

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

*LE BRANDING DE SOI À TRAVERS LE PORTFOLIO: UNE ÉTUDE AUTOETHNOGRAPHIQUE DU PROCESSUS DE
CONSTRUCTION IDENTITAIRE PROFESSIONNELLE D'UNE DÉVELOPPEUSE DE JEU VIDÉO*

THÈSE PRÉSENTÉE

COMME EXIGENCE PARTIELLE DU

DOCTORAT EN COMMUNICATION

PAR

ALEXANDRA FERLAND-BEAUCHEMIN

FÉVRIER 2026

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.12-2023). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENT

En restant fidèle à mon approche féministe et à l'identité collective et associative (ces termes prendront tout leur sens un peu plus loin dans ce manuscrit), j'aimerais commencer par remercier le collectif. Si cette thèse a été écrite de mes mains, elle a nécessairement été façonnée par les personnes qui m'ont accompagnée tout au long de ce processus. Une vaste délégation de personnes rencontrées ou non, lues, relues, entendues, ont marché à mes côtés durant ce parcours qui a été, sans contredit, le plus formateur de mon existence.

La première personne que j'aimerais remercier est ma directrice, Consuelo Vásquez, qui a joué un rôle bien plus vaste que celui de direction. Elle a été une véritable guide, une conseillère, une oreille attentive, que j'ai eu la chance de côtoyer pendant ces quatre dernières années. Consuelo, ta sagesse et ta bienveillance sont sans bornes. Merci.

Merci aussi à Gabrielle Trépanier-Jobin, Nancy Aumais et, plus récemment, Alison Harvey, qui m'ont accompagnée dans ce projet. Je vous remercie sincèrement d'avoir accepté de faire partie de mon jury, tant à l'examen doctoral qu'à la soutenance. Je suis très reconnaissante de pouvoir compter sur un comité entièrement composé de femmes aussi brillantes qu'inspirantes.

Je tiens également à remercier les personnes qui ont participé à cette recherche — celles et ceux qui ont accepté de se raconter, de prendre le temps de répondre à mes questions, de réfléchir avec moi à cette immense question qu'est l'identité professionnelle. Merci aussi aux étudiant·e·s de l'école NAD à qui j'ai eu le bonheur d'enseigner pendant le doctorat et qui m'ont permis de prendre la mesure de l'importance du portfolio, en partageant leurs réflexions sur l'industrie.

Je veux aussi remercier celles et ceux qui m'ont transmis des refus — dans mes recherches d'emploi, mes démarches et mon portfolio. Sans ces refus, je n'aurais peut-être pas eu l'élan pour creuser plus loin, ni pour remettre en question le cadre existant. Merci de m'avoir fait sentir que je n'avais pas ma place : c'est ce qui m'a permis de commencer à créer la mienne.

Bien sûr, je souhaite remercier de tout cœur mes proches. Mon amoureux, Dave Hawey, qui a traversé avec moi les montagnes russes de mes doutes existentiels au quotidien. Je t'aime. Mes parents, Liliane et Robert, ma sœur Florence, mon frère Thierry, ma grand-mère Jeanette, merci d'avoir cru en moi, toujours, et de m'avoir encouragée à chaque étape. Merci aussi à mes ami·e·s, Corine Roussin, Catherine Emmanuel Brunet, Layla Belmahi, Ariane Forest, Bakr Elfekak, Geneviève Hawey, Mathieu Bissonnette, Marie Reumont, Louis Rivest, Dorah Simon, Claire Estagnasié, Amanda Emilia Astudillo, Ping Ng, Clara Koscielniak et Julieta Galan pour votre écoute, votre soutien et vos encouragements. Je vous suis profondément reconnaissante pour votre présence, votre douceur et votre curiosité.

Et de manière peut-être surprenante, je tiens à souligner l'impact d'une série-télé. *Severance* (HBO) créé par Dan Erickson et Ben Stiller, qui n'aurait pas pu mieux tomber au cours de mon cheminement doctoral. Cette série m'a non seulement profondément divertie, mais par son intelligence et sa portée populaire, elle a ravivé les débats sur la place du travail dans nos vies, les contorsions identitaires qu'il suscite et les marges de manœuvre que nous avons pour inventer d'autres manières de faire et d'être.

Un immense merci à vous tous·tes !

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENT.....	ii
LISTE DES FIGURES.....	viii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
RÉSUMÉ	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 TRAVAILLER DANS LE JEU VIDÉO : ENTRE PASSION, PERFORMANCE ET PARADOXES IDENTITAIRES	4
1.1 Survol du contexte organisationnel néolibéral dans l'industrie du jeu vidéo	4
1.1.1 L'économie du savoir : le paradoxe de la liberté dans le travail de développement de jeu	5
1.2 La passion pour le développement de jeux vidéo comme mécanisme d'auto-exploitation	7
1.3 La rationalité technique : un discours institutionnel prédominant dans le développement de jeu	8
1.3.1 Les enjeux d'une masculinité hégémonique dans le développement de jeux vidéo	9
1.4 Résumé de la problématique de recherche	13
CHAPITRE 2 CONSTRUIRE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE : NÉGOCIATIONS IDENTITAIRES À L'INTERSECTION DES NORMES ORGANISATIONNELLES ET DES SUBJECTIVITÉS	15
2.1 Positionnement de la recherche.....	15
2.1.1 L'identité professionnelle collective et associative	16
2.1.2 Le <i>branding</i> comme caractéristique centrale du capitalisme communicationnel	20
2.1.2.1 Les signifiants flottants et les points nodaux dans le processus de <i>branding</i>	21
2.1.2.2 Le travail communicatif essentiel à la création de valeur	23
2.1.2.2.1 L'affect dans le travail communicatif et la pratique de <i>branding</i>	24
2.2 Le portfolio comme dispositif de construction identitaire	25
2.2.1 Le portfolio en tant que point de passage obligé dans l'industrie du jeu	27
2.3 Les objectifs et la question de recherche	28
CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE	30
3.1 Mon positionnement méthodologique	30
3.2 Qu'est-ce que la démarche autoethnographique ?.....	32
3.2.1 L'autoethnographie : faire du quotidien un site de recherche	33
3.2.2 Faire sens à travers la création du portfolio.....	34
3.2.3 Faire sens avec les pairs de mon milieu professionnel.....	35
3.2.4 L'écriture autoethnographique pour rendre compte de mon expérience.....	37

3.3	Méthodes de collecte de données	38
3.3.1	Le journal de bord comme outil réflexif	39
3.3.2	Le développement et la documentation du portfolio	40
3.3.3	Les entretiens semi-dirigés.....	42
3.3.3.1	Sélection des participant·e·s et déroulement des entretiens	43
3.3.3.2	Méthode de visite commentée du portfolio	43
3.3.3.3	Critères de sélection.....	45
3.3.3.4	Profils des participant·e·s	47
3.3.3.5	Retour des participant·e·s sur mon propre portfolio	48
3.3.4	Résumé des méthodes de collecte de données	48
3.4	Données émergentes et usage de la littérature professionnelle	50
3.5	Analyse des données	50
3.5.1	La triple mimésis de Ricœur comme trame d’analyse herméneutique	52
3.5.2	L’auto-narration comme méthode réflexive d’analyse dans la rédaction de la thèse	53
3.6	Qualités et limites de la démarche autoethnographique.....	55
3.7	Résumé du calendrier et du processus de recherche.....	57
CHAPITRE 4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS : REGARDS CROISÉS SUR LA CONSTRUCTION DU PORTFOLIO DANS L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO		61
4.1	Les standards du portfolio en industrie : entre démonstration de compétence et normalisation des identités professionnelles.....	64
4.1.1	Structure et présentation du portfolio standard.....	65
4.1.1.1	Un design minimaliste et fonctionnel	65
4.1.1.2	Une hiérarchisation rigoureuse des projets	65
4.1.1.3	Un portfolio pragmatique et impersonnel : la valorisation de la compétence technique sur l’expression personnelle.....	67
4.1.2	Portrait du profil type selon les standards du portfolio	68
4.2	Portraits des développeur·euse·s : parcours professionnel et vision du portfolio.....	71
4.2.1	Le parcours de Chen	72
4.2.1.1	Une remise en question de la spécialisation excessive	73
4.2.1.2	Le portfolio comme levier stratégique d’adaptation professionnelle.....	74
4.2.1.3	L’intégration du portfolio dans une démarche de visibilité professionnelle.....	76
4.2.1.4	Synthèse	78
4.2.2	Le parcours de Rose	79
4.2.2.1	Des profils professionnels en tension : l’ingénieur méthodique versus le génie créatif.....	79
4.2.2.2	La répartition des responsabilités et la prise de parole au travail	81
4.2.2.3	Le portfolio comme reflet d’un double-standard.....	82
4.2.2.4	Synthèse	83
4.2.3	Le parcours d’Amélie.....	84
4.2.3.1	Le portfolio comme outil de recrutement et d’évaluation.....	84
4.2.3.2	Le portfolio comme reflet de la personnalité du candidat.....	85
4.2.3.3	Le portfolio comme levier réputationnel	86
4.2.3.4	Synthèse	88
4.2.4	Le parcours d’Alfonso.....	89

4.2.4.1	Le portfolio interactif comme stratégie de <i>branding</i>	91
4.2.4.2	Le portfolio comme outil de sécurisation sociale et professionnelle	91
4.2.4.3	Synthèse	93
4.2.5	Le parcours d'Elio	94
4.2.5.1	Le portfolio comme outil d'expression de l'identité	94
4.2.5.2	Le portfolio comme une extension de nous-mêmes	95
4.2.5.3	Le portfolio : entre productivité et réflexion critique	97
4.2.5.4	Synthèse	98
4.2.6	Le parcours de Romane	99
4.2.6.1	Le portfolio en tant que support d'affirmation	99
4.2.6.2	L'évolution du portfolio dans le parcours professionnel	101
4.2.6.3	Synthèse	102
4.2.7	Tableau récapitulatif des propos des participant-e-s	103
4.3	La création du portfolio professionnel d'une praticienne-chercheuse : une quête d'authenticité .	104
4.3.1	Description de mon parcours professionnel et perceptions des standards de l'industrie du jeu 105	
4.4	Réflexions initiales sur le portfolio #1	107
4.4.1	Retour des participant-e-s sur le Portfolio #1	112
4.4.1.1	Retour d'Elio : l'importance de l'esthétique et de l'organisation	112
4.4.1.2	Retour de Chen : une tension entre le profil académique et l'industrie	113
4.4.1.3	Retour d'Annie : surjustification et stratégie de contenu	113
4.4.1.4	Pistes d'amélioration et ajustements envisagés	114
4.5	Le processus itératif du portfolio #2: entre explorations, ajustements et prises de décision structurantes	115
4.5.1	Clarifier mon positionnement : répondre aux attentes tout en affirmant sa singularité	116
4.5.1.1	Créer un espace incarné : la métaphore de la maison	118
4.5.1.2	L'expérience de la séance photo: une introspection visuelle	119
4.5.1.3	Un portfolio vivant, reflet d'une trajectoire en constante évolution	121
4.5.2	Tableau récapitulatif des changements apportés dans le portfolio en lien avec les commentaires des participant-e-s	124
CHAPITRE 5 NÉGOCIER L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE : NORMES, TENSIONS ET STRATÉGIES AUTOUR DU PORTFOLIO		127
5.1	Le profil normatif du développeur de jeu vidéo	129
5.1.1	L'expertise technique comme compétence centrale et survalorisée	130
5.1.2	L'autonomie comme impératif professionnel	131
5.1.3	Une flexibilité paradoxale entre adaptabilité et spécialisation	132
5.1.4	Une culture de la passion qui normalise le surinvestissement	133
5.1.5	Un modèle genré et normatif excluant les profils marginalisés	134
5.1.6	Synthèse	134
5.2	Le façonnement stratégique de l'identité professionnelle et de soi-même	136
5.2.1	Distinguer les stratégies identitaires des stratégies de <i>branding</i> : une proposition analytique 136	
5.2.2	Les stratégies de <i>branding</i> émergentes : un travail communicationnel	138
5.2.2.1	Stratégie de <i>branding</i> #1 : Accentuation du capital technique	138

5.2.2.2	Stratégie de <i>branding</i> #2 : mise en scène de la cohérence du parcours.....	139
5.2.2.3	Stratégie de <i>branding</i> #3 : effacement sélectif de projets ou d'expériences	140
5.2.2.4	Stratégie de <i>branding</i> #4 : Esthétisation du profil via les codes culturels du milieu.....	141
5.2.3	Stratégies identitaire émergentes : composer avec la pantoufle de verre	142
5.2.4	Stratégie identitaire # 1 : faire sens d'un parcours non linéaire	143
5.2.5	Stratégie identitaire # 2 : négocier la conformité	145
5.2.6	Stratégie identitaire # 3 : Résister la hiérarchisation des compétences	147
5.2.7	Stratégie identitaire # 4 : Décentrer la reconnaissance	148
5.2.8	Synthèse	150
5.3	Le portfolio comme dispositif d'affirmation, d'expression et de narration	151
5.3.1	Un dispositif de communication et de <i>sense-making</i>	151
5.3.2	Entre visibilité, effacement et subversion	153
5.3.3	Réflexivité, subjectivité et limites du dispositif	154
5.3.4	Le portfolio comme espace politique.....	155
CHAPITRE 6 DISCUSSION CONCLUSIVE		157
6.1	Contributions de la recherche	157
6.1.1	Contributions théoriques	158
6.1.1.1	Apports aux études organisationnelles critiques	158
6.1.1.1.1	Éclater la pantoufle de verre : le portfolio comme site de négociation identitaire	159
6.1.1.1.2	<i>Branding</i> de soi et tensions identitaires : vers une lecture située du capitalisme communicationnel.....	162
6.1.1.2	Apports aux <i>Game Production Studies</i>	164
6.1.2	Contributions méthodologiques.....	168
6.1.3	Contributions pratiques	171
6.2	Limites de la recherche et orientations pour de futures recherches	174
6.2.1	Vers une recherche ancrée dans les pratiques féministes organisationnelles.....	179
RETOUR RÉFLEXIF		181
ANNEXE A GRILLE D'ENTRETIEN.....		183
ANNEXE B CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE		187
ANNEXE C AVIS DE CONFORMITÉ DU COMITÉ ÉTHIQUE		188
BIBLIOGRAPHIE		189

LISTE DES FIGURES

Figure 3.1 Processus autoethnographique	59
Figure 3.2 Processus de développement du portfolio et du <i>branding</i>	60
Figure 4.1 Portfolio #1, page d'accueil	108
Figure 4.2 Portfolio #1, pages d'accueil : articles et communications.....	109
Figure 4.3 Portfolio #2, offre de services.....	117
Figure 4.4 Portfolio #2, page des projets.....	118
Figure 4.5 Portfolio #2, page d'accueil	119
Figure 4.6 Portfolio #2, page d'accueil et bio	120
Figure 4.7 Portfolio #2, page de contact.....	121
Figure 4.8 Avant / Après des portfolios #1 et #2	123

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 3.1 Méthodes de collecte de données	49
Tableau 4.1 Récapitulatif des propos recueillis	103
Tableau 4.2 Recommandations des participant·e·s pour mon portfolio	114
Tableau 4.3 Changements apportés au portfolio	125
Tableau 4.4 Tableau récapitulatif des propos des participant·e·s et de la chercheuse	125
Tableau 5.1 Caractéristiques du profil de développeur idéal	135

RÉSUMÉ

Cette thèse propose une analyse située du *branding* identitaire professionnel à travers l'étude du portfolio dans le champ du développement de jeux vidéo. En s'appuyant sur un processus autoethnographique inspiré de la théorie du point de vue situé, l'autrice mobilise sa propre trajectoire ainsi que les récits de six développeur·euse·s de jeux pour explorer les tensions entre lisibilité, authenticité et reconnaissance professionnelle. À la croisée des études organisationnelles critiques, des *Game Production Studies* et de la communicologie féministe, cette recherche met en lumière les normes implicites du champ, les ajustements subjectifs qu'elles induisent et les formes de résistance qu'elles suscitent. Le portfolio y est abordé comme un espace de mise en récit où se négocient des appartenances sociales et des aspirations professionnelles. L'analyse montre comment les développeur·euse·s et la chercheuse naviguent les injonctions contemporaines du capitalisme communicationnel, notamment celles liées au genre, en déployant diverses stratégies de *branding* et de construction identitaire dans leurs portfolios. Cette recherche ouvre ainsi la voie à une réflexion plus large sur les possibilités d'habiter les marges de manière critique et sur les gestes à poser pour transformer les conditions de professionnalisation dans l'industrie vidéoludique.

Mots clés : *branding*, identité professionnelle, portfolio, autoethnographie, industrie du jeu vidéo, communicologie féministe, normes professionnelles, capitalisme communicationnel.

ABSTRACT

This thesis offers a situated analysis of professional identity branding through the study of the portfolio in the field of video game development. Drawing on an autoethnographic process inspired by standpoint theory, the author mobilizes both her own trajectory and the narratives of six game developers to explore the tensions between legibility, authenticity, and professional recognition. At the intersection of critical organizational studies, Game Production Studies, and feminist communicology, this research highlights the implicit norms of the field, the subjective adjustments they require, and the forms of resistance they provoke. The portfolio is approached here as a narrative space where social belonging and professional aspirations are negotiated. The analysis shows how developers and the researcher alike navigate the contemporary demands of communicative capitalism, particularly those related to gender, by deploying various branding and identity strategies within their portfolios. This research thus opens a broader reflection on the possibilities of critically inhabiting the margins and on the gestures needed to transform the conditions of professionalization within the game industry.

Keywords : branding, professional identity, portfolio, autoethnography, video game industry, feminist communicology, professional norms, communicative capitalism.

INTRODUCTION

Avant d'amorcer ce travail doctoral, j'ai exercé pendant plusieurs années comme designer d'expérience d'apprentissage et de jeux vidéo au sein d'une entreprise québécoise. Mon parcours a également été marqué par une maîtrise en arts, au cours de laquelle j'ai mené une recherche-crédation sur l'expérience esthétique et réflexive dans les jeux vidéo. Ce projet m'a permis d'interroger les limites des approches conventionnelles en design de jeu, encore largement orientées vers des logiques d'optimisation, de rationalisation ou de divertissement pur. Il m'a aussi donné un espace pour expérimenter d'autres manières de concevoir, plus sensibles, plus ancrées dans les récits et les émotions et pour envisager le design de jeu comme un mode de connaissance, un langage à part entière.

Cette volonté de créer autrement ne m'a jamais quittée. Pourtant, elle s'est souvent heurtée à un mur, un mur d'attentes implicites et de discours techniques dominants. En tant que femme, designer, enseignante et chercheuse, j'ai souvent eu le sentiment de me situer en marge de plusieurs mondes professionnels sans jamais y trouver une pleine légitimité. Dans mes collaborations, j'ai été frappée par la manière dont l'expertise technique, la performance individuelle et la spécialisation tendent à définir la valeur d'une personne. Lors de différents événements de l'industrie du jeu ou lorsque je présentais des projets de formation ludique ou de jeux sérieux, je percevais un décalage : comme si ce que je faisais comptait moins que les réalisations de mes collègues œuvrant dans de grandes productions commerciales, ou occupant des rôles techniques spécialisés. Une forme de disqualification discrète, mais persistante, s'insinuait dans les conversations ou les refus polis. Mon profil plus généraliste, ancré dans des approches critiques, semblait souvent périphérique aux critères dominants de reconnaissance.

Ce sentiment d'écart et d'inadéquation s'est accentué avec le temps, jusqu'à provoquer une rupture : une remise en question profonde de ma place dans l'industrie, et plus largement, de ma légitimité à m'y développer. Le doctorat est ainsi devenu pour moi un espace-refuge et de ressaisissement, mais il n'a jamais été un repli. Ma volonté de continuer à créer, de réfléchir à travers le design, de participer à cet écosystème en mutation est restée vive. Elle s'est simplement déplacée : de l'action à la compréhension, de la pratique à la réflexion critique sur ce que signifie « être » une professionnelle du jeu et par extension, du travail du savoir, aujourd'hui.

C'est à partir de cette tension initiale que s'est structurée cette recherche. Une tension que je ne crois pas être seule à ressentir. Au fil des échanges avec mon réseau de travailleur·euse·s¹ des industries culturelles et créatives, en particulier dans le secteur du jeu vidéo, j'ai pris conscience que nombre d'entre eux-elles évoluent dans une zone grise, où se confrontent aspirations personnelles, identités sociales et normes professionnelles souvent rigides. Ces personnes bricolent, négocient, s'ajustent pour faire tenir ensemble leurs valeurs profondes, leurs identités sociales et ce qu'on attend d'elles dans un champ marqué par la compétition, la rationalisation et la technicisation des savoirs. Ce que j'ai commencé à nommer comme un « tiraillement » n'est donc pas seulement un constat personnel. Il révèle un désalignement plus large, structurel, entre des subjectivités professionnelles diverses et un modèle dominant de reconnaissance. Un modèle qui valorise certains parcours, certaines façons de parler de soi, certaines manières d'exister professionnellement et qui marginalise tout ce qui s'en écarte.

Ce tiraillement est au cœur de la présente recherche. Il en constitue à la fois le point de départ et la matière vive. À travers l'analyse du portfolio comme dispositif identitaire, j'ai cherché à mieux comprendre comment les développeur·euse·s de jeu négocient leur appartenance à une profession qui, tout en valorisant la passion, laisse peu de place à la pluralité des façons d'être, de créer, de se raconter. Ce travail est aussi une tentative pour retisser les liens entre ma trajectoire professionnelle et mes valeurs, entre mon désir de faire du jeu un espace de transformation et les contraintes invisibles qui façonnent les manières d'y exister.

La thèse s'ouvre sur un premier chapitre consacré au contexte organisationnel du développement de jeux vidéo, en examinant les effets du néolibéralisme sur le travail du savoir, la centralité de la passion comme moteur d'engagement et d'auto-exploitation, ainsi que la prédominance des discours technicistes et des normes de genre dans la construction de l'identité professionnelle. Ce chapitre pose les bases critiques de la recherche en éclairant les tensions entre autonomie et contrôle, invisibilisation et reconnaissance, à partir desquelles se structurera l'analyse du portfolio.

¹ L'utilisation du point médian vise à instaurer une neutralité de genre dans l'écriture, favorisant ainsi l'inclusion et la représentation des genres féminin, masculin, et non-binaire. Cette pratique a pour objectif d'éviter la conception binaire des genres (homme/femme) et de promouvoir l'inclusivité linguistique. Ce choix reflète la perspective de genre dans laquelle s'inscrit ma recherche, qui interroge la manière dont l'identité professionnelle de développeur·euse de jeux vidéo se construit en fonction d'une représentation genrée de la profession, indépendamment du genre de la personne qui l'exerce.

Le deuxième chapitre propose une mise en perspective théorique et conceptuelle des identités professionnelles à l'intersection des normes organisationnelles et des subjectivités. En mobilisant les apports de la communicologie critique, des études organisationnelles féministes et des recherches sur le capitalisme communicationnel, il introduit le concept de branding comme modalité structurante du travail contemporain et situe le portfolio comme dispositif central de ce processus de branding.

Le troisième chapitre expose la démarche méthodologique adoptée, qui combine l'autoethnographie, les entretiens semi-dirigés et l'analyse réflexive du portfolio. Il détaille les outils de collecte, le positionnement épistémologique de la recherche ainsi que les paramètres éthiques et analytiques qui ont guidé l'étude.

Le quatrième chapitre présente les résultats de l'enquête, à travers une double entrée : d'une part, les standards industriels du portfolio et les normes de visibilité qui leur sont associées ; d'autre part, les parcours de six développeur·euse·s de jeu, analysés à partir de leurs récits, de leurs portfolios et de leurs ajustements identitaires. Une dernière section est consacrée à ma trajectoire et à la refonte de mon propre portfolio dans un processus itératif de création.

Le cinquième chapitre approfondit l'analyse des stratégies de branding et des stratégies identitaires mobilisées dans les portfolios. Il met en lumière les tensions vécues par les travailleur·euse·s et moi-même pour naviguer entre visibilité professionnelle, authenticité et normes sectorielles, tout en explorant le potentiel critique du portfolio comme espace de narration et de résistance.

Le chapitre 6 propose une discussion conclusive autour des apports théoriques, méthodologiques et pratiques de la recherche, tout en esquissant les limites de l'étude et des pistes de recherches futures. Enfin, la dernière section revient de manière réflexive sur mon parcours, dans un espace de réouverture : un lieu pour relire, à la lumière du chemin parcouru, les questions qui m'habitaient au début du projet.

Je ne suis plus exactement la même personne qu'au moment où j'ai commencé cette recherche, mais les tensions que j'ai explorées, entre authenticité et conformité, entre invisibilité et reconnaissance, continuent de me traverser. En les mettant en mots, j'espère contribuer à en élargir la portée, à en complexifier les contours, et peut-être, à ouvrir des chemins pour celles et ceux qui, comme moi, cherchent à faire tenir ensemble ce qu'ils·elles sont et ce qu'on attend qu'ils·elles soient dans le monde du travail.

CHAPITRE 1

TRAVAILLER DANS LE JEU VIDÉO : ENTRE PASSION, PERFORMANCE ET PARADOXES IDENTITAIRES

Ce premier chapitre pose les fondations contextuelles et critiques de la recherche en explorant les transformations contemporaines du travail dans l'industrie du jeu vidéo. À travers l'analyse des discours organisationnels, des normes professionnelles et des dynamiques identitaires qui traversent ce secteur, il s'agit de mieux comprendre le cadre dans lequel les développeur·euse·s négocient leur reconnaissance, leur appartenance et leur subjectivité. Ce chapitre propose une lecture articulée de plusieurs dimensions centrales : les effets du néolibéralisme sur les pratiques de travail, le rôle structurant de la passion comme moteur d'engagement mais aussi comme vecteur d'auto-exploitation, la place dominante du discours techniciste et les formes d'invisibilisation qui découlent des normes de genre. Ensemble, ces dimensions contribuent à construire une figure idéalisée du·de la développeur·euse de jeu, figure qui servira de point d'ancrage pour analyser les tensions, les ajustements et les stratégies identitaires déployées par les professionnel·le·s dans les chapitres suivants.

1.1 Survol du contexte organisationnel néolibéral dans l'industrie du jeu vidéo

Depuis les trente dernières années, le développement de jeu vidéo s'est hautement rationalisé, structuré et hiérarchisé, en raison de la volonté des éditeurs à viser des marchés plus larges, mais aussi en raison de l'augmentation de la complexité des jeux et des technologies utilisées (Hawey, 2021 voir aussi : Kerr, 2006 ; Tschang, 2007 ; O'Donnell, 2014). En empruntant des éléments hérités du fordisme pour standardiser sa production, ce secteur adopte des approches systématiques visant à accroître la productivité et à réduire l'incertitude (Kline et al., 2003; Tschang, 2007). Cependant, cette même industrie est souvent citée comme un exemple clé de la production post-fordiste, avec une main-d'œuvre extrêmement flexible et internationale, opérant par projets et orientée vers l'innovation technologique (Harvey et Shepherd, 2017). