

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE PRESENTE A  
UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES

COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAITRISE EN SCIENCES DE L'ACTIVITE PHYSIQUE

PAR  
PIERRE FERLAND

INFLUENCE DE LA STRUCTURE DE L'EQUIPE SPORTIVE  
SUR LE COMPORTEMENT DU JOUEUR DE HOCKEY

JANVIER 1986

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

## Résumé

L'étude de l'équipe sportive peut aider à comprendre le fonctionnement des groupes dans notre société en général et dans le sport étudié, le hockey, en particulier. Dans chaque groupe, il y a une structure qui influe sur l'individu, selon la position qu'il occupe ou la nature de la tâche qu'il doit accomplir. Dans un sport comme le hockey, où la position relative des joueurs varie dans le déroulement de l'action et où la nature de la tâche à accomplir change avec les stratégies employées, la position qu'un joueur occupe ou la nature de sa tâche influent-elles sur ses interactions à l'intérieur de l'équipe? Les hypothèses avancées sont les suivantes:

les joueurs de hockey occupant une position centrale sont plus susceptibles de recevoir des interactions concernant la tâche à accomplir que les joueurs occupant des positions périphériques;

les joueurs de hockey occupant une position centrale sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur tous les thèmes de la vie du groupe que les joueurs occupant une position périphérique;

les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur la tâche à accomplir que les joueurs dont la tâche est indépendante;

les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur tous les thèmes de la vie du groupe que les joueurs dont la tâche est indépendante;

les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la position est indépendante;

les joueurs de hockey dont la tâche est axée sur la défensive sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est axée sur l'offensive;

les joueurs de hockey dont la tâche est axée sur l'offensive sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est axée sur la défensive.

Un questionnaire sociométrique portant sur trois thèmes de la vie du groupe (tâche, relations et leadership) a été administré à des équipes de hockey de calibre midget. Les positions centrales (défenseur et centre) ont reçu significativement plus d'interactions que les positions périphériques (gardien et ailier), tout comme les joueurs avec une tâche dépendante (défenseur, centre et ailier) par rapport à ceux avec une tâche indépendante (gardien). Les résultats ont de plus démontré la présence de deux sous-groupes: celui des joueurs dont la tâche est indépendante et celui des joueurs dont la tâche est axée vers l'offensive.

## Table des matières

	Page
Résumé . . . . .	i
Liste des tableaux . . . . .	vi
Liste des figures. . . . .	.viii
CHAPITRE I. Introduction. . . . .	1
Problème . . . . .	6
Hypothèses . . . . .	7
Hypothèse 1. . . . .	7
Hypothèse 2. . . . .	7
Hypothèse 3. . . . .	7
Hypothèse 4. . . . .	8
Hypothèse 5. . . . .	8
Hypothèse 6. . . . .	8
Hypothèse 7. . . . .	9
Conclusion . . . . .	9
CHAPITRE II. Recension des écrits . . . . .	10
Introduction . . . . .	10
Le concept de groupe . . . . .	10
Définition . . . . .	10
Formation du groupe. . . . .	13
Structure du groupe. . . . .	15
Mesure du groupe . . . . .	16

	Page
Position . . . . .	17
Nature de la tâche . . . . .	22
Interactions . . . . .	28
Test sociométrique . . . . .	28
Mesure en situation de jeu . . . . .	32
CHAPITRE III. Méthodologie. . . . .	36
Test sociométrique . . . . .	36
Préparation du questionnaire . . . . .	37
Etude pilote . . . . .	38
Procédure. . . . .	38
Sujets . . . . .	39
Questionnaire. . . . .	39
Expérimentation. . . . .	39
Procédure. . . . .	40
Sujets . . . . .	41
Questionnaire. . . . .	41
Compilation des résultats. . . . .	41
CHAPITRE IV. Résultats. . . . .	44
Etude pilote . . . . .	44
Fidélité . . . . .	44
Validité . . . . .	50
Structure du groupe. . . . .	52
Expérimentation. . . . .	52
CHAPITRE V. Discussion et conclusion. . . . .	77
Introduction . . . . .	77

Discussion . . . . .	77
Hypothèse 1. . . . .	77
Hypothèse 2. . . . .	79
Hypothèse 3. . . . .	80
Hypothèse 4. . . . .	81
Hypothèse 5. . . . .	82
Hypothèse 6. . . . .	83
Hypothèse 7. . . . .	85
Conclusion . . . . .	85
Limites de l'étude . . . . .	88
Recommandations. . . . .	88
Notes bibliographiques . . . . .	89
Références . . . . .	90
Annexe 1 . . . . .	93
Annexe 2 . . . . .	96
Annexe 3 . . . . .	99
Annexe 4 . . . . .	101
Annexe 5 . . . . .	103
Annexe 6 . . . . .	105

### Liste des tableaux

	Page
Tableau 1. Caractéristiques de l'équipe sportive comme petit groupe . . . . .	14
Tableau 2. Distance entre les positions d'une équipe de hockey d'après leur situation en début de partie. . . . .	24
Tableau 3. Interactions entre chaque position sur le thème de la tâche pour les deux équipes de l'étude pilote . . .	45
Tableau 4. Interactions entre chaque position sur le thème des relations pour les deux équipes de l'étude pilote. . .	46
Tableau 5. Interactions entre chaque position sur le thème du leadership pour les deux équipes de l'étude pilote . .	47
Tableau 6. Interactions entre chaque position sur tous les thèmes pour les deux équipes de l'étude pilote . . . .	48
Tableau 7. Corrélations entre le nombre de choix reçus pour chaque sujet commun aux deux administrations du questionnaire pilote . . . . .	49
Tableau 8. Sensibilité du test sociométrique aux structures de l'équipe de hockey . . . . .	51
Tableau 9. Nombre moyen de choix reçus à chaque position pour chaque thème et chaque valence de la vie du groupe dans l'étude pilote. . . . .	53
Tableau 10. Résultats de l'analyse de variance de la moyenne des choix reçus dans l'étude pilote. . . . .	54
Tableau 11. Interactions entre chaque position sur le thème de la tâche . . . . .	55
Tableau 12. Interactions entre chaque position sur le thème des relations. . . . .	56
Tableau 13. Interactions entre chaque position sur le thème du leadership . . . . .	57
Tableau 14. Interactions entre chaque position . . . . .	58



Tableau 15. Position occupée par le capitaine et position recevant le plus d'interactions sur le thème du leadership dans chaque équipe. . . . .	60
Tableau 16. Nombre moyen de choix reçus à chaque position pour chaque thème et chaque valence de la vie du groupe . .	61
Tableau 17. Résultats de l'analyse de variance de la moyenne des choix reçus. . . . .	62
Tableau 18. Pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions dépendantes à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe . . . . .	66
Tableau 19. Résultats de l'analyse de variance du pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions dépendantes à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe. . . . .	67
Tableau 20. Pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions défensives à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe . . . . .	68
Tableau 21. Résultats de l'analyse de variance du pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions défensives à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe. . . . .	69
Tableau 22. Pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions offensives à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe . . . . .	70
Tableau 23. Résultats de l'analyse de variance du pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions offensives à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe. . . . .	71

### Liste des figures

	Page
Figure 1. Positions des joueurs d'une équipe de hockey avant chaque séquence de jeu. . . . .	23
Figure 2. Interaction entre la position occupée et le thème de la vie du groupe pour la moyenne d'interactions reçues. . . . .	63
Figure 3. Interaction entre la valence des interactions et le thème de la vie du groupe pour la moyenne d'interactions reçues . . . . .	64
Figure 4. Interaction entre la direction des interactions et le thème de la vie du groupe pour les occupants des positions dépendantes . . . . .	72
Figure 5. Interaction entre la direction des interactions et le thème de la vie du groupe pour les occupants des positions défensives. . . . .	74
Figure 6. Interaction entre la direction des interactions et le thème de la vie du groupe pour les occupants des positions offensives. . . . .	75
Figure 7. Interaction entre la direction des interactions et leur valence pour les occupants des positions offensives. . . . .	76
Figure 8. Réseau de communication des joueurs d'une équipe de hockey tel que suggéré par l'étude. . . . .	87

## CHAPITRE I

### Introduction

L'être humain vit en société et son comportement porte la trace de la collectivité à l'intérieur de laquelle il évolue. Il est impossible d'avoir une vision cohérente de l'homme ou d'en arriver à une technologie sociale avancée sans des réponses à une foule de questions sur la façon dont les individus s'identifient aux groupes, sur leur fonctionnement et sur la façon dont ils s'identifient à la société (Cartwright et Zander, 1968). Un champ d'étude, la psychologie sociale, étudie les activités, les relations avec les autres personnes et les groupes ainsi que les situations sociales dans lesquelles la personne est plongée de la naissance à la mort (Sherif, note 6).

Les gens peuvent se regrouper pour plusieurs raisons mais pour Cartwright et Zander (1968), il existe trois façons de former un groupe: par formation délibérée, par formation spontanée et par reconnaissance externe. Un groupe de formation délibérée est constitué par une ou plusieurs personnes pour atteindre un objectif. Si des personnes s'assemblent spontanément parce qu'elles retirent de la satisfaction de leur association, c'est un groupe de formation spontanée. De la même façon, des gens traités de façon homogène par leur entourage en viennent à s'assembler dans un groupe dit de reconnaissance externe.

Plusieurs activités sociales comme la politique, la charité, le spectacle, motivent la formation délibérée de groupes. Le sport est une

forme d'activité éminemment sociale (Ball, 1973), présentant les propriétés structurales devant être incluses dans une analyse psychosociale valable (Sherif, note 6) et propice à étudier puisque chaque groupe peut être traité comme un système fermé, avec des règles explicites et codifiées (Ball, 1973) ainsi que des mesures de productivité précises et publiques (Ball, 1973). Comme de plus en plus de personnes et de ressources de toutes sortes sont consacrées au sport (Ball, 1973), il devient important de comprendre le comportement de l'homme en sport et en activité physique, donc nécessaire de connaître beaucoup de choses sur la nature des groupes sportifs (Carron, 1980).

Un individu pratique et compétitionne à l'intérieur d'un système social étendu, d'une structure organisationnelle et d'un groupe restreint. Cette structure sociale a une influence sur le comportement de l'athlète et sur sa performance (Carron, 1980). Pour Grusky (1963), la structure formelle d'une organisation consiste en une série de normes qui définissent les objectifs du système, ses postes principaux ou ses positions, et les principales responsabilités des occupants de chacune des positions. Cette structure formelle, qui est l'environnement où se développent les relations informelles, ordonne le comportement des positions qui la constituent selon trois dimensions indépendantes: (1) la position spatiale; (2) la nature de la tâche ; (3) la fréquence des interactions.

Si le système social étendu exerce une influence sur tous les citoyens, le comportement de la personne dans ses activités reliées au sport est plus directement influencé par la structure de l'organisation dans laquelle elle évolue, par celle du sport qu'elle pratique, par les

stratégies employées et par les relations qu'elle a avec les autres membres du groupe. Les groupes sportifs sont organisés selon deux principales structures: l'équipe et le club (Ferland et Lacoste, note 2). Une équipe permet à des individus pratiquant un même sport, qu'il soit individuel ou collectif, de s'associer en nombre déterminé pour disputer des rencontres, des compétitions et/ou des championnats. L'appartenance de l'individu à cette forme de groupe sportif est conditionnée par des exigences de performance en rapport avec les objectifs collectifs. Pour être membre d'un club, il n'est habituellement pas nécessaire de satisfaire à des critères de performance: les activités qui y sont pratiquées le sont dans une perspective récréative ainsi que de relations sociales et ne débouchent qu'occasionnellement sur des confrontations publiques régies par la présence d'officiels.

L'équipe est le groupe sportif qui attire le plus de chercheurs (Loy et Sage, note 3; Sage, Loy et Ingham, note 5; Ball, 1973; Chelladurai et Carron, 1977; Fulton, 1950; Grusky, 1963; Lenk, 1977; Loy et McElvogue, 1970; Tropp et Landers, 1979) comparativement au club (Ferland et Lacoste, note 2). Plusieurs raisons justifient cette popularité: la présence d'un objectif collectif, le processus de sélection, le nombre restreint de membres, l'identification claire de chaque équipier par un alignement et un uniforme, ainsi que l'accessibilité à la mesure de la performance.

L'équipe est soumise à la structure du sport auquel elle participe. Cette structure se compose premièrement de la constitution et/ou des règlements particuliers de la fédération, de la ligue, du tournoi ou de

la compétition dans laquelle le groupe évolue. Ces règles définissent les caractéristiques que doivent posséder les membres du groupe: leur nombre, leur sexe, leur poids, leur âge, leur nationalité, etc.. Les règlements officiels d'un sport donné constituent sa deuxième sorte de structure: ils définissent la tâche à accomplir ainsi que la façon dont elle doit ou ne doit pas l'être. Ils prescrivent aussi certaines des positions devant être occupées par les membres en situation de jeu; au hockey par exemple, la position de gardien de but est régie par les règlements 35b, 37c, 37d et 37e (Association Canadienne de Hockey Amateur, 1984).

Les positions à occuper à l'intérieur de l'équipe sportive ainsi que la tâche à accomplir dépendent aussi de la stratégie employée par le groupe pour atteindre ses objectifs. Chaque sport possède des stratégies traditionnelles qui définissent des positions de façon presque aussi rigide que les règlements, comme c'est le cas pour les défenseurs au hockey. D'autres stratégies varient selon les situations et sont utilisées en fonction des habiletés des membres et de celles de leurs adversaires; elles déterminent souvent la nature de la tâche, les modes d'interaction ainsi que la direction des actions et des déplacements.

Plusieurs auteurs se sont penchés sur les conséquences associées à l'occupation d'une position (Loy et Sage, note 3; Roy, note 4; Sage, Loy et Ingham, note 5; Ball, 1973; Chelladurai et Carron, 1977; Grusky, 1963; Loy et McElvogue, 1970) à l'intérieur de l'équipe pour un athlète. Ils ont trouvé que certaines positions sont plus susceptibles d'être occupées par des individus au statut social plus élevé, de

fournir à l'équipe son capitaine et de favoriser l'avancement de l'individu une fois sa carrière active terminée. Dans ces études, les positions ont été catégorisées suivant un réseau d'interaction théorique déterminé à partir de l'endroit occupé par chacun au début de chaque séquence de jeu.

D'autres chercheurs, conscients des limitations imposées par le fait qu'en situation de jeu les positions ne sont généralement pas fixes, ont essayé de retrouver les mêmes conséquences mais associées à la nature de la tâche à accomplir (Ball, 1973; Chelladurai et Carron, 1977). Les résultats ont montré que certaines tâches étaient associées à un statut social plus élevé et à une meilleure rémunération. Il est cependant difficile d'associer à chaque joueur une tâche précise si la stratégie varie entre les équipes ou à travers les différentes situations au cours d'une même partie.

Certains auteurs ont tenté de décrire opérationnellement la structure de l'équipe à l'aide d'une mesure d'interaction en situation de partie (Gatrell et Gould, 1979; Gould et Greenawalt, 1981; Tropp et Landers, 1979). Les études ont porté sur des sports où la position relative des joueurs varie beaucoup en situation de jeu (basketball, soccer, hockey sur gazon) mais les résultats ne permettaient que de décrire la stratégie employée: le fait de recevoir plus d'interactions n'était relié à aucune conséquence pour le joueur.

Dans la société canadienne, le sport qui mobilise le plus de ressources matérielles et humaines est le hockey: il est donc tout indiqué de le considérer en premier pour tenter de comprendre le comportement de l'individu en situation sportive. Les méthodologies

utilisées à ce jour pour étudier les effets de l'occupation d'une position donnée dans différents sports ont été efficaces surtout pour ceux où la position varie très peu en cours de jeu. Elles obligent cependant à faire des hypothèses à priori sur la structure du réseau de communication ou sur la nature de la tâche à accomplir. Le hockey est un sport où les joueurs changent de position relative en cours de jeu et où la stratégie employée détermine la nature de la tâche, ce qui rend difficile de faire à l'avance des suppositions sur le patron d'interaction existant dans l'équipe.

### Problème

L'individu qui oeuvre à l'intérieur d'une équipe sportive dans un sport donné est soumis à une structure sociale particulière conditionnée par la position occupée en rapport avec les objectifs à réaliser, la nature de la tâche qu'il doit accomplir et les relations qu'il a avec les gens qui l'entourent. A ce jour, les chercheurs ont surtout étudié les effets sur le statut social d'un individu d'occuper une position donnée ou d'accomplir une tâche d'une certaine nature, dans des sports où la position et la tâche varient peu.

Dans un sport comme le hockey, où la position relative des joueurs varie dans le déroulement de l'action et où la nature de la tâche à accomplir est modifiée selon les stratégies employées, la position occupée et la tâche à accomplir influencent-elles les interactions entre les membres de l'équipe?



## Hypothèses

Hypothèse 1. Les joueurs de hockey occupant une position centrale sont plus susceptibles de recevoir des interactions concernant la tâche à accomplir que les joueurs occupant des positions périphériques.

Pour décrire les différentes positions occupées dans un groupe, la littérature distingue entre les positions centrales et les positions périphériques. Dans un groupe de travail, les positions centrales sont celles recevant le plus d'interactions pour compléter une tâche. Les différentes études sur la structure du groupe sportif les déterminent théoriquement à partir d'hypothèses sur le réseau de communication interne de l'équipe en situation de partie. Si la mesure d'interaction est valide, elle doit distinguer entre les positions centrales déterminées théoriquement comme étant celles de défenseur et de centre (Roy, note 4) et les positions périphériques, celles de gardien de but et d'ailier (Roy, note 4) en ce qui concerne la tâche à accomplir.

Hypothèse 2. Les joueurs de hockey occupant une position centrale sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur tous les thèmes de la vie du groupe que les joueurs occupant une position périphérique.

