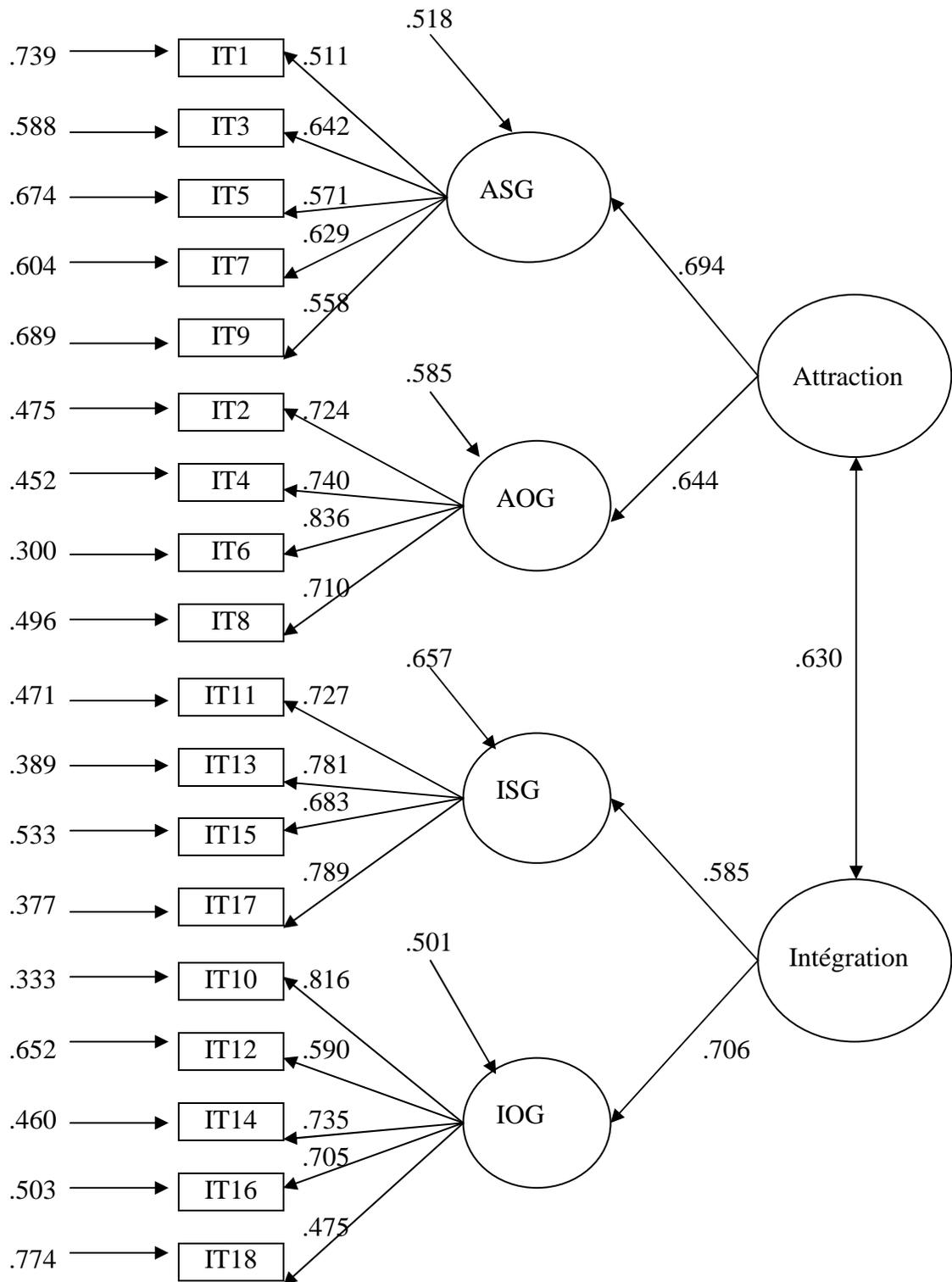


Figure 6. Organisation hiérarchique de premier et de second ordre du modèle MS1 de la cohésion. Les estimations sont basées sur la solution standardisée. Tous les coefficients sont significatifs, $p < .001$.

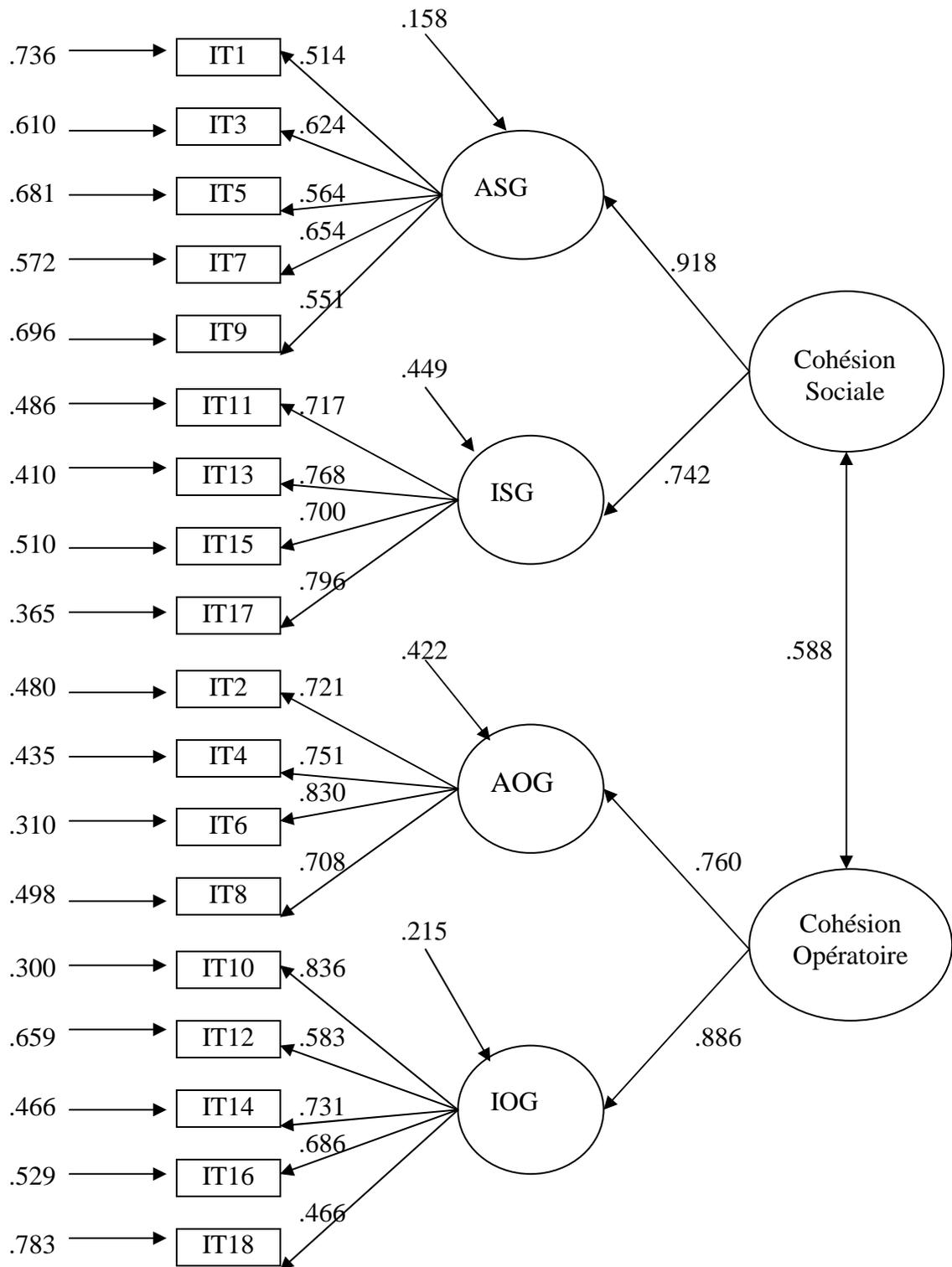


Figure 7. Organisation hiérarchique de premier et de second ordre du modèle MS2 de la cohésion. Les estimations sont basées sur la solution standardisée. Tous les coefficients sont significatifs, $p < .01$.

Enfin, les analyses ont également soutenu la consistance interne des échelles, avec des coefficients alpha de Cronbach de .71, .83, .83 et .79 pour les échelles ASG, AOG, ISG et IOG, et l'équivalence inter-échelles, chaque item étant davantage corrélé avec sa propre échelle qu'avec n'importe laquelle des trois autres échelles.

Ce premier programme de recherche a permis de démontrer la validité du modèle conceptuel, proposé par Carron et al. (1985), dans une autre culture (i.e., francophone) que celle ayant servi à la validation du questionnaire original (i.e., anglophone). Les analyses factorielles ont soutenu l'existence de deux dimensions majeures de second ordre : (a) cohésion sociale *versus* opératoire et (b) attractions individuelles *versus* intégration du groupe. Elles ont également indiqué que dans la culture francophone, le modèle conceptuel de Carron et al. (1985) s'organisait davantage autour de la dimension opératoire/sociale de la cohésion qui se divisait ensuite en préoccupations individuelles (i.e., attractions) ou collectives (i.e., intégration). Toutefois, les indices d'adéquation des deux modèles (i.e., MS1 et MS2) étaient satisfaisants, comme l'avaient également observés Li et Harmer (1996) sur un échantillon anglophone, confirmant ainsi le caractère multidimensionnel de la cohésion composée de dimensions d'égale importance.

Pour autant, le processus de validation d'un questionnaire étant un processus continu (Brawley et al., 1987 ; Carron, Brawley, & Widmeyer, 2002), celui du QAG n'est pas terminé. De futures recherches devront, par exemple, évaluer la validité concomitante (e.g., Vallerand, Guay, & Blanchard, 2000) de cet outil. De plus, ce questionnaire a été spécifiquement développé pour étudier des équipes sportives de niveau loisir ou compétitif, composées de jeunes adultes d'une vingtaine d'années. En dehors de ce type de participants, une adaptation du questionnaire devra être envisagée en s'appuyant sur les repères méthodologiques avancés par Carron et ses collègues (Carron & Brawley, 2000 ; Carron, Brawley, & Widmeyer, 2002).

Une autre évolution possible du QAG concerne la reformulation des items formulés négativement. Lors des passations, des entraîneurs et des athlètes ont attiré notre attention sur les difficultés de compréhension de ces items. Leurs remarques font écho, dans la littérature scientifique, au questionnement sur l'utilité des formulations négatives dans les mesures auto-rapportées (e.g., Barnette, 2000 ; Eys, Carron, Bray, & Brawley, 2007 ; Hinkin, 1995). Initialement créées pour détecter un biais d'acquiescement dans un ensemble de réponses (Idaszak & Drasgow, 1987 ; Nunnally, 1978 ; Schriesheim & Hill, 1981), les formulations négatives présentent l'inconvénient d'accroître la variabilité des réponses des participants par les difficultés de compréhension qu'elles leur posent. En effet, ceux-ci risquent de ne pas comprendre réellement le sens de la phrase et de répondre à l'inverse de ce qu'ils pensent réellement (Spector, 1992). Les formulations négatives peuvent donc affecter la validité des réponses des participants (Schriesheim & Hill, 1981) et introduire une erreur systématique dans l'échelle (Jackson, Wall, Martin, & Davids, 1993).

De plus, ces formulations ne doivent pas être considérées comme des phrases rigoureusement inverses aux formes affirmatives (Barnette, 2000). Un participant ne répond donc pas exactement au même stimulus lorsqu'il exprime son degré d'accord avec une phrase présentée affirmativement ou négativement. Selon Barnette (2000), ces difficultés constitueraient l'un des facteurs majeurs de réduction de la fiabilité et de la validité des échelles utilisant des items affirmatifs et négatifs. Récemment, cette question a été soulevée par Eys, Carron et al. (2007) pour la mesure anglophone de la cohésion (i.e., GEQ). Ces auteurs ont noté que l'utilisation exclusive de formulations positives dans le GEQ se traduisait par une plus grande consistance interne de ses échelles. Ce travail de reformulation des items négatifs pourrait donc être envisagé avec le QAG.

Un deuxième programme de recherche a été conduit plus récemment pour produire un outil de mesure de la cohésion plus adapté à la nature dynamique du construit (Buton, Fontayne, Heuzé, Bosselut, & Raimbault, 2007). En effet, les échelles de type Likert, initialement présentes dans le QAG, offrent l'inconvénient d'être peu sensibles aux variations fines des perceptions des individus (Vallerand et al., 2000). Elles s'appuient sur un niveau de mesure ordinal où seule l'orientation (i.e., la hiérarchisation des différentes valeurs) de l'échelle possède une signification et non la distance entre deux valeurs (i.e., l'unité). Aussi, une performance collective peut sensiblement affecter les croyances des équipiers sur la cohésion de leur groupe, sans que ceux-ci n'estiment l'amplitude de ces variations suffisante pour passer d'une valeur de l'échelle à une autre. Les échelles de type Likert ne sont donc sensibles qu'à des variations relativement importantes des opinions ou des croyances mesurées.

De plus, saisir la dynamique d'un construit suppose de répéter les mesures dans le temps. Là encore, les échelles de type Likert favorisent un biais dans les réponses des individus lors de mesures répétées. Ces derniers peuvent mémoriser leurs scores d'une passation à une autre et démontrer une constance dans leurs réponses bien que leurs opinions ou croyances aient évolué (Vallerand et al., 2000).

Face à ces limites, les quelques études, qui se sont intéressées à l'évolution de la cohésion (e.g., Matheson, Mathes, & Murray, 1996 ; Stevenson & Durand-Bush, 1999), ont privilégié des protocoles longitudinaux avec deux passations espacées de plusieurs semaines, voire de plusieurs mois. Compte tenu du caractère dynamique des groupes sportifs, une telle période temporelle entre deux passations conduit inévitablement à perdre des informations sans doute pertinentes pour comprendre l'évolution d'une équipe.

Les échelles visuelles analogiques, où les choix de réponses sont séparés par une ligne continue et où l'individu indique son opinion par une marque sur cette ligne, offrent une

alternative intéressante pour mesurer de manière répétée des construits dynamiques. Elles sont sensibles pour détecter des effets produits par une variable indépendante et limitent le biais de mémorisation des réponses antérieures (Vallerand et al., 2000) ; le répondant ne peut retenir, sur chaque ligne, l'endroit exact où il a répondu lors de la précédente passation.

Le développement récent de ce type d'échelles en psychologie sociale (Ninot, Fortes, & Delignières, 2001 ; Vallacher & Nowak, 1997), en particulier dans le domaine de la dynamique des groupes (Guastello & Guastello, 1998) ou des relations interpersonnelles (Feichtinger, Jørgensen, & Novak, 1999 ; Felmlee & Greenberg, 1999 ; Hodges, McGarry, & Franks, 1998), est intimement lié au développement du courant de la psychologie sociale dynamique par Nowak et Vallacher (1998). Ce courant propose de considérer le contexte écologique, le temps et la complexité dans l'étude de certains construits en psychologie sociale. La prise en compte du contexte écologique conduit à considérer certaines variables psychologiques comme la résultante de systèmes complexes subissant des impacts incontrôlables et imprévisibles (Ninot & Fortes, 2007). Étudier un construit revient donc à décrire, caractériser et modéliser le comportement d'un système complexe. « Cette modélisation spécifie l'évolution dans le temps d'une structure cohérente constituée de plusieurs éléments et de paramètres caractérisant l'état actuel » (Ninot & Fortes, 2007, p. 16).

Adapté à l'étude de la cohésion, le construit en lui-même renverrait au *système* alors que les dimensions du construit (i.e., ASG, AOG, IOG et ISG) représenteraient des *paramètres d'ordre* rendant compte de l'état momentané du système soumis à un ensemble de contraintes. Les antécédents de la cohésion, identifiés dans la littérature (voir Paskevich, Estabrooks, Brawley, & Carron, 2001, pour une revue), constitueraient des *paramètres de contrôle* dont l'évolution temporelle provoquerait une modification du système (Buton et al., 2007). Toutefois, la cohésion ne pouvant pas être définie comme un trait ou comme un état psychologique (Carron & Brawley, 2000), elle devrait faire preuve à la fois d'un certain degré

de stabilité et d'un certain degré de variabilité. Les dimensions, ou paramètres d'ordre, s'apparenteraient donc à des attracteurs oscillant autour d'une valeur moyenne : une perturbation légère engendrerait des variations ponctuelles avant un retour à la valeur moyenne ; une perturbation forte contraindrait le système à se stabiliser sur une autre valeur³² et traduirait donc une évolution significative de la cohésion.

L'enjeu de ce programme de recherche était donc d'élaborer un outil permettant d'étudier la dynamique de la cohésion dans une perspective de psychologie sociale dynamique. Il devait faciliter l'obtention d'une série temporelle d'au moins 60 observations consécutives (e.g., mesure quotidienne de la cohésion sur une période de deux mois) pour étudier la nature des événements, le niveau moyen³³, l'instabilité³⁴ et la dynamique³⁵ de la série (Ninot & Fortes, 2007). Construit autour de cinq études impliquant 1019 participants masculins et féminins³⁶, le programme s'est inspiré d'un travail similaire réalisé par Ninot et ses collègues (2001) pour développer et valider une mesure analogique du soi physique.

Ce programme a abouti à une version analogique du QAG à huit items, les participants répondant sur une échelle visuelle analogique (Huskisson, 1974) en fonction de l'intensité de la réponse choisie (i.e., de « *fortement en désaccord* » [borne gauche] à « *fortement en accord* » [borne droite]). La réponse de l'individu correspondait à la distance, en millimètre, séparant l'extrémité gauche de la ligne du trait apposé par le participant. Pour les items négatifs, la distance se mesurait à partir de l'extrémité droite de la ligne. Pour chacune des dimensions, le score correspondait à la moyenne des réponses de l'individu aux deux items

³² Ce changement est appelé bifurcation et est précédé de fluctuations critiques, soit une augmentation de la variabilité des paramètres d'ordre.

³³ Celui-ci est calculé sur la base de la moyenne des observations sur la période temporelle considérée.

³⁴ Les indicateurs peuvent être l'étendue de la série, la moyenne des différences absolues entre deux observations consécutives.

³⁵ Celle-ci s'évalue à partir du calcul de la fonction d'auto-corrélation à l'aide de procédures Auto-Regressive Integrated Moving Average (ARIMA ; Box & Jenkins, 1976) et permet d'établir si la série est stationnaire ou non-stationnaire.

³⁶ Ces participants, âgés en moyenne de vingt-deux ans, étaient impliqués dans des clubs de niveau amateur. Leur implication dans leur club s'étendait de 1 à 26 ans et ils pratiquaient des sports individuels ou des sports collectifs à un niveau régional ou national. Différents sports collectifs étaient représentés dans les échantillons : basket-ball, handball, football, rugby à 15, volley-ball, water-polo.

constitutifs de l'échelle. Les études, réalisées dans ce programme, ont permis d'établir la validité de construit³⁷ et la validité prédictive du QAG-a en soutenant l'existence de relations entre les dimensions de la cohésion et (a) le type de sport pratiqué (i.e., individuel vs. collectif), (b) l'ancienneté dans l'équipe (i.e., anciens vs. nouveaux joueurs) et (c) le climat motivationnel perçu instauré par l'entraîneur (i.e., climat d'implication dans la tâche vs. d'implication de l'ego).

L'élaboration de cette nouvelle mesure de la cohésion ne vise pas à se substituer au QAG. Elle est destinée à étudier la dynamique du construit à partir de l'analyse de séries temporelles. Utilisant une échelle visuelle analogique, cette mesure est sensible et se prête à des mesures répétées dans le temps ; elle peut donc détecter de micro-variations. Dans un proche avenir, le QAG-a devrait permettre aux chercheurs d'éprouver des hypothèses de fonctionnement de la cohésion en tant qu'équilibre dynamique (Ninot & Fortes, 2007). Enfin, ce type d'outil peut également être utilisé pour démontrer une directionalité de l'interaction entre deux variables (Lagarde & Bardy, 2007), par l'examen des corrélations croisées entre deux séries temporelles (coefficient de cross-correlation). Cette analyse permet de démontrer l'influence d'une série sur l'autre, donc d'une variable sur l'autre, voire le délai temporel nécessaire pour que cette influence se manifeste (Ninot & Fortes, 2007).

3.2. Mesure de l'ambiguïté du rôle

Dans un troisième programme de recherches (Bosselut, Heuzé, & Sarrazin, 2010), qui a nourri en partie le travail doctoral de Grégoire Bosselut, nous avons étudié la validité discriminante des dimensions du modèle conceptuel de Beauchamp et al. (2002), sa structure hiérarchique postulée par ces auteurs et sa validité panhumaine³⁸ (Segall, Lonner, & Berry,

³⁷ Indices statistiques : $\chi^2(16) = 32.87$, $p = .008$, GFI = .99, TLI = .98, CFI = .99, RMSEA = .04. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA ; Browne & Cudeck, 1993) : une valeur inférieure à .05 constitue un critère d'adéquation des données au modèle proposé.

³⁸ Le modèle conceptuel proposé par Beauchamp et ses collaborateurs (2002) concerne-t-il tous les êtres humains, indépendamment de leur culture ?

1998). Pour cela, nous avons travaillé sur la mesure auto-rapportée développée par Beauchamp et ses collègues (2002 ; *Role Ambiguity Scale* [RAS]) pour évaluer les perceptions d'ambiguïté du rôle.

Initialement, ce questionnaire a été validé sur de jeunes lycéens britanniques pratiquant le rugby à 15 (271 participants âgés en moyenne de 15 ans). Pour chacun des contextes, le regroupement des items sur quatre dimensions a été soutenu par des analyses factorielles confirmatoires. Toutefois, les corrélations bivariées entre les dimensions, relevées dans les différentes études réalisées avec cet outil, sont souvent apparues élevées avec des valeurs atteignant .85 voire au-delà (.87, .88 et .91 ; Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2005 ; Cunningham & Eys, 2007 ; Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2003). Ces fortes corrélations concernaient principalement les relations entre l'étendue des responsabilités et les comportements liés au rôle. Dans leur étude initiale, Beauchamp et al. (2002) avait relevé des corrélations de .72 et .83 entre ces deux dimensions, respectivement en attaque et en défense. Mais les auteurs n'avaient pas rapporté les corrélations interfactorielles, observées lors des analyses factorielles confirmatoires, qui servent à apprécier la validité discriminante des dimensions. Comme ces corrélations tiennent compte des erreurs de mesure, elles sont supérieures aux corrélations de Pearson. Or, selon Kline (1998), des corrélations interfactorielles supérieures à .85 doivent conduire à questionner la validité discriminante des facteurs mesurés. Le pattern de corrélations bivariées observées dans les études antérieures entre les dimensions de l'étendue des responsabilités et des comportements liés au rôle nous a conduit à nous interroger sur le possible recouvrement conceptuel de ces deux dimensions en contexte sportif.

Dans ce programme, nous avons également examiné la structure hiérarchique de l'ambiguïté du rôle. En effet, bien que le modèle de Beauchamp et al. (2002) postule une organisation hiérarchique de variables latentes, avec quatre facteurs de premier ordre se

regroupant sur un facteur général de second ordre (cf., Figure 8a), Beauchamp et ses collègues n'ont testé que des modèles de premier ordre (i.e., un modèle pour chaque contexte ; cf., Figure 8b) dans leurs analyses factorielles confirmatoires. Si leurs résultats ont confirmé l'organisation des items sur quatre facteurs dans les contextes offensif et défensif, ils n'ont pas permis de vérifier que ces quatre facteurs reflétaient quatre dimensions d'un même construit : l'ambiguïté du rôle.

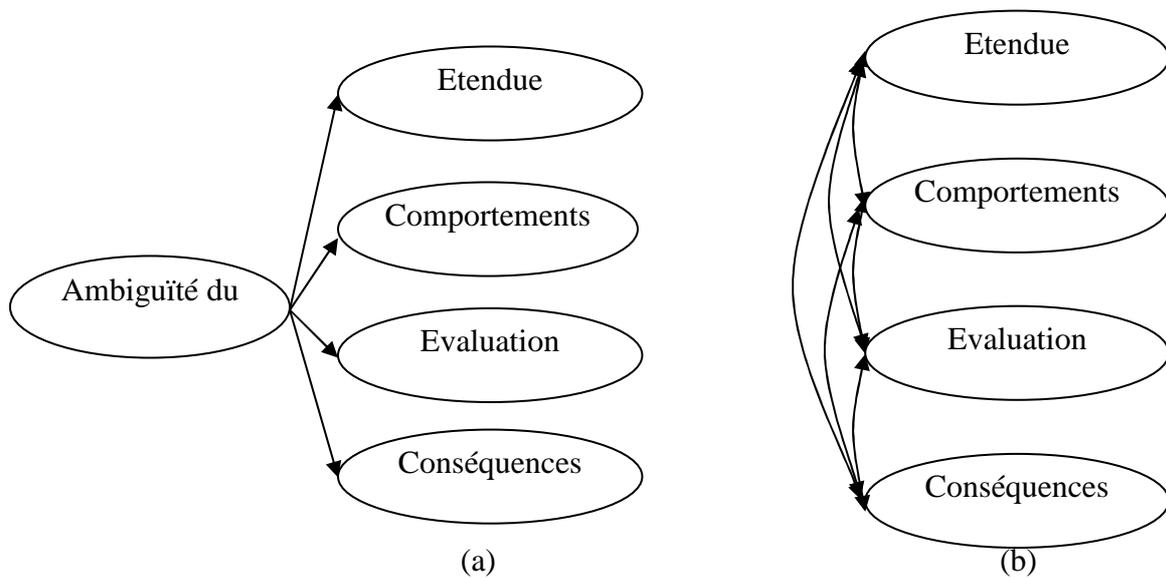


Figure 8. Organisation des dimensions de l'ambiguïté du rôle selon des modèles de second (a) ou de premier (b) ordre.

Enfin, ce programme permettait de tester la validité transculturelle (panhumaine ; Segall et al., 1998) du modèle conceptuel de Beauchamp et al. (2002). Ce dernier avait été développé dans une culture anglophone et n'avait été testé que sur des participants anglophones âgés d'une quinzaine d'années pratiquant tous le même sport (i.e., rugby à 15). Les études postérieures à la validation du RAS avaient toutes été conduites sur des Britanniques ou des Canadiens anglophones. Tester la pertinence du modèle et de la mesure de l'ambiguïté du rôle, proposés par Beauchamp et al. (2002), dans une autre culture constituait un moyen de poursuivre l'examen de la validité du construit (Marsh, Martin, & Hau, 2006).

La culture francophone, qui présente plusieurs spécificités la distinguant de la culture anglophone, se prêtait bien à ce type d'étude. Par exemple, la culture française se caractérise par un évitement de l'incertitude (Hofstede, 2001 ; House, Hanges, Javidan, Dorfman, & Gupta, 2004), soit la volonté de réduire le nombre de situations non structurées (i.e., nouvelles, inconnues, surprenantes, sortant de l'ordinaire) dans lesquelles les individus se sentent mal à l'aise. La culture francophone apparaît également moins individualiste que les cultures nord-américaine et anglaise, avec des personnes plus facilement intégrées au sein de groupes (Hofstede, 2001 ; House et al., 2004). Avec de telles différences culturelles, il nous a semblé intéressant d'examiner la pertinence de dimensions du modèle de Beauchamp et al. (2002) au sein de la culture francophone.

Nous avons donc conduit un programme de quatre études impliquant 935 participants impliqués dans différents sports collectifs (e.g., basket-ball, football, handball, hockey sur glace, hockey subaquatique, rugby à 15, volley-ball, water-polo). Ce programme a abouti à la validation de deux versions de l'échelle d'ambiguïté du rôle : l'une tenant compte des contextes offensif et défensif et comprenant 34 items (i.e., EAR-34) ; l'autre ne spécifiant pas de contexte (i.e., EAR-17)³⁹. Les dimensions comportent 4 (i.e., étendue des responsabilités, comportements liés au rôle, évaluation du rôle)⁴⁰ ou 5 items (i.e., conséquences liées au rôle)⁴¹ et les réponses des participants sont reportées sur une échelle de type Likert en 9 points (i.e., de « *fortement en désaccord* » [1] à « *fortement en accord* » [9]). Le score de chacune des dimensions correspond à la moyenne des scores de l'athlète aux items constitutifs de celle-ci, des scores élevés reflétant des perceptions de faible ambiguïté.

³⁹ L'EAR-17 est destinée aux études pour lesquelles il n'existe pas d'argument théorique pour émettre des hypothèses, sur les relations entre l'ambiguïté du rôle et ses corrélats, qui dépendent du contexte dans lequel l'ambiguïté se manifeste (Eys, Carron, Bray, & Beauchamp, 2005).

⁴⁰ Etendue des responsabilités : 1, 5, 9, 13 ; Comportements liés au rôle : 2, 6, 10, 14 ; Evaluation du rôle : 3, 7, 11, 15.

⁴¹ Conséquences liées au rôle : 4, 8, 12, 16, 17.

Globalement, les résultats obtenus dans ces études (cf., Bosselut, Heuzé, & Sarrazin, 2010) ont souligné un ajustement satisfaisant des données au modèle à quatre dimensions proposé par Beauchamp et al. (2002)⁴². Toutefois, les corrélations interfactorielles élevées (i.e., de .97 à .98) entre l'étendue des responsabilités et les comportements liés au rôle ont conduit à tester la validité discriminante de ces deux dimensions. Des analyses complémentaires (Anderson & Gerbing, 1988) ont indiqué un recouvrement conceptuel de ces dimensions ; sur notre échantillon de pratiquants francophones de sports collectifs, l'ambiguïté du rôle était mieux décrite par un modèle à trois facteurs comprenant l'évaluation du rôle, les conséquences liées au rôle et l'ambiguïté opératoire (i.e., dimension plus générale proposée par Kahn et al., 1964, intégrant l'étendue des responsabilités et les comportements liés au rôle).

Les analyses statistiques (Marsh, 1987) ont également soutenu une organisation hiérarchique du construit avec trois dimensions de premier ordre (i.e., ambiguïté opératoire, évaluation du rôle, conséquences liées au rôle) corrélant avec un facteur de second ordre, l'ambiguïté du rôle. De plus, elles ont démontré la validité interne des différentes dimensions avec des coefficients alpha de Cronbach supérieurs à .70 (Nunally, 1978).

Toutefois, le pertinence d'un modèle tenant à sa capacité à prédire des relations entre le construit et ses corrélats, nous avons testé, dans une dernière étude (cf., Bosselut, Heuzé, & Sarrazin, 2010 ; Etude 4), la validité prédictive d'un modèle de l'ambiguïté du rôle à quatre (i.e., modèle initial de Beauchamp et al., 2002) versus trois dimensions (i.e., étendue des responsabilités et comportements liés au rôle combinés dans la dimension ambiguïté opératoire). Le modèle à quatre dimensions a permis de prédire légèrement mieux (i.e., 2% de variance supplémentaire) les relations entre l'ambiguïté du rôle et la cohésion opératoire.

⁴² Contexte offensif : $\chi^2/df = 2.26$ (cet indice doit être inférieur ou égal à 3 ; Kline, 1998), CFI = .97, Non-Normed Fit Index (NNFI ; Bentler, 1990) = .97, Standardized Root Mean Square Residual (SRMR ; Jöreskog & Sörbom, 2001) = .05, RMSEA = .06, ECVI = 0.87. Contexte défensif : $\chi^2/df = 2.25$, CFI = .97, NNFI = .97, SRMR = .05, RMSEA = .06, ECVI = 0.86. Sans contexte : $\chi^2/df = 2.06$, CFI = .98, NNFI = .97, SRMR = .05, RMSEA = .05, ECVI = 0.69.

Ce programme de recherche a permis de construire des mesures francophones valides de l'ambiguïté du rôle, tenant compte ou non du contexte dans lequel elle se manifeste. Il a également soutenu la construction hiérarchique de ce construit en démontrant que les dimensions considérées reflétaient bien différentes facettes d'un même concept. Toutefois, le nombre de dimensions rendant compte de ce construit dans la culture francophone n'a pas clairement été établi, sans qu'il soit possible de déterminer si ces résultats dépendaient de l'échantillon pris en compte. En effet, dans les études anglophones antérieures, les coefficients de corrélation de Pearson entre l'étendue des responsabilités et les comportements liés au rôle allaient de .72 à .87 (Beauchamp et al., 2002, 2005 ; Cunningham & Eys, 2007 ; Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2003), soit des valeurs proches de celles observées dans l'échantillon francophone (i.e., de .79 à .82).

Le possible recouvrement de deux dimensions ne remet pas en cause le modèle conceptuel de Beauchamp et al. (2002), car ces dernières ont été présentées par Kahn et ses collaborateurs (1964) comme deux aspects d'une même forme d'ambiguïté opératoire (i.e., un manque d'informations liées à la tâche pour assumer un rôle). Il reste envisageable qu'en contexte sportif, les athlètes ne distingueraient pas clairement leurs responsabilités des comportements destinés à les assumer. De nouvelles études sur la validité du modèle conceptuel de Beauchamp et al. (2002) demeurent donc nécessaires (Eys, Carron, Bray, & Beauchamp, 2005), en particulier la capacité de ce modèle à prédire les corrélats de l'ambiguïté du rôle en tenant compte de la culture d'appartenance des équipiers.

En effet, si Eys, Carron, Bray et Beauchamp (2003) ont observé que l'étendue des responsabilités apparaissait comme la dimension de l'ambiguïté du rôle la plus corrélée à d'autres construits, cette observation ne semblait réellement s'appliquer qu'aux études conduites sur des athlètes universitaires canadiens (i.e., Eys & Carron, 2001 ; Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2003 ; Eys, Carron, Bray, & Beauchamp, 2005). Les études impliquant

des échantillons britanniques, voire mélangeant des athlètes britanniques et canadiens ont démontré l'implication de d'autres dimensions du modèle dans les relations entre l'ambiguïté du rôle et diverses variables (i.e., évaluation du rôle et conséquences liées au rôle ; Beauchamp, Bray, Eys, & Carron, 2003, 2005). La saillance des différentes manifestations d'ambiguïté du rôle pourrait donc dépendre de la culture des sportifs étudiés.

Outre les questions de conceptualisation et de mesure de la cohésion et de l'ambiguïté du rôle, la prise en compte de ces variables, qui caractérisent le fonctionnement d'un collectif, confronte le chercheur à une question fondamentale concernant le niveau d'analyse de ces construits. La section suivante aborde ce point et précise comment nous l'avons traité dans nos études empiriques.

4. Niveau d'analyse des construits groupaux

La cohésion ou l'ambiguïté du rôle désignent des construits qui rendent compte des propriétés singulières d'un groupe. Les modèles multidimensionnels employés laissent entendre qu'au sein de chaque équipe sportive, les manifestations de ces construits peuvent prendre des formes différentes d'un collectif à un autre. Sur un plan théorique, ces construits semblent donc se situer au niveau groupal.

Toutefois, ces construits sont appréhendés au travers des cognitions sociales des individus, car les chercheurs estiment qu'elles offrent une estimation raisonnable des propriétés du groupe (cf., Carron et al., 1998, 2005). De par leur nature sociale, ces cognitions, qui renvoient au travail cognitif d'analyse et d'intégration des informations liées au groupe, sont marquées par le contexte social dans lequel se trouvent les individus (ici, leur groupe). Ces conceptions s'inscrivent dans une tradition classique en psychologie sociale qui, depuis les travaux de Mc Dougall (1920), souligne l'influence de la dynamique d'un groupe restreint sur les croyances développées par ses membres. Toutefois, différents facteurs

affectent le degré de partage des croyances par les membres : les caractéristiques de la tâche, les procédures mises en place par le collectif, les caractéristiques des membres, leurs rôles et les normes groupales influent sur ce processus (Hinsz, Tindale, & Vollrath, 1997). Le développement de croyances partagées suppose également la présence, au moins à minima, d'un cadre commun de référence pour traiter les informations (Levine, Resnick, & Higgins, 1993) ; en son absence, chaque membre traite l'information différemment.

En contexte sportif, les membres d'une même équipe partagent des buts communs, un même destin, développent une perception commune de la structure de leur groupe, travaillent de manière interdépendante au sein d'organisations collectives structurant leurs interactions (cf., définition de l'équipe sportive, pp. 6-7). Les croyances qu'ils développent sur les propriétés de leur groupe sont influencées par, et influent sur, les croyances de leurs propres partenaires. Mais selon les caractéristiques des équipes (e.g., structure, mode de fonctionnement, stade de développement), les partenaires construisent des croyances plus ou moins partagées. Aussi, lorsque le chercheur évalue ces construits, il se trouve confronté à des données hiérarchiques dont la variance se répartit entre les niveaux individuel et collectif, dans des proportions qui peuvent varier d'une équipe à une autre. Doit-il alors considérer ces construits à un niveau individuel ou à un niveau collectif ? Classiquement, les travaux sur les groupes restreints ont privilégié trois approches différentes (Cota et al., 1995). Certaines recherches ont adopté l'individu comme unité d'analyse, en se focalisant sur les perceptions individuelles de propriétés groupales. Dans d'autres études, les psychologues sociaux ont considéré que la moyenne des perceptions individuelles représentait le groupe dans son ensemble et constituait le niveau d'analyse. Enfin, certains travaux ont considéré le groupe entier dans sa totalité (e.g., comptabiliser, pour chaque équipe, toutes les communications produites par ses membres ; Widmeyer, Carron, & Brawley, 1993b).

Discutant de ces diverses approches, Carron, Brawley et Widmeyer (2002) ont avancé que l'unité d'analyse appropriée résultait de la combinaison de trois facteurs. Le premier renvoie à la nature de la question scientifique traitée. Par exemple, si la question porte sur des relations entre des propriétés groupales (e.g., la cohésion) et des conséquences individuelles (e.g., l'adhésion), alors l'individu (i.e., ses perceptions individuelles) constitue sans doute le niveau approprié. Le deuxième facteur se rapporte à la nature de la théorie considérée dans l'étude. Par exemple, la théorie de la comparaison sociale présuppose que les individus comparent leurs comportements, leurs cognitions et leurs attitudes à celles d'autrui pour évaluer leur efficacité personnelle. Dans ce cas, l'agrégat ou la moyenne des données individuelles peut représenter le niveau d'analyse. Enfin, le dernier facteur est de nature empirique. Dans certains cas, les analyses aux niveaux individuel et/ou collectif et l'interaction entre ces niveaux pourraient fournir des informations intéressantes.

A ces premiers éléments de réflexion, d'ordre théorique, sur l'unité d'analyse appropriée, s'ajoutent des considérations statistiques liées à l'implication des individus au sein d'un collectif. Les analyses multivariées (Tabachnick & Fidell, 2001) s'appuient sur des modèles par les moindres carrés ordinaires. Ces modèles reposent sur des hypothèses statistiques dont la violation affecte la validité des paramètres estimés. Parmi ces hypothèses, deux sont fortement concernées par des observations présentant une structure hiérarchique (i.e., des niveaux « emboîtés » les uns dans les autres) : l'indépendance des résidus⁴³ et l'homoscédasticité⁴⁴ (Bressoux, 2000). En effet, les croyances d'équipiers sur le fonctionnement de leur groupe présentent des similitudes plus fortes à l'intérieur d'une équipe qu'entre équipes différentes. Cette caractéristique viole les postulats d'indépendance des

⁴³ L'indépendance des résidus signifie que la connaissance du résidu attaché à un individu i ne peut pas servir à prédire le résidu attaché à tout autre individu i' de l'échantillon.

⁴⁴ L'homoscédasticité signifie que la dispersion des résidus doit être homogène sur tout le spectre des valeurs de la variable indépendante ; la variance des résidus doit être constante.

observations et d'homogénéité de la variance des résidus⁴⁵. Ces violations génèrent une distribution non normale de l'erreur, des estimations biaisées de la variance de l'erreur et une sous-estimation des erreurs-types des coefficients de régression (Bressoux, 2000 ; Howell, 1998).

Les modèles par les moindres carrés ordinaires supposent également que les effets de l'environnement sont fixes. Cette situation se rencontre particulièrement dans les protocoles expérimentaux où le chercheur manipule un ensemble fini de modalités d'une variable indépendante. Mais lorsque le scientifique construit son échantillon sur de véritables équipes impliquées dans des championnats, ces dernières constituent plutôt un échantillon aléatoire d'une population d'équipes. Le chercheur ne peut prétendre que toutes les modalités d'un facteur donné sont prises en compte dans son échantillon ; seules sont présentes celles qui existent dans les équipes sélectionnées. Le scientifique est donc confronté à des effets aléatoires provenant d'un ensemble infini de modalités d'un facteur dont seulement un échantillon peut être observé (Bressoux, 2000). En ne tenant pas compte du caractère aléatoire de ces effets, les modèles par les moindres carrés ordinaires ne distinguent pas la « véritable variance » (i.e., celle imputable aux participants) de la variation associée à l'échantillonnage ; ils surestiment donc les effets observés dans l'échantillon.

Ces limites statistiques invalident les recommandations avancées par Carron, Brawley et Widmeyer (2002), sur l'unité d'analyse appropriée (cf., ci-dessus), si le chercheur ne tient pas compte de la structure hiérarchique des observations. En ne traitant les données qu'au niveau individuel, quitte à désagréger des observations du niveau collectif au niveau individuel (e.g., affecter la même performance collective à chaque membre de l'équipe), le chercheur court le risque de conclure à l'existence d'une relation significative alors qu'elle ne

⁴⁵ Selon le degré de recouvrement des croyances des équipiers au sein de chacune des équipes, la variance des réponses des membres diffèrera. Elle devrait être faible dans les équipes caractérisées par des croyances individuelles fortement partagées entre membres et forte dans les équipes caractérisées par des croyances individuelles faiblement partagées. Aussi, la variance des résidus ne devrait pas être homogène d'une équipe à une autre, au sein de l'échantillon étudié.

l'est pas (i.e., erreur de Type I). En agrégeant des données individuelles au niveau collectif (i.e., en raisonnant sur les moyennes par équipe), le chercheur s'expose au biais d'agrégation (Robinson, 1950) et à l'impossibilité d'inférer une relation au niveau individuel en se basant sur la relation agrégée. Aussi, lorsqu'une recherche porte sur un échantillon d'individus insérés dans des groupes, il convient de vérifier à quel niveau se situe la variance des observations (i.e., niveau individuel vs. collectif, voire variance partagée aux deux niveaux) avant d'analyser les données.

A cette fin, différentes procédures statistiques peuvent être employées (cf., Kenny & La Voie, 1985 ; Moritz & Watson, 1998). Pour déterminer le niveau des analyses statistiques, les indices d'agrément ($r_{wg(j)}$; James, Demaree, & Wolf, 1984), les corrélations intraclasse (Kenny & La Voie, 1985) et les éta-carrés (Georgopolous, 1986) sont généralement recommandés. Comme Moritz et Watson (1998) l'ont signalé, l'indice d'agrément renseigne sur le degré de consensus au sein d'un groupe à propos d'une croyance particulière. Mais le consensus ne suffit pas pour justifier l'agrégation des perceptions individuelles et leur traitement au niveau du groupe. Une variabilité intergroupes doit également être démontrée pour soutenir l'existence du construit au niveau du groupe. Les ICC et les éta-carrés associés permettent de déterminer si la variance d'un construit se situe davantage entre les groupes ou à l'intérieur de ceux-ci. Moritz et Watson (1998) ont proposé qu'un degré suffisant de consensus était démontré lorsque les valeurs des indices d'agrément étaient supérieures ou égales à .50. Toutefois, Carron, Brawley et al. (2003) ont suggéré d'abaisser ce seuil à .40 pour les deux échelles d'attractions (i.e., AOG et ASG) qui mesurent une forme de cohésion se manifestant à un niveau individuel. Pour les ICC, des valeurs élevées témoignent d'une variabilité intergroupes importante, donc de l'existence d'un niveau de groupe pour un construit. Enfin, dans les études antérieures (e.g., Carron, Bray, & Eys, 2002 ; Dirks, 2000), un seuil de .20 a souvent été employé pour les éta-carrés comme critère d'agrégation.

Selon les résultats de ces analyses (i.e., données indépendantes ou non), différentes procédures peuvent être mises en œuvre pour tenir compte de la structure hiérarchique des données (Papaioannou, Marsh, & Theodorakis, 2004 ; Sarrazin, Trouilloud, & Heuzé, 2007). Si la question scientifique, le cadre théorique ou des éléments méthodologiques requièrent des analyses au niveau individuel alors qu'une part de variance significative existe au niveau collectif, il convient à minima de rendre les données indépendantes du niveau collectif. Pour cela, une procédure en trois temps peut être adoptée (cf., Madon, Jussim, & Eccles, 1997) : (1) une variable factice est créée pour chaque groupe en affectant le chiffre 1 aux membres du groupe et le chiffre 0 à tous les autres participants ; (2) ces variables factices sont utilisées comme variables indépendantes, dans des régressions, pour prédire chacune des variables centrales de l'étude ; (3) lors de ces régressions, les résidus sont sauvegardés et utilisés comme données dans les analyses statistiques suivantes traitant des relations entre les variables centrales de l'étude. Cette procédure permet de supprimer la non-indépendance des observations, donc de contrôler statistiquement la part de variance se situant au niveau collectif pour ne travailler que sur la part de variance située au niveau individuel. Nous avons adopté cette procédure dans plusieurs de nos études empiriques (Heuzé, Bosselut, & Thomas, 2007 ; Heuzé, Raimbault, & Fontayne, 2006 ; Heuzé, Sarrazin, Masiero, Raimbault, & Thomas, 2006), mais les résultats observés ne peuvent pas être étendus au niveau du groupe. De plus, ils ne permettent pas de saisir l'influence de la dynamique propre d'une équipe sur la relation observée à un niveau individuel ; une relation entre deux variables peut être forte (i.e., pente de la droite de régression fortement inclinée) dans un contexte social donné (e.g., équipe fortement cohésive) et plus modérée (i.e., pente moins inclinée) dans un autre contexte (e.g., équipe moyennement cohésive).

Si les analyses statistiques préliminaires révèlent à la fois l'existence d'un degré de consensus (James et al., 1984) et d'une variabilité intergroupes (Georgopolous, 1986 ; Kenny

& La Voie, 1985) satisfaisants pour les variables étudiées, les observations individuelles peuvent être agrégées au niveau du groupe, si l'analyse des relations à ce niveau est théoriquement fondée. Cette procédure a été employée dans l'une de nos études portant sur les relations entre la cohésion et l'efficacité collective au sein d'équipes professionnelles de basket-ball (Heuzé, Raimbault, & Masiero, 2006). Mais, cette procédure néglige la source de variabilité située à l'intérieur de chaque groupe (Sarrazin et al., 2007) et, comme nous l'avons signalé, ne donne aucune indication sur l'existence des mêmes relations au niveau individuel.

Pour résoudre le problème de non-indépendance des données et conserver toute l'information présente à chacun des niveaux hiérarchiques, plusieurs auteurs recommandent d'employer des modèles multiniveaux, appelés encore modèles hiérarchiques linéaires (e.g., Kashy & Kenny, 2000 ; Kenny, Mannetti, Pierro, Livi, & Kashy, 2002 ; Raudenbush & Bryk, 2002). Apparus au milieu des années quatre-vingts dans les sciences de l'éducation, les modèles multiniveaux ont été conçus pour modéliser des données qui disposent d'une structure hiérarchique. Ces modèles postulent une indépendance des résidus entre des individus qui n'appartiennent pas au même groupe et une hétérogénéité de la variance des résidus (Bressoux, 2000). Cette dernière peut varier selon une fonction linéaire ou non des variables explicatives. En s'appuyant sur ces deux hypothèses, les modèles multiniveaux considèrent que les individus diffèrent d'un groupe à un autre et qu'un effet d'interaction peut exister entre la variable indépendante et le groupe.

L'intérêt de ces modèles provient de leur capacité à analyser plus finement les relations entre les variables. Au lieu de considérer une relation moyenne entre deux variables x et y s'appliquant à toute équipe de l'échantillon, les modèles multiniveaux analysent les variations de cette relation entre les équipes en tenant compte de la variance des constantes d'équipe (i.e., quand l'analyse contraint la pente de régression de y sur x à être identique pour chaque équipe) et de la variance des pentes de régression entre équipes. Dans le premier cas,

l'analyse se focalise sur les différences de niveau moyen entre équipes pour une intensité de la relation identique dans chacune des équipes (i.e., pourquoi pour une même valeur de x , certaines équipes disposent d'une valeur d' y élevée, moyenne ou basse). Dans le deuxième cas, l'analyse se centre sur les variations de l'intensité de la relation entre les équipes (i.e., pourquoi dans certaines, une augmentation de $x + 1$ s'accompagnera d'une forte augmentation de y alors que dans d'autres équipes, l'augmentation sera faible). En distinguant la variabilité existant au niveau individuel de la variabilité intergroupe (e.g., Castro, 2002 ; Chaix & Chauvin, 2002 ; Raudenbush & Bryk, 2002), ces modèles traitent la variance située au niveau groupal comme une source d'information potentielle (i.e. l'appartenance à un groupe joue un rôle dans les différences observées entre les individus issus de groupes différents), non comme une nuisance.

Concrètement, les analyses permettent de comparer la variance au niveau groupal avant et après l'introduction de facteurs individuels. Ceci permet de quantifier la variabilité intergroupe expliquée par des effets de composition (i.e., les caractéristiques variables des membres des groupes, comme le statut, l'âge, le sexe, l'ancienneté dans l'équipe, etc.) et/ou par des effets de contexte (i.e., les caractéristiques des équipes, comme le climat motivationnel, la cohésion, l'efficacité collective, les normes groupales, etc.). Mais les analyses permettent également de préciser si les effets contextuels agissent uniformément sur les membres du groupe ou sur certains d'entre eux plus spécifiquement (e.g., titulaires vs. remplaçants, anciens vs. nouveaux membres). Enfin, les modèles multiniveaux expliquent aussi la variance intergroupe en s'appuyant sur les interactions entre les niveaux individuel et groupal. Nous avons utilisé ce type de modèles dans l'investigation des relations entre les perceptions d'ambiguïté du rôle et d'efficacité du coaching (Bosselut, Heuzé, Eys, Fontayne, & Sarrazin, en navette).

Pour conclure, ce chapitre répondait à trois objectifs majeurs : (a) définir les concepts et les modèles théoriques centraux dans nos études, (b) présenter des mesures francophones valides de ces construits en contexte sportif, puis (c) évoquer le niveau d'analyse de ces construits. Ces concepts de cohésion et d'ambiguïté du rôle, ainsi que leur niveau d'analyse, ont été au cœur de notre activité scientifique présentée dans le chapitre suivant.



Chapitre 3 : Cohésion et ambiguïté du rôle au sein d'équipes sportives de haut niveau

En nous appuyant sur les modèles conceptuels, présentés dans le chapitre précédent, nous avons conduit une série d'études empiriques sur les corrélats de la cohésion (voir Carron et al., 2005 ; Loughead & Hardy, 2006 ; Paskevich et al., 2001, pour une revue) et de l'ambiguïté du rôle (voir Eys et al., 2006 ; Eys, Schinke, & Jeffery, 2007, pour une revue). Parmi ces corrélats, nous nous sommes plus particulièrement intéressé aux perceptions d'efficacité collective.

1. Efficacité collective

1.1. Définition de l'efficacité collective

Le concept d'efficacité collective a été introduit par Bandura dès 1982 comme une extension de la théorie de l'efficacité personnelle aux activités humaines qui nécessitent des interactions au sein d'un groupe. Toutefois, ce n'est qu'en 1986 que cet auteur a proposé une première définition de ce concept, basée sur les perceptions de l'efficacité d'un groupe à produire des changements. Plus tard, Bandura (1997) a assimilé ce construit à « une croyance partagée d'un groupe en ses capacités conjointes à organiser et exécuter les cours d'action requis pour produire des niveaux donnés d'accomplissement » (p. 477). A la même période, Zaccaro, Blair, Peterson et Zazanis (1995) ont élaboré une autre définition de l'efficacité collective, présentée comme « un sentiment de compétence collective partagé par des individus quand ils allouent, coordonnent et intègrent leurs ressources dans une réponse concertée et réussie à des demandes situationnelles spécifiques » (p. 309). Ces deux

définitions servent de référence à la majorité des travaux réalisés sur ce concept (Feltz, Short, & Sullivan, 2008).

Bandura (1997) a suggéré que l'efficacité collective devait avoir des implications importantes pour les équipes sportives. En effet, elle devrait affecter (a) les choix collectifs faits par les membres, (b) les efforts qu'ils produisent au sein de leur groupe, (c) la persistance de leurs efforts tant que l'objectif collectif n'est pas atteint et (d) la performance collective, en particulier dans les sports qui nécessitent de nombreuses interactions entre les partenaires (e.g., basket-ball). D'un point de vue théorique et appliqué, il apparaît donc important d'identifier les variables à l'origine des croyances d'efficacité collective.

1.2. Antécédents de l'efficacité collective

S'inspirant des travaux sur l'efficacité personnelle, Bandura (1986) a suggéré l'existence de six sources différentes de l'efficacité collective : la performance antérieure, la cohésion, le leadership, la taille du groupe, les expériences vicariantes et la persuasion verbale. Toutefois, les recherches scientifiques sur les sources possibles de cette propriété groupale demeurent presque inexistantes (Kozub & McDonnell, 2000) et portent essentiellement sur la performance antérieure et la cohésion.

La performance antérieure est présentée comme la source la plus puissante de l'efficacité collective (Bandura, 1997 ; Zaccaro et al., 1995). Quand une équipe a obtenu des succès, elle développe un sentiment de compétence collective dans sa capacité à accomplir les tâches requises pour s'imposer à ses adversaires. Ce sentiment s'accompagne d'attentes de succès futurs dans des situations similaires. Une relation positive entre l'efficacité collective et la performance sportive a été démontrée dans des études de laboratoire (e.g., Bray, 2004 ; Greenlees, Graydon, & Maynard, 1999, 2000 ; Hodges & Carron, 1992) et de terrain (e.g., Feltz & Lirgg, 1998, au hockey sur glace ; Myers, Feltz, & Short, 2004, au football américain ; Myers, Payment, & Feltz, 2004, au hockey sur glace ; Paskevich, 1995, au volley-

ball ; Watson, Chemers, & Preiser, 2001, au basket-ball). En contexte écologique, la réciprocité de cette relation a également été supportée dans deux études longitudinales (Myers, Feltz, & Short, 2004 ; Myers, Payment, & Feltz, 2004).

A l'inverse de la performance, la relation entre l'efficacité collective et la cohésion des équipes sportives a été peu investiguée. Dès 1990, Spink a montré qu'au sein d'équipes élités de volley-ball, les joueurs percevant des niveaux élevés d'AOG et d'ISG décrivaient une haute efficacité collective au sein de leur collectif. Deux autres études (Kozub & McDonnell, 2000 ; Paskevich, Brawley, Dorsch, & Widmeyer, 1999), portant sur des équipes de niveau amateur, ont plutôt soutenu des relations positives entre les dimensions de la cohésion opératoire (i.e., AOG et IOG) et l'efficacité collective. Parmi ces deux dimensions, Kozub et McDonnell (2000) ont constaté qu'IOG contribuait davantage à la prédiction de l'efficacité collective qu'AOG (22% vs. 10% de variance expliquée).

L'ensemble des travaux présentés ci-dessus conforte la suggestion de Bandura qui, dès 1997, soulignait l'intérêt d'étudier les perceptions d'efficacité collective, celles-ci étant reliées à des variables importantes pour les équipes sportives, comme la cohésion et la performance sportive. Toutefois, plusieurs limites dans les travaux précédents nous ont incités à conduire un programme de recherches sur les relations entre l'efficacité collective et la cohésion, parfois en relation avec une autre variable comme la performance sportive ou le climat motivationnel perçu. Ces limites concernent la mesure de l'efficacité collective et le niveau sportif des participants.

1.3. Mesure de l'efficacité collective

La mesure de l'efficacité collective s'est fortement inspirée de la procédure de construction des échelles d'efficacité personnelle proposée par Bandura (1997). Ce dernier a suggéré que les perceptions d'efficacité collective pouvaient être évaluées de deux façons différentes : (a) soit en évaluant les perceptions d'efficacité personnelle des équipiers (e.g.,

« *je suis capable de tirer à mi-distance* »), (b) soit en mesurant leurs perceptions d'efficacité de leur équipe dans son ensemble (e.g., « *mon équipe est capable de tirer à mi-distance* »). Selon Bandura (1997), la validité prédictive de l'une ou l'autre des méthodes dépend du niveau d'interdépendance, entre équipiers, requis dans la tâche collective. Plus précisément, cet auteur a suggéré que l'agrégation des perceptions individuelles de l'efficacité d'un groupe prédirait davantage les performances de ce groupe dans le cas d'une tâche collective qui suppose des interactions entre ses membres. Certains résultats empiriques ont soutenu cette suggestion pour des tâches collectives interactives en contexte sportif (Feltz & Lirgg, 1998 ; Myers, Feltz, & Short, 2004).

En psychologie du sport, différentes mesures de l'efficacité collective, basées sur les perceptions individuelles de l'efficacité du groupe, ont été développées spécifiquement dans le cadre d'études de laboratoire (e.g., Greenlees et al., 1999, 2000 ; Hodges & Carron, 1992 ; Vargas-Tonsing & Bartholomew, 2006) et de terrain (e.g., Feltz & Lirgg, 1998 ; Kozub & McDonnell, 2000 ; Magyar, Feltz, & Simpson, 2004 ; Myers, Feltz, & Short, 2004 ; Myers, Payment, & Feltz, 2004 ; Paskevich et al., 1999 ; Spink, 1990 ; Watson et al., 2001). Toutefois, certaines de ces mesures ont évalué l'efficacité collective à partir d'un unique item qui demandait aux participants de pronostiquer la performance finale de leur groupe⁴⁶. Selon plusieurs auteurs (Feltz & Chase, 1998 ; Lee & Bobko, 1994), ces formulations renvoient davantage à des attentes de résultats et non à des perceptions d'efficacité collective.

D'autres auteurs ont adapté des mesures d'efficacité collective employées dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations (e.g., Watson et al., 2001). Mais les formulations générales des items utilisés⁴⁷ ne respectent pas les recommandations de Bandura

⁴⁶ Par exemple : « Selon vous, quelles sont les chances de votre groupe de gagner le premier prix ? » (Greenlees et al., 1999, 2000) ; « Quelle place pensez-vous atteindre dans ce tournoi ? » (Spink, 1990) ; « Indiquer votre confiance dans la capacité de votre équipe à gagner la compétition imaginée. » (Vargas-Tonsing & Bartholomew, 2006).

⁴⁷ Par exemple : « Cette confiance d'équipe l'aide à performer à son meilleur niveau. » ; « Cette équipe est une équipe très efficace. » (Watson et al., 2001).

(1997) qui invitent à spécifier les items en fonction de situations ou de contextes pertinents pour le groupe.

Enfin, dans la majorité des études, les auteurs ont élaboré des échelles spécifiques aux sports collectifs pratiqués par les participants étudiés (e.g., Feltz & Lirgg, 1998 ; Kozub & McDonnell, 2000 ; Magyar et al., 2004 ; Myers, Feltz, & Short, 2004 ; Myers, Payment, & Feltz, 2004 ; Paskevich et al., 1999). Ces échelles listent des tâches importantes que les équipes doivent accomplir pour obtenir une performance élevée⁴⁸. Ces tâches, spécifiques au sport considéré et au niveau sportif des participants, sont identifiées avec l'aide d'un entraîneur expert. Toutefois, parmi ces échelles, la majorité des auteurs s'est appuyée sur la conception de Bandura (1997)⁴⁹ et a élaboré des items mesurant les perceptions individuelles des capacités de l'équipe à réaliser ces tâches (e.g., « *indique ton degré de confiance dans la capacité de ton équipe à soutenir le porteur de balle* »). Seuls Paskevich et al. (1999) ont suivi les recommandations de Zaccaro et al. (1995)⁵⁰ et ont construit des items appréciant les perceptions individuelles des croyances de l'équipe dans sa capacité à exécuter ces tâches (e.g., « *la confiance de notre équipe dans notre capacité à smasher de la gauche du terrain est...* »). Selon Lindsley, Brass et Thomas (1995), ces formulations différentes conduiraient à mesurer, dans le premier cas, la confiance de chaque équipier dans les capacités de son équipe et, dans le deuxième cas, des cognitions collectives se rapportant à la confiance de l'équipe dans ses propres capacités.

Récemment, Short, Sullivan et Feltz (2005) ont élaboré le *Collective Efficacy Questionnaire for Sports* (CEQS) pour mesurer l'efficacité collective au sein d'équipes de

⁴⁸ Par exemple, dans l'étude de Kozub et McDonnell (2000), l'échelle liste sept tâches fondamentales au rugby : la passe, le plaquage, la mêlée, le soutien au porteur de balle et la conservation du ballon dans un ruck, un maul ou lors d'une remise en jeu sur une touche.

⁴⁹ Cet auteur propose deux méthodes selon le niveau d'interdépendance requis par la tâche : l'agrégation des réponses individuelles des équipiers concernant leur évaluation (a) de *leurs propres capacités* à performer au sein de l'équipe (pour les tâches faiblement interdépendantes ; « *je suis capable de ...* ») ou (b) *des capacités de leur équipe* dans son ensemble (pour les tâches fortement interdépendantes ; « *mon équipe est capable de ...* »).

⁵⁰ Pour saisir les croyances partagées, Zaccaro et al. (1995) préférèrent agréger les réponses individuelles des équipiers concernant leur évaluation *des croyances de leur équipe* dans ses capacités à réaliser une tâche (« *mon équipe croît qu'elle est capable de ...* »).

différents sports collectifs. Ces auteurs ont justifié l'élaboration de ce questionnaire par deux raisons principales. (1) Un tel outil non spécifique à un sport collectif particulier permettrait de comparer les niveaux d'efficacité collective dans différentes activités sportives. (2) Il faciliterait un recueil de données sur un échantillon beaucoup plus large (car intégrant des équipes de divers sports collectifs) autorisant une analyse des relations entre l'efficacité collective et ses corrélats au niveau groupal. Les croyances d'efficacité impliquant différentes capacités comme la gestion des pensées, des affects, des actions et de la motivation (Bandura, 1997), Short et ses collègues (2005) ont retenu cinq dimensions dans leur mesure de l'efficacité collective (i.e., capacité, effort, préparation, persévérance, unité), celles-ci pouvant être combinées pour former un indice général d'efficacité collective. Les auteurs ont également adopté les recommandations de Zaccaro et al. (1995) en privilégiant la mesure des perceptions individuelles des croyances de l'équipe dans sa capacité à produire certains comportements⁵¹. Toutefois, en optant pour une mesure décrivant le fonctionnement d'équipes sportives dans diverses tâches collectives, le questionnaire se place à un niveau de généralité qui ne lui permet plus d'appréhender la spécificité des croyances collectives (i.e., en rapport avec la situation ou le contexte rencontrés par une équipe dans un sport donné, pour un niveau de compétition spécifié)⁵².

Comme les sports collectifs (e.g., basket-ball, football, handball, rugby, volley-ball, water-polo, etc.) requièrent des coordinations, des interactions fortes entre les partenaires, nous avons adopté la définition de l'efficacité collective proposée par Zaccaro et al. (1995), dans les études empiriques que nous avons conduites. Nous avons donc suivi leurs recommandations et choisi de mesurer des cognitions collectives sur les capacités de

⁵¹ « Évalue la confiance de ton équipe, pour la prochaine compétition, dans sa capacité à ... ».

⁵² Exemple d'items : « conserve une attitude positive » ; « s'adapte à différentes situations » ; « fournit le maximum d'effort ».

l'équipe⁵³ (Lindsley et al., 1995) mises en œuvre dans des situations spécifiques. Pour chacune de ces études, nous avons construit des échelles d'efficacité collective spécifiques au sport et au niveau sportif de notre échantillon, en adoptant la même procédure.

Les échelles élaborées par Paskevich et ses collègues (Dorsch, Paskevich, Brawley, & Widmeyer, 1995 ; Paskevich et al., 1999) ont servi de modèles pour le développement des items. Dans chacun des sports, un entraîneur expert de la discipline à un niveau élite ou professionnel (i.e., entraînant des équipes de ce niveau depuis plus de 10 ans) précisait les compétences de jeu importantes qu'une équipe devait posséder en attaque, en défense et dans le jeu de transition (e.g., aptitude à prendre des rebonds offensifs, aptitude à jouer une défense de zone). Une fois les items rédigés, leur clarté et leur pertinence étaient examinées scrupuleusement par des joueurs ou des joueuses élites ou professionnels. Suivant leurs recommandations, des modifications étaient apportées si elles paraissaient appropriées.

Ces différentes étapes ont conduit à produire des échelles de 27 items (e.g., Heuzé et al., 2007 ; Heuzé, Sarrazin, et al., 2006). Suivant la suggestion de Moritz et Watson (1998), les consignes demandaient à la personne d'indiquer ce que son équipe croyait à propos de sa confiance dans son aptitude à réaliser des actions de jeu particulières. Les réponses étaient reportées sur des échelles de type Likert en 11 points, graduées de « *pas du tout confiante* » (0%) à « *extrêmement confiante* » (100%) (Bandura, 1997). La moyenne des réponses d'une personne aux items constitutifs de l'échelle constituait le score de celle-ci. Des scores élevés représentaient des perceptions de forte efficacité collective.

1.4. Niveau d'expertise des équipiers

Si les travaux présentés ci-dessus (cf., section 1.2., p. 60-61) soutiennent l'existence de relations entre l'efficacité collective et différents corrélats au niveau amateur, ils donnent peu

⁵³ Consigne du questionnaire : « Précise le niveau de confiance de ton équipe dans chacune des actions suivantes, à l'aide de l'échelle de pourcentages présentée ci-dessous. Pour cela, reporte à droite le pourcentage qui te semble le mieux correspondre à ce que ton équipe pense. »

d'indication sur les relations entre ces variables à des niveaux sportifs plus élevés (i.e., élite⁵⁴, professionnel⁵⁵). En effet, seul Spink (1990) a tenu compte du niveau sportif (i.e., élite vs. loisir) dans l'étude de la relation entre l'efficacité collective et la cohésion. Mais les résultats obtenus ont été remis en cause par la mesure de l'efficacité collective employée dans cette étude. Reprenant les arguments de Lee et Bobko (1994) et de Feltz et Chase (1998), Kozub et McDonnell (2000) ont souligné que cette mesure, basée sur un seul item, pouvait confondre l'efficacité collective et les attentes de résultats.

Pour éviter ce biais, Paskevich et al. (1999) et Kozub et McDonnell (2000) ont privilégié des mesures multidimensionnelles de l'efficacité collective. Mais leurs études n'ont porté que sur des sportifs de niveau universitaire. Or, des éléments directs et indirects suggèrent que le niveau de la compétition influe sur ces variables. Ainsi, Granito et Rainey (1988) ont observé des niveaux plus élevés de cohésion opératoire au sein d'équipes de football d'établissements d'enseignement secondaire qu'au sein d'équipes universitaires. Gruber et Gray (1982) ont trouvé que la cohésion sociale était plus élevée dans des équipes juniors de basket-ball d'établissements d'enseignement secondaire que dans des équipes seniors de ces mêmes établissements.

Enfin, la cohésion et l'efficacité collective sont des phénomènes de groupe évalués au travers des croyances des membres. Or, Zaccaro et al. (1995) ont souligné que la nature sociale d'un groupe influait sur le développement de ces croyances. Les clubs sportifs professionnels et amateurs constituent sans aucun doute deux milieux sociaux très différents qui devraient influencer sur les cognitions des athlètes. En examinant les relations entre la cohésion et l'efficacité collective au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines,

⁵⁴ Par le terme « élite », nous faisons référence aux joueurs et joueuses évoluant dans le niveau de championnat le plus élevé dans leur pays, voire participant à des compétitions internationales avec leur club ou leur équipe nationale. Nous ne reprenons pas fidèlement les critères de Hanton et Jones (1999) qui nous semblent trop restrictifs dans le cadre des sports collectifs : participation à des compétitions de niveau international et obtention de médaille dans des compétitions telles que les championnats d'Europe, les Jeux du Commonwealth.

⁵⁵ Le terme « professionnel » désigne ici des athlètes qui pratiquent un sport collectif au sein d'un club sportif auquel ils ou elles sont liés par un contrat de travail.

nous avons souhaité prolonger les recherches antérieures en nous centrant sur un niveau sportif peu étudié dans les travaux sur les équipes sportives.

2. Etudes empiriques

2.1. Relation cohésion - efficacité collective

Les travaux en psychologie du sport ont souligné l'importance de la cohésion et de l'efficacité collective dans le fonctionnement des équipes sportives : ces deux variables sont positivement associées à la performance sportive (e.g., Carron, Colman, Wheeler, & Stevens, 2002 ; Myers, Feltz, & Short, 2004 ; Myers, Payment, & Feltz, 2004) et entretiennent entre elles une relation positive (cf., section 1.2., pp. 60-61 ; Kozub & McDonnell, 2000 ; Paskevich et al., 1999 ; Spink, 1990). Toutefois, comme nous l'avons souligné précédemment, certaines limites liées au niveau sportif des pratiquants, au niveau d'analyse des relations (individuel vs. groupal) et à la mesure de l'efficacité collective, nous ont incité à poursuivre l'investigation de la relation entre la cohésion et l'efficacité collective.

2.1.1. Relation cohésion - efficacité collective au niveau groupal

Dans une première étude s'appuyant sur un plan de recherche corrélational transversal, nous avons examiné la relation entre la cohésion et l'efficacité collective au niveau groupal⁵⁶, au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines de basket-ball (Heuzé, Raimbault, & Masiero, 2006). Depuis quelques années, plusieurs auteurs ont insisté sur la nécessité de tenir compte de la véritable nature interpersonnelle des phénomènes de groupe étudiés (e.g., Kashy & Kenny, 2000 ; Kenny & La Voie, 1985 ; Kenny et al., 2002 ; Moritz & Watson, 1998). Or, dans les travaux déjà réalisés sur la relation cohésion-efficacité collective (Kozub & McDonnell, 2000 ; Paskevich et al., 1999 ; Spink, 1990), les analyses

⁵⁶ Les observations individuelles ont été agrégées au niveau groupal, après avoir démontré l'existence (a) d'un degré de consensus satisfaisant entre les membres de chaque groupe (i.e., indices d'agrément compris entre .43 et .99, selon les dimensions) et (b) d'une variabilité intergroupe (i.e., corrélations intra-classes comprises entre .23 et .55, éta-carrés compris entre .34 et .61) (cf., Chapitre 2, pp. 54-56).

statistiques ont été conduites à un niveau individuel. Affirmer que les relations démontrées à ce niveau existent également au niveau collectif sans conduire d'analyses complémentaires, constitue une possible généralisation excessive des résultats (Moritz & Watson, 1998).

Les analyses de régression multiple séquentielle, conduites sur un échantillon de 66 joueurs⁵⁷ et 54 joueuses⁵⁸ professionnelles de basket-ball évoluant dans 11 équipes masculines et 9 équipes féminines, ont indiqué que seule IOG prédisait significativement les perceptions d'efficacité collective ($R^2_{\text{ajusté}}$ de .65, .38 et .56, respectivement pour l'efficacité collective en attaque, en défense et générale). Les athlètes qui percevaient des niveaux plus élevés d'intégration opératoire dans leur équipe rapportaient une meilleure efficacité collective en attaque, en défense et de manière générale. Ces résultats n'ont soutenu qu'en partie les résultats des études antérieures (Kozub & McDonnell, 2000 ; Paskevich et al., 1999). Par exemple, Kozub et McDonnell avaient observé que 22% de la variance de l'efficacité collective étaient expliqués par l'intégration opératoire du groupe (vs. 56% dans cette étude) et 10% par les attractions opératoires pour le groupe.

Le niveau d'analyse choisi (i.e., groupal) explique en partie ce résultat. Dans leur étude, Kozub et McDonnell (2000) ont analysé leurs données à un niveau individuel et ont mesuré des croyances individuelles sur l'efficacité collective et non les perceptions des équipes relatives à leur efficacité dans des situations données (cf., section 1.3., pp. 61-65). Il semble cohérent que des préoccupations individuelles en rapport avec la tâche sportive (AOG; e.g., les motivations personnelles pour faire partie d'un groupe, le degré de satisfaction à l'égard du style de jeu) puissent également prédire des croyances individuelles d'efficacité collective lorsque les analyses sont conduites au niveau individuel.

La spécificité du basket-ball professionnel permet aussi de comprendre la forte relation observée entre ce facteur de la cohésion (IOG) et les perceptions de compétence

⁵⁷ Age moyen de 25.20 ans ; présence moyenne dans l'équipe de 24 mois.

⁵⁸ Age moyen de 24.20 ans ; présence moyenne dans l'équipe de 16 mois.

collective. A ce niveau de jeu, les entraîneurs et leurs athlètes accordent une grande importance à l'organisation du fonctionnement collectif, à la coordination des actions individuelles pour développer des systèmes de jeu efficaces. Ceci contribue sans aucun doute à nourrir les perceptions d'intégration opératoire et d'efficacité collective des athlètes. Toutefois, des études futures devront recourir à un plus grand nombre d'équipes professionnelles pour étudier conjointement les niveaux d'analyse (i.e., individu et groupe), et non séparément, afin d'examiner leurs effets d'interaction sur la relation cohésion-efficacité collective (e.g., influence du statut du joueur dans son équipe sur cette relation).

2.1.2. Direction de la relation cohésion - efficacité collective

Une deuxième étude a porté sur la direction de la relation entre ces deux variables, au sein d'équipes féminines de handball de première division (Heuzé et al., 2007), à l'aide d'un plan de recherche corrélational longitudinal. Si plusieurs psychologues sociaux présentaient la cohésion comme un antécédent de l'efficacité collective (Bandura, 1986, 1997 ; Kozub & McDonnell, 2000), d'autres la considéraient comme un antécédent et une conséquence de l'efficacité collective (Zaccaro et al., 1995). En tant qu'antécédent, certains changements associés à la cohésion (e.g., plus grande acceptation des normes groupales, des rôles assignés, des standards de performance) devraient augmenter les capacités de performance du groupe et promouvoir des niveaux plus élevés d'efficacité collective (Bandura, 1986, 1997 ; Kozub & McDonnell, 2000 ; Zaccaro et al., 1995). En tant que conséquence, des perceptions élevées d'efficacité collective devraient accroître l'attrait du groupe et donc la cohésion (Zaccaro et al., 1995). De plus, les études antérieures en contexte sportif (Kozub & McDonnell, 2000 ; Paskevich et al., 1999 ; Spink, 1990) avaient plutôt privilégié l'étude de la cohésion comme antécédent de l'efficacité collective, mais le plan de recherche corrélational transversal employé ne permettait pas réellement de supporter la direction de la relation.

Dans cette étude, les relations ont été examinées au niveau individuel après avoir rendu les observations indépendantes du niveau collectif en utilisant la procédure avancée par Madon et al. (1997 ; cf., Chapitre 2, p. 55). Ce choix résulte d'une double difficulté (a) à constituer des échantillons suffisamment larges d'équipes professionnelles et (b) à conserver cet échantillon au cours d'un protocole longitudinal. L'échantillon comprenait 84 joueuses francophones⁵⁹ de handball évoluant en Division 1⁶⁰. Leurs perceptions de cohésion et d'efficacité collective ont été mesurées aux premier et deuxième tiers de leur championnat. Puis des analyses de régression multiple ont permis de tester si les perceptions d'efficacité collective mesurées au temps 1 prédisaient significativement les perceptions de cohésion mesurées au temps 2 lorsque les perceptions de cohésion au temps 1 étaient contrôlées. Des analyses identiques ont examiné si les perceptions de cohésion au temps 1 prédisaient significativement les perceptions d'efficacité collective au temps 2 lorsque les perceptions d'efficacité collective au temps 1 étaient contrôlées.

Les résultats ont indiqué que seules les perceptions individuelles d'efficacité collective au premier tiers du championnat prédisaient positivement 6 à 8%⁶¹ des perceptions d'AOG au deuxième tiers du championnat, après contrôle de l'appartenance à une équipe, des performances antérieures de celle-ci (i.e., pourcentage de victoires) et des scores d'AOG au premier tiers du championnat (cf., Figure 9, p. 71). Cette étude n'a donc pas soutenu l'existence d'une relation réciproque entre l'efficacité collective et la cohésion au sein d'équipes féminines élites de handball : seule l'efficacité collective est apparue comme un antécédent d'une des quatre formes de cohésion, les attractions individuelles opératoires pour le groupe. Au sein d'équipes féminines de haut niveau, la coordination et l'intégration des

⁵⁹ Age moyen de 23.63 ans ; présence moyenne dans l'équipe de 33 mois.

⁶⁰ Plus haut niveau de compétition en France, pour les équipes féminines.

⁶¹ Dans cette étude, les analyses ont été conduites sur un premier ensemble de données comportant des valeurs manquantes, puis un deuxième ensemble de données dans lequel des scores avaient été imputés à chacune des valeurs manquantes, à l'aide d'un algorithme d'expectation-maximisation permettant des estimations par la méthode du maximum de vraisemblance (Dempster, Laird, & Rubin, 1977).

ressources des membres au sein du groupe (i.e., efficacité collective) semblent donc constituer une préoccupation forte qui conduit les joueuses à se sentir plus ou moins attirées par la tâche sportive de leur équipe (i.e., AOG). Ce résultat est sans doute à mettre en relation avec le niveau individuel auquel la relation a été étudiée, car AOG constitue l'une des deux formes individuelles de la cohésion (avec ASG). Des investigations complémentaires sur un nombre plus important d'équipes permettraient une analyse de cette relation à un niveau groupal et, peut-être, la mise en évidence de relations entre l'efficacité collective et les formes groupales de la cohésion (i.e., IOG et ISG).

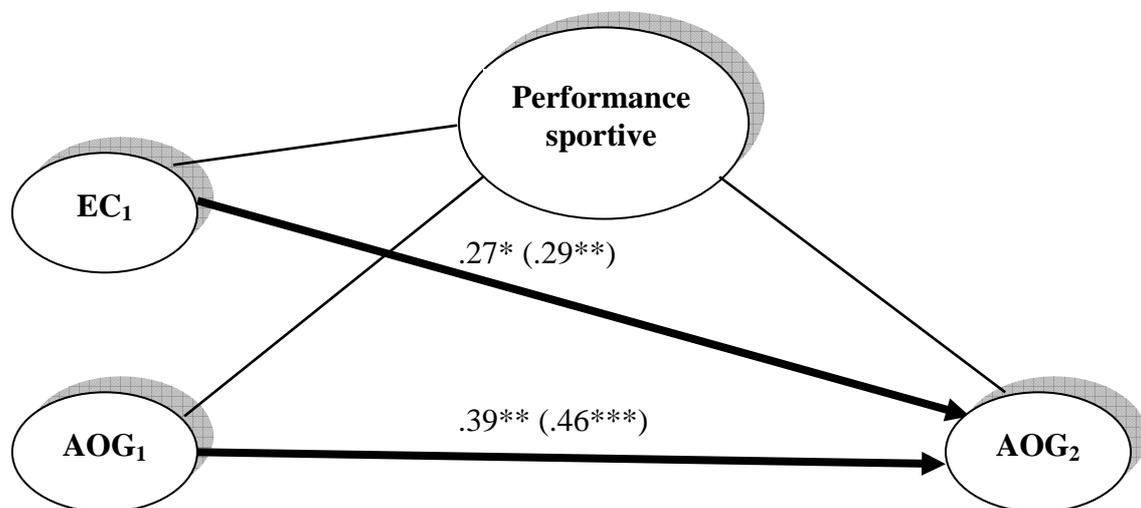


Figure 9. Influence des perceptions d'efficacité collective au premier tiers du championnat sur les variations des perceptions d'attractions individuelles opératoires pour le groupe entre le premier et le deuxième tiers du championnat (β standardisé). Entre parenthèses, les valeurs obtenues après imputation de scores pour remplacer les valeurs manquantes. EC = Efficacité collective ; AOG = Attractions individuelles opératoires pour le groupe ; ₁ = premier tiers du championnat ; ₂ = deuxième tiers du championnat ; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Cette étude suggère qu'au niveau élite, les entraîneurs d'équipes féminines de handball devraient s'attacher au développement des perceptions d'efficacité collective de leurs athlètes au travers (a) de leurs instructions et des exercices qu'ils ou elles mettent en œuvre, (b) de comportements témoignant de la confiance à leur équipe (Gould, Hodge, Peterson, & Giannini, 1989 ; Ronglan, 2007 ; Vargas-Tonsing, Myers, & Feltz, 2004), voire (c) en

instaurant des discussions collectives sur la qualité du fonctionnement de l'équipe (Yukelson, 1997).

2.1.3. Cohésion, efficacité collective et performance

Outre l'étude de la relation entre la cohésion et l'efficacité collective, nous nous sommes intéressés aux relations que ces variables entretiennent avec la performance sportive. En effet, une méta-analyse réalisée par Carron, Colman et al. (2002) a soutenu l'existence d'une relation positive réciproque entre la cohésion et la performance sportive. D'autres travaux ont également soutenu l'existence d'une relation réciproque entre l'efficacité collective et la performance sportive (Myers, Feltz, & Short, 2004 ; Myers, Payment, & Feltz, 2004). Toutefois, ces travaux antérieurs ont étudié séparément les relations entre ces variables groupales (i.e., cohésion, efficacité collective) et la performance sportive. Or la littérature laissant entendre que la cohésion et l'efficacité collective sont également liées par une relation réciproque (Paskevich et al., 1999 ; Zaccaro et al., 1995), ces trois variables semblent opérer au sein d'une structure interdépendante impliquant une causalité réciproque triadique. Nous avons souhaité étudier cette structure qui devait se traduire par des effets médiateurs de chacune des variables dans la relation réciproque entre les deux autres variables. Ces relations médiatrices ont été examinées au sein d'équipes professionnelles masculines de basket-ball (Heuzé, Raimbault, & Fontayne, 2006). Un plan de recherche corrélational transversal a été adopté.

Dans cette étude, suivant les recommandations de Bray et Whaley (2001), nous avons privilégié une mesure individuelle de la performance collective basée sur le score de performance individuelle⁶² produit par la Ligue Nationale de Basket. Pour tenir compte de la

⁶² Performance individuelle = $(4 * TR_3 + 3 * TR_2 + 2 * LFR) - (TT_3 + TT_2 + LFT) + (RO + RD + PD + IN) - PB$, avec TR_3 représentant le nombre de tirs à 3 points réussis, TR_2 le nombre de tirs à 2 points réussis, LFR le nombre de lancer-francs réussis, TT_3 le nombre de tirs à 3 points tentés, TT_2 le nombre de tirs à 2 points tentés, LFT le nombre de lancer-francs tentés, RO le nombre de rebonds offensifs, RD le nombre de rebonds défensifs, PD le nombre de passes décisives, IN le nombre d'interceptions et PB le nombre de pertes de balle. Cet indice

réciprocité des relations entre les variables, les moyennes des performances individuelles observées sur les huit matchs précédant l'évaluation de la cohésion et de l'efficacité collective (performance antérieure), puis sur les huit matchs suivant l'évaluation des deux autres variables (performance postérieure) ont été prises en compte.

Les relations entre les variables ont été examinées à un niveau individuel après contrôle du niveau groupal, du temps de jeu moyen de chaque participant et de leur nationalité⁶³. Ici, les observations ont été rendus indépendantes du niveau collectif (cf., Chapitre 2, p. 55 ; Madon et al., 1997), car (a) la performance était évaluée au niveau individuel, (b) les équipes étaient plus ou moins complètes selon les clubs et (c) étaient composées de joueurs de nationalités différentes⁶⁴. Nous avons également calculé le temps de jeu moyen sur les huit matchs précédant et les huit matchs suivant l'évaluation de la cohésion et de l'efficacité collective, afin de contrôler cette variable dans nos analyses.

Les résultats n'ont soutenu qu'en partie la structure causale interdépendante, car ils ont indiqué que seule la performance individuelle antérieure était liée aux perceptions de cohésion et d'efficacité collective. Les analyses de médiation, conduites selon la procédure proposée par Baron et Kenny (1986), ont révélé que l'efficacité collective exerçait une influence médiatrice significative dans la relation entre la performance individuelle antérieure et l'intégration opératoire du groupe et que cette dernière exerçait une influence médiatrice significative dans la relation entre la performance antérieure et l'efficacité collective (cf., Figure 10, p. 74).

est calculé pour chaque joueur, sur chaque match professionnel et est disponible sur le site de la ligue (<http://www.basketpro.com>).

⁶³ L'échantillon comprenait 154 joueurs professionnels (âge moyen de 26.20 ans ; présence moyenne dans l'équipe de 22 mois) de 7 équipes de Pro A et 10 équipes de Pro B. 105 francophones et 49 anglophones ont rempli des versions françaises ou anglaises des questionnaires.

⁶⁴ Bien que le QAG (Heuzé & Fontayne, 2002) ait été développé en français à partir du GEQ (Carron et al., 1985), certains items français n'ont pas de correspondant dans la version anglaise (e.g., « En compétition, les membres de mon équipe se donnent à fond pour l'équipe »). Les joueurs français et étrangers n'étaient donc pas soumis rigoureusement au même stimulus.

L'absence de relation entre les perceptions de cohésion, ou d'efficacité collective, et la performance individuelle postérieure peut s'expliquer par la spécificité du basket-ball professionnel. A ce niveau, les entraîneurs professionnels soulignent les performances individuelles pour comprendre les performances collectives (e.g., Westering, 1990 ; Wooden, 1976). Les systèmes de jeu offensifs et défensifs se basent sur les habiletés individuelles des athlètes. Cette valorisation des performances individuelles peut expliquer que, dans ce contexte, les basketteurs professionnels fondent leurs perceptions sur leur équipe sur la base de leurs prestations individuelles. Un joueur réalisant des performances individuelles élevées devrait se sentir plus impliqué dans le fonctionnement collectif, ce qui devrait nourrir ses perceptions de cohésion et d'efficacité collective.

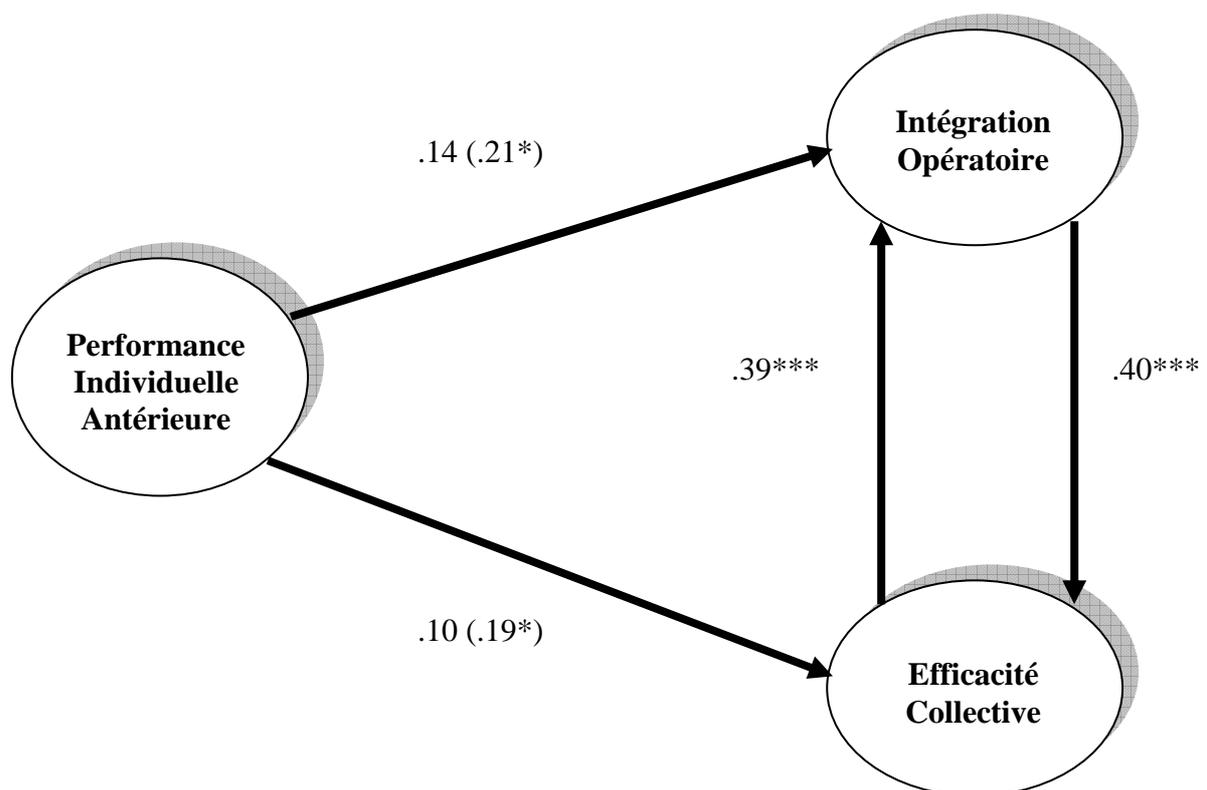


Figure 10. Relations médiatrices au sein de la structure interdépendante entre la cohésion, l'efficacité collective et la performance (β standardisé) ; le bêta entre parenthèses correspond à la contribution relative de la performance antérieure individuelle à la prédiction de la variable dépendante en l'absence de la variable médiatrice. * $p < .05$; *** $p < .001$.

Ces résultats offrent des implications pratiques pour les entraîneurs des équipes professionnelles de basket-ball. Ceux-ci devraient accorder une attention toute particulière aux joueurs qui performant en deçà de leur niveau habituel ou attendu, car ces performances pourraient plonger ces athlètes dans une spirale descendante les conduisant à être de plus en plus critiques vis-à-vis du fonctionnement de leur équipe, voire s'isoler au sein du collectif. Toutefois, ces résultats ne caractérisent que les relations entre la cohésion, l'efficacité collective et la performance individuelle au niveau individuel, au sein d'équipes professionnelles de basket-ball, à un moment particulier de leur saison sportive. Les résultats ne peuvent pas être étendus au niveau groupal, à d'autres équipes (amateurs ou professionnelles dans un autre sport) ou à d'autres moments dans la saison. D'un point de vue statistique, ces résultats ne rendent pas compte des effets croisés entre les niveaux individuel et groupal sur les relations entre ces variables. Seules des études sur des échantillons plus larges (en termes d'équipes « entières ») permettront une investigation plus approfondie de cette structure interdépendante à l'aide d'analyses multiniveaux (Castro, 2002 ; Kenny et al., 2002).

2.1.4. Climat motivationnel, cohésion et efficacité collective

Plusieurs études ayant souligné l'influence exercée par l'entraîneur sur la cohésion (e.g., Carron et al., 2005, pour une revue ; Turman, 2003) ou sur l'efficacité collective (e.g., Feltz & Lirgg, 2001, pour une revue ; Vargas-Tonsing, Warners, & Feltz, 2003), nous nous sommes intéressé, dans une dernière étude corrélacionnelle, au rôle du climat motivationnel dans le développement des perceptions de cohésion et d'efficacité collective (Heuzé, Sarrazin, et al., 2006). Le climat motivationnel (Ames, 1992a, 1992b ; Ames & Archer, 1988) désigne la structure des buts d'un environnement créée par des autrui significatifs (e.g., entraîneurs, parents) et perçue comme suscitant un but impliquant la tâche et/ou l'ego (Duda & Whitehead, 1998). Ames et sa collègue (Ames, 1992b ; Ames & Archer, 1988) ont distingué

deux types de climat motivationnel. Le climat motivationnel de maîtrise (i.e., climat impliquant la tâche) se caractérise par l'importance accordée aux notions d'effort, de perfectionnement, de contribution des membres aux efforts collectifs, d'entraide dans l'apprentissage et suscite une implication dans la tâche. Le climat motivationnel de performance (i.e., climat impliquant l'ego) insiste sur la compétition interpersonnelle, la rivalité, l'évaluation publique, la comparaison sociale, les feedbacks normatifs et induit une implication de l'ego.

Si de nombreuses recherches en psychologie du sport ont démontré les liens entre le climat motivationnel instauré par un entraîneur et les réponses affectives, cognitives et comportementales des athlètes (voir Duda, 2001 ; Duda & Hall, 2001, pour une revue), peu d'études se sont intéressées aux relations entre ce climat et des variables groupales. Pourtant, plusieurs auteurs (Balaguer, Duda, Atienza, & Mayo, 2002 ; Duda, 2001 ; Magyar et al., 2004) ont suggéré que la théorie des buts d'accomplissement pouvait permettre de comprendre les réponses produites par les équipes sportives. En effet, cette théorie propose un cadre pour comprendre comment les athlètes construisent des pensées sur eux-mêmes, leurs équipiers et évaluent les performances (Nicholls, 1989). Or la cohésion et l'efficacité collective sont des cognitions sociales produites par les processus individuels qui sélectionnent et intègrent des informations liées au groupe. Le cadre de la théorie des buts d'accomplissement pourrait fonctionner comme un filtre au travers duquel les athlètes évaluent différentes facettes de leur équipe (Balaguer et al., 2002).

Nous avons donc souhaité investiguer les relations entre le climat motivationnel instauré par l'entraîneur et les perceptions de cohésion et d'efficacité collective, au sein d'équipes féminines élites de sports collectifs (i.e., basket-ball et handball). Pour les besoins de cette étude, 124 joueuses⁶⁵ francophones évoluant dans six équipes de basket-ball de la

⁶⁵ Age moyen de 23.74 ans ; présence moyenne dans l'équipe de 28 mois.

Ligue féminine de basket (i.e., niveau professionnel) et sept équipes de handball de Division 1 (i.e., plus haut niveau pour les équipes féminines en France) ont rempli l'Echelle de Perception du Climat Motivationnel (EPCM ; Biddle et al., 1995 ; Cury et al., 1996), le QAG (Heuzé & Fontayne, 2002) et une échelle d'efficacité collective de 27 items spécifique à chaque sport (i.e., basket-ball et handball), aux premier (T1) et deuxième (T2) tiers de leur saison sportive.

Dans cette étude, les relations entre les variables ont été examinées transversalement (analyses canoniques) et longitudinalement (analyses de régression hiérarchique)⁶⁶, au niveau individuel après contrôle de l'appartenance à une équipe. Ce choix du niveau d'analyse a été opéré pour des raisons identiques à celles présentées pour l'étude sur la direction de la relation entre la cohésion et l'efficacité collective (Heuzé et al., 2007 ; cf., p. 70). De plus, les équipes n'étaient pas entières puisque seules les athlètes francophones ont participé à l'étude. Les résultats ont indiqué qu'au premier tiers du championnat, des perceptions individuelles élevées d'un climat d'implication de l'ego et des perceptions basses d'un climat d'implication dans la tâche étaient associées à de faibles perceptions de cohésion opératoire (i.e., AOG et IOG). Au deuxième tiers du championnat, des perceptions élevées d'un climat d'implication dans la tâche et des perceptions basses d'un climat d'implication de l'ego étaient associées à des perceptions élevées de cohésion (i.e., AOG, ASG, IOG et ISG) et d'efficacité collective.

Les analyses longitudinales ont également révélé que le climat motivationnel perçu d'implication dans la tâche prédisait significativement et positivement les variations des perceptions d'intégration opératoire (IOG) et d'efficacité collective entre le premier et le deuxième tiers du championnat. Inversement, le climat perçu d'implication de l'ego prédisait

⁶⁶ Les analyses ont été conduites sur un premier ensemble de données comportant des valeurs manquantes, puis un deuxième ensemble de données dans lequel des scores avaient été imputés à chacune des valeurs manquantes, à l'aide d'un algorithme d'expectation-maximisation permettant des estimations par la méthode du maximum de vraisemblance (Dempster et al., 1977).

négativement les variations de cohésion sociale (i.e., ASG et ISG) et d'intégration opératoire entre le premier et le deuxième tiers du championnat (cf., Figure 11).

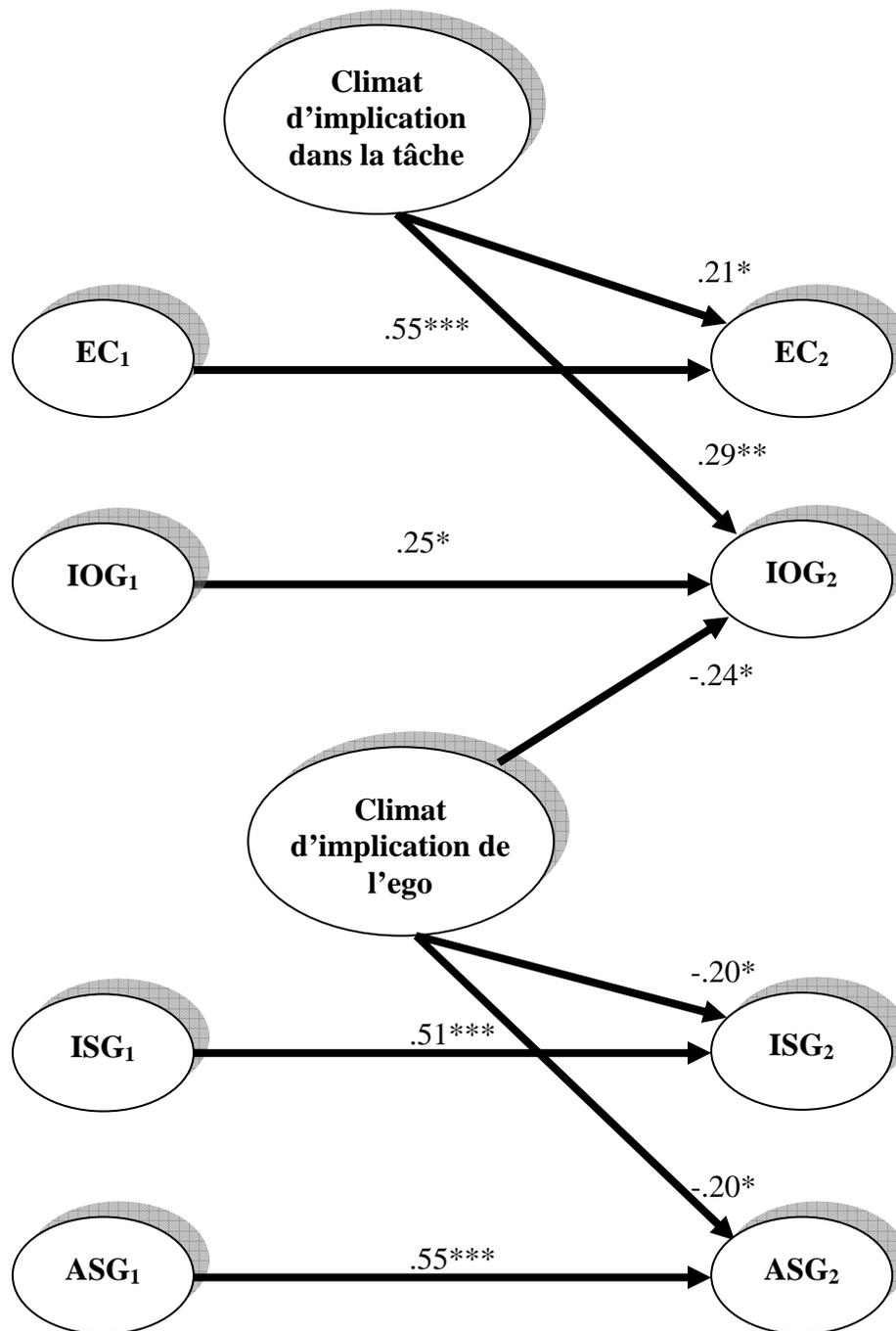


Figure 11. Influence du climat motivationnel perçu sur les variations des perceptions d'efficacité collective et de cohésion entre le premier et le deuxième tiers du championnat (β standardisé). EC = Efficacité collective ; IOG = Intégration opératoire du groupe ; ISG = Intégration sociale du groupe ; ASG = Attractions individuelles sociales pour le groupe ; ₁ = premier tiers du championnat ; ₂ = deuxième tiers du championnat ; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Ces résultats ont apporté une contribution à la théorie des buts d'accomplissement dans la mesure où ils ont soutenu l'existence de relations entre la perspective des buts d'accomplissement et des variables groupales. Ces relations constituaient une hypothèse majeure de la théorie sociale cognitive (Ames, 1992a ; Bandura, 1997 ; Duda, 2001). Mais ces résultats ont également démontré la direction de ces relations entre le climat motivationnel perçu instauré par l'entraîneur et les perceptions des équipiers relatives à des propriétés groupales (e.g., cohésion, efficacité collective).

Concernant la relation entre le climat motivationnel et la cohésion, les analyses ont indiqué une influence positive du climat impliquant la tâche sur l'intégration opératoire du groupe. Plus les joueuses estimaient que leur entraîneur encourageait la coopération entre équipières, soulignait les contributions de chacune aux efforts collectifs et plus celles-ci percevaient une unité collective dirigée vers une tâche à accomplir. Par contre, le climat impliquant l'ego est apparu comme un antécédent dégradant la cohésion puisque des influences négatives ont été notées sur trois des quatre dimensions de la cohésion (i.e., ASG, ISG, IOG). Sur une saison sportive, la rivalité entre équipières, la compétition interpersonnelle, la comparaison sociale, etc., détériorent dans un premier temps l'intégration opératoire (cf., les analyses canoniques au premier tiers du championnat), puis les formes sociales de la cohésion (cf., les analyses canoniques au deuxième tiers du championnat).

Concernant l'efficacité collective, nos résultats ont également suggéré une influence temporelle sur la relation entre cette variable et le climat motivationnel. Les analyses canoniques n'ont indiqué une corrélation positive entre le climat impliquant la tâche et l'efficacité collective qu'au deuxième tiers de la saison. Puis les analyses de régression ont confirmé l'influence de ce climat sur les variations d'efficacité collective au cours de la saison. Ces résultats et ceux observés pour la cohésion suggèrent que des études longitudinales impliquant plus de deux temps de mesure sur l'ensemble d'une saison

permettraient de mieux saisir la dynamique des relations entre le climat motivationnel et les variables groupales telles que la cohésion et l'efficacité collective⁶⁷.

Des mesures répétées, avec des intervalles de temps plus courts entre les passations, favoriseraient également une meilleure compréhension de la force de ces relations. Le modèle statistique utilisé dans les analyses de régression suppose, en effet, que l'intervalle choisi entre deux passations corresponde à une estimation adéquate du temps nécessaire à la manifestation et à la stabilisation d'une influence causale entre ces variables. Il reste possible qu'un délai de plusieurs mois⁶⁸ entre les deux passations ne soit pas totalement pertinent pour rendre compte avec finesse des évolutions de ces relations : dans cette étude, seuls 2 à 11% des variations d'efficacité collective et de cohésion étaient expliquées par le climat motivationnel.

2.2. Cohésion opératoire, ambiguïté du rôle et anxiété cognitive précompétitive

Plus récemment, dans le cadre du travail doctoral de Grégoire Bosselut, nous avons examiné les relations entre la cohésion opératoire, l'ambiguïté du rôle et une conséquence affective de ces deux variables groupales : l'anxiété cognitive précompétitive (Bosselut, Heuzé, Eys, & Bouthier, 2010). Dans la littérature en psychologie du sport, l'anxiété est décrite comme une variable multidimensionnelle qui comporte une composante stable, le trait d'anxiété, et une composante dynamique, l'état d'anxiété, elle-même subdivisée en anxiété cognitive et anxiété somatique (Martens, Vealey, & Burton, 1990). L'anxiété cognitive est définie comme des attentes négatives, des inquiétudes, des préoccupations à propos de soi-même, de la situation et des conséquences possibles (Morris, Davis, & Hutchings, 1981).

⁶⁷ Il pourrait être possible de s'inspirer des propositions de Papaioannou et al. (2004), sur la mesure du climat motivationnel d'une classe, qui conseillent trois mesures espacées : une première au premier jour de la vie du groupe, une deuxième lorsque le climat est établi et une troisième en fin d'année scolaire.

⁶⁸ Quatre à cinq mois dans cette étude.

L'anxiété somatique renvoie à des manifestations physiologiques et affectives de l'anxiété qui traduisent une activation autonome et des sensations déplaisantes comme la nervosité, la tension (Morris et al., 1981). Plus récemment, les psychologues du sport ont distingué l'*intensité* et l'*interprétation* des symptômes d'anxiété cognitive et somatique perçus par les athlètes (e.g., Jones, Hanton, & Swain, 1994 ; Jones & Swain, 1992 ; Jones, Swain, & Hardy, 1993), ces derniers pouvant interpréter l'intensité de leurs symptômes comme facilitant ou déstabilisant leurs performances (Jones, 1995). Globalement, les résultats des études, qui ont adopté cette distinction, ont soutenu sa valeur heuristique (voir Mellalieu, Hanton, & Fletcher, 2006, pour une revue).

Bien que différents auteurs aient souligné l'influence d'un groupe sur les affects et les cognitions de ses membres (e.g., Baumeister & Leary, 1995 ; Shaw, 1981), peu d'études se sont intéressées à cette influence en contexte sportif. Dans une première recherche conduite par Prapavassis et Carron (1996), des perceptions élevées d'attractions opératoires pour le groupe étaient associées à de faibles perceptions d'anxiété cognitive précompétitive. Toutefois, comme cette étude ne considérait que l'intensité des symptômes d'anxiété précompétitive, une seconde recherche a porté sur la relation entre la cohésion et l'interprétation des symptômes d'anxiété cognitive et somatique (Eys, Hardy, Carron, & Beauchamp, 2003). Les auteurs ont observé que des perceptions élevées de cohésion opératoire (i.e., AOG et IOG) étaient associées à une interprétation facilitatrice des symptômes d'anxiété cognitive perçus.

Une troisième étude a privilégié l'investigation des relations entre l'anxiété précompétitive et une autre variable groupale, l'ambiguïté du rôle (Beauchamp et al., 2003). Considérant l'intensité des symptômes d'anxiété, les auteurs ont constaté que des perceptions élevées d'ambiguïté du rôle en attaque étaient liées à des niveaux élevés d'anxiété cognitive et somatique.

Bien que ces recherches aient confirmé l'existence de relations entre des variables groupales et les affects de leurs membres, nous avons souhaité poursuivre l'étude de ces relations, car les résultats antérieurs étaient limités à des équipes universitaires ou de club de niveau amateur. De plus, deux études n'avaient pas pris en compte l'interprétation facilitatrice ou déstabilisante des symptômes d'anxiété (Beauchamp et al., 2003 ; Prapavessis & Carron, 1996) alors que celle-ci discrimine mieux les athlètes selon leur genre, leur expérience sportive ou le sport qu'ils pratiquent (Hanton, Wadey, & Connaughton, 2005 ; Jones & Hanton, 2001 ; Mellalieu, Hanton, & O'Brien, 2004). Enfin, chaque étude n'avait considéré qu'une seule variable groupale, ce qui offrait une compréhension limitée de la relation entre la dynamique instaurée au sein d'une équipe et les perceptions d'anxiété de ses membres. En nous appuyant sur les résultats empiriques (Beauchamp et al., 2003 ; Eys & Carron, 2001 ; Eys, Hardy, et al., 2003 ; Mellalieu & Juniper, 2006 ; Prapavessis & Carron, 1996) et la conceptualisation de l'ambiguïté du rôle par Kahn et ses collaborateurs (1964), nous avons examiné l'influence médiatrice de la cohésion opératoire dans la relation entre l'ambiguïté du rôle et l'anxiété cognitive précompétitive au sein d'une équipe internationale de rugby à 15⁶⁹ (Bosselut, Heuzé, et al., 2010).

Le protocole comportait une mesure de l'ambiguïté du rôle et de la cohésion opératoire au cours du stage préparatoire au championnat d'Europe de rugby des moins de 18 ans, puis une mesure de l'intensité et de l'interprétation des symptômes d'anxiété cognitive une heure avant chaque match joué par l'équipe⁷⁰. Les principaux résultats de cette étude ont montré que l'intégration opératoire exerçait une influence médiatrice sur la relation entre l'ambiguïté du rôle (i.e., étendue des responsabilités et comportements liés au rôle) et l'interprétation des symptômes d'anxiété cognitive. Ainsi, les joueurs, qui estimaient que

⁶⁹ Les participants de cette étude correspondaient aux 26 joueurs sélectionnés en équipe de France junior de rugby pour le championnat d'Europe des moins de 18 ans (âge moyen de 17.82 ans).

⁷⁰ Lors de cette compétition, l'équipe de France joua trois matchs correspondant à un quart de finale, une demi-finale et une finale.

l'étendue de leurs responsabilités dans le jeu et les comportements à produire étaient clairs, développaient des perceptions élevées d'intégration opératoire qui, elles-mêmes, contribuaient à une interprétation facilitatrice des symptômes d'anxiété cognitive.

D'une manière générale, ces résultats ont confirmé les études antérieures qui ont indiqué que l'interprétation des symptômes d'anxiété discriminait davantage les sportifs que l'intensité perçue de l'anxiété précompétitive (e.g., Jones & Hanton, 2001 ; Mellalieu et al., 2004). Ils ont également soutenu les résultats antérieurs qui ont montré que l'interprétation des symptômes d'anxiété cognitive constituait l'indicateur le plus saillant de l'anxiété de joueurs élités pratiquant un sport collectif de contact et d'explosivité (i.e., rugby à 15 ; Mellalieu et al., 2004 ; Neil, Mellalieu, & Hanton, 2006).

De plus, si l'étude de Neil et de ses collaborateurs (2006) a démontré que les rugbymen élités utilisaient des habiletés psychologiques (i.e., imagerie et contrôle du discours interne) pour contrôler l'interprétation de leurs symptômes d'anxiété précompétitive, les résultats obtenus avec l'équipe de France junior de rugby ont souligné que 33% à 50% de la variance des scores d'interprétation de l'anxiété cognitive étaient expliqués par les perceptions d'ambiguïté du rôle et de cohésion opératoire. Au niveau élite, la gestion de l'interprétation des symptômes d'anxiété cognitive précompétitive ne devrait donc pas se baser uniquement sur l'utilisation d'habiletés psychologiques, mais également intégrer un travail sur la dynamique de groupe (e.g., clarification des rôles, développement de la cohésion opératoire). Des études futures pourraient examiner l'influence de programmes de construction d'équipe sur la gestion de l'anxiété précompétitive des athlètes, en particulier leur interprétation des symptômes d'anxiété cognitive.

2.3. Ambiguïté du rôle et compétence du coaching

Dans le travail doctoral de Grégoire Bosselut, nous nous sommes également intéressé aux relations entre les perceptions d'ambiguïté du rôle et de compétence du coaching. En

contexte sportif, l'entraîneur définit les conduites, précise les comportements qu'un athlète doit mettre en œuvre compte tenu de la position qu'il occupe au sein d'une équipe sportive. L'entraîneur constitue donc un acteur fondamental de la construction des rôles. Or dans deux études qualitatives (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005 ; Mellalieu & Juniper, 2006), les joueurs ont présenté leur entraîneur comme la source majeure d'ambiguïté dans leur rôle. Toutefois, ce résultat n'a pas été complètement soutenu dans l'étude corrélacionnelle de Beauchamp et al. (2005) sur la relation entre les perceptions du style de leadership adopté par l'entraîneur et l'ambiguïté du rôle. Les auteurs ont observé des relations négatives entre le style de leadership privilégiant les instructions techniques et tactiques, la focalisation sur la tâche sportive et l'ambiguïté associées aux conséquences liées au rôle et à l'évaluation du rôle, mais uniquement pour les joueurs remplaçants. Aucune relation n'a été notée pour les joueurs titulaires. Les auteurs ont expliqué leurs résultats en soulignant que l'outil employé pour mesurer le style de leadership de l'entraîneur (i.e., Leadership Scale for Sports ; Chelladurai & Saleh, 1980) évaluait la fréquence des comportements associés aux différents styles. Beauchamp et al. (2005) ont suggéré de s'intéresser à la qualité du leadership, notamment aux capacités de l'entraîneur à répondre aux besoins exprimés par les joueurs pour tenir leurs rôles.

Récemment, Feltz et ses collaborateurs (Feltz, Chase, Moritz, & Sullivan, 1999 ; Feltz et al., 2008) ont proposé un modèle conceptuel de l'efficacité du coaching, inspiré de la théorie de l'efficacité personnelle (Bandura, 1997) et des travaux sur l'efficacité de l'enseignant (Denham & Michael, 1981 ; Fuller, Wood, Rapport, & Dornbusch, 1982 ; Ramey-Gassert, Shroyer, & Staver, 1996 ; Smylie, 1988), pour rendre compte des croyances des entraîneurs sur leurs capacités à affecter l'apprentissage et la performance de leurs athlètes. Dans ce modèle, Feltz et ses collègues ont distingué l'efficacité du coaching perçue par l'entraîneur (Feltz et al., 1999, 2008) des perceptions des athlètes à l'égard du coaching de

leur entraîneur (perceptions dénommées compétence du coaching ; Myers, Feltz, Maier, Wolfe, & Reckase, 2006). La compétence du coaching désigne donc la force des croyances des athlètes sur les capacités de leur entraîneur à influencer sur leurs apprentissages et leurs performances.

Selon Myers et ses collègues (Myers, Chase, Beauchamp, & Jackson, 2010 ; Myers et al., 2006), un joueur évalue les compétences de son entraîneur vis-à-vis de :

- sa capacité à affecter l'humeur et les habiletés psychologiques de ses athlètes (i.e., compétence motivationnelle, CM) ;
- sa capacité à influencer le développement personnel et les attitudes positives des joueurs à l'égard de leur sport (i.e., compétence liée au développement du caractère, CDC) ;
- sa capacité à diriger l'équipe durant une compétition (i.e., compétence liée aux stratégies de jeu, CSJ) ;
- sa capacité à établir des diagnostics et à formuler des conseils à l'entraînement (compétence technique, CT) ;
- sa capacité à préparer physiquement ses athlètes (i.e., compétence liée à la préparation physique, CPP).

Le modèle de l'efficacité du coaching, et plus précisément le concept de compétence du coaching, nous a semblé répondre à la suggestion de Beauchamp et al. (2005) de considérer la qualité du leadership dans l'étude de la relation entre le leadership et l'ambiguïté du rôle. Suivant la recommandation de Myers, Feltz et al. (2006), nous n'avons retenu que les deux dimensions de la compétence du coaching qui nous paraissaient directement en rapport

avec la détermination des rôles au sein d'une équipe : la compétence liée aux stratégies de jeu et la compétence technique⁷¹.

Dans cette étude corrélacionnelle, l'échantillon comprenait 243 joueurs⁷² provenant de 26 équipes représentant divers sports collectifs (i.e., basket-ball, handball, hockey sur glace, roller hockey, rugby, football, volley-ball, water-polo). Les participants ont rempli l'Echelle d'Ambiguïté du Rôle (Bosselut et al., 2010) et une adaptation française de la Coaching Competency Scale (Myers, Feltz, et al., 2006 ; Myers, Wolfe, Maier, Feltz, & Reckase, 2006). Le nombre de participants et d'équipes a permis d'étudier les relations entre les manifestations de l'ambiguïté du rôle (dans les contextes offensif et défensif) et les deux dimensions de compétence du coaching (i.e., CSJ et CT) à l'aide d'analyses multiniveaux (e.g., Kashy & Kenny, 2000 ; Kenny et al., 2002 ; Raudenbush & Bryk, 2002), donc d'examiner les relations entre ces construits à chacun des niveaux hiérarchiques (i.e., individu et équipe) et les effets d'interaction de ces niveaux sur la compétence du coaching (i.e., variable dépendante).

Globalement, les analyses multiniveaux ont permis de démontrer qu'une faible ambiguïté perçue du rôle était associée à des perceptions élevées de compétence du coaching pour les deux dimensions considérées (i.e., CSJ et CT). Mais ces analyses ont également permis de préciser quelles manifestations de l'ambiguïté du rôle étaient liées aux perceptions de compétence du coaching pour les individus et pour les équipes.

Au niveau individuel et après contrôle du sexe, du statut (i.e., titulaire vs. remplaçant) et de leur interaction, les résultats ont montré qu'en contexte offensif, la variance de la compétence liée aux stratégies de jeu était expliquée par l'étendue des responsabilités (i.e., 10.58%), l'évaluation du rôle (i.e., 8.15%), les comportements liés au rôle (i.e., 6.72%) et les

⁷¹ La compétence liée aux stratégies de jeu s'appuie sur la détermination et l'utilisation des tactiques collectives basées sur des rôles et leurs interactions. La compétence technique renvoie aux capacités de l'entraîneur à identifier des erreurs, à proposer des instructions individualisées et des feedbacks pour y remédier.

⁷² Age moyen de 23.09 ans ; présence moyenne dans l'équipe de 33 mois ; 200 hommes et 43 femmes.

conséquences liées au rôle (i.e., 5.43%). La variance de la compétence technique était expliquée par l'étendue des responsabilités (i.e., 12.86%), les comportements liés au rôle (i.e., 7.82%), l'évaluation du rôle (i.e., 7.42%) et les conséquences liées au rôle (i.e., 6.89%). En contexte défensif, la variance de la compétence liée aux stratégies de jeu était expliquée par les comportements liés au rôle (i.e., 9.29%), l'évaluation du rôle (i.e., 8.44%), l'étendue des responsabilités (i.e., 8.29%) et les conséquences liées au rôle (i.e., 3.86%). La variance de la compétence technique était expliquée par les comportements liés au rôle (i.e., 6.10%), l'évaluation du rôle (i.e., 6.10%), l'étendue des responsabilités (i.e., 3.58%), et les conséquences liées au rôle (i.e., 1.85%).

Au niveau groupal et après contrôle du sexe, du statut (i.e., titulaire vs. remplaçant) et de leur interaction, les résultats ont démontré qu'en contexte offensif, la variance de la compétence liée aux stratégies de jeu était expliquée par l'évaluation du rôle (i.e., 10.45%), l'étendue des responsabilités (i.e., 8.47%) et les comportements liés au rôle (i.e., 1.69%). Mais seule l'évaluation du rôle expliquait 12.88% de la variance de la compétence technique. En contexte défensif, seule l'évaluation du rôle expliquait 12.71% de la variance de la compétence liée aux stratégies de jeu et 12.44% de la variance de la compétence technique.

Considérés dans leur globalité, ces résultats ont indiqué que l'intensité de la relation entre l'ambiguïté du rôle et la compétence du coaching était plus forte au niveau individuel (i.e., 53 à 61% de la variance des dimensions de compétence du coaching expliquée par les quatre manifestations d'ambiguïté du rôle) qu'au niveau collectif (i.e., 25 à 33% de la variance de CSJ et CT expliquée par trois des quatre manifestations d'ambiguïté du rôle). Les résultats ont également révélé que les joueurs qui ressentaient un manque d'informations claires sur les responsabilités qu'ils devaient assumer dans le jeu de l'équipe (i.e., étendue des responsabilités au niveau individuel) doutaient de la capacité de leur entraîneur à diriger leur équipe en compétition (i.e., CSJ), à diagnostiquer ce qui pouvait être amélioré et à formuler

des conseils à l'entraînement (i.e., CT). Au niveau collectif, les équipes qui percevaient un manque de clarté sur les critères employés par l'entraîneur pour évaluer si les équipiers assumaient leurs responsabilités associées à leur rôle (i.e., évaluation du rôle au niveau groupal), exprimaient une défiance à l'égard de la capacité de celui-ci à les diriger en compétition (i.e., CSJ) et à les faire progresser dans le cadre des entraînements (i.e., CT).

En distinguant différents niveaux d'analyse, cette étude a permis d'étudier plus finement la relation entre l'ambiguïté du rôle et la compétence de l'entraîneur perçues par les athlètes. Si les résultats ont soutenu l'existence de la relation aux niveaux individuel et groupal, ils ont également montré que les principales dimensions impliquées dans ces relations n'étaient pas identiques quel que soit le niveau considéré. Sur la base de ces résultats, il pourrait être conseillé aux entraîneurs d'insister, dans leurs relations individuelles avec leurs athlètes, sur la définition et l'explicitation de leurs responsabilités individuelles dans le fonctionnement collectif. Par contre, lorsqu'ils s'adressent au collectif dans son ensemble, les entraîneurs devraient préciser les critères qu'ils utilisent pour évaluer si les équipiers remplissent les rôles qui leur ont attribués. Toutefois, la disparité de la répartition hommes/femmes dans l'échantillon limite la validité de ces résultats et de nos suggestions aux équipes masculines de sports collectifs composées de jeunes adultes.

2.4. Cohésion sociale en tant que mécanisme sous-tendant la relation entre l'activité physique et la diminution des symptômes dépressifs

Nous terminons ce chapitre par la présentation d'une étude exploratoire quasi-expérimentale sur les mécanismes sous-tendant la relation entre l'activité physique et la diminution des symptômes dépressifs (Legrand & Heuzé, 2007). Cette étude se démarque des précédentes par la question de recherche qui y est traitée et les participants. Mais elle traduit

une diversification de notre activité scientifique intégrant des questionnements sur le rôle de la dynamique d'un groupe dans la santé des individus qui le composent.

La dépression⁷³ constitue, en effet, la première cause d'incapacités dans le monde (Organisation Mondiale de la Santé) et pourrait, en 2020, se situer au deuxième rang des maladies en termes de coût financier. Or, comme certains bénéfices procurés par la pratique régulière d'une activité physique apparaissent opposés aux symptômes de la dépression (e.g., développement des relations interpersonnelles, du sentiment de bien-être), l'effet de l'activité physique sur les symptômes dépressifs est étudié depuis le début du XXème siècle (voir Craft & Landers, 1998, pour une revue). L'exercice physique pourrait constituer un adjuvant aux approches plus traditionnelles du traitement de la dépression (Hales & Travis, 1987 ; Martinsen, 1987, 1990).

Toutefois, si la relation entre l'activité physique et les symptômes dépressifs est soutenue dans la littérature (taille d'effet de -0.72, dans la méta-analyse de Craft et Landers, 1998), de nombreux biais méthodologiques (e.g., activité physique non quantifiée, absence de groupe contrôle, opérationnalisation discutable de la variable « dépression ») ont conduit certains chercheurs (e.g., Craft & Landers, 1998) à considérer avec précaution les résultats observés dans les études. Ces auteurs ont recommandé la réalisation de nouvelles recherches contrôlant ces différents biais et précisant, en particulier, les paramètres de l'exercice physique (i.e., durée, fréquence et intensité). D'autres chercheurs ont également insisté sur la nécessité d'explorer les mécanismes sous-jacents à la relation entre l'activité physique et la dépression, notamment les relations interpersonnelles, pour élaborer des programmes d'intervention efficaces (e.g., Faulkner & Carless, 2006 ; Fox, 1999).

⁷³ Selon l'Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé (INPES, 2007), la dépression est une maladie psychosomatique qui se caractérise par une tristesse importante, une baisse de l'humeur à un degré nettement anormal, une diminution marquée de l'intérêt pour toute activité et une fatigue inhabituelle et excessive, des troubles du sommeil, des pensées morbides, etc.

Nous avons donc examiné (a) les effets de différentes conditions d'exercice physique sur la réduction des symptômes dépressifs et (b) le rôle de la cohésion sociale en tant que mécanisme sous-jacent à ces relations (Legrand & Heuzé, 2007). Les participants, âgés de 34.52 ans en moyenne (± 10.63 ; 16 femmes et 7 hommes), présentaient des symptômes cliniques modérés de dépression (score au Beck Depression Inventory II égal ou supérieur à 16 ; Beck, Steer, & Brown, 1996), ne suivaient pas de traitement contre la dépression et participaient à moins de trois séances d'exercice physique de 20 minutes par semaine au sein d'un club privé de fitness.

Les conditions retenues dans cette étude quasi-expérimentale comprenaient la fréquence des séances (i.e., faible vs. élevée) et les relations sociales construites pendant les séances (i.e., à l'aide d'un programme de développement de la cohésion dans un des groupes expérimentaux ; Carron & Spink, 1993 ; Estabrooks & Carron, 1999). Les individus ont été répartis aléatoirement dans trois groupes : un groupe contrôle à faible fréquence d'exercice physique (i.e., une séance hebdomadaire de 30 minutes) ; un groupe à fréquence élevée d'exercice physique (i.e., 3 à 5 séances hebdomadaires de 30 minutes) ; un groupe à fréquence élevée d'exercice physique (i.e., 3 à 5 séances hebdomadaires de 30 minutes) exposé à un programme de développement de sa cohésion sociale. Dans ce dernier groupe, les participants devaient venir sur les mêmes créneaux horaires pour pratiquer ensemble, se parler et s'encourager, porter le même tee-shirt aux couleurs du club de fitness et atteindre un objectif collectif (i.e., parcourir 80 kilomètres en huit semaines sur les tapis de course du club)⁷⁴. Les symptômes dépressifs ont été mesurés avant le début du programme, puis à 4 et 8 semaines. Les membres du groupe exposés à la manipulation de la cohésion sociale ont rempli les 9 items du QAG (Heuzé & Fontayne, 2002) mesurant la cohésion sociale aux 4^{ème} et 8^{ème}

⁷⁴ Les participants étaient informés que cet objectif pouvait être atteint si à chaque séance, 3 ou 4 membres du groupe parcouraient 2 kilomètres en courant ou en marchant.

semaines. Une ANOVA a révélé un effet significatif de la condition expérimentale sur le développement des perceptions d'intégration sociale entre la 4^{ème} et la 8^{ème} semaine⁷⁵.

Sur huit semaines d'exercice physique réalisé à intensité modérée (i.e., activité aérobie à 60-80% de la fréquence cardiaque maximale), les résultats ont montré une diminution significative des symptômes dépressifs pour les participants pratiquant 3 à 5 séances hebdomadaires d'activité physique (i.e., groupes à fréquence élevée) de 30 minutes (cf., Figure 12, p. 92). Cette évolution significative apparaissait dès la quatrième semaine et se prolongeait jusqu'en huitième semaine. Toutefois, le développement de la cohésion sociale, dans l'un des deux groupes à fréquence élevée d'exercice physique, n'a pas produit de diminution plus importante significative des symptômes dépressifs. Cette absence d'effet s'explique sans doute par la durée du protocole employé : huit semaines ne permettent pas à des membres de construire des relations étroites entre eux, même s'ils sont impliqués dans un programme de développement de la cohésion. Or une étude antérieure a démontré que l'intensité de la relation entre la dépression et les relations sociales des individus dépendait de la profondeur de ces relations (Wade & Kendler, 2000). Mais ces résultats n'excluent pas que, sur une période temporelle plus longue, la cohésion d'un groupe d'exercice puisse agir sur la réduction des symptômes dépressifs. Bien que non significatives, les diminutions les plus importantes de symptômes dépressifs ont été obtenues dans le groupe à fréquence élevée d'exercice physique ayant suivi le programme de développement de la cohésion.

⁷⁵ $F(1, 7) = 12.12, p = .01, \eta^2 = 0.67$, puissance = 0.83, indiquant une augmentation significative d'ISG de la 4^{ème} ($M = 5.78$) à la 8^{ème} ($M = 6.61$) semaines.

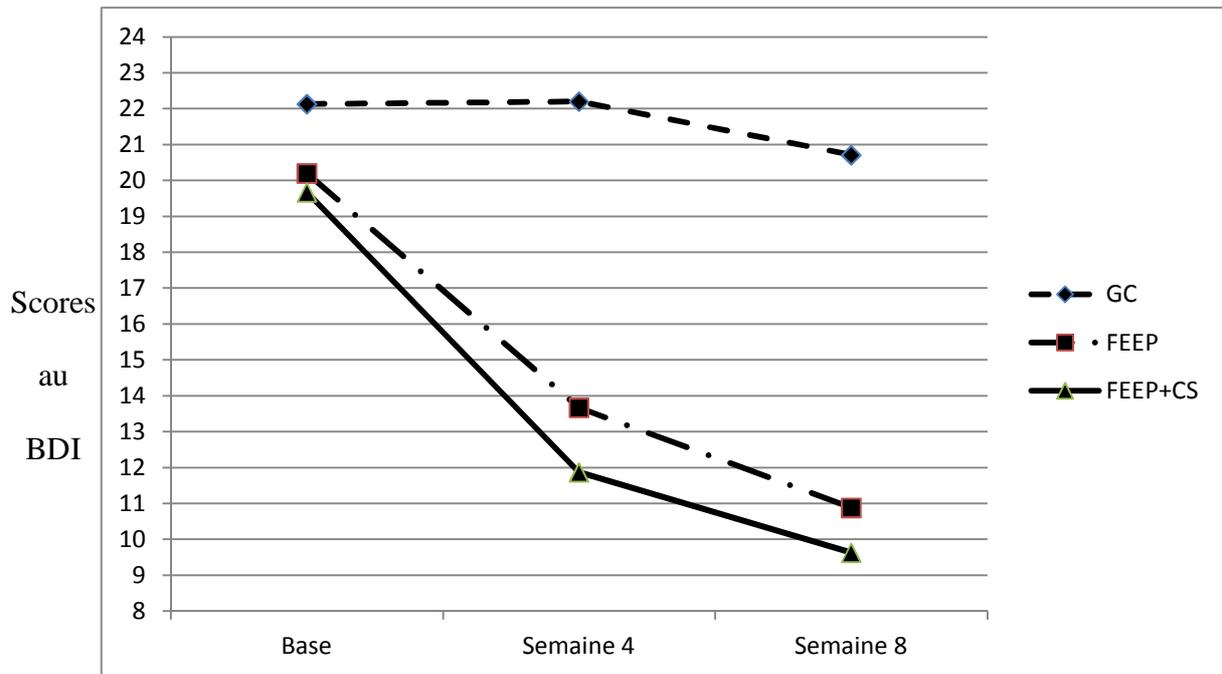


Figure 12. Evolution des symptômes dépressifs (i.e., scores au BDI-II) au cours des huit semaines d'exercice physique. GC = groupe contrôle ; FEEP = Fréquence élevée d'exercice physique ; FEEP + CS = Fréquence élevée d'exercice physique associée au développement de la cohésion sociale.

L'ensemble de ce programme de recherches a contribué à mieux appréhender les relations entre la cohésion, l'ambiguïté des rôles et l'efficacité collective au sein d'équipes sportives de haut niveau, ainsi que les relations entre ces variables et d'autres corrélats : la performance sportive individuelle, le climat motivationnel, l'anxiété précompétitive. Toutefois, du fait des choix méthodologiques adoptés, certaines limites traversent ces études. Ainsi, la prise en compte d'un seul niveau d'analyse (individuel ou groupal) a engendré une perte d'informations sur l'existence de ces relations au deuxième niveau et les effets d'interaction de ces niveaux sur ces relations. L'orientation des études sur des équipes de niveau élite ou professionnel limite également la validité externe des résultats. Mais dans la mesure où les connaissances sur les équipes sportives se limitaient au niveau amateur ou universitaire, nous pensons que ce programme, bien que limité, a contribué à développer les connaissances sur la dynamique des groupes sportifs de très haut niveau.



Conclusion et perspectives

Les travaux empiriques présentés dans cette habilitation à diriger des recherches abordent différents processus intragroupaux (i.e., cohésion, ambiguïté du rôle, efficacité collective), les relations qu'ils entretiennent entre eux, ainsi qu'avec divers antécédents (i.e., climat motivationnel) ou conséquences (i.e., performance individuelle, anxiété cognitive précompétitive). Ils contribuent à la connaissance théorique des modèles employés par les psychosociologues pour étudier les groupes sportifs, en examinant leur validité panhumaine (Segall et al., 1998). Ils concourent également à explorer la validité de construit des questionnaires développés pour mesurer ces variables (Marsh et al., 2006). Enfin, ils participent à l'étude de la dynamique interne d'équipes sportives francophones.

Privilégier ce type de collectifs, permet de contribuer au développement des connaissances sur le fonctionnement des équipes sportives jusqu'ici fortement marquées par la culture nord-américaine. Comme nous l'avons signalé en Introduction, les construits étudiés se basent sur des croyances développées par des coéquipiers immergés dans une situation sociale particulière. Affirmer que les relations entre variables, observées dans les études empiriques conduites auprès d'équipes nord-américaines, s'appliquent également au fonctionnement d'équipes francophones constituerait une généralisation abusive de ces résultats. Cette généralisation perpétuerait la posture épistémologique de l'approche organiciste qui déconsidère les contextes dans lesquels les événements se produisent. Rappelons que si nos études ont soutenu la validité des quatre dimensions de la cohésion (Carron & Brawley, 2000 ; Carron et al., 1985) dans la culture francophone, elles n'ont pas permis d'établir avec certitude la validité des quatre dimensions de l'ambiguïté du rôle proposé par Beauchamp et ses collègues (2002). Au sein des équipes francophones,

investiguer un niveau particulier de pratique (i.e., haut niveau et sport professionnel) participe également de cette réflexion sur l'impact du contexte social des pratiquants sur les croyances qu'ils développent sur les propriétés de leur collectif.

Dans notre activité de recherche, nous nous sommes principalement centré sur l'étude de la relation entre la cohésion, présentée comme la variable la plus importante des groupes restreints (Golembiewski, 1962 ; Lott & Lott, 1961), et l'efficacité collective, impliquée dans la motivation des membres d'une équipe (Bandura, 1997). Globalement, nos travaux ont souligné l'intensité de la relation entre les perceptions de la cohésion opératoire et de l'efficacité collective au sein d'équipes professionnelles de basket-ball (Heuzé, Raimbault, & Masiero, 2006). Ils ont également révélé que les perceptions d'efficacité collective déterminaient en partie les perceptions de cohésion opératoire au sein d'équipes féminines de handball de haut niveau. Enfin, ils ont démontré que dans le contexte du sport professionnel masculin (e.g., basket-ball), les perceptions de cohésion opératoire et d'efficacité collective se construisaient en partie sur les performances individuelles produites lors des matchs antérieurs.

Par cette prise en compte du contexte, dans lequel les actions collectives sont réalisées, nos études s'inscrivent dans l'évolution contemporaine des travaux sur les groupes pour lesquels certains psychosociologues appellent à un véritable changement de posture épistémologique (Fambrough & Comerford, 2006). Ces chercheurs souhaitent rompre avec l'approche organiciste pour développer de nouvelles théories adossées à une approche contextualiste. Les tenants de l'approche contextualiste (e.g., Annis, 1978) insistent sur la nature sociale de l'Homme et estiment essentiel de considérer les paramètres contextuels présents dans l'environnement social des individus pour comprendre comment ces derniers justifient leurs croyances. Le contextualisme valorise la situation sociale, l'hétérogénéité, le changement et la variabilité humaine (Pepper, 1942). A la différence de l'approche

organiciste qui conçoit le changement comme un processus incrémentiel, progressif et intégratif vers un ordre supérieur de complexité et d'équilibre, l'approche contextualiste insiste sur le caractère radical et imprévisible du changement. Ce dernier est appréhendé à la lumière des événements antérieurs. Le contextualisme accorde donc une place privilégiée au temps, à l'historicité des événements.

L'évolution épistémologique qui se dessine dans l'étude des groupes pourrait offrir des perspectives de recherche intéressantes. Si nous ne nous sommes pas encore réellement approprié cette évolution, notre participation à la validation d'une mesure analogique de la cohésion (Buton et al., 2007) constitue un premier pas dans cette direction⁷⁶. Ce type d'outil permet la réalisation de protocoles longitudinaux incluant des passations quotidiennes⁷⁷. Cette méthodologie et le courant théorique dont elle est issue (i.e., psychologie sociale dynamique) nous semblent plus à même de rendre compte de la dynamique évolutive des processus intragroupaux dans leurs contextes d'apparition. Si, dans nos études, nous avons souvent privilégié des protocoles longitudinaux, il s'agissait essentiellement de répondre à la question de la direction de la relation entre deux variables et non à leur évolution temporelle. Mais dans nos discussions, nous avons souvent noté que les relations observées et leur intensité dépendaient du délai temporel adopté dans la méthodologie. Nous signalons que de futures recherches devraient privilégier des protocoles longitudinaux avec de nombreux temps de mesure⁷⁸ pour mieux rendre compte des interrelations entre ces processus groupaux au cours du temps et de leur dynamique propre.

⁷⁶ Le courant de la psychologie sociale dynamique, dans lequel des mesures analogiques sont privilégiées, puise ses racines dans l'approche des systèmes dynamiques, elle-même ancrée dans le contextualisme (Witherington, 2007).

⁷⁷ Nous avons mis en place un protocole de ce type en recueillant les perceptions de cinq joueurs professionnels de basket-ball sur la cohésion de leur équipe nouvellement formée. Les mesures quotidiennes ont été réalisées sur trois mois, soit la pré saison et le premier mois de championnat. Mais à ce jour, nous n'avons pas encore exploité les données.

⁷⁸ Ce type de protocole reste difficile à mettre en place du fait de la forte mortalité observée au sein des échantillons.

Une deuxième perspective de développement de nos travaux dans les années futures pourrait s'appuyer sur la remarque de Brawley (1998) sur l'inscription des variables individuelles dans un contexte social. Cet auteur notait que le groupe pourrait être intégré aux modèles théoriques destinés à décrire des comportements individuels. Au sein du laboratoire Sport et Environnement Social (SENS), un des axes⁷⁹ de recherche concerne les déterminants socio-psychologiques de l'adhésion, du maintien ou de l'abandon de l'activité physique⁸⁰. S'appuyant sur des modèles socio-cognitifs, notamment la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 2002), et reprenant le constat alarmant de l'Organisation Mondiale de la Santé que l'inactivité physique pourrait constituer dans l'avenir l'une des dix principales causes de mortalité et d'incapacités dans le monde (World Health Organization, 2002), le laboratoire SENS s'intéresse aux variables affectives, cognitives ou comportementales pouvant déterminer un engagement à long terme dans des activités physiques et contribuer ainsi à maintenir, restaurer ou développer la santé⁸¹ des individus.

En effet, une littérature abondante soutient les bienfaits de l'activité physique, la présentant comme un déterminant majeur de l'état de santé des individus à tous les âges de la vie (e.g., Expertise INSERM, 2008 ; Oppert, Simon, Rivière, & Guézennec, 2006 ; U.S. Department of Health and Human Services, 2008). L'activité physique pratiquée régulièrement est associée à une diminution des risques de syndromes métaboliques (e.g., diabète), de surpoids et d'obésité, de décès par maladie cardiovasculaire et cancer, mais également à un maintien de l'intégrité des systèmes osseux, musculaire et articulaire. Elle est également liée à un ensemble de bénéfices sur le plan mental comme la diminution des

⁷⁹ Cet axe s'intitule Motivation pour l'Activité Physique (MAP) : un enjeu de santé publique.

⁸⁰ Au sein du laboratoire, l'activité physique est définie comme « tout mouvement corporel qui est produit par la contraction de muscle squelettique et qui augmente la dépense énergétique par rapport au niveau basal » (U.S. Department of Health and Human Services, 2008). La pratique sportive compétitive ou de loisir, l'exercice physique d'entretien ou les activités physiques de la vie quotidienne entrent dans cette définition.

⁸¹ L'Organisation Mondiale de la Santé (World Health Organization, 1946) définit la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

symptômes dépressifs et anxieux, la souffrance psychologique, la limitation de la détérioration des fonctions cognitives avec l'âge ou l'augmentation du sentiment de bien-être.

Si au sein du laboratoire SENS, de nombreux travaux de recherche tiennent compte du contexte social⁸² dans lequel les pratiquants sont immergés, les modèles théoriques que nous employons peuvent contribuer à enrichir ce contexte social en étudiant l'impact des croyances partagées, liées aux propriétés du groupe des pratiquants, sur les variables motivationnelles et leurs conséquences comportementales, affectives et cognitives. S'inscrivant dans cette orientation du laboratoire SENS⁸³, nous avons conduit une étude sur la relation entre l'activité physique et la diminution des symptômes dépressifs (Legrand & Heuzé, 2007). Les résultats n'ont pas soutenu le rôle de la cohésion sociale en tant que mécanisme sous-jacent à cette relation, mais la durée du protocole (i.e., huit semaines) a pu empêcher ce mécanisme d'opérer.

Pour prolonger cette perspective d'intégration des processus groupaux dans les modèles théoriques rendant compte des comportements individuels, nous envisageons de développer des programmes de recherche centrés sur le rôle de la dynamique d'un groupe sportif dans la satisfaction de besoins psychologiques fondamentaux et le développement de la motivation autodéterminée (dans différents contextes comme la pratique sportive compétitive et la pratique physique de loisir). En effet, si la théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan, 1985, 2000, 2002) considère que la satisfaction de trois besoins fondamentaux (i.e., sentiments d'autonomie, de compétence et d'appartenance sociale⁸⁴) nourrit une motivation autodéterminée, les études antérieures n'ont pas encore investigué tous les facteurs sociaux susceptibles de développer la motivation autodéterminée pour les activités physiques,

⁸² Le contexte social est appréhendé au travers de variables telles que les rôles sociaux, les stéréotypes sexués, le climat motivationnel instauré par l'entraîneur ou l'enseignant d'éducation physique et sportive, les comportements, les attentes et les croyances des autrui significatifs (entraîneur, enseignants, parents).

⁸³ Cette étude a été réalisée avant notre recrutement à l'Université Joseph Fourier et notre intégration au sein du laboratoire SENS.

⁸⁴ Ces besoins renvoient au désir de se sentir libre de choisir les moyens d'action (autonomie), de se sentir accepté et compris par les personnes significatives pour soi (appartenance sociale) et à la volonté d'interagir efficacement avec son environnement (compétence) (Deci & Ryan, 2000 ; Vallerand & Grouzet, 2001).

au travers de la satisfaction de ces besoins. Parmi ces facteurs, les parents et l'entraîneur ont bénéficié d'une attention soutenue. Pourtant, lorsqu'ils pratiquent, les sportifs sont rarement isolés mais s'entraînent au sein de groupes d'entraînement ou d'équipes de sports collectifs. Ces groupes contribuent à l'environnement social des pratiques sportives et la dynamique qui s'y instaure peut être perçue comme un facteur social impactant les comportements des athlètes. Certaines variables référées à la dynamique des groupes (e.g., la cohésion, les rôles, les normes) pourraient agir sur la satisfaction des besoins psychologiques, nourrir des formes autodéterminées de motivation et produire des effets de bien-être.

Récemment, Blanchard, Amiot, Perreault, Vallerand et Provencher (2009) ont étudié le rôle de l'intégration opératoire dans la séquence motivationnelle contextuelle liant des facteurs sociaux aux besoins psychologiques fondamentaux, à la motivation autodéterminée et au bien-être subjectif. Avançant que les relations interindividuelles au sein d'une équipe permettaient à celle-ci d'atteindre des objectifs élevés et de satisfaire les besoins affectifs de ses membres, Blanchard et ses collègues (2009) ont estimé que ces relations, pouvant être opérationnalisées par la cohésion, constituaient un antécédent clé de la séquence motivationnelle. Ces auteurs ont observé que, pour des étudiants pratiquant le basket-ball, les perceptions d'intégration opératoire prédisaient positivement les perceptions d'autonomie ($\beta = .29$), de compétence ($\beta = .22$) et d'appartenance sociale ($\beta = .58$). Ces dernières prédisaient à leur tour, positivement, la motivation autodéterminée, elle-même prédisant positivement le bien-être subjectif (apprécié par la satisfaction et les émotions positives éprouvées lors de la pratique du basket-ball). Les analyses statistiques conduites par ces chercheurs ont également confirmé le rôle médiateur (a) des trois besoins fondamentaux dans la relation entre l'intégration opératoire et la motivation autodéterminée et (b) de ces besoins et de la motivation autodéterminée dans la relation entre l'intégration opératoire et le bien-être subjectif.

Mais dans cette étude, seule une dimension de la cohésion (i.e., IOG) a été considérée, ce qui donne un aperçu limité du rôle de la cohésion d'une équipe sportive dans la séquence motivationnelle contextuelle. De plus, les auteurs ont adopté un plan corrélationnel transversal qui ne peut pas soutenir les relations de causalité entre les variables de la séquence motivationnelle. Ces auteurs se sont également inscrits dans une perspective positive de la cohésion qui associe ce processus groupal à tout un ensemble de bénéfices favorables pour les équipes sportives et leurs membres (e.g., Paskevich et al., 2001). Or, des niveaux élevés de cohésion dans une équipe ou un groupe ne sont pas systématiquement associés à des bénéfices, comme de récentes études l'ont démontré (e.g., Carron, Prapavessis, & Grove, 1994 ; Hardy, Eys, & Carron, 2005 ; Rovio, Eskola, Kozub, Duda, & Lintunen, 2009). Par exemple, une forte cohésion pourrait être associée à une influence normative, soit une modification des comportements, des attitudes ou des opinions des membres pour adopter ceux qui semblent attendus ou acceptés par le groupe (Rovio et al., 2009). Une forte cohésion sociale pourrait s'accompagner d'une réduction de l'implication des membres dans la tâche, de difficultés de communication entre eux ; une forte cohésion opératoire pourrait se traduire par une diminution des relations sociales et une augmentation des pressions exercées sur les équipiers pour assumer des responsabilités collectives et se conformer aux attentes des membres disposant d'un statut élevé (Carron et al., 1994 ; Hardy et al., 2005). Ces différents inconvénients pourraient ne pas satisfaire, voire menacer, les besoins psychologiques fondamentaux.

Enfin, dans cette étude, la cohésion n'a été envisagée que comme un antécédent permettant la satisfaction des trois besoins psychologiques fondamentaux et le développement d'une motivation autodéterminée. Or, comme nous l'avons signalé dans le deuxième chapitre (cf., 1.2. Modèle conceptuel de la cohésion, pp. 24-28), les *attractions individuelles pour le groupe* reflètent en partie des motivations personnelles amenant un individu à souhaiter

participer à un collectif. Ces perceptions se fondent sur la manière dont le groupe satisfait les besoins individuels. Comme la théorie de l'autodétermination postule que les êtres humains sont des organismes actifs enclins à privilégier des situations dans lesquelles leurs besoins peuvent être comblés (Deci & Ryan, 2000), l'orientation motivationnelle autodéterminée des individus pourraient être en partie à l'origine des perceptions d'attractions individuelles ; les participants rejoindraient une équipe ou un groupe sportif en pensant pouvoir y satisfaire leur besoin de proximité sociale, voire de compétence ou d'autonomie, selon les caractéristiques de cette équipe (e.g., taille de l'effectif, objectif poursuivi, niveau sportif, rôle proposé, normes collectives, style de leadership adopté, etc.). A l'inverse, les perceptions *d'intégration du groupe*, basées sur la qualité et l'importance des relations entre les coéquipiers, nourrirait les besoins psychologiques fondamentaux avancés dans la théorie de l'autodétermination.

Mais la cohésion ne constitue pas le seul processus groupal pouvant être impliqué dans la séquence motivationnelle contextuelle liant facteurs sociaux, besoins psychologiques, motivation autodéterminée et bien-être subjectif. En effet, l'ambiguïté du rôle est négativement associée aux perceptions d'efficacité du rôle⁸⁵, aussi bien chez de jeunes rugbymen âgés de 15 ans (Beauchamp et al., 2002) que chez des étudiants plus âgés (20 ans en moyenne) pratiquant divers sports collectifs (Beauchamp & Bray, 2001 ; Bray & Brawley, 2002 ; Eys & Carron, 2001). L'ambiguïté des rôles au sein d'une équipe pourrait donc générer un environnement social nuisant à la satisfaction du besoin de compétence. Pour éviter que l'ambiguïté du rôle ne se développe, certains chercheurs en psychologie du sport (Eys, Carron, Beauchamp, & Bray, 2005) recommandent aux entraîneurs de placer leurs athlètes

⁸⁵ L'efficacité du rôle désigne les croyances des individus sur leurs capacités à accomplir des fonctions précises en relation avec autrui. Ce concept a été proposé par Beauchamp et al. (2002) et Bray, Brawley et Carron (2002) comme un construit intermédiaire entre l'efficacité personnelle et l'efficacité collective. Suggérant une conception hiérarchique de l'efficacité, ces auteurs distinguent l'efficacité personnelle, centrée sur la réalisation d'une tâche individuelle indépendamment d'autrui, l'efficacité du rôle, centrée sur la réalisation d'une tâche individuelle en relation avec autrui et l'efficacité collective, centrée sur la réalisation d'une tâche collective au travers d'une coordination interindividuelle.

dans des situations qui requièrent des prises d'initiative dans l'exercice de leur rôle. L'utilisation régulière de cette stratégie devrait créer un contexte favorable à la satisfaction du besoin d'autonomie. Dans ce contexte particulier, le besoin d'autonomie et la motivation autodéterminée qui en découle pourraient être à l'origine des perceptions de clarté du rôle des coéquipiers.

De même, les normes collectives, qui s'appliquent aux entraînements et aux compétitions (e.g., productivité, entraide ; cf., Carron, Prapavessis, & Estabrooks, 1999), pourraient représenter d'autres facteurs sociaux susceptibles de combler les besoins psychologiques. Par exemple, lorsqu'un groupe valorise et attend de ses membres des comportements qui témoignent de l'entraide (e.g., soutenir un coéquipier, rester solidaire) ou de la productivité (e.g., se donner à 100%, favoriser l'organisation de l'équipe), il pourrait créer un contexte social dans lequel ses membres combleraient leurs besoins de compétence et de proximité sociale. Mais selon la théorie de l'autodétermination, la satisfaction des besoins psychologiques d'autonomie, de compétence et de proximité sociale crée des conditions propices à l'internalisation et l'intégration de valeurs dans le Soi (Deci & Ryan, 2000). Nous pourrions donc envisager que la satisfaction de ces besoins, au travers des comportements attendus et valorisés par un groupe, puisse favoriser l'internalisation, voire l'intégration des normes collectives par les équipiers. Ces derniers devraient donc mieux se conformer aux normes collectives lorsqu'elles sont élaborées dans un cadre qui soutient l'autonomie, la compétence et la proximité sociale.

Outre l'investigation de la direction des relations entre les processus groupaux et les différents composants de la théorie de l'autodétermination, nos recherches futures pourraient questionner l'intensité de ces relations en fonction de certaines caractéristiques de la structure groupale. Ainsi, si Blanchard et al. (2009) ont observé une relation plus forte entre l'intégration opératoire du groupe et le besoin de proximité sociale (β de .58, contre .29 et .22,

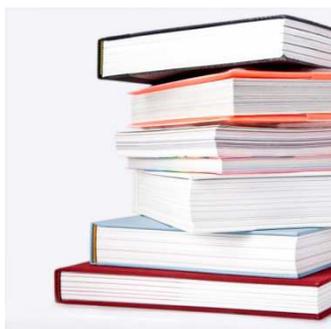
respectivement pour les besoins d'autonomie et de compétence), les auteurs n'ont pas tenu compte du statut des participants dans leurs analyses. Or, au sein d'une équipe, tous les membres ne disposent pas du même temps de jeu ou de la même liberté d'action dans les systèmes de jeu mis en place par un entraîneur. Comme les formes intrinsèques de motivation ne peuvent se développer que si les individus se sentent responsables des performances produites, ou si celles-ci sont obtenues dans des conditions qui ne remettent pas en cause leur sentiment d'autonomie, l'intensité des relations entre certains processus groupaux (e.g., cohésion, ambiguïté du rôle) et les besoins d'autonomie et de compétence pourrait varier selon le statut des joueurs ; elle serait plus élevée pour les équipiers dont le statut se caractérise par un temps de jeu plus important et une plus grande liberté d'action.

Enfin, de futures recherches sur les relations entre la dynamique d'un groupe, les besoins psychologiques et la motivation autodéterminée pourraient inclure l'entraîneur, en particulier le climat motivationnel qu'il instaure, et s'intéresser au rôle médiateur des processus groupaux dans la relation entre l'entraîneur et la motivation autodéterminée des athlètes qu'il dirige. En effet, les études antérieures ont souligné l'influence du climat motivationnel instauré par l'entraîneur sur les perceptions de cohésion et d'efficacité collective des équipiers (Heuzé, Sarrazin et al., 2006) et l'effet de la cohésion (i.e., l'intégration opératoire) sur la satisfaction des besoins psychologiques (Blanchard et al., 2009). Il semble donc que les perceptions des athlètes sur les propriétés de leur groupe puissent médier l'influence de l'entraîneur sur la motivation autodéterminée des pratiquants de sports collectifs.

Ces études pourraient s'inscrire dans certaines problématiques de recherche actuelles du laboratoire SENS sur les perceptions de pressions ou de contraintes d'un entraîneur et son adoption d'un style plus ou moins contrôlant (e.g., Mageau & Vallerand, 2003 ; Pelletier , 2002 ; Reeve, 2009 ; Taylor, Ntoumanis, & Standage, 2008). En se basant sur le cadre de la

théorie de l'autodétermination, ces travaux pourraient tester un modèle causal complexe associant les pressions ou contraintes perçues par un entraîneur, le style plus ou moins contrôlant qu'il adopte, le climat motivationnel qu'il instaure, les processus groupaux qui se développent (e.g., cohésion, efficacité collective, ambiguïté du rôle), les besoins psychologiques et la motivation autodéterminée qui en résultent. L'élaboration et la mise à l'épreuve de ce type de modèle constitueraient une réponse possible à la proposition de Brawley (1998) d'intégrer le groupe dans les modèles théoriques destinés à décrire des comportements individuels.

Pour conclure, s'intéresser à l'intégration des processus groupaux dans la théorie de l'autodétermination revient à étudier les conditions particulières dans lesquelles les processus groupaux contribuent à nourrir, combler les besoins psychologiques fondamentaux des membres et, par leur intermédiaire, à développer une forte motivation autodéterminée. Mais ceci comprend également une investigation des conditions dans lesquelles une orientation motivationnelle autodéterminée, un environnement soutenant les trois besoins psychologiques contribuent au développement de la dynamique d'un groupe sportif.



Références

- Ahronson, A., & Cameron, J. E. (2007). The nature and consequences of group cohesion in a military sample. *Military Psychology, 19*(1), 9-25.
- Ames, C. (1992a). Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise* (pp. 161-176). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Ames, C. (1992b). Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology, 84*, 261-271.
- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement goals in the classroom: Students' learning strategies and motivational processes. *Journal of Educational Psychology, 80*, 260-276.
- Andersen, M. B. (2000). *Doing sport psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 103*, 411-423.
- Annis, D. B. (1978). A contextualist theory of epistemic justification. *American Philosophical Quarterly, 15*(3), 213-219.
- Arrow, H., McGrath, J. E., & Berdahl, J. L. (2000). *Small groups as complex systems: Formation, coordination, development, and adaptation*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Balaguer, I., Duda, J. L., Atienza, F. L., & Mayo, C. (2002). Situational and dispositional goals as predictors of perceptions of individual and team improvement, satisfaction and coach ratings among elite female handball teams. *Psychology of Sport and Exercise, 3*, 293-308.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist, 37*, 122-147.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barnette, J. J. (2000). Effects of stem and Likert response option reversals on survey internal consistency: If you feel the need, there is a better alternative to using those negatively worded stems. *Educational and Psychological Measurement, 60*, 361-370.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychology research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barus-Michel, J. (1981). De la spécificité de la psychologie sociale clinique. *Bulletin de Psychologie*, 34, 349, 247-253.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Beauchamp, M. R., & Bray, S. R. (2001). Role ambiguity and role conflict within interdependent teams. *Small Group Research*, 32, 133-157.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2002). Role ambiguity, role efficacy, and role performance: Multidimensional and mediational relationships within interdependent sport teams. *Group Dynamics, Theory, Research, and Practice*, 6(3), 229-242.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2003). The effect of role ambiguity on competitive state anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, 77-92.
- Beauchamp, M. R., Bray, S. R., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2005). Leadership behaviors and multidimensional role ambiguity perceptions in team sports. *Small Group Research*, 36, 5-20.
- Beck, A. T., Steer, R. A., & Brown, G. K. (1996). *Inventaire de dépression de Beck-II [Beck-II depression inventory]*. Paris: Editions du Centre de Psychologie Appliquée.
- Bentler, P. M. (1990). Comparatives fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107, 238-246.
- Biddle, S., Cury, F., Goudas, M., Sarrazin, P., Famose, J. P., & Durand, M. (1995). Development of scales to measure perceived physical education class climate: A cross-national project. *British Journal of Educational Psychology*, 65, 341-358.
- Bion, W. R. (1976). *Recherches sur les petits groupes*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport and Exercise*, 10, 545-551.
- Bliese, P. D., & Halverson, R. R. (1996). Individual and nomothetic models of job stress: An examination of work hours, cohesion, and well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 1171-1189.
- Blondeau, S. (2006). Recherche thématique clinique et objet complexe. In O. Douville (Ed.), *Les méthodes cliniques en psychologie* (pp. 25-42). Paris: Dunod.
- Bosselut, G., Heuzé, J. P., & Eys, M. A. (2009). Ambiguïté du rôle au sein des équipes sportives. *Science & Motricité*, 66, 33-60.
- Bosselut, G., Heuzé, J. P., Eys, M. A., & Bouthier, D. (2010). Influence of task cohesion and role ambiguity on cognitive anxiety during a European rugby union championship. *Athletic Insight*. Retrieved from <http://www.athleticinsight.com/Vol12Iss1/Dynamics.htm>
- Bosselut, G., Heuzé, J. P., Eys, M. A., Fontayne, P., & Sarrazin, P. (en

- navette). A multilevel analysis of the relationship between role ambiguity and coaching competency in sport teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*.
- Bosselut, G., Heuzé, J. P., & Sarrazin, P. (2010). Structure of the role ambiguity framework and validity in the French culture. *Psychology of Sport and Exercise, 11*, 471-478.
- Box, G. E., & Jenkins, G. M. (1976). *Time series analysis: Forecasting and control*. Oakland: Holden-Dag.
- Brawley, L. R. (1998). Foreword. In A. V. Carron & H. A. Hausenblas (Eds.), *Group dynamics in sport* (2nd ed.) (pp. vii-ix). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Brawley, L. R., Carron, A. V., & Widmeyer, W. N. (1987). Assessing the cohesion of teams: Validity of the group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology, 9*, 275-294.
- Brawley, L. R., & Paskevich, D. M. (1997). Conducting team building research in the context of sport and exercise. *Journal of Applied Sport Psychology, 9*, 11-40.
- Bray, S. R. (2004). Collective efficacy, group goals, and group performance of a muscular endurance task. *Small Group Research, 35*, 230-238.
- Bray, S. R., & Brawley, L. R. (2002). Role efficacy, role clarity, and role performance effectiveness. *Small Group Research, 33*, 233-253.
- Bray, S. R., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (2002). Efficacy for interdependent role functions: Evidence from the sport domain. *Small Group Research, 33*, 644-666.
- Bray, C. D., & Whaley, D. E. (2001). Team cohesion, effort, and objective individual performance of high school basketball players. *The Sport Psychologist, 15*, 260-275.
- Bressoux, P. (2000). *Modélisation et évaluation des environnements et des pratiques d'enseignement* (Rapport non publié d'habilitation à diriger des recherches). Université Pierre Mendès France, Grenoble.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample cross-validation indices for covariances structures. *Multivariate Behavioral Research, 24*, 445-455.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 132-162). Beverley Hills, CA: Sage.
- Buton, F., Fontayne, P., & Heuzé, J. P. (2006). La cohésion des groupes sportifs: Evolutions conceptuelles, mesures et relations avec la performance. *Science & Motricité, 59*, 9-45.
- Buton, F., Fontayne, P., Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Raimbault, N. (2007). The QAG-a: An analog version of the "Questionnaire sur l'Ambiance du Groupe" for measuring the dynamic nature of group cohesion. *Small Group Research, 38*, 235-264.
- Carless, S. A., & DePaola, C. (2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Research, 31*, 71-88.
- Carron, A. V. (1988). *Group dynamics in sport*. London, ON: Spodym.
- Carron, A. V. (2003). Group dynamics and team effectiveness. In VIIth IOC Olympic World Congress on Sport Sciences: *Physical, nutritional and psychological care of the athlete in*

- the 21st century* (p. 2A). Athens: IOC Medical Commission.
- Carron, A. V., & Brawley, L. R. (2000). Cohesion. Conceptual and measurement issues. *Small Group Research, 31*, 89-106.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., Eys, M. A., Bray, S., Dorsch, K., Estabrooks, P., ... Terry, P. (2003). Do individual perceptions of group cohesion reflect shared beliefs? An empirical analysis. *Small Group Research, 34*, 468-496.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). The measurement of cohesiveness in sport groups. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 213-226). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (2002). *The Group Environment Questionnaire: Test Manual*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of Sports Sciences, 20*, 119-126.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 24*, 168-188.
- Carron, A. V., & Hausenblas, H. A. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Hausenblas, H. A., & Estabrooks, P. A. (2003). *The psychology of physical activity*. New York: McGraw-Hill.
- Carron, A. V., Hausenblas, H. A., & Eys, M. A. (2005). *Group dynamics in sport* (3rd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Carron, A. V., Prapavessis, H., & Estabrooks, P. (1999). *Team norm questionnaire*. Unpublished. School of Kinesiology, University of Western Ontario, London, ON, Canada.
- Carron, A. V., Prapavessis, H., & Grove, J. R. (1994). Group effects and self-handicapping. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 16*, 246-258.
- Carron, A. V., & Spink, K. S. (1993). Team building in an exercise setting. *The Sport Psychologist, 7*, 8-18.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology, 7*, 244-266.
- Castro, S. L. (2002). Data analytic methods for the analysis of multilevel questions: A comparison of intraclass correlation coefficients, $r_{WG(j)}$, hierarchical linear modeling, within- and between-analysis, and random group resampling. *The Leadership Quarterly, 13*, 69-93.
- Cattell, R. B. (1948). Concepts and methods in the measurement of group syntality. *Psychological Review, 55*, 48-63.
- Chaix, B., & Chauvin, P. (2002). L'apport des modèles multiniveaux dans l'analyse contextuelle en épidémiologie sociale: Une revue de la littérature. *Revue d'Epidémiologie et de Santé Publique, 50*, 489-499.
- Chelladurai, P., & Saleh, P. (1980). Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership

- scale. *Journal of Sport Psychology*, 2, 34-45.
- Clément, R. (1990). Le psychologue praticien du psychique. *Bulletin de Psychologie*, 43, 394, 194-203.
- Cope, C. J., Eys, M. A., Beauchamp, M. R., Schinke, R. J., & Bosselut, G. (2011). Informal roles on sport teams. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9, 19-30.
- Cope, C. J., Eys, M. A., Schinke, R. J., & Bosselut, G. (2010). Coaches' perspectives of a negative informal role: The 'cancer' within sport teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 420-436.
- Cota, A. A., Evans, C. R., Dion, K. L., Kilik, L., & Longman, R. S. (1995). The structure of group cohesion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 572-580.
- Craft, L. L., & Landers, D. M. (1998). The effect of exercise on clinical depression and depression resulting from mental illness: A meta-analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 20, 339-357.
- Cunningham, I., & Eys, M. A. (2007). Role ambiguity and intra-team communication in interdependent sport teams. *Journal of Applied Social Psychology*, 37, 2220-2237.
- Cury, F., Biddle, S., Famose, J. P., Goudas, M., Sarrazin, P., & Durand, M. (1996). Personal and situational factors influencing intrinsic interest of adolescent girls in school physical education: A structural equation modeling analysis. *Educational Psychology*, 16, 305-315.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Dempster, A. P., Laird, N. M., & Rubin, D. B. (1977). Maximum likelihood from incomplete data via the EM algorithm. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 39, 1-38.
- Denham, C. H., & Michael, J. J. (1981). Teacher sense of efficacy: A definition and a model for further research. *Educational Research Quarterly*, 5, 39-63.
- De Visscher, P. (2001). *La dynamique des groupes d'hier à aujourd'hui*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Dion, K. L. (2000). Group cohesion: From "field of forces" to multidimensional construct. *Group Dynamics*, 4, 7-26.
- Dion, K. L., & Evans, C. R. (1992). On cohesiveness: Reply to Keyton and other critics of the construct. *Small Group Research*, 23, 242-250.
- Dirks, K. T. (2000). Trust in leadership and team performance: Evidence from NCAA basketball. *Journal of Applied Psychology*, 85, 1004-1012.
- Dorsch, K. D., Paskevich, D. M., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1995, October). *The relationship between performance outcome, collective efficacy, and cohesion as a function of group characteristics*. Paper presented at the annual meeting of the Canadian Society for Psychomotor Learning

- and Sport Psychology, Vancouver, British Columbia.
- Duda, J. L. (2001). Achievement goal research in sport: Pushing the boundaries and clarifying some misunderstandings. In G. C. Roberts (Ed.), *Advances in motivation in sport and exercise* (pp. 129-182). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Duda, J. L., & Hall, H. (2001). Achievement goal theory in sport. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2nd ed.) (pp. 417-443). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Duda, J. L., & Whitehead, J. (1998). Measurement of goal perspectives in the physical domain. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 21-48). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Dupuis, M., Bloom, G. A., & Loughead, T. M. (2006). Team captains' perceptions of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29(1), 60-78.
- Dyce, J. A., & Cornell, J. (1996). Factorial validity of the Group Environment Questionnaire among musicians. *Journal of Social Psychology*, 136, 263-264.
- Estabrooks, P. A., & Carron, A. V. (1999). Group cohesion in older adult exercisers: Prediction and intervention effects. *Journal of Behavioral Medicine*, 22, 575-588.
- Expertise INSERM (2008). *Activité physique: Contextes et effets sur la santé*. Paris: Les éditions INSERM.
- Eys, M. A., Beauchamp, M. R., & Bray, S. R. (2006). A review of team roles in sport. In S. Hanton & S. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 227-256). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Eys, M. A., & Carron, A. V. (2001). Role ambiguity, task cohesion, and task self-efficacy. *Small Group Research*, 32, 356-373.
- Eys, M. A., Carron, A. V., Beauchamp, M. R., & Bray, S. R. (2003). Role ambiguity in sport teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, 534-550.
- Eys, M. A., Carron, A. V., Beauchamp, M. R., & Bray, S. R. (2005). Athletes' perceptions of the sources of role ambiguity. *Small Group Research*, 36, 383-403.
- Eys, M. A., Carron, A. V., Bray, S. R., & Beauchamp, M. R. (2003). Role ambiguity and athlete satisfaction. *Journal of Sports Sciences*, 21, 391-401.
- Eys, M. A., Carron, A. V., Bray, S. R., & Beauchamp, M. R. (2005). The relationship between role ambiguity and intention to return the following season. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17, 255-261.
- Eys, M. A., Carron, A. V., Bray, S. R., & Brawley, L. R. (2007). Improving the psychometric properties of a measure of group cohesion: The Group Environment Questionnaire. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 395-402.
- Eys, M. A., Hardy, J., Carron, A. V., & Beauchamp, M. R. (2003). The relationship between task cohesion and competitive anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25, 66-76.
- Eys, M. A., Loughead, T. M., & Hardy, J. (2007). Athlete leadership dispersion and satisfaction in interactive sport teams. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 281-296.

- Eys, M. A., Schinke, R. J., & Jeffery, S. (2007). Role perceptions in sport groups. In M. Beauchamp & M. Eys (Eds.), *Group dynamics advances in sport and exercise psychology: Contemporary themes* (pp. 99-116). Oxford: Routledge.
- Fambrough, M. J., & Comerford, S. A. (2006). The changing epistemological assumptions of group theory. *Journal of Applied Behavioral Science*, 42, 330-349.
- Faulkner, G., & Carless, D. (2006). Physical activity in the process of psychiatric rehabilitation: Theoretical and methodological issues. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 29, 258-266.
- Favez-Boutonier, J. (1968). Avant-propos. *Bulletin de Psychologie*, 21, 270, 889-891.
- Feichtinger, G., Jørgensen, S., & Novak, A. (1999). Petrarch's canzoniere: Rational addiction and amorous cycles. *Journal of Mathematical Sociology*, 23, 225-240.
- Felmlee, D. H., & Greenberg, D. F. (1999). A dynamical systems model of dyadic interaction. *Journal of Mathematical Sociology*, 23, 155-180.
- Feltz, D. L., & Chase, M. A. (1998). The measurement of self-efficacy and confidence in sport. In J. L. Duda (Ed.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (pp. 65-80). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of Educational Psychology*, 91, 765-776.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (1998). Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83, 557-564.
- Feltz, D. L., & Lirgg, C. D. (2001). Self-efficacy beliefs of athletes, teams, and coaches. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2nd ed.) (pp. 340-361). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Feltz, D. L., Short, S. E., & Sullivan, P. J. (2008). *Self-efficacy in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). *Social pressures in informal groups: A study of a housing project*. New York: Harper.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fiske, S. T., & Goodwin, S. A. (1994). Social cognition research and small group research, a *West Side Story* or ...? *Small Group Research*, 25, 147-171.
- Fox, K. R. (1999). The influence of physical activity on mental well-being. *Public Health Nutrition*, 2, 411-418.
- Fuller, B., Wood, K., Rapport, T. & Dornbusch, S. (1982). The organizational context of individual efficacy. *Review of Educational Research*, 52, 7-30.
- Georgopolous, D. B. (1986). *Organizational structure, problem solving, and effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Giami, A., (1989). Recherche en psychologie clinique ou recherche clinique. In C. Revault d'Allonnes, C., Assouly-Piquet, F., Ben Slama, A., Blanchet, O., Douville, A.,

- Giarni, ... & C. Samalin-Amboise (Eds.), *La démarche clinique en sciences humaines* (pp. 35-48). Paris: Dunod.
- Giges, B., & Petitpas, A. (2000). Brief contact interventions in sport psychology. *The Sport Psychologist*, *14*, 176-187.
- Golembiewski, R. (1962). *The small group*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gould, D., Hodge, K., Peterson, K., & Giannini, J. (1989). An exploratory examination of strategies used by elite coaches to enhance self-efficacy in athletes. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *11*, 128-140.
- Granito, V. J., & Rainey, D. W. (1988). Differences in cohesion between high school and college football teams and starters and nonstarters. *Perceptual and Motor Skills*, *66*, 471-477.
- Greenlees, I. A., Graydon, J. K., & Maynard, I. W. (1999). The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task. *Journal of Sports Sciences*, *17*, 151-158.
- Greenlees, I. A., Graydon, J. K., & Maynard, I. W. (2000). The impact of individual efficacy beliefs on group goal selection and group goal commitment. *Journal of Sports Sciences*, *18*, 451-459.
- Griffith, J. (1988). Measurement of group cohesion in U.S. Army units. *Basic and Applied Social Psychology*, *9*, 149-171.
- Gruber, J. J., & Gray, G. R. (1982). Response to forces influencing cohesion as a function of player status and level of male varsity basketball competition. *Research Quarterly for Sport and Exercise*, *53*, 27-36.
- Guastello, S. J., & Guastello, D. D. (1998). Origins of coordination and team effectiveness: A perspective from game theory and nonlinear dynamics. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 423-437.
- Guttman, L. (1954). Some necessary conditions for common factors analysis. *Psychometrika*, *19*, 146-185.
- Hales, R., & Travis, T. W. (1987). Exercise as a treatment option for anxiety and depressive disorders. *Military Medicine*, *152*, 299-302.
- Hanrahan, S., & Gallois, S. (1993). Social interactions. In R. N. Singer, M. Murphey, & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology* (pp. 623-646). New York: Macmillan Publishing Company.
- Hanton, S., & Jones, G. (1999). The acquisition and development of cognitive skills and strategies: I. Making the butterflies fly in formation. *The Sport Psychologist*, *13*, 1-21.
- Hanton, S., Wadey, R., & Connaughton, D. (2005). Debilitative interpretations of competitive anxiety: A qualitative examination of elite performers. *European Journal of Sport Science*, *5*(3), 123-136.
- Hardy, C. J. (1990). Social loafing: Motivational losses in collective performance. *International Journal of Sport Psychology*, *21*, 305-327.
- Hardy, C. J., & Crace, R. K. (1991). The effects of task structure and teammate competence on social loafing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *13*, 372-381.
- Hardy, J., Eys, M. A., & Carron, A. V. (2005). Exploring the potential disadvantages of high cohesion in

- sports teams. *Small Group Research*, 36, 166-187.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management and organizational behaviour*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hery, P. (1990). Entre exclusion et inclusion: Le psychologue clinicien. *Bulletin de Psychologie*, 43, 394, 204-211.
- Heuzé, J. P. (1994). Implication psychologique auprès d'une équipe nationale: L'exemple du water-polo. *Science et Motricité*, 22, 9-16.
- Heuzé, J. P. (1995). *Implication psychologique auprès d'équipes nationales dans un sport collectif. L'exemple du water-polo*. Thèse non publiée, Université de Bourgogne, Dijon.
- Heuzé, J. P. (2009). Intervention psychologique auprès d'une équipe sportive professionnelle. *Bulletin de Psychologie*, 62, 502, 335-341.
- Heuzé, J. P., Bosselut, G., & Thomas, J. P. (2007). Should the coaches of elite female handball teams focus on collective efficacy or group cohesion? *The Sport Psychologist*, 21, 383-399.
- Heuzé, J. P., & Brunel, P. (2003). Social loafing in a competitive context. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 1, 246-263.
- Heuzé, J. P., & Fontayne, P. (2002). Questionnaire sur l'Ambiance du Groupe: A French-language instrument for measuring group cohesion. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24, 42-67.
- Heuzé, J. P., Raimbault, N., & Fontayne, P. (2006). Relationships between cohesion, collective efficacy and performance in professional basketball teams: An examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 24(1), 59-68.
- Heuzé, J. P., Raimbault, N., & Masiero, M. (2006). Relations entre cohésion et efficacité collective au sein d'équipes professionnelles masculines et féminines de basket-ball. *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 38(1), 81-91.
- Heuzé, J. P., Sarrazin, P., Masiero, M., Raimbault, N., & Thomas, J. P. (2006). The relationships of perceived motivational climate to cohesion and collective efficacy in elite female teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18, 201-218.
- Hinkin, T. R. (1995). A review of scale development practices in the study of organizations. *Journal of Management*, 21, 967-988.
- Hinsz, V. B., Tindale, R. S., & Vollrath, D. A. (1997). The emerging conceptualisation of groups as information processors. *Psychological Bulletin*, 121, 43-64.
- Hodges, L., & Carron, A. V. (1992). Collective efficacy and group performance. *International Journal of Sport Psychology*, 23, 48-59.
- Hodges, N. J., McGarry, T., & Franks, I. M. (1998). A dynamical system's approach to the examination of sport behavior. *Avante*, 4, 16-38.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Howell, D. C. (1998). *Méthodes statistiques en sciences humaines*. Bruxelles: De Boeck.
- Huskisson, E. C. (1974). Measurement of pain. *Lancet*, 2, 1127-1131.
- Idaszak, J. R., & Drasgow, F. (1987). A revision of the Job Diagnostic Survey: Elimination of a measurement artifact. *Journal of Applied Psychology*, 72, 69-74.
- Ingham, A., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 10, 371-384.
- Institut National de Prévention et d'Education pour la Santé (2007). *La dépression. En savoir plus pour en sortir*. Fabrègue: INPES.
- Jackson, P. R., Wall, T. D., Martin, R., & Davids, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand, and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78, 753-762.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within-group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69, 85-98.
- Jones, G. (1995). More than just a game: Research developments and issues in competitive state anxiety in sport. *British Journal of Psychology*, 86, 144-158.
- Jones, G., & Hanton, S. (2001). Pre-competitive feeling states and directional anxiety interpretations. *Journal of Sports Sciences*, 19, 385-395.
- Jones, G., Hanton, S., & Swain, A. B. J. (1994). Intensity and interpretation of anxiety symptoms in elite and non-elite sports performers. *Personality and Individual Differences*, 17, 657-663.
- Jones, G., & Swain, A. B. J. (1992). Intensity and direction dimensions of competitive state anxiety and relationships with competitiveness. *Perceptual and Motor Skills*, 74, 467-472.
- Jones, G., Swain, A. B. J., & Hardy, L. (1993). Intensity and direction dimensions of competitive state anxiety and relationships with performance. *Journal of Sports Sciences*, 11, 525-532.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural equation modeling with the simplis command language*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.5 for windows [Computer software]*. Lincolnwood, IL: Scientific Software International.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-706.
- Kashy, D. A., & Kenny, D. A. (2000). The analysis of data from dyads and groups. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 451-477). Cambridge: Cambridge University Press.
- Kenny, D. A., & La Voie, L. (1985). Separating individual and group effects. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 339-348.

- Kenny, D. A., Mannetti, L., Pierro, A., Livi, S., & Kashy, D. A. (2002). The statistical analysis of data from small groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 126-137.
- Kline R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, NY: Guilford Press.
- Kozub, S. A., & McDonnell, J. F. (2000). Exploring the relationship between cohesion and collective efficacy in rugby teams. *Journal of Sport Behavior*, 23, 120-129.
- Lagarde, J., & Bardy, B. (2007). Dynamique de coordination, variables collectives et construits sociaux. *Science & Motricité*, 60, 75-80.
- Lapeyre, M., & Sauret, M. J. (2005). La psychanalyse avec les sciences. *Cliniques méditerranéennes*, 71, 143-168.
- Latané, B., Williams, K. D., & Harkins, S. G. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Lee, C., & Bobko, P. (1994). Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79, 364-369.
- Legrand, F. D., & Heuzé, J. P. (2007). Antidepressant effects associated with different exercise conditions in participants with depression: A pilot study. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 29, 348-364.
- Levine, J. M., Resnick, L. B., & Higgins, E. T. (1993). Social foundations of cognition. *Annual Review of Psychology*, 44, 585-612.
- Lévêque, M. (1991). Méthodologie de l'intervention du psychologue auprès d'un groupe sportif. In J. Bilard & M. Durand (Eds.), *Sport et Psychologie* (pp. 441-445). Paris: Coédition Revue EPS / SFPS.
- Lévêque, M. (1993). *Sport et psychologie. L'apport du psychologue aux acteurs*. Paris: INSEP-Publications.
- Lévêque, M. (2005). Aspects éthiques et déontologiques de l'intervention auprès des sportifs. *Bulletin de Psychologie*, 58, 475, 91-95.
- Lévêque, M. (2010). *Au cœur de la compétition sportive. Approches psychologique et sociale*. Wavre: Editions Mardaga.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1990). Progress in small group research. *Annual Review of Psychology*, 41, 585-634.
- Lewin, K. (1959). *Psychologie dynamique. Les relations humaines*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Li, F., & Harmer, P. (1996). Confirmatory factor analysis of the Group Environment Questionnaire with an intercollegiate sample. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 18, 49-63.
- Lindsley, D. H., Brass, D. J., & Thomas, J. B. (1995). Efficacy-performance spirals: A multilevel perspective. *Academy of Management Review*, 20, 645-678.
- Lott, A. J., & Lott, B. D. (1961). Group cohesiveness, communication level and conformity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 62, 408-412.
- Loughead, T. M., & Hardy, J. (2005). Investigating the behaviours of coach and peer leaders. *Psychology of Sport and Exercise*, 6, 303-312.

- Loughead, T. M., & Hardy, J. (2006). Team cohesion: From theory to research to team building. In S. Hanton & S. D. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 257-287). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Loughead, T. M., Hardy, J., & Eys, M. A. (2006). The nature of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior*, 29, 142-158.
- Mabry, E. A., & Barnes, R. E. (1980). *The dynamics of small group communication*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Madon, S., Jussim, L., & Eccles, J. S. (1997). In search of the powerful self-fulfilling prophecy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 791-809.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Magyar, T. M., Feltz, D. L., & Simpson, I. P. (2004). Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26, 136-153.
- Marbeau-Cleirens, B. (1989). Ce qui est mobilisé chez les deux interlocuteurs dans l'entretien clinique. In C. Chiland (Ed.), *L'entretien clinique* (pp. 40-73). Paris: Presses Universitaires de France.
- Marsh, H. W. (1987). The hierarchical structure of self-concept and the application of hierarchical confirmatory factor analysis. *Journal of Educational Measurement*, 24, 17-39.
- Marsh, H. W., Martin, A. J., & Hau, K-T. (2006). A multiple method perspective on self-concept research in educational psychology: A construct validity approach. In M. Eid & E. Diener (Eds.), *Handbook of multimethod measurement in Psychology* (pp. 441-456). Washington, DC: American Psychological Association.
- Martens, R., Vealey, R. S., & Burton, D. (1990). *Competitive anxiety in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Martinsen, E. W. (1987). The role of aerobic exercise in the treatment of depression. *Stress Medicine*, 3, 93-100.
- Martinsen, E. W. (1990). Benefits of exercise for the treatment of depression. *Stress Medicine*, 9, 380-389.
- Matheson, H., Mathes, S., & Murray, M. (1996). Group cohesion of female intercollegiate coacting and interacting teams across a competitive season. *International Journal of Sport Psychology*, 27, 37-49.
- McDonald, R. P., & Marsh, H. W. (1990). Choosing a multivariate model: Noncentrality and goodness of fit. *Psychological Bulletin*, 107, 247-255.
- Mc Dougall, W. (1920). *The group mind: A sketch of the principles of collective psychology*. Cambridge: The University Press.
- Mellalieu, S. D., Hanton, S., & Fletcher, D. (2006). A competitive anxiety review: Recent directions in sport psychology research. In S. Hanton & S. D. Mellalieu (Eds.), *Literature reviews in sport psychology* (pp. 1-45). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers, Inc.
- Mellalieu, S. D., Hanton, S., & O'Brien, M. (2004). Intensity and

- direction of competitive anxiety as a function of sport type and experience. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, *14*, 326-334.
- Mellalieu, S. D., & Juniper, S. W. (2006). A qualitative investigation into experiences of the role episode in soccer. *The Sport Psychologist*, *20*, 399-418.
- Moraguès, J. L. (2003). *Psychologie de la performance. Corps motionnel, corps pulsionnel*. Montpellier: Publications Montpellier 3.
- Moritz, S. E., & Watson, C. B. (1998). Levels of analysis issues in group psychology: Using efficacy as an example of a multilevel model. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *2*, 285-298.
- Morris, L., Davis, D., & Hutchings, C. (1981). Cognitive and emotional components of anxiety: Literature review and revised worry-emotionality scale. *Journal of Educational Psychology*, *75*, 541-555.
- Myers, N. D., Chase, M. A., Beauchamp, M. R., & Jackson, B. (2010). Athletes' perceptions of coaching competency scale II-High school teams. *Educational and Psychological Measurement*, *70*, 477-494.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Maier, K. S., Wolfe, E. W., & Reckase, M. D. (2006). Athletes' evaluations of their head coach's coaching competency. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *77*, 111-121.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Short, S. E. (2004). Collective efficacy and team performance: A longitudinal study of collegiate football teams. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *8*, 126-138.
- Myers, N. D., Payment, C. A., & Feltz, D. L. (2004). Reciprocal relationships between collective efficacy and team performance in women's ice hockey. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *8*, 182-195.
- Myers, N. D., Wolfe, E. W., Maier, K. S., Feltz, D. L., & Reckase, M. D. (2006). Extending validity evidence for multidimensional measures of coaching competency. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *77*, 451-463.
- Neil, R., Mellalieu, S. D., & Hanton, S. (2006). Psychological skills usage and the competitive anxiety response as a function of skill level in rugby union. *Journal of Sports Science and Medicine*, *5*, 415-423.
- Nicholls, J. G. (1989). *The competitive ethos and democratic education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Ninot, G., & Fortes, M. (2007). Etudier la dynamique de construits en psychologie sociale. *Science & Motricité*, *60*, 11-42.
- Ninot, G., Fortes, M., & Delignières, D. (2001). A psychometric tool for the assessment of the dynamics of the physical self. *European Review of Applied Psychology*, *51*, 205-216.
- Nowak, A., & Vallacher, R. R. (1998). *Dynamical social psychology*. New York: The Guilford Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oppert, J. M., Simon, C., Rivière, D., & Guézennec, C. Y. (2006). *Activité physique et santé. Arguments scientifiques, pistes*

- pratiques*. Programme National Nutrition Santé.
- Papaioannou, A., Marsh, H. W., & Theodorakis, Y. (2004). A multilevel approach to motivational climate in physical education and sport settings: An individual or a group level construct? *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *26*, 90-118.
- Paskevich, D. M. (1995). *Conceptual and measurement factors of collective efficacy in its relationship to cohesion and performance outcome*. Unpublished master's thesis, University of Waterloo, Waterloo, Ontario, Canada.
- Paskevich, D. M., Brawley, L. R., Dorsch, K. D., & Widmeyer, W. N. (1999). Relationship between collective efficacy and cohesion: Conceptual and measurement issues. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *3*, 210-222.
- Paskevich, D. M., Estabrooks, P. A., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (2001). Group cohesion in sport and exercise. In R. N. Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2nd ed.) (pp. 472-494). New York: John Wiley & Sons.
- Pelletier, L. G., Séguin-Lévesque, C., & Legault, L. (2002). Pressure from above and pressure from below as determinants of teachers' motivation and teaching behaviors. *Journal of Educational Psychology*, *94*, 186-196.
- Pepper, S. C. (1942). *World hypotheses: A study in evidence*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Plaza, M. (1989). La psychologie clinique: Les enjeux d'une discipline. In C. Revault d'Allonnes, C., Assouly-Piquet, F., Ben Slama, A., Blanchet, O., Douville, A., Giami, ... & C. Samalin-Amboise (Eds.), *La démarche clinique en sciences humaines* (pp. 17-33). Paris: Dunod.
- Prapavessis, H., & Carron, A. V. (1996). The effect of group cohesion on competitive state anxiety. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *18*, 64-74.
- Prévost, C. M. (1988). *La psychologie clinique*. Paris: Presse Universitaires de France.
- Ramey-Gassert, L., Shroyer, M. G., & Staver, J. R. (1996). A qualitative study of factors influencing science teaching self-efficacy on elementary level teachers. *Science Education*, *80*, 283-315.
- Randsley de Moura, G., Leader, T., Pelletier, J., & Abrams, D. (2008). Prospects for group processes and intergroup relations research: A review of 70 years' progress. *Group Processes & Intergroup Relations*, *11*, 575-596.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Reeve, J. (2009). Why teachers adopt a controlling motivating style toward students and how they can become more autonomy supportive. *Educational Psychologist*, *44*(3), 159-175.
- Revault d'Allonnes, C., (1989). Psychologie clinique et démarche clinique. In C. Revault d'Allonnes, C., Assouly-Piquet, F., Ben Slama, A., Blanchet, O., Douville, A., Giami, ... & C. Samalin-Amboise (Eds.), *La démarche clinique en sciences humaines* (pp. 17-33). Paris: Dunod.

- Revault d'Allonnes, C., Assouly-Piquet, C., Ben Slama, F., Blanchet, A., Douville, O., Giami, A., ... Samalin-Amboise, C. (1989). *La démarche clinique en sciences humaines*. Paris: Dunod.
- Revault d'Allonnes, C., & Barus-Michel, J. (1981). La psychologie sociale. *Bulletin de Psychologie*, *34*, 349, 239-246.
- Rhoads, G. K., Singh, J., & Goodell, P. W. (1994). The multiple dimensions of role ambiguity and their impact upon psychological and behavioral outcomes of industrial sales people. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *14*(3), 1-24.
- Ringelmann, M. (1913). Recherches sur les moteurs animés: Travail de l'homme. *Annales de l'Institut National Agronomique*, *XII*, 1-40.
- Robinson, W. S. (1950). Ecological correlations and the behavior of individuals. *American Sociological Review*, *15*, 351-357.
- Ronglan, L. T. (2007). Building and communicating collective efficacy: A season-long in-depth study of an elite sport team. *The Sport Psychologist*, *21*, 78-93.
- Rovio, E., Eskola, J., Kozub, S. A., Duda, J. L., & Lintunen, T. (2009). Can high group cohesion be harmful? A case study of a junior ice-hockey team. *Small Group Research*, *40*, 421-435.
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. In R. J. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their training and performance* (pp. 3-29). Norwood, NJ: Ablex.
- Sarrazin, P., Trouilloud, D., & Heuzé, J. P. (2007). Is the motivational climate a shared or an individual variable? The level of analysis question in the climate studies. In Y. Theodorakis, M. Goudas, & A. Papaioannou (Eds.), *12th European Congress of Sport Psychology. Sport and Exercise Psychology: Bridges between disciplines and cultures* (p. 168). Volos: University of Thessaly.
- Schriesheim, C. A., & Hill, K. (1981). Controlling acquiescence response bias by item reversal: The effect on questionnaire validity. *Educational and Psychological Measurement*, *41*, 1101-1114.
- Schutz, R. W., Eom, H. J., Smoll, F. L., & Smith, R. E. (1994). Examination of the factorial validity of the Group Environment Questionnaire. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, *65*, 226-236.
- Segall, M. H., Lonner, W. J., & Berry, J. W. (1998). Cross-cultural psychology as a scholarly discipline: On the flowering of culture in behavioral research. *American Psychologist*, *53*, 1101-1110.
- Shaw, M. E. (1981). *Group dynamics: The psychology of small group behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Sherif, M., & Sherif, C. W. (1969). *Social psychology*. New York: Harper & Row.
- Short, S. E., Sullivan, P. J., & Feltz, D. L. (2005). Development and preliminary validation of the Collective Efficacy Questionnaire for Sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, *9*, 181-202.
- Singh, J. (1993). Boundary role ambiguity: Facets, determinants, and impacts. *Journal of Marketing*, *57*, 11-31.

- Smylie, M. A. (1988). The enhancement function of staff development: Organizational and psychological antecedents to teacher change. *American Education Research Journal*, 25, 1-30.
- Spector, P. E. (1992). *Summated rating scale construction: An introduction*. (Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences, series no. 07-082). Newbury Park, CA: Sage.
- Spink, K. S. (1990). Group cohesion and collective efficacy of volleyball teams. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 12, 301-311.
- Stevenson, M., & Durand-Bush, N. (1999). The relationship between the development of a university football team and cohesion over a season. *Avante*, 5, 90-100.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Taylor, I. M., Ntoumanis, N., & Standage, M. (2008). A self-determination theory approach to understanding the antecedents of teachers' motivational strategies in physical education. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 30, 75-94.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, 26, 155-169.
- Turman, P. D. (2003). Coaches and cohesion: The impact of coaching techniques on team cohesion in the small group sport setting. *Journal of Sport Behavior*, 26, 86-103.
- Turner, J. C. (1982). Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (Ed.), *Social identity and intergroup relations* (pp. 15-40). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- U.S. Department of Health and Human Services (2008). *Physical activity guidelines advisory committee report, 2008*. Washington, DC: ODPHP Publication.
- Vallacher, R. R., & Nowak, A. (1997). The emergence of dynamical social psychology. *Psychological Inquiry*, 8, 73-99.
- Vallerand, R. J. (1989). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30, 662-680.
- Vallerand, R. J., Guay, F., & Blanchard, C. (2000). Les méthodes de mesure verbales en psychologie. In R. J. Vallerand & U. Hess (Eds.), *Méthodes de recherche en psychologie* (pp. 241-284). Montréal: Gaëtan Morin.
- Vallerand, R. J., & Grouzet, F. M. E. (2001). Pour un modèle hiérarchique de la motivation intrinsèque et extrinsèque dans les pratiques sportives et l'activité physique. In F. Cury & P. Sarrazin (Eds.), *Théories de la motivation et pratiques sportives: état des recherches* (pp. 2-95). Paris: Presses Universitaires de France.
- Vallerand, R. J., & Halliwell, W. R. (1983). Vers une méthodologie de validation transculturelle de questionnaires psychologiques: Implications pour la psychologie du sport. *Canadian Journal of Applied Sport Science*, 8, 9-18.

- Van Bergen, A., & Koekebakker, J. (1959). Group cohesiveness in laboratory experiments. *Acta Psychologica, 16*, 81-98.
- Vargas-Tonsing, T. M., & Bartholomew, J. B. (2006). An exploratory study of the effects of pre-game speeches on team-efficacy beliefs. *Journal of Applied Sport Psychology, 36*, 918-933.
- Vargas-Tonsing, T. M., Myers, N. D., & Feltz, D. L. (2004). Coaches' and athletes' perceptions of efficacy-enhancing techniques. *The Sport Psychologist, 18*, 397-414.
- Vargas-Tonsing, T. M., Warners, A. L., & Feltz, D. L. (2003). The predictability of coaching efficacy on team efficacy and player efficacy in volleyball. *Journal of Sport Behavior, 26*, 396-407.
- Wade, T. D., & Kendler, K. S. (2000). The relationship between social support and major depression: Cross-sectional, longitudinal, and genetic perspectives. *Journal of Nervous & Mental Diseases, 188*, 251-258.
- Watson, C. B., Chemers, M. M., & Preiser, N. (2001). Collective efficacy: A multilevel analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 1057-1068.
- Westering, F. (1990). *Make the big time where you are*. Tacoma, WA: Big Five.
- Widmeyer, W. N., Brawley, L. R., & Carron, A. V. (1985). *The measurement of cohesion in sport teams: The Group Environment Questionnaire*. London, ON: Sports Dynamics.
- Widmeyer, W. N., Carron, A. V., & Brawley, L. R. (1993a). In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* (pp. 163-180). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Widmeyer, W. N., Carron, A. V., & Brawley, L. R. (1993b). The cohesion-performance outcome relationship with teams as the unit of analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 15*, p. S90.
- Witherington, D. C. (2007). The dynamic systems approach as metatheory for developmental psychology. *Human Development, 50*, 127-153.
- Wooden, J. R. (1976). *They call me coach*. Waco, TX: Word Books.
- World Health Organization (1946). *Preamble to the Constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference*, New York.
- World Health Organization (2002). *Reducing risks, promoting healthy life*. In World Health Report 2002 Geneva: World Health Organization.
- Yukelson, D. (1997). Principles of effective team building interventions in sport: A direct services approach at Penn State University. *Journal of Applied Sport Psychology, 9*, 73-96.
- Zaccaro, S. J., Blair, V., Peterson, C., & Zazanis, M. (1995). Collective efficacy. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application* (pp. 305-328). New York: Plenum Press.
- Zander, A. (1971). *Motives and goals in groups*. New York: Academic Press.

Table des figures

<i>Figure 1.</i> Cadre conceptuel pour l'étude des équipes sportives (Carron et al., 2005, p. 19).	8
<i>Figure 2.</i> Performances individuelles moyennes lors des deux sessions.....	19
<i>Figure 3.</i> Performances individuelles moyennes des participants lors des deux sessions en fonction de leurs attentes de victoire ou de défaite de leur groupe.....	20
<i>Figure 4.</i> Les dimensions attraction/intégration et sociale/opératoire de la cohésion (d'après Carron, Hausenblas, & Estabrooks, 2003, p. 97 ; reproduite avec la permission de McGraw-Hill).....	27
<i>Figure 5.</i> Modèle conceptuel de l'ambiguïté du rôle en contexte sportif (Beauchamp et al., 2002).....	32
<i>Figure 6.</i> Organisation hiérarchique de premier et de second ordre du modèle MS1 de la cohésion.....	37
<i>Figure 7.</i> Organisation hiérarchique de premier et de second ordre du modèle MS2 de la cohésion.....	38
<i>Figure 8.</i> Organisation des dimensions de l'ambiguïté du rôle selon des modèles de second (a) ou de premier (b) ordre.....	46
<i>Figure 9.</i> Influence des perceptions d'efficacité collective au premier tiers du championnat sur les variations des perceptions d'attractions individuelles opératoires pour le groupe entre le premier et le deuxième tiers du championnat (β standardisé).....	71
<i>Figure 10.</i> Relations médiatrices au sein de la structure causale entre la cohésion, l'efficacité collective et la performance (β standardisé).....	74
<i>Figure 11.</i> Influence du climat motivationnel perçu sur les variations des perceptions d'efficacité collective et de cohésion entre le premier et le deuxième tiers du championnat (β standardisé).....	78
<i>Figure 12.</i> Evolution des symptômes dépressifs (i.e., scores au BDI-II) au cours des huit semaines d'exercice physique.....	92