La structure détermine le réseau de communication nécessaire pour accomplir une tâche. Si l'influence de la structure est réelle, elle conditionnera non seulement le patron d'interactions pour la tâche, mais aussi pour le choix d'un capitaine, pour les relations informelles et pour l'ensemble des interactions.

Hypothèse 3. Les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur la tâche à

accomplir que les joueurs dont la tâche est indépendante.

La nature de la tâche est opérationnalisée par le concept de dépendance: un joueur aura une tâche dépendante si sa réalisation exige beaucoup de collaboration avec les autres et indépendante si elle en exige peu. Au hockey, les positions dépendantes sont celles de défenseur, de centre et d'ailier, pendant que la position indépendante est celle de gardien de but. En accord avec la littérature, il devrait y avoir une différence dans le nombre d'interactions reçues pour la tâche à accomplir.

Hypothèse 4. Les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur tous les thèmes de la vie du groupe que les joueurs dont la tâche est indépendante.

La structure telle qu'exprimée par la nature de la tâche devrait elle aussi influencer le nombre d'interactions reçues non seulement pour la tâche à accomplir mais aussi pour le choix d'un capitaine, les relations informelles et la somme des interactions reçues.

Hypothèse 5. Les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est indépendante.

Le fait d'exercer une tâche qui requiert de la collaboration devrait amener certains joueurs à établir un réseau de communication privilégié susceptible de s'étendre à tous les thèmes de la vie du groupe.

Hypothèse 6. Les joueurs de hockey dont la tâche est axée sur la défensive sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est axée sur l'offensive.

Tout comme les joueurs offensifs, les joueurs défensifs, le défenseur et le gardien de but, ont un vécu commun qui pourrait les amener à privilégier la communication les uns avec les autres pour tous les thèmes de la vie du groupe.

Hypothèse 7. Les joueurs de hockey dont la tâche est axée sur l'offensive sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est axée sur la défensive.

Les joueurs dont la tâche est surtout vue comme offensive, le centre et l'ailier, sont traités de façon uniforme par leur entourage, partageant les mêmes exercices et les mêmes préoccupations. Il est donc possible qu'ils créent entre eux un réseau particulier de communication.

### Conclusion

Les joueurs de hockey évoluent dans une organisation spécifique qui conditionne une structure de groupe particulière à leur sport. Le réseau de communication obtenu est donc propre à cette discipline et à ses exigences au niveau de la stratégie et de la performance. Il ne faut pas oublier que ce cadre sportif s'insère lui-même dans un système social étendu, celui de la société canadienne et qu'il en est un reflet.

## CHAPITRE II

### Recension des écrits

#### Introduction

L'individu qui évolue dans une équipe sportive se situe dans une situation sociale particulière. Il participe à une activité spécifique avec certaines personnes suivant des règles définies pour arriver à une réalisation précise. Ce chapitre examine la structure sociale dans laquelle s'inscrit un individu qui participe à une équipe sportive. Il s'arrête en premier lieu sur le concept de groupe, sa définition, sa formation, sa structure et sa mesure. Il aborde ensuite les trois dimensions qui, selon Grusky (1963), influencent le comportement des individus impliqués : la position spatiale, la nature de la tâche et la fréquence des interactions.

#### Le concept de groupe

Définition. Plusieurs chercheurs se sont penchés sur le concept de groupe et ont essayé d'en définir les principales caractéristiques. L'équipe sportive fait partie de la catégorie des petits groupes, qui, selon Shaw (1974), comprend ceux formés de moins de 10 personnes, ou ceux de plus de 10 personnes lorsque tous les membres sont étroitement liés les uns aux autres et demeurent grandement motivés à coopérer à la réussite d'un but commun.

La définition des petits groupes ne rencontre pas un consensus parmi les différents auteurs. Ceux qui se sont risqués à les définir

l'ont fait selon l'une ou l'autre des caractéristiques suivantes: (1) la perception et la connaissance des autres membres du groupe; (2) la motivation et le besoin de satisfaction; (3) les buts du groupe; (4) l'organisation du groupe; (5) l'interdépendance des membres du groupe; et (6) l'interaction (Shaw, 1974). Mais l'équipe sportive répond-t-elle à ces caractéristiques des petits groupes?

Les définitions basées sur la perception (Bales, 1950) font le postulat que chacun des membres du groupe est conscient de sa relation avec les autres, et a une perception collective de son unité. Dans une équipe sportive, il est relativement facile d'avoir une perception collective du groupe car les individus se distinguent des autres groupes et des spectateurs par un habillement particulier. De plus, les membres se réunissent à l'occasion d'entraînements, de parties, de réunions et/ou de déplacements; ils ont tous ainsi l'occasion d'interagir entre eux et d'être conscients de leur identité collective.

Pour certains auteurs (Cattell, 1951 et Bass, 1960), les individus s'associent à un groupe pour y satisfaire un besoin quelconque: leur participation au groupe et à ses activités devient gratifiante. L'équipe sportive offre toute une gamme de gratifications sociales et matérielles et est ainsi en mesure de fournir aux gens l'occasion de répondre à plusieurs de leurs besoins, même s'ils sont parfois difficiles à reconnaître.

Certaines personnes se regroupent parce qu'elles croient sensé de s'associer pour atteindre un but (Mills, 1967). Que le but visé par la participation à une équipe sportive soit l'appât du gain, la victoire, la reconnaissance sociale ou autre, il ne peut être atteint sans cette

association puisque des individus non regroupés ne pourraient participer à un sport collectif.

Les auteurs définissant le groupe par son organisation (McDavid et Harari, 1968; Sherif et Sherif, 1956) s'attachent aux structures devant exister à l'intérieur des groupes, de préférence les rôles, les statuts et les normes. Les membres d'une équipe sportive ont ordinairement des rôles bien définis selon la position qu'ils occupent sur le terrain en situation de jeu; ces mêmes positions sont associées à un statut financier (Ball, 1973) ou à celui de capitaine (Chelladurai et Carron, 1977). Pour certains sports, il semble même exister des normes raciales pour l'occupation des positions centrales ou caractérisées par des tâches dépendantes (Loy et McElvogue, 1970; Ball, 1973).

Les auteurs qui définissent le groupe en termes d'interdépendance (Lewin, 1968; Fiedler, 1967; Cartwright et Zander, 1968) voient le groupe comme des individus partageant les mêmes avantages et désavantages que les autres membres, ou dépendant les uns des autres sur un aspect quelconque de leur vie. Le résultat d'une rencontre sportive, la victoire ou l'échec, est effectivement partagé par tous les membres de l'équipe; un individu, ne peut être vainqueur si son équipe a perdu. De plus, les rôles des individus sur le terrain sont souvent spécialisés, ce qui rend les attaquants, pour remporter la victoire, dépendants de la performance des défenseurs et vice-versa.

Les définitions basées sur l'interaction (Homans, 1950; Bonner, 1959; Stogdill, 1959) considèrent cette forme d'interdépendance comme étant déterminante pour l'existence d'un groupe. Les interactions entre les membres peuvent prendre différentes formes, mais elles ont lieu à

l'intérieur du groupe, souvent sur une base individuelle. Cette caractéristique des petits groupes est facilement observable dans les équipes sportives, en situation de partie ou d'entraînement: les interactions avec les non-membres sont alors quasi inexistantes et, parfois même, interdites par les normes ou les règlements (Luciano et Fisher, 1982).

Toutes les définitions des petits groupes ont été formulées en tenant compte d'une ou de plusieurs des caractéristiques mentionnées précédemment. L'équipe sportive les présente toutes, ce qui démontre clairement qu'elle est en fait une manifestation du concept des petits groupes. Le tableau 1 illustre les différentes caractéristiques de l'équipe sportive en tant que petit groupe.

Formation du groupe. Pour Cartwright et Zander (1968), il existe trois sortes de circonstances qui vont occasionner la formation d'un groupe: (1) un groupe est créé délibérément pour accomplir un objectif quelconque; (2) un groupe peut être formé spontanément par les individus qui y participent; (3) un ensemble d'individus peut devenir un groupe s'ils sont traités de façon homogène par leur entourage.

La formation délibérée d'un groupe est réalisée lorsque d'après l'opinion d'une ou de plusieurs personnes, un ensemble d'individus peut atteindre un objectif impossible à atteindre autrement. Un groupe de travail, par exemple, est formé pour accomplir une tâche efficacement par la mise en commun et la coordination des comportements et des ressources de certains individus.

Si des gens se réunissent parce qu'ils espèrent éprouver de la satisfaction de leur association, ils composent un groupe de formation

Tableau 1  
Caractéristiques de l'équipe sportive  
comme petit groupe

Petits groupes	Equipe sportive
(1) Perception et connaissance des membres	-Uniformes, équipement -Entraînements, parties -Réunions, voyages
(2) Motivation et besoin de satisfaction	-Réussite, reconnaissance, appartenance -Bourse, salaire
(3) Buts	-Victoire, record, performance -Trophée, prix
(4) Organisation	-Sélection, position -Stratégie, spécialisation
(5) Interdépendance	-Victoire, défaite -Offensive, défensive
(6) Interactions	-Communication sur la tâche -Choix d'un capitaine



spontanée. Pour en arriver à ce résultat, les individus impliqués doivent avoir la possibilité d'avoir un contact suffisant pour se connaître et s'apprécier mutuellement. Comme cette sorte de groupe est influencée par le genre d'interactions interpersonnelles que les personnes ont entre elles, sa formation dépend des facteurs qui déterminent ces interactions.

Des gens peuvent s'assembler pour former un groupe de reconnaissance externe s'ils sont traités de façon homogène par leur entourage, s'ils possèdent une ou des caractéristiques communes qui deviennent socialement importantes. Les mécanismes par lesquels cette ressemblance fait que la collectivité adopte une attitude stéréotypée face à certaines personnes sont mal connus, mais une interdépendance se développe chez elles parce que la société leur réserve le même sort.

L'équipe sportive appartient à la catégorie des groupes de formation délibérée car elle est formée d'une ou de plusieurs personnes jugeant l'équipe nécessaire pour réaliser un but impossible à atteindre autrement. A l'intérieur de ce même groupe, il est possible que des individus s'associent délibérément ou spontanément, selon les objectifs de l'équipe ou les interactions avec les autres membres.

Structure du groupe. Chaque membre participe avec un ensemble particulier de fonctions qui constituent son rôle; les différents rôles sont interdépendants et constituent la structure du groupe (McDavid et Harari, 1968). Ils déterminent les différentes positions occupées par les participants pour accomplir une tâche. Ces rôles doivent se comparer aux normes, c'est-à-dire aux critères du groupe pour juger du comportement approprié. Le groupe peut donner une valeur particulière à

chacun des rôles: c'est le statut qui y est rattaché.

Le statut est une différenciation hiérarchique des rôles à l'intérieur du groupe selon leur valeur (McDavid et Harari, 1968). Un statut élevé est habituellement associé aux rôles contribuant le plus à perpétuer le groupe ou à atteindre ses objectifs. Les gens se comportent différemment selon leur statut: s'il est élevé, ils ont tendance à recevoir plus d'interactions et à être plus satisfaits de leur sort.

Dans un sport qui possède une tradition comme le hockey, les rôles sont définis de façon relativement stable par les règlements et les stratégies employées. Chaque position possède un nom qui lui est propre défini par les règlements: gardien de but, défense droite, défense gauche, centre, ailier droit et ailier gauche (article 15a, Fédération Canadienne de Hockey Amateur, 1984). Il est donc possible que certains joueurs jouissent d'un statut plus élevé selon la tâche qu'ils ont à accomplir.

A l'intérieur d'un groupe, il peut se produire une coalition de certains membres pour maximiser leur potentiel de contrôle et de pouvoir personnel en situation de compétition (Carron, 1980). Ces sous-groupes peuvent être formés par la structure du groupe comme au football où la défensive et l'offensive sont composés de deux ensembles distincts de joueurs. Ils peuvent aussi être constitués par les individus selon une ou plusieurs des dimensions de la vie du groupe.

Mesure du groupe. De toutes les définitions du groupe, seule celle de Homans (1950) présente des caractéristiques observables et mesurables:

(...) A group is defined by the interactions of its members. If we say that individuals A, B, C, D, E... form a group, this will mean that at least the following circumstances hold. Within a given period of time, A interacts more often with B, C, D, E, ... than he does with M, N, L, O, P, ... whom he chooses to consider outsiders or members of other groups. B also interacts more often with A, C, D, E, ... than he does with outsiders, and so on for the other members of the group (p. 84).

Il est certain que le concept de groupe est plus vaste que ce qui peut être contenu dans une seule définition, mais celle-ci permet de définir opérationnellement quels individus en font partie. Il suffit de comparer la quantité d'interactions dirigées vers les membres supposés du groupe avec celles dirigées vers les non membres (Ferland et Lacoste, note 2; Gatrell et Gould, 1979).

Dans le cas de l'équipe sportive, la reconnaissance de l'appartenance d'un individu au groupe est simplifiée par le processus de sélection auquel il doit se soumettre et par son identification aux couleurs de l'équipe. Ce processus de mesure des groupes est cependant utile pour vérifier la présence de sous-groupes à l'intérieur de l'équipe (Ferland et Lacoste, note 2).

### Position

Pour qu'un groupe puisse accomplir une tâche, il faut que les membres interagissent entre eux. Cela donne naissance à un réseau de communication souvent fort complexe, conditionné en partie par la position spatiale de l'individu dans le groupe.

Les premières études sur les petits groupes les ont catégorisés selon la position relative occupée par chaque membre à l'intérieur du

réseau de communication (Bavelas, 1968; Leavitt, 1978). Des groupes de travail ont été formés pour accomplir une tâche, et chaque individu occupait une position fixe à l'intérieur du groupe lui permettant d'interagir seulement avec un ou quelques membres. Il était alors possible de différencier chaque position selon l'endroit qu'elle occupait dans le réseau de communication.

C'est à partir de ces études que Bavelas (1968) a développé le concept de centralité relative. Chaque membre à l'intérieur du groupe occupe une position fixe et pour arriver à compléter une tâche donnée, chacun doit interagir avec les autres, directement ou indirectement. Le nombre de personnes avec qui chaque individu peut interagir dépend de la structure du groupe étudié. La distance entre deux positions est alors définie comme le nombre d'interactions nécessaires pour qu'un message soit transmis d'une position à une autre. L'indice de centralité d'une position donnée dans une structure est calculé en faisant la somme de toutes les distances de cette position à toutes les autres et en divisant par la somme totale de toutes les distances dans le réseau de communication. Plus l'indice obtenu est élevé et plus une position est centrale.

La position occupée par un individu dans les différents réseaux de communication a affecté son comportement dans le groupe pendant qu'il occupait cette position (Leavitt, 1978). Plus la position occupée était centrale par rapport aux autres et plus son titulaire avait des chances de devenir le leader du groupe, plus il était satisfait de son travail et de son groupe, et plus il avait d'interactions avec les autres membres. Plus la centralité est forte dans un groupe et plus ces

tendances se manifestent.

Ce concept de centralité a été utilisé pour étudier la structure des groupes sportifs. Pour Grusky (1963), c'est la position de l'individu à l'intérieur de l'équipe de baseball qui détermine la nature de sa tâche et sa fréquence d'interaction:

All else being equal, the more central one's spatial location: (1) the greater the likelihood dependant or coordinative tasks will be performed and (2) the greater the rate of interaction with the occupants of other positions (p. 346).

Ses travaux ont porté sur l'équipe sportive au baseball et il a distingué entre les positions à forte interaction (joueurs d'intérieur et receveurs) et les positions à faible interaction (voltigeurs et lanceurs). Ses résultats ont montré que les joueurs occupant des positions à forte interaction sont plus susceptibles d'obtenir de l'avancement à l'intérieur de leur sport (et d'occuper le poste d'entraîneur chef, une fois leur carrière terminée) que les joueurs occupant des positions à faible interaction.

Cette étude a de plus démontré que, dans une équipe sportive, toutes les positions ne sont pas équivalentes socialement. En effet, le statut social attaché à certaines positions est plus élevé et susceptible de procurer des avantages spécifiques aux individus les occupant. Ce statut social est associé au concept de centralité et est exprimé dans cette étude en calculant à priori les interactions pouvant se produire entre les occupants des différentes positions suivant le réseau de communication formé par les joueurs en position défensive. Dans un sport comme le baseball où les positions des joueurs sur le terrain sont fixes, la structure du groupe s'exprime facilement en

termes de centralité et les interactions peuvent être aisément déduites à priori.

Dans une étude visant à étudier la présence de discrimination dans le sport, Loy et McElvogue (1970) ont utilisé une définition de la centralité empruntée à Hopkins (1964):

Centrality designates how close a member is to the "center" of the group's interaction network and thus refers simultaneously to the frequency with which a member participates in interaction with other members and the number or range of other members with whom he interacts (...) and the degree to which he must coordinate his tasks and activities with other members (p. 6).

Partant de l'hypothèse que la discrimination est positivement reliée à la centralité, ils ont examiné l'origine raciale de joueurs de baseball et de football. La structure sociale d'une équipe de baseball est composée d'interactions répétitives et réglementées entre un ensemble de neuf positions qui se retrouvent à l'intérieur de trois sous-groupes principaux: (1) le lanceur et le receveur; (2) le champ intérieur, composé des joueurs de premier but, de deuxième but, de troisième but et d'arrêt-court; (3) le champ extérieur, qui comprend les voltigeurs de gauche, de centre et de droite. Selon leur hypothèse, les joueurs noirs étaient donc plus susceptibles d'occuper les positions les moins centrales, soit les positions du champ extérieur.

Tout comme le baseball, le football a une structure organisationnelle bien définie. Il existe cependant deux unités distinctes au sein de l'équipe, la défensive et l'offensive, formées chacune de joueurs différents. Les positions les plus centrales ont été définies à l'offensive comme étant celles de centre, de garde et de quart-arrière, tandis qu'en défensive elles étaient celles de

secondeurs. Toujours d'après leur hypothèse, les joueurs noirs étaient donc moins susceptibles d'occuper ces positions.

Les résultats de leur étude ont démontré qu'en effet la probabilité de rencontrer des joueurs noirs était plus forte pour des positions non-centrales lorsque comparées à des positions centrales, et cela pour les deux sports étudiés. La structure du groupe a donc, dans ce cas, une relation avec le statut social des individus dans le groupe.

Le concept de centralité tel qu'opérationnalisé par Loy et McElvogue (1970) est plus difficile à mesurer à priori pour des équipes de football où les positions peuvent varier selon les stratégies employées. Néanmoins, occuper une position centrale reste relié à un statut social plus élevé dans le groupe puisque ces positions sont occupées moins souvent par des individus faisant l'objet de discrimination dans le contexte social où s'inscrivent ces groupes sportifs.

Ball (1973) a reproduit cette dernière étude sur la discrimination dans le sport. Dans la Ligue Canadienne de Football, il a examiné deux sources potentielles de discrimination, la composante raciale (noirs et blancs) et la composante nationale (Canadiens et Américains). Ses résultats ont démontré que les Américains occupaient des positions centrales dans une plus forte proportion que les Canadiens, particulièrement à l'offensive; les joueurs noirs se retrouvaient plus souvent en positions périphériques que centrales, tout comme au football américain. La structure de l'équipe influe donc différemment sur le rôle confié à l'individu, donc sur son comportement en situation sportive, selon qu'il soit blanc ou noir, de nationalité canadienne ou

américaine.

Dans une étude sur la centralité au hockey, Roy (note 4) a défini les positions les plus centrales comme celles de défenseur et de centre (voir figure 1 et tableau 2). Il a utilisé comme données les statistiques publiées par la Ligue Nationale de Hockey entre 1949 et 1973 ainsi que les réponses à un questionnaire distribué à des joueurs retraités. Ses résultats ont montré que les joueurs occupant des positions centrales étaient plus susceptibles d'occuper des postes dans l'organisation d'équipes professionnelles, d'être nommés capitaines de leur équipe, d'être aimés par leurs coéquipiers et d'être perçus comme ayant le plus de connaissances techniques du jeu. De plus, les anglophones ont plus de chance d'avancement que les francophones une fois leur carrière terminée.

Même si les résultats obtenus pour un sport où les positions varient beaucoup vont dans la même direction que ceux des sports où la position est relativement fixe, ils ne permettent pas de connaître le réseau de communication réel à l'intérieur d'une équipe de hockey. Les positions centrales et les distances entre les différentes positions sont définies à priori par le modèle; les données confirment les suppositions pour les positions centrales mais non celles sur les distances relatives.

#### Nature de la tâche

La nature de la tâche à accomplir par le titulaire d'une position a aussi servi de référence à certains auteurs pour décrire la structure de l'équipe sportive. Dans son étude, Ball (1973) a proposé un modèle de la



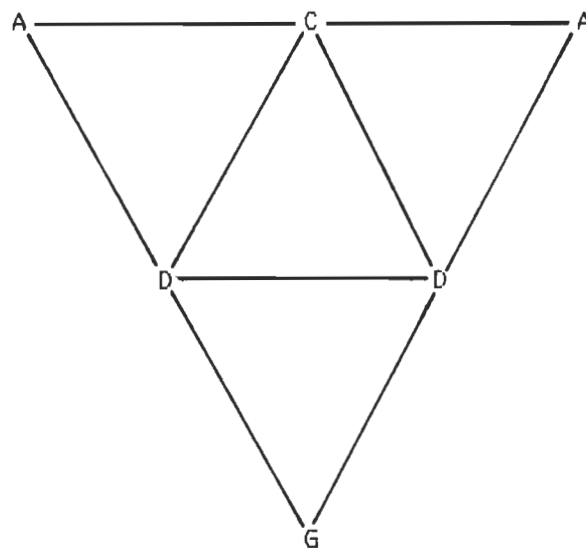


Figure 1. Positions des joueurs d'une équipe de hockey avant chaque séquence de jeu.

Tableau 2  
Distance entre les positions d'une équipe  
de hockey d'après leur situation  
en début de partie

No.	Position	1	2	3	4	5	6	Total
1	Gardien de but	-	1	1	2	2	2	8
2	Défenseur gauche	1	-	1	1	1	2	6
3	Défenseur droit	1	1	-	2	1	1	6
4	Ailier gauche	2	1	2	-	1	2	8
5	Centre	2	1	1	1	-	1	6
6	Ailier droit	2	2	1	2	1	-	8
Total des distances		8	6	6	8	6	8	42
Centralité relative		5.25	7.00	7.00	5.25	7.00	5.25	

structure des groupes sportifs, basé sur l'importance relative de la tâche que l'occupant d'un poste donné doit réaliser. Il a défini les positions sur le terrain comme étant primaires ou de support selon la tâche que leurs occupants ont à accomplir en rapport avec les buts de l'équipe. Si une position contribue directement à la réalisation des buts de l'équipe, c'est une position primaire; si elle contribue plutôt à aider les autres à réaliser ces mêmes buts, c'est une position de support. Dans ce modèle c'est la tâche à réaliser qui détermine la structure du groupe et le comportement de l'individu.

Les données recueillies par Ball (1973) dans une étude réalisée au football canadien démontrent une proportion légèrement plus élevée de blancs que de noirs dans les positions primaires. Une différence beaucoup plus marquée existe entre les Américains et les Canadiens, les Américains étant beaucoup plus susceptibles d'occuper une position primaire que les Canadiens.

Pour exprimer le statut social, Ball (1973) a utilisé le salaire moyen payé pour chaque position. Les données ont révélé que les joueurs occupant les positions centrales étaient en moyenne mieux payés que ceux occupant les positions non centrales. La même différence s'est retrouvée en faveur des positions primaires par rapport aux positions de support, mais de façon plus nette.

Cette dernière étude vient donc renchérir sur les résultats démontrant une différence de statut social entre les joueurs à l'intérieur d'une équipe sportive. Elle vérifie les résultats obtenus en tenant compte du concept de centralité, en plus d'obtenir des résultats en faveur du concept des positions primaires. Il semble que

la nature de la tâche obtienne des résultats plus clairs dans sa tentative de prédire à priori les membres au statut social plus élevé dans un contexte où les positions ne sont pas fixes, mais dépendent de la stratégie utilisée. En effet, si le réseau de communication existant dans un sport où les changements de position sont peu fréquents est facilement quantifiable à priori, le football en revanche se prête déjà moins bien à de telles prédictions avec ses nombreux changements de formation, ses équipes offensives et défensives, ses unités spéciales et les permutations fréquentes sur chaque séquence de jeu.

Chelladurai et Carron (1977) ont proposé un modèle à deux dimensions, la proximité et la tâche, pour étudier la structure de l'équipe sportive. La proximité réfère non seulement à la distance physique du déroulement de l'action et des interactions, mais aussi au rapprochement à la fois en nature et en position de l'essence même de l'action. Cette dimension est constituée de deux facteurs, l'observabilité et la visibilité.

L'observabilité permet de voir les événements et les conditions dans le groupe. Plus l'occupant d'une position peut recevoir des informations qui ne sont pas disponibles pour les autres positions, plus cette source d'influence lui permet d'élever son statut social à l'intérieur de l'équipe (Chelladurai et Carron, 1977). Le facteur de visibilité fait référence à la capacité d'une position d'être vue par toutes les autres. Si une personne est dans une position spatiale qui augmente ses chances d'être observée en détail, la valeur donnée à ses idées et déclarations est augmentée en vertu de ce facteur et de son plus grand impact physique et d'expression sur les autres (Steinzor,

1955).

La nature de la tâche constitue la deuxième dimension du modèle proposé par Chelladurai et Carron (1977). Chaque position à l'intérieur de l'équipe a une tâche spécifique à accomplir, avec les exigences que cela comporte. Selon le niveau d'interaction présent et le degré de coordination requis pour compléter la tâche, elles sont appelées dépendantes ou indépendantes. Les interactions peuvent être soit requises ou optionnelles: les interactions requises sont celles qui servent à faciliter les opérations tandis que les optionnelles se font à la discrétion des membres du groupe.

Selon ce modèle, plus la proximité et la dépendance de la position occupée par l'individu dans le groupe seront grandes, plus le statut social de l'individu sera élevé. Des données recueillies dans les études de Grusky (1963), Loy et Sage (note 3) et Sage, Loy et Ingham (note 5) viennent supporter les hypothèses avancées par les auteurs pour des sports comme le baseball et le football. Les mesures de statut social utilisées sont multiples, soit le recrutement des entraîneurs, le titre de capitaine et celui de joueur le plus utile à son équipe. Les auteurs reconnaissent cependant qu'en pratique, l'adéquation de ce modèle théorique est réduite par le fait que le niveau relatif de dépendance ou de proximité d'une position peut être influencé par des facteurs externes tels que les décisions de l'entraîneur en rapport avec la stratégie.

Ce modèle semble englober la plupart des qualités du concept de centralité et de celui de la nature de la tâche, ce qui le rendrait apte à prédire quelles seraient les positions au statut social le plus élevé

dans un sport donné. En pratique cependant, il est difficile de mesurer la dimension de la tâche sans examiner la stratégie utilisée pour une période de temps donnée. Il faut donc s'en remettre au jugement d'un ou de plusieurs observateurs en situation de jeu pour définir les positions au statut social le plus élevé.

### Interactions

Test sociométrique. D'autres auteurs ont tenté de décrire les groupes et leur structure à partir de mesures empiriques d'interaction. Moreno (1934; cité dans Homans, 1974) et Jennings (1950; cité dans Homans, 1974) ont développé un test sociométrique qui consiste à demander à chacun des membres du groupe quel(s) autre(s) membre(s) il choisirait ou non en regard de certains aspects de la vie du groupe. Ils ont aussi utilisé un questionnaire sur les contacts sociaux où chaque individu énumère les membres du groupe avec qui il interagit, indépendamment des sentiments éprouvés envers cette personne; ce test de contact social est une mesure d'interaction.

Dans ces études, il n'y pas de modèle théorique, de postulat à priori sur la structure du groupe et l'importance des différentes positions. La structure du groupe est déterminée à postériori par les données recueillies par les mesures d'interaction. Les sujets les plus choisis sont appelés populaires et ceux non choisis appelés isolés.

De Landsheere (1975) présente une définition de la sociométrie: "La sociométrie est le traitement quantitatif de toutes les espèces de relations entre les hommes et, particulièrement, celles qui comprennent l'expression de préférences ou de rejets pour d'autres membres du

groupe, dans le cadre d'une situation de choix" (p. 107). Il donne deux façons de quantifier ces relations, soit par observation directe ou par des épreuves standardisées.

Parmi les épreuves standardisées qui forment les techniques sociométriques, De Landsheere (1975) mentionne le test sociométrique. Pour Bastin (1970), ce test consiste à demander à tous les membres d'un groupe de désigner, parmi leurs compagnons, ceux avec lesquels ils désireraient se trouver pour une activité déterminée, et/ou ceux avec lesquels ils préféreraient ne pas se trouver. Les étapes du test sociométrique sont au nombre de trois: (1) la préparation du questionnaire, (2) son administration, et (3) l'analyse des données.

Dans la préparation du questionnaire, il faut en premier lieu choisir les secteurs d'activité du groupe que l'on désire analyser. McGrath (1964) définit quatre divisions de la structure du groupe: (1) la tâche, (2) le leadership, (3) la communication, (4) l'amitié. Pour chacun de ces secteurs d'activité de la vie du groupe, il est possible de poser jusqu'à quatre questions aux sujets: (1) leurs choix positifs, avec qui veulent-ils faire l'activité; (2) leurs choix négatifs, avec qui veulent-ils éviter de faire l'activité; (3) leurs choix anticipés positifs, qui pensent-ils veut faire l'activité avec eux; (4) leurs choix anticipés négatifs, qui pensent-ils veut éviter de faire l'activité avec eux (Bastin, 1970). Un questionnaire bâti en fonction d'un test sociométrique peut donc contenir jusqu'à 16 questions: il s'agit alors de sélectionner celles qui sont pertinentes pour recueillir un maximum d'information en rapport avec la vie du groupe et les objectifs visés par l'étude. Cette sélection est d'autant

plus importante que certains de ces secteurs d'activité ont parfois entre eux une corrélation assez forte, selon la question posée (Bastin, 1970).

En ce qui concerne l'administration du test, il faut trouver une source de motivation pour stimuler les sujets à répondre et ce avec sincérité (De Landsheere, 1975). Il est possible de distinguer entre les questionnaires sociométriques où les réponses aux différentes questions vont avoir une répercussion sur la vie du groupe et les quasi-sociométriques dont les réponses n'influencent pas la vie future du groupe. Un questionnaire quasi-sociométrique ne donne pas de résultats différents d'un test sociométrique si on respecte les exigences de réalité ou tout au moins de véracité (Bastin, 1970).

La troisième partie, l'analyse des données, comprend la fidélité de la mesure, sa validité, et les principaux renseignements que ce test permet de recueillir sur la vie du groupe. Des études sur le test sociométrique ont démontré que le groupe est fluctuant au début dans ses relations entre les individus (Bastin, 1970). Il se produit peu à peu une organisation du groupe qui lui procure un degré satisfaisant de stabilité après environ deux mois (Bastin, 1970).

La technique utilisée pour mesurer la fidélité dans un test sociométrique est la méthode du test et retest. Il existe cependant une limite à l'utilisation d'une telle méthode: si d'un côté, le test sociométrique doit être stable et constant, d'un autre côté il doit être assez sensible pour déceler les modifications qui se produisent dans un groupe à intervalles plus ou moins longs (Bastin, 1970). Ce dernier s'est penché sur la mesure de la fidélité du test sociométrique dans une



école: un questionnaire a été distribué à 200 garçons âgés de 12 à 14 ans. Les sujets ont répondu au même questionnaire à deux reprises lors de la même semaine, dans la même situation, au début de l'année scolaire (novembre), vers le milieu (février) et vers la fin (mai). Le coefficient de fidélité en ce qui concerne l'émission des choix a été de 0.92 en novembre, 0.93 en février et de 0.96 en mai. Les données montrent donc une certaine stabilité dans l'émission des choix par les sujets.

La fidélité s'étend-t-elle à la structure du groupe, c'est-à-dire au nombre de choix reçus par chaque sujet? Bastin (1970) a obtenu des coefficients de corrélation variant entre 0.81 et 0.94 pour les choix reçus à deux questionnaires administrés dans la même semaine. Pour des questionnaires administrés à trois mois d'intervalle, il a noté des coefficients de corrélation de 0.80 et de 0.96. Il semble donc y avoir une fidélité satisfaisante du test sociométrique, qu'il soit réadministré dans la même semaine ou à plusieurs mois d'intervalle.

Les études sur la validité du test sociométrique ont porté sur le calcul d'une corrélation entre les résultats obtenus à ce test et ceux obtenus lors de l'observation de groupes. Cette méthode de validation s'est révélée inadéquate, principalement parce que les méthodes d'observation des groupes permettaient difficilement de tenir compte simultanément de la situation plus ou moins centrale de chaque membre, des interrelations entre chaque petite unité, des liaisons entre ces divers réseaux et de la structure particulière du groupe observé (Bastin, 1970).

Une autre façon de valider le test sociométrique a été

d'administrer des questionnaires sur la personnalité aux individus qui se distinguaient des autres par leurs résultats. Bien que certaines études aient démontré des relations entre le statut sociométrique et certains traits de personnalité, les résultats sont dans l'ensemble contradictoires et pas vraiment concluants (Bastin, 1970). Cependant, des entretiens, des discussions de groupe, des examens approfondis de la personnalité aident souvent à expliquer les situations sociométriques les plus extrêmes; cela pousse Bastin (1970) à conclure que ces épreuves peuvent apporter des données dignes de confiance et scientifiquement valables, à condition de respecter quelques règles d'application.

Dans le domaine de l'activité physique, certaines études ont été conduites au moyen de tests sociométriques (Breck, 1950; Fulton, 1950; McCraw et Tolbert, 1953). Lenk (1977) a conduit une étude sociométrique sur plusieurs équipes de rameurs de calibre international. Son étude a montré qu'une équipe sportive peut atteindre des performances de niveau international et même gagner, en dépit de conflits internes. Dans cette expérience, Lenk (1977) a utilisé le test sociométrique pour découvrir la présence de sous-groupes et le genre de relations qui s'établissent entre les membres des différents sous-groupes dans une équipe de rameurs de niveau international. Les résultats ont permis de décrire la structure et le réseau de communication de ce groupe particulier.

Mesure en situation de jeu. Tropp et Landers (1979) ont réalisé une étude au hockey sur gazon pour déterminer les positions à niveau d'interaction faible ou élevé en quantifiant empiriquement les canaux de communication existant dans plusieurs équipes. Ils ont aussi étudié la

relation existant entre les mesures interactionnelles de centralité et l'émergence du leadership et de l'attraction interpersonnelle.

La méthodologie employée pour mesurer empiriquement la centralité a consisté à enregistrer toutes les passes effectuées à l'intérieur de l'équipe pendant un certain nombre de parties. Chaque joueuse a ensuite coté chacune de ses coéquipières sur une échelle de 1 à 9 pour son leadership et son attraction interpersonnelle. Les résultats ne démontrent aucune corrélation significative entre l'indice de centralité relative de Bavelas (1968) et le score de centralité interactionnelle obtenu. Les données ont également montré que certaines positions reçoivent significativement plus d'interactions que d'autres, ce qui a permis à Tropp et Landers (1979) de les regrouper en trois niveaux d'interaction: faible, moyen et élevé. Une analyse des données sur le leadership montre que les positions avec un faible niveau d'interaction ont été cotées significativement plus hautes que les positions à moyen niveau d'interaction, alors que celles à haut niveau d'interaction se situaient entre les deux autres. Les différences au niveau de l'attraction interpersonnelle ne se sont pas révélées significatives bien que suivant la même tendance que les données sur le leadership. Une corrélation significative positive a été trouvée entre le leadership et l'attraction interpersonnelle. Les résultats ont également démontré que le fait de jouer à une position à niveau d'interaction élevé n'est pas un facteur significatif dans le choix du capitaine. Pour ce choix, trois facteurs se sont révélés significatifs, ce sont: le leadership, le nombre d'années d'expérience en compétition et l'attraction interpersonnelle.

Dans un sport où les positions ne sont pas bien définies en raison de stratégies différentes ou de permutations en cours de jeu, un modèle tel que celui de la centralité ne peut permettre de prédire les positions où le statut social est le plus élevé. Il est en effet difficile de prévoir quelles positions sont le plus susceptibles de recevoir des interactions, de se retrouver "au centre" du groupe pour la réalisation de la tâche: seule une mesure empirique permet de reconnaître celles faisant l'objet d'un nombre plus élevé d'interactions.

Gatrell et Gould (1979) ont étudié la micro-géographie du sport en observant le déplacement du ballon entre les joueurs au soccer et au basketball. Dans les deux cas, les relations de passe ont nettement dominé les remises de ballon à l'adversaire, démontrant ainsi la présence de deux groupes distincts, les deux équipes en présence. Les joueurs défensifs ont fait l'objet de plus d'interactions, accumulant les reprises de ballon, les réceptions et les initiations de passe, et occupaient ainsi les positions centrales, tandis que les joueurs offensifs se retrouvaient en position périphérique, tel que démontré par les données recueillies au soccer. Les analyses ont également montré des différences dans le patron d'interaction de certains joueurs vers leurs coéquipiers, déterminant des distances variables de l'un vers l'autre.

La passe a été utilisée comme mesure d'interaction, car c'est un comportement facilement observable et mesurable. Il est cependant difficile de se servir de cette mesure dans certains sports où elle est interdite entre certaines positions comme au football, ou encore

stratégiquement à déconseiller. De plus, une telle mesure ne tient pas compte des interactions défensives entre les joueurs. Enfin, les passes sont le reflet d'une situation précise sur le terrain qui est déterminée par la stratégie spécifique des deux équipes et l'identité des joueurs en présence (Gatrell et Gould, 1979). Elles n'ont pas toutes la même importance, la même longueur ou la même désirabilité entre deux positions données.

Roy (note 4) a utilisé comme mesure d'interaction le nombre de fois qu'un joueur de hockey touchait à la rondelle. Les résultats sont généralement allés dans la direction du modèle de la centralité à priori puisque les deux positions considérées centrales, celles de centre et de défenseur, ont été celles ayant obtenu dans l'ordre le plus d'interactions, suivies par la position d'ailier et finalement celle de gardien de but. Cependant, deux observations ont démontré des résultats différents, suggérant soit une composante stratégique ou une influence de certains joueurs sur pareille mesure d'interaction.

## CHAPITRE III

### Méthodologie

Les données de cette étude ont été recueillies en utilisant un test sociométrique: ce chapitre justifie ce choix et décrit les étapes de la construction du questionnaire. Il aborde l'étude pilote, la procédure suivie, les sujets testés et les différents questionnaires employés. Il relate ensuite l'expérimentation proprement dite, avec sa procédure, les caractéristiques des sujets et les différents questionnaires employés. Finalement, il décrit la procédure suivie pour compiler les résultats à partir des questionnaires.

#### Test sociométrique

Si la sociométrie étudie la fonction des groupes sociaux, leurs relations, leur dynamisme, leur structure, les positions et les relations des individus qui les composent (Paquette, 1979), le test sociométrique est une façon simple et efficace de recueillir les données pertinentes. La situation mesurée est celle du terrain, et non pas celle du laboratoire expérimental (Paquette, 1979), ce qui présente l'avantage de ne pas devoir faire appel à des hypothèses à priori. Les relations sont exprimées sous forme de choix qui représentent la sommation des expériences vécues par la personne à travers diverses situations, diverses stratégies. Ces choix peuvent être obtenus sur un ou plusieurs critères de la vie du groupe, c'est-à-dire sur différents

thèmes du vécu social de l'individu.

Préparation du questionnaire. La première étape consiste à choisir les différents secteurs de l'activité du groupe que l'on désire analyser: McGrath (1964) suggère la tâche, le leadership, la communication et l'amitié. Pour vérifier les résultats des études antérieures, il fallait étudier la tâche et le leadership. Le réseau de communication étant le résultat des données obtenues, l'amitié reste le seul autre thème à analyser.

Dans le test sociométrique, les questions doivent référer à des situations concrètes (Paquette, 1979). Quelles sont donc les situations spécialement spécifiques pour les joueurs de hockey? En ce qui concerne la tâche d'individus impliqués dans un processus compétitif, c'est leur performance qui importe: la question devrait donc être reliée à leur rendement. Pour le leadership, Roy (note 4) définit le poste de capitaine comme une position de leadership d'un autre niveau qu'administratif. Plusieurs études utilisent le choix d'un capitaine comme mesure de leadership (Loy et Sage, note 3; Sage, Loy et Ingham, note 5; Tropp et Landers, 1979). L'amitié est un concept plus difficile à cerner opérationnellement, l'état de la relation entre deux personnes semblant le dénominateur commun: s'entendent-elles bien ou mal?

Le sujet doit exprimer un ou plusieurs choix pour chaque question: il doit indiquer la ou les personnes qui pour lui répondent le mieux à cette situation. Chaque choix est placé dans une situation déterminée: il peut être positif s'il implique une préférence à participer avec quelqu'un ou négatif si au contraire il manifeste un évitement envers

une autre personne. Le répondant peut également anticiper les choix des autres à son égard, ce qui constitue dans certains cas une source d'information supplémentaire. Il existe donc quatre expressions possibles de choix pour chaque question: les choix positifs, les choix négatifs, les choix anticipés positifs et les choix anticipés négatifs.

L'étape suivante consiste à choisir une forme de motivation suffisante pour que les sujets répondent au questionnaire avec sincérité tout en émettant un nombre suffisant de choix. Il est évident que si l'expérimentateur ne rencontre les sujets qu'au moment de l'administration du questionnaire, le test ne peut qu'être quasi-sociométrique, c'est-à-dire sans répercussion réelle sur la vie du groupe.

#### Etude pilote

Une étude pilote a été conduite auprès d'une équipe de hockey de calibre junior, pour vérifier les conditions d'application du test. La première séance d'évaluation a eu lieu deux mois après le début de la saison et la seconde, deux mois plus tard.

Procédure. Chaque séance d'expérimentation a eu lieu 20 minutes avant un entraînement obligatoire, dans le vestiaire de l'équipe où tous les joueurs étaient rassemblés. Après une brève introduction de l'entraîneur, le questionnaire était présenté et distribué par l'expérimentateur qui restait présent pour aider les sujets et répondre à leurs questions. Une liste des noms des joueurs de l'équipe avec leurs numéros était mise à la disposition des répondants à qui il était demandé de ne pas interagir entre eux pendant qu'ils répondaient. Ils



avaient jusqu'à l'heure du début de la pratique pour compléter le questionnaire. Dès qu'ils avaient terminé, les sujets glissaient leur questionnaire dans une enveloppe située sur une table au centre de la pièce et achevaient de se préparer pour la séance d'entraînement. La source de motivation employée était d'aider l'expérimentateur dans ses études; il était en plus mentionné que bien que chaque questionnaire resterait confidentiel, le personnel d'entraîneur et les joueurs auraient accès aux résultats d'ensemble.

Sujets. Les joueurs testés étaient au nombre de 20 la première fois et de 22 la seconde. Ils étaient tous de sexe masculin et leur âge variait entre 16 et 20 ans à chaque fois.

Questionnaire. Le questionnaire utilisé comprenait 12 questions et était formulé en français (annexe 1) et en anglais (annexe 2). Chaque aspect de la vie du groupe faisait l'objet de quatre questions: la tâche (1 à 4), les relations (5 à 8) et le leadership (9 à 12). Chacune des questions portait dans l'ordre sur les choix positifs, les choix négatifs, les choix anticipés positifs et les choix anticipés négatifs.

### Expérimentation

Les données ont été recueillies auprès de 28 équipes de calibre midget parmi celles réunies au tournoi international de Drummondville quatre mois après le début de la saison. Lorsqu'une des équipes choisies au hasard se présentait à l'enregistrement du tournoi, l'expérimentateur rencontrait le gérant et l'entraîneur pour leur expliquer en quoi consistait l'étude et leur demander leur collaboration: de toutes les équipes approchées, une seule a refusé de

participer à l'expérimentation.

L'entraîneur devait alors choisir le moment qui lui semblait le plus propice pour que ses joueurs remplissent le questionnaire sans que cela affecte leur performance. Même si l'expérimentateur suggérait à chaque fois que les joueurs répondent au questionnaire avant le début de leur première partie du tournoi, les entraîneurs avaient d'autres idées: 5 équipes ont répondu avant leur première partie, 18 après, 1 à l'enregistrement, 1 dans leur autobus et 1 à leur hôtel. Dans le but de minimiser l'effet du résultat sur les réponses des joueurs, lorsqu'une équipe désirait répondre après le match, les deux équipes, celle victorieuse et celle perdante étaient interrogées après la partie. De plus, chaque équipe étant assurée par la formule du tournoi de jouer à deux reprises, aucune équipe n'a eu à répondre au questionnaire après avoir été éliminée.

Procédure. L'expérimentateur se présentait au moment prévu à la chambre des joueurs ou à tout autre endroit choisi par l'entraîneur à qui il remettait un questionnaire en lui demandant de le remplir en même temps que ses joueurs. Il était ensuite présenté aux joueurs rassemblés par l'entraîneur. Il leur expliquait en quoi consistait le questionnaire et en distribuait un à chacun dans la langue de son choix. Il n'y avait pas de temps limite pour répondre aux questions. L'expérimentateur restait sur place pour aider les joueurs et répondre aux questions. Lorsqu'un joueur avait terminé, il recueillait son questionnaire et le plaçait dans une enveloppe de façon à respecter la confidentialité. Quand tous les joueurs avaient terminé, il remerciait l'équipe pour sa collaboration et s'en allait. Le tout durait environ

15 minutes.

Sujets. Les sujets ont été des joueurs de hockey de calibre midget, c'est-à-dire âgés de 15 et 16 ans. Ils étaient tous de sexe masculin et participaient à des équipes de compétition. En tout, 427 joueurs ont répondu au questionnaire.

Questionnaire. Le questionnaire utilisé pour l'expérimentation comprenait six questions et était formulé en français (annexe 3) et en anglais (annexe 4). Il contenait deux questions en rapport avec chaque aspect de la vie du groupe: la tâche (1 et 2), les relations (3 et 4) et le leadership (5 et 6). Les questions impaires portaient sur les choix positifs et les questions paires sur les choix négatifs. Les choix anticipés ont été retirés du questionnaire, l'étude pilote ayant démontré que la différence avec les questions de choix était difficile à saisir pour bon nombre de joueurs. L'entraîneur avait lui aussi à remplir un questionnaire en français (annexe 5) ou en anglais (annexe 6). Il devait indiquer la position de chacun des joueurs ainsi que l'identité du capitaine de l'équipe.

#### Compilation des résultats

Dans le but de vérifier si les deux versions du questionnaire étaient comprises de la même façon par les francophones et les anglophones, une entrevue a été menée après la première administration du questionnaire pilote auprès de quatre joueurs, deux ayant préféré répondre en anglais et deux en français. Dans un premier temps, l'expérimentateur a demandé aux joueurs francophones de rephraser chacune des questions puis la même chose aux joueurs anglophones. Dans

une seconde étape, les joueurs de chaque langue devaient expliquer à ceux de l'autre langue comment ils avaient compris chacune des questions. Ils devaient ensuite exprimer en quoi leur perception était différente. Leur conclusion a été que chacune des questions avait été interprétée de la même façon par les quatre joueurs.

Pour que les résultats d'une équipe soient retenus pour fins d'analyse, deux critères ont été énoncés: (1) que l'équipe forme un petit groupe; (2) que la motivation à répondre au questionnaire soit suffisante. Dans plusieurs équipes, certaines personnes désignées comme membres par les répondants n'étaient pas présentes au moment de l'expérimentation pour diverses raisons: blessure, suspension, renvoi récent, etc.. L'équipe était considérée comme formant un petit groupe si pas plus de deux personnes mentionnées dans le questionnaire n'y avaient pas répondu. Cela assurait qu'en moyenne 95% des choix étaient dirigés vers les membres de l'équipe, donc que pas plus de 5% des choix ne s'adressent à des non membres.

L'équipe interrogée dans l'étude pilote était dans une situation de test sociométrique, c'est-à-dire que les joueurs avaient l'impression que leurs réponses pouvaient avoir une conséquence sur la vie future du groupe, comme en témoignait leurs nombreux commentaires à ce sujet. Le taux de réponse s'est élevé à 78% lors de la première administration et à 72% la deuxième fois. L'analyse du taux de réponse des équipes lors de l'expérimentation a montré une forte dispersion des résultats obtenus lorsqu'inférieurs à 67%. Il fut donc décidé que la motivation des équipes à répondre serait considérée comme suffisante si le total atteignait les deux-tiers des réponses possibles (trois choix par

question), soit un taux de réponse égal ou supérieur à 66.7%.

La position de chacun était déterminée en premier lieu par sa réponse à la question ad hoc sur le questionnaire qu'il avait lui-même rempli. S'il avait négligé de remplir cette question ou n'était pas présent à l'expérimentation, sa position était celle que l'entraîneur lui avait attribuée sur son questionnaire.

## CHAPITRE IV

### Résultats

#### Etude pilote

Un total de 42 questionnaires ont été remplis par les joueurs de l'équipe junior qui ont mentionné 44 personnes, soit 4 gardiens, 14 défenseurs, 9 centres et 17 ailiers. Au total, 546 interactions ont été exprimées, 307 de valence positive et 239 de valence négative (tableau 6). Le thème de la tâche et celui des relations ont fait l'objet d'un nombre égal d'interactions (189) (tableaux 3 et 4) le thème du leadership en recevant moins (168) (tableau 5). La forme d'interaction privilégiée a été celle de défenseur à défenseur (98), tandis que les plus négligées étaient celles de gardien à gardien et de défenseur à gardien avec quatre chacune (tableau 6).

Fidélité. Le questionnaire été administré à deux reprises dans le but de mesurer sa fidélité. Malheureusement, dans l'intervalle de deux mois, le groupe a subi des modifications profondes puisque six joueurs du groupe original sont partis et que dix nouveaux membres sont arrivés. En ne retenant que les individus communs aux deux administrations du questionnaire, les corrélations entre le nombre d'interactions reçues par chacun vont de 0.446 à 0.989 (tableau 7); les résultats obtenus sur les différents thèmes de la vie du groupe vont de 0.609 à 0.879 (tableau 7) et sont tous significatifs. Malgré les nombreux changements, les joueurs étant demeurés avec l'équipe reçoivent sensiblement le même

Tableau 3  
Interactions entre chaque position sur le thème  
de la tâche pour les deux équipes de l'étude pilote

Interactions		G	D	C	A	Choix émis
Positives	Gardiens	0	10	1	0	11
	Défenseurs	0	32	2	1	35
	Centres	0	2	1	19	22
	Ailiers	0	1	21	19	41
	Choix reçus	0	45	25	39	109
Négatives	Gardiens	0	7	1	1	9
	Défenseurs	0	18	0	0	18
	Centres	0	0	1	18	19
	Ailiers	0	1	11	22	34
	Choix reçus	0	26	13	41	80
Totales	Gardiens	0	17	2	1	20
	Défenseurs	0	50	2	1	53
	Centres	0	2	2	37	41
	Ailiers	0	2	32	41	75
	Choix reçus	0	71	38	80	189

G: gardien

D: défenseur

C: centre

A: ailier

Tableau 4  
Interactions entre chaque position sur le thème  
des relations pour les deux équipes de l'étude pilote

Interactions		G	D	C	A	Choix émis
Positives	Gardiens	3	4	2	2	11
	Défenseurs	3	15	9	10	37
	Centres	2	3	5	16	26
	Ailiers	4	15	12	13	44
	Choix reçus	12	37	28	41	118
Négatives	Gardiens	0	4	1	3	8
	Défenseurs	1	9	1	11	22
	Centres	3	4	4	4	15
	Ailiers	1	9	1	15	26
	Choix reçus	5	26	7	33	71
Totales	Gardiens	3	8	3	5	19
	Défenseurs	4	24	10	21	59
	Centres	5	7	9	20	41
	Ailiers	5	24	13	28	70
	Choix reçus	17	63	35	74	189



Tableau 5

Interactions entre chaque position sur le thème

du leadership pour les deux équipes de l'étude pilote

Interactions		G	D	C	A	Choix émis
Positives	Gardiens	0	4	4	1	9
	Défenseurs	0	13	12	2	27
	Centres	0	11	4	1	16
	Ailiers	0	15	9	4	28
	Choix reçus	0	43	29	8	80
Négatives	Gardiens	1	2	1	6	10
	Défenseurs	0	11	3	13	27
	Centres	0	5	2	13	20
	Ailiers	0	6	7	18	31
	Choix reçus	1	24	13	50	88
Totales	Gardiens	1	6	5	7	19
	Défenseurs	0	24	15	15	54
	Centres	0	16	6	14	36
	Ailiers	0	21	16	22	59
	Choix reçus	1	67	42	58	168

Tableau 6  
Interactions entre chaque position sur tous  
les thèmes pour les deux équipes de l'étude pilote

Interactions		G	D	C	A	Choix émis
Positives	Gardiens	3	18	7	3	31
	Défenseurs	3	60	23	13	99
	Centres	2	16	10	36	64
	Ailiers	4	31	42	36	113
	Choix reçus	12	125	82	88	307
Négatives	Gardiens	1	13	3	10	27
	Défenseurs	1	38	4	24	67
	Centres	3	9	7	35	54
	Ailiers	1	16	19	55	91
	Choix reçus	6	76	33	124	239
Totales	Gardiens	4	31	10	13	58
	Défenseurs	4	98	27	37	166
	Centres	5	25	17	71	118
	Ailiers	5	47	61	91	204
	Choix reçus	18	201	115	212	546

Tableau 7  
Corrélations entre le nombre de choix reçus  
pour chaque sujet commun aux deux administrations  
du questionnaire pilote

Thème et/ou valence	r	dl	t	
Tâche positive	0.699	12	3.386	**
Relations positives	0.516	12	2.087	
Leadership positif	0.989	12	23.162	***
Tâche négative	0.446	12	1.726	
Relations négatives	0.589	12	2.525	*
Leadership négatif	0.733	12	3.733	**
Tâche	0.628	26	4.115	***
Relations	0.609	26	3.915	***
Leadership	0.879	26	9.400	***
Positifs	0.841	40	9.831	***
Négatifs	0.656	40	5.497	***
Total des thèmes et valences	0.769	82	10.893	***

\*:  $p < 0.05$

\*\* :  $p < 0.01$

\*\*\*:  $p < 0.001$

nombre d'interactions.

Validité. Un certain nombre de regroupements ont été identifiés pour vérifier la sensibilité du questionnaire aux structures de l'équipe sur le thème de la tâche: un sous-groupe défensif (gardiens et défenseurs), un sous-groupe offensif (centres et ailiers) et les trios offensifs. Selon la définition de Homans (1950), les gens forment un groupe s'ils interagissent plus souvent entre eux qu'avec les autres: le pourcentage d'interactions positives et négatives émises à l'intérieur et à l'extérieur de leurs sous-groupes respectifs a été calculé pour chaque joueur pour chaque administration du questionnaire. Les moyennes du pourcentage des interactions dirigées à l'interne et à l'externe ont été comparées en utilisant une épreuve distributionnelle sur deux moyennes indépendantes (Bradley, 1968), utilisant le critère de la demi-fréquence pour les combinaisons égales (Ferland, note 1). Dans chaque cas, la différence entre les résultats obtenus (tableau 8) s'est avérée significative.

Les trios offensifs ont fait l'objet de la même analyse, sauf que seules les interactions positives ont été retenues: en effet, les trios forment plutôt un clan (Lenk, 1977) qu'un sous-groupe: vu leur nombre restreint, ils ne peuvent interagir uniquement entre eux. Les résultats (tableau 8) se sont avérés significatifs pour le premier trio dans les deux cas et pour le second trio du premier groupe.

La validité du thème du leadership a été vérifiée en comparant les résultats obtenus avec l'identité réelle du capitaine. Dans les deux cas, les positions obtenant le plus d'interactions positives ont été celles occupées par le capitaine désigné; la première fois le capitaine

Tableau 8  
Sensibilité du test sociométrique  
aux structures de l'équipe de hockey

Hypothèse	Moyenne de l'échantillon (%)	Moyenne du reste du groupe (%)	p
<u>1ière administration</u>			
Présence de sous-groupe défensif	93.75	6.25	< 0.001
Présence de sous-groupe offensif	95.14	4.86	< 0.001
1er trio	66.67	14.81	< 0.05
2ième trio	83.33	35.18	< 0.05
3ième trio	50.00	18.52	0.086
<u>2ième adminitration</u>			
Présence de sous-groupe défensif	91.25	8.75	< 0.001
Présence de sous-groupe offensif	83.33	16.67	< 0.001
1er trio	66.67	9.26	< 0.01
2ième trio	49.89	22.22	0.061
3ième trio	38.89	35.19	0.520

a reçu le deuxième plus haut total de choix positifs et dans le second cas, il en a reçu le plus.

Structure du groupe. En raison des changements intervenus dans l'équipe entre les deux administrations du questionnaire, elle a été considérée comme étant deux groupes distincts pour fins d'analyse. La moyenne d'interactions reçues pour chaque position (gardien, défenseur, centre, ailier), pour chaque thème de la vie du groupe (tâche, relations, leadership) et pour chaque valence (positive et négative) a été compilée (tableau 9). Ces résultats ont été soumis à une analyse de variance à trois dimensions à mesures répétées (Ar x Br x Cr, 4 x 3 x 2); les résultats (tableau 10) ont montré un effet principal significatif du thème, plus d'interactions étant exprimées en moyenne sur le thème des relations que pour ceux de la tâche et du leadership.

### Expérimentation

Parmi les 28 équipes interrogées, 16 ont été retenues pour fins d'analyse. Elles comprenaient 262 répondants qui ont mentionné 273 personnes, soit 32 gardiens, 85 défenseurs, 48 centres, 101 ailiers puis 7 personnes dont la position n'a pu être déterminée. Un total de 3573 interactions ont été exprimées, 1948 positives et 1625 négatives (tableau 14). Le thème du leadership en a reçu le plus grand nombre (1200) (tableau 13) tandis que celui des relations en recevait le moins (1186) (tableau 12). Le plus grand nombre d'interactions comptées entre deux positions l'a été d'ailier à ailier tandis que le plus faible total a été entre les gardiens (tableau 14). La position du capitaine de l'équipe a reçu le plus grand nombre d'interactions sur le leadership

Tableau 9  
 Nombre moyen de choix reçus à chaque position  
 pour chaque thème et chaque valence de la vie du groupe  
 dans l'étude pilote

Position	Tâche		Relations		Leadership	
	+	-	+	-	+	-
Gardien	0.000	0.000	3.000	1.250	0.000	0.250
Défenseur	3.313	1.917	2.688	1.938	3.229	1.813
Centre	2.750	1.450	3.200	0.750	3.075	1.450
Ailier	2.313	2.410	2.417	1.972	0.493	2.979

Tableau 10  
 Résultats de l'analyse de variance de  
 la moyenne des choix reçus de l'étude pilote

Source de variation	Carré moyen	F
Position	6.959	3.864 (3, 3)
Thème	1.064	1064.000 (2, 2) **
Valence	5.739	229.560 (1, 1)
Position x Thème	1.741	3.860 (6, 6)
Position x Valence	3.465	0.427 (3, 3)
Thème x Valence	1.624	13.533 (2, 2)
Position x Thème x Valence	0.830	0.377 (6, 6)

\*\*:  $p < 0.01$



Tableau 11  
Interactions entre chaque position  
sur le thème de la tâche

Interactions		G	D	C	A	I	Choix émis
Positives	Gardiens	2	30	5	9	1	47
	Défenseurs	3	137	26	43	5	214
	Centres	1	11	18	106	0	136
	Ailiers	1	29	109	129	1	269
	Choix reçus	7	207	158	287	7	666
Négatives	Gardiens	0	23	3	10	1	37
	Défenseurs	2	89	17	55	3	166
	Centres	2	30	12	49	2	95
	Ailiers	0	45	60	114	4	223
	Choix reçus	4	187	92	228	10	521
Totales	Gardiens	2	53	8	19	2	84
	Défenseurs	5	226	43	98	8	380
	Centres	3	41	30	155	2	231
	Ailiers	1	74	169	243	5	492
	Choix reçus	11	394	250	515	17	1187

I: inconnu

Tableau 12  
Interactions entre chaque position  
sur le thème des relations

Interactions		G	D	C	A	I	Choix émis
Positives	Gardiens	7	27	11	28	1	74
	Défenseurs	10	85	35	78	1	209
	Centres	14	28	22	67	1	132
	Ailiers	27	83	58	104	1	273
	Choix reçus	58	223	126	277	4	688
Négatives	Gardiens	4	26	9	10	2	51
	Défenseurs	10	60	20	63	5	158
	Centres	8	42	5	31	1	87
	Ailiers	15	79	30	73	5	202
	Choix reçus	37	207	64	177	13	498
Totales	Gardiens	11	53	20	38	3	125
	Défenseurs	20	145	55	141	6	367
	Centres	22	70	27	98	2	219
	Ailiers	42	162	88	177	6	475
	Choix reçus	95	430	190	454	17	1186

Tableau 13  
Interactions entre chaque position  
sur le thème du leadership

Interactions		G	D	C	A	I	Choix émis
Positives	Gardiens	1	17	13	32	1	64
	Défenseurs	2	45	38	85	2	172
	Centres	2	45	18	53	1	119
	Ailiers	3	74	52	109	1	239
	Choix reçus	8	181	121	279	5	594
Négatives	Gardiens	3	25	7	25	1	61
	Défenseurs	5	69	23	88	5	190
	Centres	3	43	17	52	1	116
	Ailiers	8	90	46	90	5	239
	Choix reçus	19	227	93	255	12	606
Totales	Gardiens	4	42	20	57	2	125
	Défenseurs	7	114	61	173	7	362
	Centres	5	88	35	105	2	235
	Ailiers	11	164	98	199	6	478
	Choix reçus	27	408	214	534	17	1200

Tableau 14  
Interactions entre chaque position

Interactions		G	D	C	A	I	Choix émis
Positives	Gardiens	10	74	29	69	3	185
	Défenseurs	15	267	99	206	8	595
	Centres	17	84	58	226	2	387
	Ailiers	31	186	219	342	3	781
	Choix reçus	73	611	405	843	16	1948
Négatives	Gardiens	7	74	19	45	4	149
	Défenseurs	17	218	60	206	13	514
	Centres	13	115	34	132	4	298
	Ailiers	23	214	136	277	14	664
	Choix reçus	60	621	249	660	35	1625
Totales	Gardiens	17	148	48	114	7	334
	Défenseurs	32	485	159	412	21	1109
	Centres	30	199	92	358	6	685
	Ailiers	54	400	355	619	17	1445
	Choix reçus	133	1232	654	1503	51	3573

positif dans 87.5% des cas et sur le leadership total dans 81.25% des cas (tableau 15).

Les quatre premières hypothèses faisant des suppositions sur la quantité d'interactions reçues par les différentes positions sur les différents thèmes de la vie du groupe, une analyse de variance à trois dimensions avec mesures répétées ( $Ar \times Br \times Cr$ ) a été effectuée sur la moyenne d'interactions reçues pour chaque équipe (tableau 16). Les trois dimensions étaient la position (gardien, défenseur, centre, ailier), le thème de la vie du groupe (tâche, relations et leadership) et la valence de l'interaction (positive et négative).

Les résultats (tableau 17) ont montré un effet principal significatif de la position, du thème et de la valence, des effets d'interaction significatifs entre la position et le thème ainsi qu'entre le thème et la valence. L'interaction entre la position et le thème est due aux gardiens qui reçoivent plus d'interactions pour les relations que pour la tâche et le leadership par rapport aux autres positions qui en reçoivent sensiblement le même nombre (figure 2). Il y a environ le même nombre d'interactions positives et négatives pour le leadership, comparé à un plus grand nombre d'interactions positives pour la tâche et les relations (figure 3), ce qui explique l'effet d'interaction entre le thème et la valence.

Pour vérifier les hypothèses 1 et 3, une analyse de type Bonferroni (Winer, 1971) a été faite sur les moyennes d'interactions reçues pour le thème de la tâche: les positions centrales (défenseur et centre) se sont avérées significativement différentes des positions périphériques (gardien et ailier) ( $F(1, 45) = 41.972$ ;  $p < .01$ ) et les positions

Tableau 15

Position occupée par le capitaine  
et position recevant le plus d'interactions  
sur le thème du leadership dans chaque équipe

Equipe	Capitaine	<u>Interactions</u>		
		Positive	Négative	Totale
1	centre	centre	ailier	centre
2	centre	centre	ailier	centre
3	défenseur	défenseur	ailier	ailier
4	défenseur	ailier	défenseur	défenseur
5	défenseur	défenseur	ailier	défenseur
6	ailier	ailier	centre	ailier
7	ailier	ailier	défenseur	ailier
8	centre	centre/ailier	défenseur	défenseur
9	centre	centre	défenseur	centre
10	ailier	ailier	centre	centre
11	défenseur	ailier	défenseur	défenseur
12	ailier	ailier	défenseur	ailier
13	ailier	ailier	ailier	ailier
14	ailier	ailier	défenseur	ailier
15	ailier	ailier	ailier	ailier
16	centre	centre	ailier	centre

Tableau 16

Nombre moyen de choix reçus à chaque position  
pour chaque thème et chaque valence de la vie du groupe

Position	Tâche		Relations		Leadership	
	+	-	+	-	+	-
Gardien	0.219	0.125	1.813	1.156	0.250	0.594
Défenseur	2.421	2.238	2.555	2.474	2.086	2.713
Centre	3.268	1.872	2.591	1.346	2.455	1.913
Ailier	2.855	2.227	2.781	1.714	2.736	2.516

Tableau 17  
 Résultats de l'analyse de variance de  
 la moyenne des choix reçus

Source de variation	Carré moyen	F	
Position	68.880	53.066 (3, 45)	***
Thème	0.935	6.361 (2, 30)	**
Valence	17.610	49.053 (1, 15)	***
Position x Thème	6.370	10.358 (6, 90)	***
Position x Valence	6.660	2.807 (3, 45)	
Thème x Valence	5.830	32.938 (2, 30)	***
Position x Thème x Valence	0.283	0.079 (6, 90)	

\*\* :  $p < 0.01$

\*\*\* :  $p < 0.001$



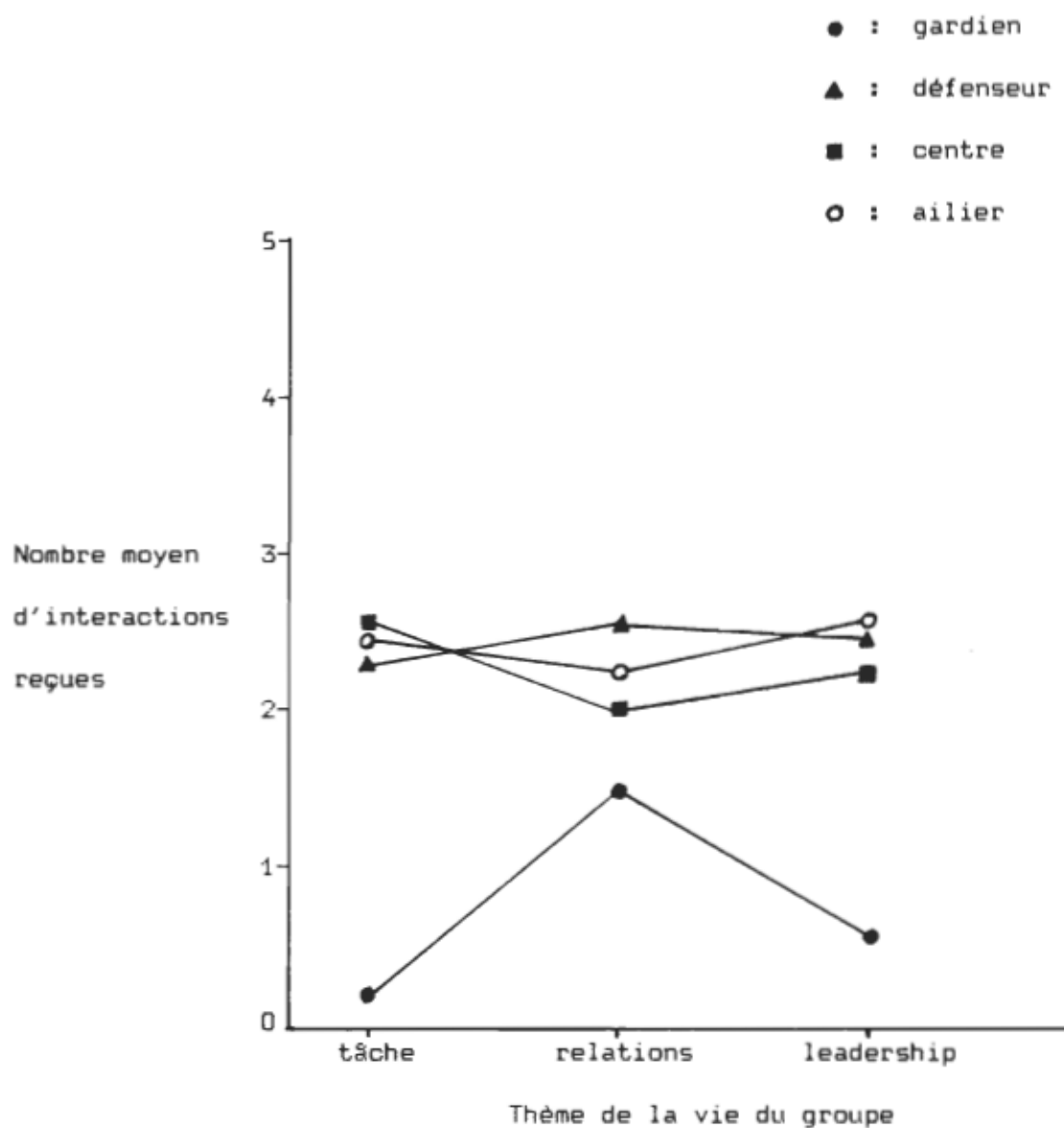


Figure 2. Interaction entre la position occupée et le thème de la vie du groupe pour la moyenne d'interactions reçues.

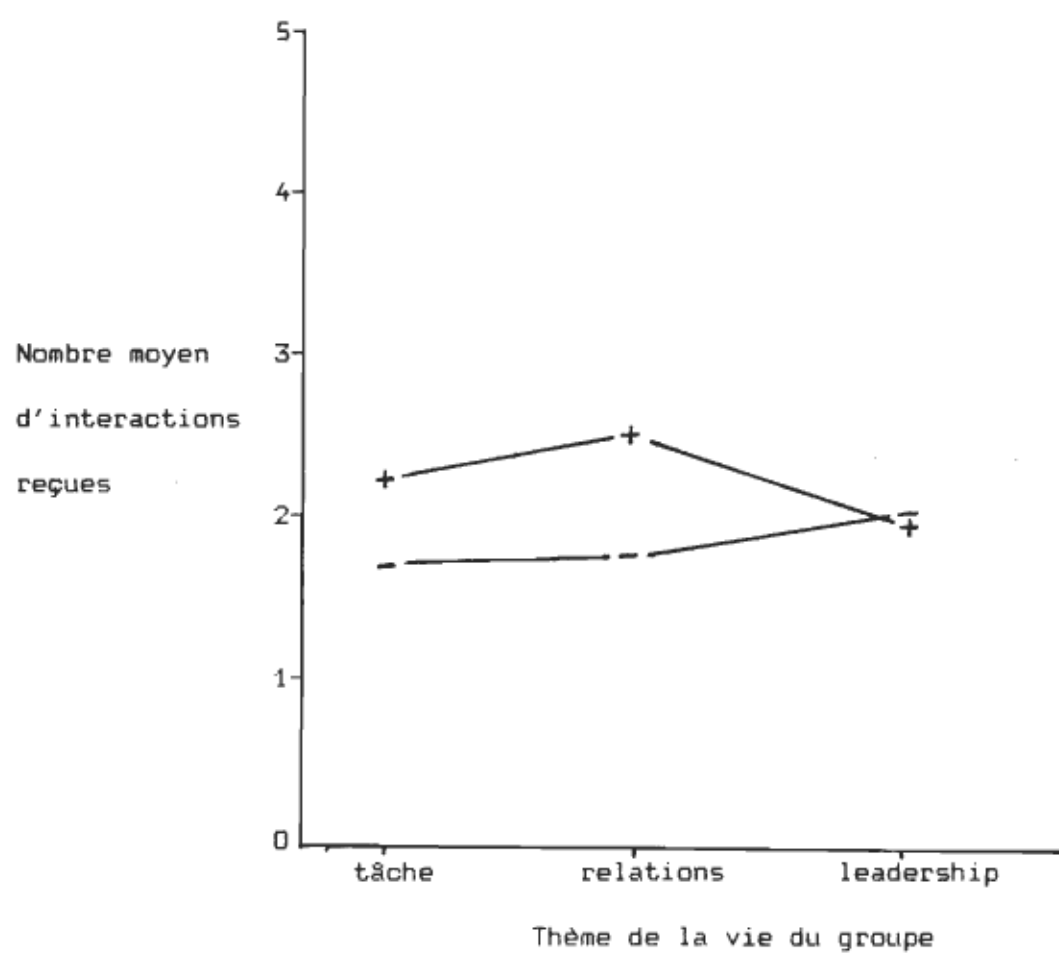


Figure 3. Interaction entre la valence des interactions et le thème de la vie du groupe pour la moyenne d'interactions reçues.

dépendantes (défenseur, centre et ailier) de la position indépendante (gardien) ( $F(1, 45) = 98.513$ ;  $p < .01$ ).

Les hypothèses 2 et 4 ont elles aussi fait l'objet du même test a priori. Entre les positions centrales et périphériques, il y a sur l'ensemble des thèmes une différence significative ( $F(2, 45) = 20.556$ ;  $p < .01$ ). La différence entre les positions dépendantes et indépendantes pour l'ensemble des thèmes est significative ( $F(2, 45) = 78.535$ ;  $p < .01$ ).

Pour tester les hypothèses 5, 6 et 7 sur le regroupement des joueurs, trois autres analyses de variance ont été effectuées sur le pourcentage d'interactions positives et négatives émises à l'intérieur et à l'extérieur de chaque sous-groupe par ses membres. Les trois sous-groupes retenus ont été les positions dépendantes (tableau 18), les positions défensives (tableau 20) et les positions offensives (tableau 22). L'analyse a porté sur trois dimensions, la direction de l'interaction (intérieur, extérieur), le thème de la vie du groupe (tâche, relations et leadership) et la valence des choix (positive et négative), avec mesures répétées ( $Ar \times Br \times Cr, 2 \times 3 \times 2$ ).

Pour les positions dépendantes, les résultats (tableau 19) ont démontré un effet principal de la direction de l'interaction, montrant ainsi la présence d'un sous-groupe. Un effet d'interaction s'est aussi révélé significatif, celui de la direction par le thème, dû au fait que les occupants des positions dépendantes dirigent plus d'interactions à l'extérieur de leur sous-groupe sur le thème des relations et moins à l'intérieur (figure 4).

Pour les positions défensives, aucun effet principal de direction

Tableau 18

Pourcentage moyen d'interactions dirigées par  
les occupants des positions dépendantes à l'intérieur  
et à l'extérieur de leur sous-groupe

Direction de l'interaction	Tâche		Relations		Leadership	
	+	-	+	-	+	-
Intérieur	98.216	97.243	90.894	88.982	97.586	94.981
Extérieur	0.771	0.738	8.587	7.760	1.443	2.797

Tableau 19  
 Résultats de l'analyse de variance du  
 pourcentage moyen d'interactions dirigées par  
 les occupants des positions dépendantes à l'intérieur  
 et à l'extérieur de leur sous-groupe

Source de variation	Carré moyen	F
Direction	397208.681	4440.269 (1, 15) ***
Thème	0.613	0.486 (2, 30)
Valence	33.260	2.236 (1, 15)
Direction x Thème	1047.952	21.851 (2, 30) ***
Direction x Valence	47.750	1.366 (1, 15)
Thème x Valence	3.520	1.194 (2, 30)
Direction x Thème x Val.	11.599	0.073 (2, 30)

\*\*\*:  $p < 0.001$

Tableau 20

Pourcentage moyen d'interactions dirigées par  
les occupants des positions défensives à l'intérieur  
et à l'extérieur de leur sous-groupe

Direction de l'interaction	Tâche		Relations		Leadership	
	+	-	+	-	+	-
Intérieur	65.656	57.484	44.687	47.482	26.993	40.322
Extérieur	32.172	40.377	54.669	48.933	71.835	57.114

Tableau 21  
 Résultats de l'analyse de variance du  
 pourcentage moyen d'interactions dirigées par  
 les occupants des positions défensives à l'intérieur  
 et à l'extérieur de leur sous-groupe

Source de variation	Carré moyen	F
Direction	673.726	0.501 (1, 15)
Thème	0.388	0.156 (2, 30)
Valence	24.610	1.272 (1, 15)
Direction x Thème	12642.260	42.347 (2, 30) ***
Direction x Valence	544.458	0.631 (1, 15)
Thème x Valence	8.848	1.868 (2, 30)
Direction x Thème x Val.	1983.327	1.057 (2, 30)

\*\*\*:  $p < 0.001$

Tableau 22

Pourcentage moyen d'interactions dirigées par  
les occupants des positions offensives à l'intérieur  
et à l'extérieur de leur sous-groupe

Direction de l'interaction	Tâche		Relations		Leadership	
	+	-	+	-	+	-
Intérieur	89.234	72.564	61.992	46.251	64.517	55.738
Extérieur	10.525	25.319	37.501	50.416	34.649	42.381



Tableau 23

Résultats de l'analyse de variance du  
pourcentage moyen d'interactions dirigées par  
les occupants des positions offensives à l'intérieur  
et à l'extérieur de leur sous-groupe

Source de variation	Carré moyen	F	
Direction	47886.018	65.017 (1, 15)	***
Thème	2.396	0.713 (2, 30)	
Valence	44.083	2.273 (1, 15)	
Direction x Thème	12349.743	45.988 (2, 30)	***
Direction x Valence	7829.288	10.444 (1, 15)	*
Thème x Valence	3.162	0.596 (2, 30)	
Direction x Thème x Val.	252.618	0.205 (2, 30)	

\*:  $p < 0.05$

\*\*\*:  $p < 0.001$

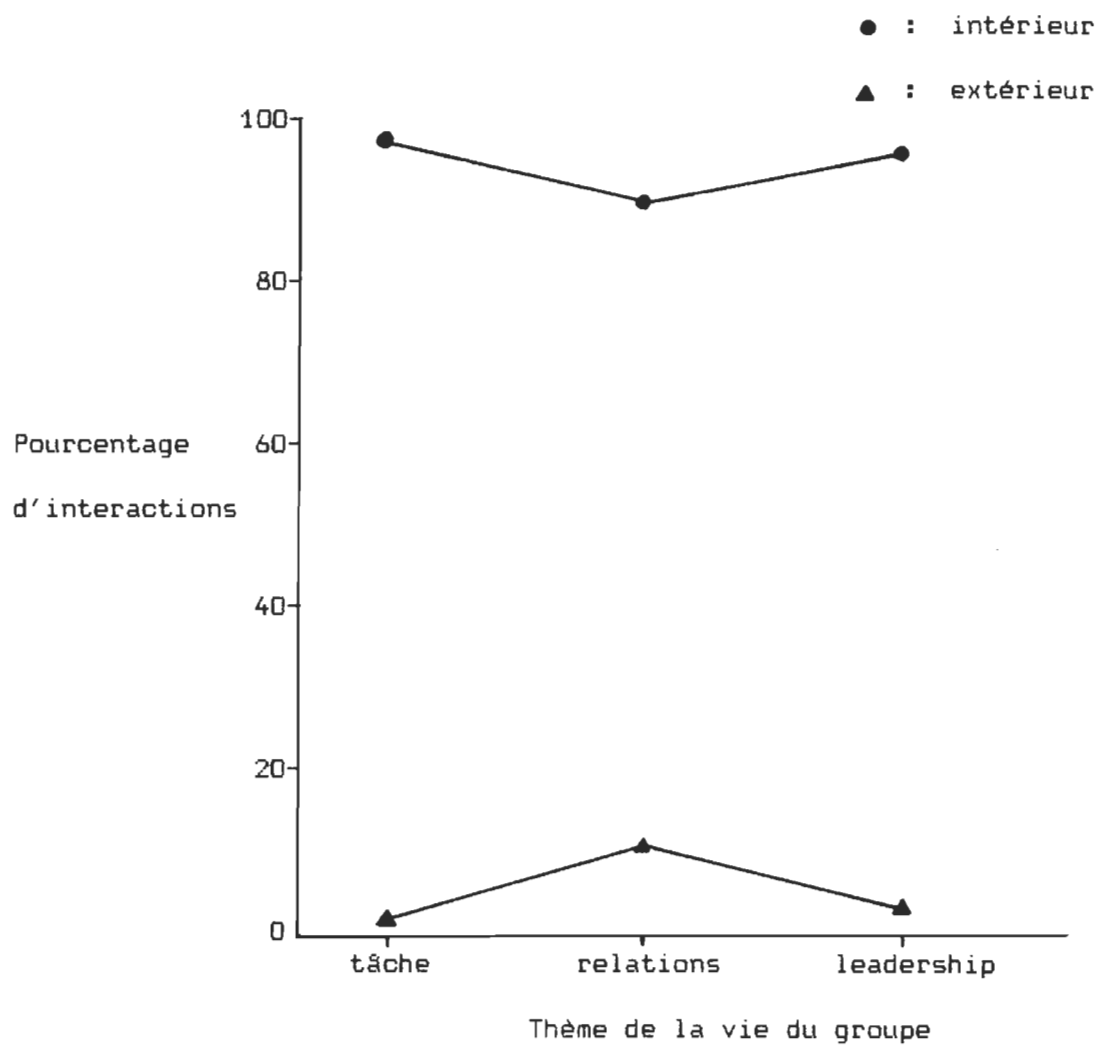


Figure 4. Interaction entre la direction des interactions et le thème de la vie du groupe pour les occupants des positions dépendantes.

n'a été obtenu pour confirmer la présence d'un sous-groupe (tableau 21). Un effet d'interaction s'est cependant révélé significatif, celui de la direction par le thème, causé par la baisse des interactions à l'interne pour les relations et le leadership et à une hausse des interactions externes (figure 5). Une analyse par contrastes orthogonaux a montré une différence significative de la direction sur le thème de la tâche ( $F(1, 15) = 14.76; p < .01$ ).

Le sous-groupe des positions offensives est supporté par un résultat significatif de la direction des interactions (tableau 23). L'effet d'interaction de la direction par le thème s'est avéré significatif en raison d'une augmentation des interactions externes combiné à une diminution de celles internes pour les thèmes des relations et du leadership (figure 6).

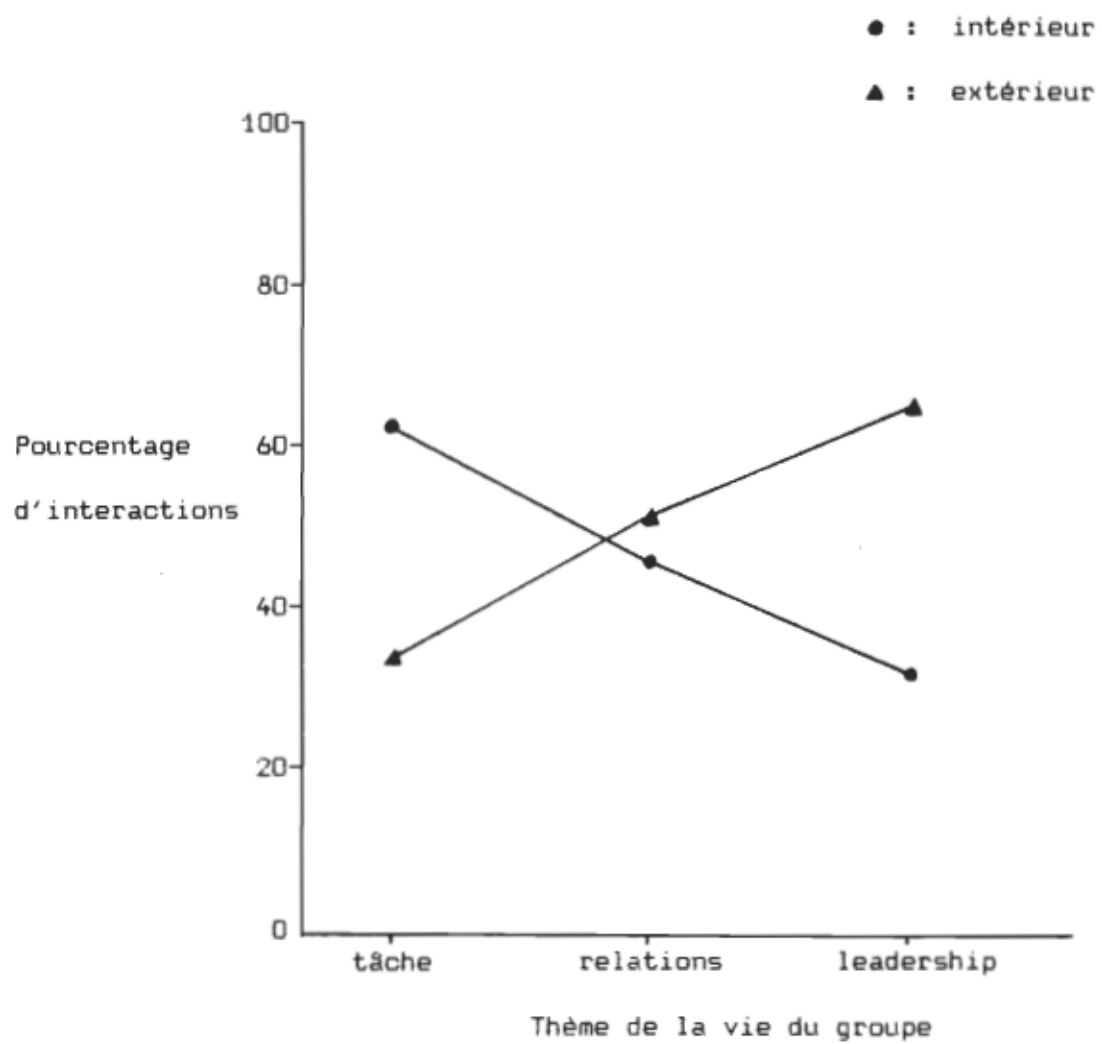


Figure 5. Interaction entre la direction des interactions et le thème de la vie du groupe pour les occupants des positions défensives.

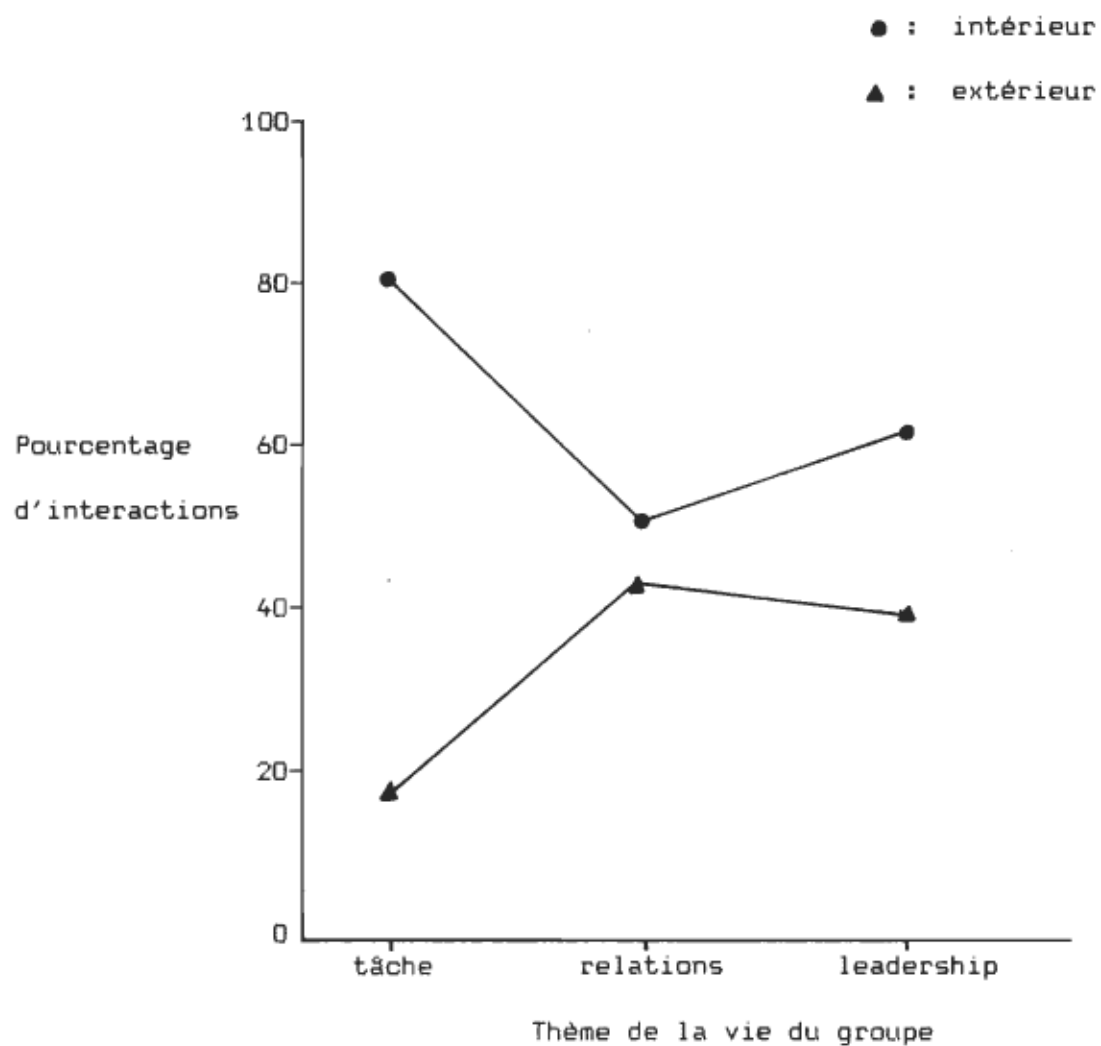


Figure 6. Interaction entre la direction des interactions et le thème de la vie du groupe pour les occupants des positions offensives.

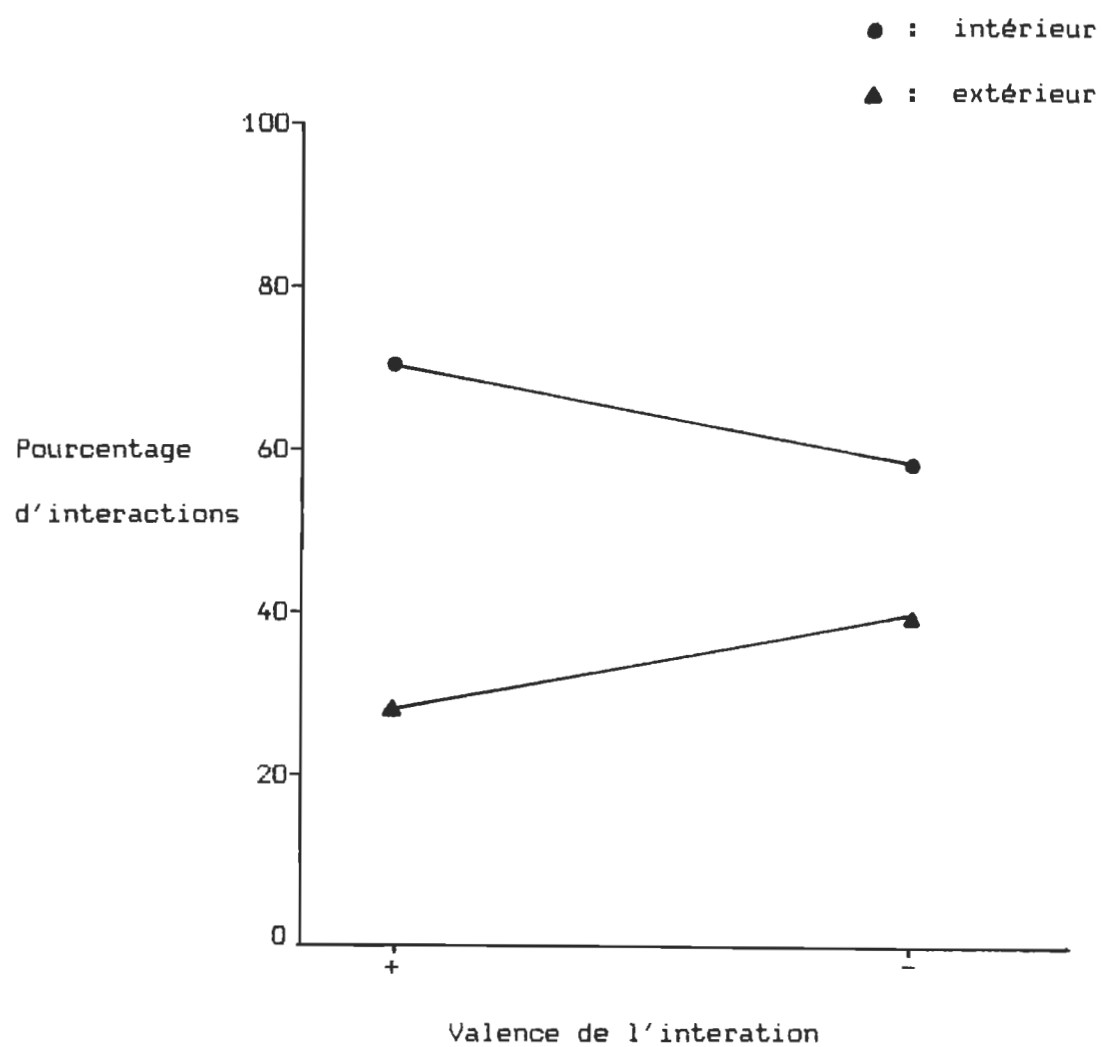


Figure 7. Interaction entre la direction des interactions et leur valence pour les occupants des positions offensives.

## CHAPITRE V

### Discussion et conclusion

#### Introduction

Le hockey est un sport où la position relative des joueurs varie pendant le déroulement de l'action et où la nature de la tâche à accomplir est modifiée selon les stratégies employées. La structure de l'équipe de hockey, particulièrement dans une situation aussi changeante, influence-t-elle le patron d'interaction entre ses membres? Pour répondre à cette question, ce chapitre discute de chacune des hypothèses et conclut sur les différents résultats de cette étude. Finalement, il formule des limitations et des recommandations par rapport à la démarche.

#### Discussion

Hypothèse 1. Les joueurs de hockey occupant une position centrale sont plus susceptibles de recevoir des interactions concernant la tâche à accomplir que les joueurs occupant des positions périphériques.

Cette hypothèse a été formulée d'après les résultats obtenus par Roy (note 4), Ball (1973), Bavelas (1968), Grusky (1963), Leavitt (1978), ainsi que Loy et McElvogue (1970). En effet, ces études ont montré que les positions au centre du réseau de communication reçoivent plus d'interactions que les positions périphériques. Les résultats ont confirmé cette hypothèse, les joueurs occupant une position centrale,

soit celle de défenseur ou de centre, reçoivent en moyenne plus d'interactions sur le thème de la tâche que les positions périphériques, celles de gardien et d'ailier.

Il est donc possible au hockey de prédire à priori, d'après la position occupée par chaque joueur quels seront les principaux interacteurs. La structure de l'équipe vise avant tout à accomplir la tâche nécessaire pour qu'elle atteigne ses objectifs; ce thème de la vie du groupe, directement concerné par cette structure y est donc particulièrement sensible. Le concept de position et la théorie qui y est reliée expliquent donc, à un certain point, le comportement de l'individu tel que mesuré par les interactions.

Pour Grusky (1963), la structure formelle ordonne le comportement des positions qui la constituent selon trois dimensions indépendantes, soit la position spatiale, la nature de la tâche et la fréquence des interactions. Si un modèle basé sur la position de l'individu dans le groupe est en mesure de prédire quelles personnes recevront le plus d'interactions, ces dimensions ne sont pas indépendantes: la fréquence des interactions est plutôt fonction de la position spatiale de l'individu dans un groupe.

La vérification de cette hypothèse valide la procédure expérimentale puisqu'elle permet de retrouver des résultats corroborés par des études antérieures (Roy, note 4). Le test sociométrique, employé avec des questions formulées sur le thème de la tâche permet en effet de vérifier empiriquement la relation déjà prédite à priori au hockey (Roy, note 4) et dans d'autres sports (Ball, 1973; Grusky, 1963; Loy et McElvogue, 1970).



Contrairement aux études de Roy (note 4), Ball (1973), Grusky (1963), ainsi que celle de Loy et McElvogue (1970), ces positions ne sont pas reliées à un statut spécial puisqu'elles ne reçoivent le plus d'interactions pour le leadership positif que dans 43.57% des cas (tableau 15) et seulement dans 56.25% (tableau 15) des cas pour le leadership.

Hypothèse 2. Les joueurs de hockey occupant une position centrale sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur tous les thèmes de la vie du groupe que les joueurs occupant une position périphérique.

Cette hypothèse a été vérifiée par les résultats obtenus, soit dans un premier temps l'effet de la position sur le nombre moyen d'interactions reçues et dans un deuxième temps, le test des contrastes orthogonaux entre les positions centrales et périphériques. La figure 2 montre que cette différence est principalement attribuable aux thèmes de la tâche et du leadership, le thème des relations ne présentant pas de différence significative.

Pour expliquer la ressemblance des résultats à travers différents critères ayant servi de point de départ à la formulation des questions du test sociométrique, Bastin (1970) parle d'un effet de halo, pouvant cependant varier notablement d'un critère à l'autre. L'équipe de hockey étant un groupe délibéré, sa structure est conditionnée par la tâche à accomplir; pour Grusky (1963) cette structure formelle constitue l'environnement où se développent les relations informelles. Cet effet de halo serait donc obtenu parce que toutes les interactions à l'intérieur du groupe sont en premier lieu influencées par sa structure, et ce n'est que progressivement, à mesure qu'augmente la connaissance

des autres membres, que l'individu peut s'affranchir de cette contrainte dans ses relations informelles.

Sherif (note 6) rapporte une expérience où des garçons dans un camp de vacances ont eu trois jours pour établir des relations entre eux. Après cette période, les relations les plus étroites ont été délibérément brisées et les jeunes se sont retrouvés à compétitionner contre leurs amis de la première heure. A la fin du camp, malgré les premières amitiés, les garçons choisissaient très majoritairement leurs relations dans le nouveau groupe constitué après les trois premiers jours. La première structure du groupe a donc eu une influence sur les interactions des individus, influence qui a été renversée par la deuxième structure.

Hypothèse 3. Les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur la tâche à accomplir que les joueurs dont la tâche est indépendante.

Cette hypothèse a été soutenue par les données recueillies de façon encore plus nette que pour l'hypothèse 1: si le concept de position permet de faire des postulats à priori sur la quantité d'interactions reçues par chaque joueur, celui de la nature de la tâche semble un meilleur prédicteur. Une des raisons pour expliquer cet état de fait serait que la tâche à accomplir est plus étroitement liée à la stratégie employée que peut l'être la position occupée. Une hypothèse à priori sur les positions dans un réseau de communication est forcément statique et ne tient pas compte des nombreuses variations pouvant survenir en cours de jeu. La nature de la tâche est un concept plus dynamique qui tient compte dans une certaine mesure de ces variations.

La spécialisation est aussi un facteur dont il faut tenir compte: certaines habiletés requièrent une spécialisation à outrance de membres du groupe qui peuvent occuper une position centrale mais accomplir une tâche très différente des autres membres du groupe. Cette sur-spécialisation rend la tâche à accomplir indépendante de celle de la plupart des membres du groupe. Ainsi le lanceur au baseball occupe la position la plus centrale dans le réseau de communication de l'équipe, et pourtant il est considéré par Grusky (1963) comme ayant peu d'interaction avec les autres joueurs à cause de la nature indépendante de sa tâche.

Les joueurs dont la tâche est dépendante reçoivent un statut particulier puisque 100% des positions recevant le plus d'interactions pour le leadership sont dépendantes. Il est vrai que l'article 18d des règlements du hockey (Association Canadienne de Hockey Amateur, 1984) interdit au gardien d'être capitaine de l'équipe et cela justifie qu'il reçoive peu d'interactions dans ce poste. Mais ce règlement n'a-t-il pas justement été institué compte tenu de la nature de la tâche du gardien qui le force à rester à l'écart des autres joueurs? De plus, ce règlement devrait être une excellente raison pour diriger des interactions à valence négative vers les gardiens; le tableau 16 montre qu'au contraire, le gardien reçoit en moyenne moins de choix négatifs que les occupants des autres positions.

Hypothèse 4. Les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles de recevoir des interactions sur tous les thèmes de la vie du groupe que les joueurs dont la tâche est indépendante.

Les résultats ont confirmé cette hypothèse pour l'ensemble des

thèmes de la vie du groupe. La nature de la tâche influe sur le nombre moyen d'interactions reçues; ces deux dimensions de la vie du groupe ne sont donc pas indépendantes comme l'avancait Grusky (1963). L'effet de halo (Bastin, 1970) se retrouve donc encore plus fortement associé au modèle de la nature de la tâche. La structure donne un cadre qui oriente les interactions de l'individu à l'intérieur du groupe (Grusky, 1963).

Hypothèse 5. Les joueurs de hockey dont la tâche est dépendante sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est indépendante.

Encore une fois, les résultats supportent cette hypothèse: l'effet principal de direction sur l'analyse de variance du pourcentage moyen d'interactions dirigées par les occupants des positions dépendantes à l'intérieur et à l'extérieur de leur sous-groupe le démontre. En réalité, ce ne sont pas les joueurs dont la tâche est dépendante qui forment un sous-groupe, mais plutôt les gardiens qui sont isolés dans l'équipe. Cela est illustré par l'effet principal du thème dans l'analyse de variance de la moyenne des choix reçus (tableau 17): les gardiens reçoivent très peu de choix, tant positifs que négatifs, sur les thèmes de la tâche et du leadership, mais beaucoup plus pour les relations, ce qui a pour effet d'augmenter le nombre de choix reçus pour le thème des relations. Ils sont ignorés du groupe pour la tâche et le leadership, et sont la position qui reçoit en moyenne le moins de choix pour les relations.

Si la différence est aussi grande, quelles sont donc les forces cohésives qui s'exercent sur les gardiens pour les garder à l'intérieur

de l'équipe de hockey? D'après l'étude de Roy (note 4), la position de gardien est considérée la plus importante pour déterminer l'issue de la partie. C'est aussi la position perçue comme requérant les habiletés les plus spécialisées dans l'équipe. Finalement, Roy (note 4) constate que c'est la position ayant le plus de visibilité en situation de jeu. Ces constations sont habituellement reliées au leadership (Roy, note 4) ou à la centralité (Roy, note 4; Chelladurai et Carron, 1977), ce qui donne à la position de gardien une valence positive par rapport au reste du groupe. Cela n'empêche cependant pas les gardiens d'être considérés comme différents, excentriques, voire même bizarres, et de se considérer eux-mêmes comme des incompris (Hanson, 1978).

Hypothèse 6. Les joueurs de hockey dont la tâche est axée sur la défensive sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est axée sur l'offensive.

Même si les résultats de l'étude pilote ont supporté cette hypothèse, ceux de l'expérimentation ne l'ont pas vérifiée. Une analyse à posteriori a cependant démontré une différence significative sur le pourcentage moyen d'interactions émises à l'intérieur et à l'extérieur du sous-groupe sur le thème de la tâche. La figure 5 présente une image du comportement des joueurs défensifs: ils interagissent surtout entre eux pour la tâche puis de plus en plus avec les autres joueurs pour les relations et le leadership. Les choix dirigés vers l'extérieur sont de plus en plus négatifs, ce qui suggère que les joueurs défensifs, au lieu de former un sous-groupe, forment un clan (Lenk, 1977): ils interagissent positivement entre eux et négativement avec les autres membres du groupe.

Dans un sous-groupe, les individus se comportent comme si les autres membres du groupe n'existaient pas: les interactions, tant positives que négatives sont dirigées à l'intérieur du sous-groupe. Pourquoi alors les joueurs à caractère défensif ne se comportent-ils pas comme un sous-groupe? Trois explications sont possibles. Premièrement, leur nombre n'est pas suffisant pour constituer un sous-groupe. Le nombre de réponses demandées était de six, trois pour chaque valence; en ajoutant le répondant, cela fait sept personnes impliquées, soit environ le nombre moyen de personnes occupant une position à caractère défensif.

Deuxièmement, pendant les 20 dernières années, sous l'influence de Bobby Orr, la tâche du défenseur (position qui regroupe la plupart des joueurs à caractère défensif) s'est beaucoup modifiée au point que la différence avec la tâche d'attaquant s'est atténuée (Fitzgerald, 1979). Cette stratégie a possiblement rapproché structurellement les défenseurs des attaquants, ainsi qu'augmenté le nombre d'éducatifs communs pendant les pratiques.

La troisième possibilité est que ce regroupement prenne plus de temps à se faire pour les joueurs dont la tâche est axée sur la défensive. Chaque joueur arrive à l'équipe avec un vécu particulier: dans une équipe d'élite, comme celles qui ont fait l'objet de l'étude, le joueur peut partager avec des occupants d'autres positions des expériences qu'il n'a pas eu l'occasion de vivre avec ses coéquipiers défensifs. La structure permet le rapprochement avec les autres joueurs mais plus lentement que pour les attaquants dont la tâche apporte plus de reconnaissance, celle de marquer des buts.

Hypothèse 7. Les joueurs de hockey dont la tâche est axée sur l'offensive sont plus susceptibles d'interagir entre eux qu'avec les joueurs dont la tâche est axée sur la défensive.

Cette hypothèse a été vérifiée par les résultats obtenus. La figure 6 montre que cette tendance est surtout évidente au niveau de la tâche, mais qu'elle est aussi présente pour le leadership et les relations. Ce sont surtout les interactions positives qui sont dirigées vers l'intérieur du sous-groupe, mais la différence reste présente pour les interactions négatives (figure 7).

La présence de ce sous-groupe s'explique en partie par la structure du groupe, mais aussi par le fait que les attaquants sont considérés de la même façon par leur entourage, formant ainsi un groupe de reconnaissance externe. Ils travaillent ensemble lors des pratiques en unités appelées trios et partagent les honneurs individuels attribués le plus souvent en fonction de la performance offensive.

### Conclusion

Le concept de centralité relative tel que défini par Bavelas (1968) est applicable en sport et permet de faire des hypothèses à priori sur les positions susceptibles de recevoir le plus d'interactions et d'être associées à un statut plus élevé. Il présente toutefois des lacunes pour les sports où les positions ne restent pas stables pendant le déroulement de l'action comme le football (Ball, 1973) et ne permet plus de prédire les positions au statut social plus élevé dans le cas du hockey.

La nature de la tâche, telle qu'opérationnalisée en positions

dépendantes et indépendantes (Chelladurai et Carron, 1977) est un meilleur prédicteur des positions recevant le plus d'interactions et de statut social plus élevé (Ball, 1973). Même pour le hockey, ce modèle est en mesure de réaliser des hypothèses à priori qui sont supportées, surtout sur le thème de la vie du groupe relié à la tâche à accomplir.

Une mesure interactionnelle empirique permet une meilleure représentation de la structure du groupe étudié car elle tient compte en plus des variables stratégiques et de la personnalité spécifique des joueurs impliqués. Différentes façons d'étudier en pratique les interactions entre les joueurs ont été utilisées et si l'observation des passes (Gattrell et Gould, 1979; Gould et Greenawalt, 1981; Tropp et Landers, 1979) ou du nombre de contacts avec l'objet (Roy, note 4) donne lieu à des interprétations stratégiques, le test sociométrique permet de se rapprocher plus de la structure réelle du groupe.

Le test sociométrique est pratique parce qu'il s'utilise sur le terrain (Paquette, 1979) et permet de tenir compte de la somme des expériences des individus qui composent le groupe (Bastin, 1970). Au hockey, la figure 8 propose un modèle du réseau de communication tel que révélé par l'expérimentation: les attaquants forment un sous-groupe qui interagit avec les défenseurs eux-mêmes étroitement liés qui eux sont en relation avec le gardien. Cette figure, en ne gardant que les joueurs dont la position est dépendante, se rapproche beaucoup de ce que Shaw (1964) a décrit comme une structure décentralisée capable de résoudre des problèmes complexes, d'interagir plus et de donner plus de satisfaction à ses membres. La principale source de rupture dans cette structure se situe entre les attaquants et les défenseurs, là où la



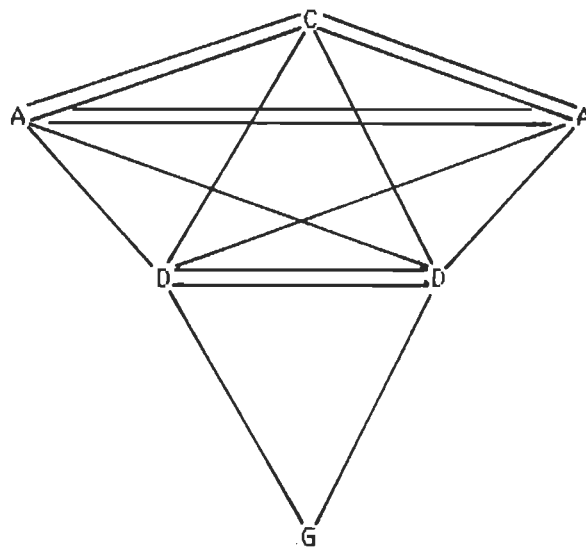


Figure 8. Réseau de communication des joueurs d'une équipe de hockey tel que suggéré par l'étude.

relation est unidirectionnelle et susceptible d'être brisée plus rapidement.

#### Limites de l'étude

Cette étude a été effectuée dans un sport spécifique, le hockey sur glace, tel que pratiqué au Canada. Les sujets ont été choisis parmi les joueurs élités de 15 et 16 ans, évoluant dans le cadre de la Fédération canadienne de hockey amateur. Les résultats obtenus doivent donc être interprétés en tenant compte de ce cadre.

#### Recommandations

De nouvelles recherches pourraient s'orienter vers l'utilisation du test sociométrique, pour étudier la centralité relative et la nature de la tâche à accomplir dans des sports où les positions restent fixes. Il serait intéressant d'observer le regroupement des individus en fonction de la race, de la nationalité et de l'ancienneté dans l'équipe. Les mécanismes de formation des différents sous-groupes pourraient également faire l'objet de recherches ultérieures, de même que leurs relations avec des conflits éventuels et avec la productivité du groupe.

### Notes bibliographiques

1. Ferland, P. Epreuve distributionnelle sur deux moyennes indépendantes: approche informatique. Communication présentée au 50ième Congrès Annuel de l'Association Canadienne-Française pour l'Avancement des Sciences, Montréal, 1982.
2. Ferland, P. et Lacoste, P. Intégration de nouveaux membres à un club sportif de judo. Communication présentée au 49ième Congrès Annuel de l'Association Canadienne-Française pour l'Avancement des Sciences, Sherbrooke, 1981.
3. Loy, J. W. et Sage, J. N. The effects of formal structure on organizational leadership: An investigation of inter-scholarship baseball teams. Communication présentée au 2ième Congrès International de Psychologie du Sport, Washington, 1968.
4. Roy, G. The relationship between centrality and mobility: the case of the national hockey league. Thèse (non publiée) de maîtrise présentée à la Faculté de kinésiologie de l'Université de Waterloo, Ontario, 1974.
5. Sage, J. L., Loy, J. W. et Ingham, A. G. The effects of formal structure on organizational leadership: An investigation of collegiate baseball teams. Communication présentée au Congrès National de l'Association Américaine pour la Santé, l'Education Physique et le Loisir, Seattle, 1970.
6. Sherif, C. W. Intergroup conflict and competition: Social-psychological analysis. Communication présentée au Congrès Scientifique des XXIème Jeux Olympiques, Munich, 1972.

### Références

- Association Canadienne de Hockey Amateur, Règles de jeu.  
Vanier (Ontario): Association Canadienne de Hockey Amateur, 1984.
- Bales, R. F. Interaction process analysis: A method for the study of small groups. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley, 1950.
- Ball, D. W. Ascription and position: A comparative analysis of "stacking" in professional football. Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie, 1973, 10, pp. 97-113.
- Bass, B. M. Leadership, psychology and organizational behavior. New-York: Harper and Row, 1960.
- Bastin, G. Les techniques sociométriques. Paris: Presses Universitaires de France, 1970.
- Bavelas, A. Communication patterns in task-oriented groups. In Cartwright, D. et Zander, A. Group dynamics: Research and Theory (3ième éd.). New-York: Harper and Row, 1968, pp. 503-511.
- Bonner, H. Group dynamics. New-York: The Ronald Press, 1959.
- Bradley, J. V. Distribution-free statistical tests. Englewood Cliffs (New-Jersey): Prentice-Hall, Inc., 1968.
- Breck, S. J. A sociometric measurement of status in physical education classes. Research Quarterly, 1950, 21, pp. 75-82.
- Carron, A. V. Social psychology of sport. Ithaca (New-York): Movement Publications, 1980.
- Cartwright, D. et Zander, A. Group dynamics (3ième éd.). New-York: Harper and Row Publishers, 1968.
- Cattell, R. B. New concepts for measuring leadership in terms of group syntality. Human Relations, 1951, 4, pp. 161-184.
- Chelladurai, P. et Carron, A. V. A reanalysis of formal structure in sport. Journal Canadien des Sciences Appliquées au sport, 1977, 2, pp. 9-14.
- De Landsheere, G. Introduction à la recherche en éducation. Paris: Armand Colin-Bourrelly, 1975.

- Fiedler, F. E. A theory of leadership effectiveness. New-York: McGraw-Hill, 1967.
- Fitzgerald T. Hockey... the most skilled game. In Benedict, C. (éd.), Petersen's 1979-80 pro hockey. Petersen Publishing Company, Los Angeles, 1979, pp. 18-21.
- Fulton, R. E. Relationship between teammate status and measures of skill in volleyball. Research Quarterly, 1950, 21, pp. 274-276.
- Gatrell, A. et Gould, P. A micro-geography of team games: graphical explorations of structural relations. Area, 1979, 11 (4), pp. 275-278.
- Gould, P. et Greenawalt, N. J. Some methodological perspectives on the analysis of team games. Journal of Sport Psychology, 1981, 4, pp. 283-304.
- Grusky, O. The effects of formal structure on managerial recruitment: A study of baseball organization. Sociometry, 1963, 26, pp. 345-353.
- Hanson, G. Goalies are the flakiest people. In Hollander, Z. (éd.), The complete handbook of pro-hockey. The New American Library, New-York, 1978, pp. 6-11, 335-336.
- Homans, G. C. The human group. New-York: Harcourt, Brace and World, Inc., 1950.
- Homans, G. C. Social behavior: it's elementary form (2ième éd.). New-York: Harcourt Brace Jovanich Inc., 1974.
- Hopkins, T. K. The exercise of influence in small groups. Totowa (New-Jersey): Bedminster Press, 1964.
- Jennings, H. H. Leadership and isolation (2ième éd.). New-York: Longmans and Green, 1950.
- Leavitt, H. J. Quelques effets de divers réseaux de communication sur la performance d'un groupe. In A. Levy (éd.), Psychologie sociale. Paris: Bordas, 1978, pp. 293-316.
- Lenk, H. Team dynamics. Champaign (Ill.): Stipes Publishing Company, 1977.
- Lewin, K. Field theory in social science. New-York: Harper and Row Publishers, 1968.
- Loy, J. W. et McElvogue, J. F. Racial segregation in american sport. International Review of Sport Sociology, 1970, 5, pp. 5-24.

- Luciano, R. et Fisher, D. The umpire strikes back. New-York: Bantam Books, 1982.
- McGraw, L. W. et Tolbert, J. W. Sociometric status and athletic ability of junior high school boys. In Sage, G. H. (éd.), Sport and american society. Reading (Mass.): Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1970, pp. 135-146.
- McDavid, J. W. et Harari, H. Social psychology. New-York: Harper and Row Publishers, 1968.
- McGrath, J. E. Social psychology: A brief introduction. New-York: Holt, Rinehart and Winston, 1964.
- Mills, T. The sociology of small groups. New-York: Prentice-Hall Inc., 1967.
- Moreno, J. L. Who shall survive? Washington D. C.: Nervous and Mental Disease Publishing Co., 1934.
- Paquette, C. Techniques sociométriques et pratique pédagogique. Victoriaville: Les Editions NHP, 1979.
- Shaw, M. Communication networks. In L. Berkowitz (éd.), Advances in experimental social psychology. New-York: Academic Press, 1964, pp. 111-147.
- Shaw, M. The nature of small groups. In R. S. Cathcart et L. A. Samovar (éds.), Small group communication: A reader (2ième éd.). Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown, 1974, pp. 28-38.
- Sherif, M. et Sherif, C. W. An outline of social psychology. New-York: Harper and Row Publishers, 1956.
- Steinzor, B. The spatial factor in face to face discussion group. In Hare, A. P., E. F. Borgatta et R. F. Bales (éds.), Small groups: Studies in social interactions. New-York: Alfred A. Knopf, 1955.
- Stodgill, R. M. Individual behavior and group achievement. Oxford University Press, 1959.
- Tropp, K. J. et Landers, D. M. Team interaction and the emergence of leadership and interpersonal attraction in field hockey. Journal of Sport Psychology, 1979, 1, pp. 228-240.
- Winer, B. J. Statistical principles in experimental design (2ième éd.). McGraw-Hill Inc., 1971.

## ANNEXE 1

### Questionnaire français des joueurs de l'étude pilote

Ceci est un test sociométrique qui sert à imager le réseau de communication qui existe à l'intérieur du groupe. Il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses, il s'agit tout simplement d'exprimer la situation telle que vous la percevez. Je vous demanderais de remplir ce questionnaire avec sérieux et de ne pas vous concerter pendant que vous y répondez. A chaque question, vous pouvez indiquer un maximum de trois choix, par ordre de préférence.

NOM: \_\_\_\_\_

1) Quels sont les joueurs avec qui tu joues le mieux?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

2) Quels sont les joueurs avec qui tu joues le moins bien?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

3) Quels sont les joueurs qui jouent le mieux avec toi?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

4) Quels sont les joueurs qui jouent le moins bien avec toi?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

5) Quels sont les joueurs avec qui tu t'entends le mieux?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

6) Quels sont les joueurs avec qui tu t'entends le moins?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

7) Quels sont les joueurs qui s'entendent le mieux avec toi?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

8) Quels sont les joueurs qui s'entendent le moins avec toi?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_



9) Quels sont les joueurs que tu verrais le mieux comme capitaine?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

10) Quels sont les joueurs que tu verrais le moins comme capitaine?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

11) Quels sont les joueurs qui te verraient le mieux comme capitaine?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

12) Quels sont les joueurs qui te verraient le moins comme capitaine?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

## ANNEXE 2

### Questionnaire anglais des joueurs de l'étude pilote

This is a sociometrical test which use is to picture the communication network existing inside the group. There is no good or bad answers, the object of the test being simply to express the situation as you see it. I would ask you to fill out the questionnaire seriously and not to interact while you are answering it. To each question, you may write up to three choices, in preference order.

NAME: \_\_\_\_\_

1) Who are the players with whom you play the best?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

2) Who are the players with whom you play the worst?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

3) Who are the players who play the best with you?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

4) Who are the players who play the worst with you?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

5) Who are the players with whom you have the best understanding?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

6) Who are the players with whom you have the less understanding?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

7) Who are the players who have the best understanding with you?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

8) Who are the players who have the less understanding with you?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

9) Who are the players you would see the most as captain?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

10) Who are the players you would see the less as captain?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

11) Who are the players that would see you most as captain?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

12) Who are the players that would see you less as captain?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

## ANNEXE 3

Questionnaire français des joueurs

Je suis un étudiant à la maîtrise en psychologie sociale du sport à l'université du Québec à Trois-Rivières et j'effectue ce travail dans le cadre de mon cours. Ceci est un test sociométrique qui sert à imager le réseau de communication qui existe à l'intérieur du groupe. Il n'y a ni bonnes ni mauvaises réponses, il s'agit tout simplement d'exprimer la situation telle que vous la percevez. Je vous demanderais de remplir ce questionnaire avec sérieux et de ne pas vous concerter pendant que vous y répondez. A chaque question, vous pouvez indiquer un maximum de trois choix, par ordre de préférence.

Nom: \_\_\_\_\_ Date de naissance: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
M J A

Position: \_\_\_\_\_

Nombre d'années avec l'équipe: 1ère \_\_ 2ième \_\_ 3ième \_\_

1) Quels sont les joueurs avec qui tu joues le mieux?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

2) Quels sont les joueurs avec qui tu joues le moins bien?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

3) Quels sont les joueurs avec qui tu t'entends le mieux?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

4) Quels sont les joueurs avec qui tu t'entends le moins?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

5) Quels sont les joueurs que tu verrais le mieux comme capitaine?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

6) Quels sont les joueurs que tu verrais le moins comme capitaine?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

## ANNEXE 4

Questionnaire anglais des joueurs

I am currently studying for my master degree in social psychology of sport at the university of Québec in Trois-Rivières and I am doing this work as part of the requirements of my course. This is a sociometrical test which use is to picture the communication network existing inside the group. There is no good or bad answers, the object of the test being simply to express the situation as you see it. I would ask you to fill out the questionnaire seriously and not to interact while you are answering it. To each question, you may write up to three choices, in preference order.

NAME: \_\_\_\_\_ Date of birth: \_\_\_\_\_  
M D Y

Position: \_\_\_\_\_

Number of years with the team: 1st \_\_\_\_ 2nd \_\_\_\_ 3rd \_\_\_\_

1) Who are the players with whom you play the best?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

2) Who are the players with whom you play the worst?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

3) Who are the players with whom you have the best understanding?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

4) Who are the players with whom you have the less understanding?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

5) Who are the players you would see the most as captain?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_

6) Who are the players you would see the less as captain?

1. \_\_\_\_\_ 2. \_\_\_\_\_ 3. \_\_\_\_\_



## ANNEXE 5

Questionnaire français des entraîneurs

Je suis un étudiant à la maîtrise en psychologie sociale du sport à l'université du Québec à Trois-Rivières et j'effectue ce travail dans le cadre de mon cours. Ceci est un test sociométrique qui sert à imager le réseau de communication qui existe à l'intérieur du groupe. Pour fins d'analyse, je vous demanderais de répondre aux questions suivantes:

Nom: \_\_\_\_\_ Nom de l'équipe: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Lignes d'attaque utilisées:

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Paires de défenseurs utilisées:

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Capitaine: \_\_\_\_\_

Substituts: \_\_\_\_\_

_____	_____
_____	_____

Performance de l'équipe à date cette saison:

1	2	3	4	5	6	7
extrêmement	mauvaise		moyenne			extrêmement bonne

## ANNEXE 6

Questionnaire anglais des entraîneurs

I am currently studying for my master degree in social psychology of sport at the university of Québec in Trois-Rivières and I am doing this work as part of the requirements of my course. This is a sociometrical test which use is to picture the communication network existing inside the group. I would like you to answer the following questions:

Name: \_\_\_\_\_ Team name: \_\_\_\_\_

Address: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Forward lines used:

_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____
_____	_____	_____

Defensemen pairs used:

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Team captain: \_\_\_\_\_

Substitutes: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Team performance up to now this year:

1	2	3	4	5	6	7
extremely bad			average			extremely good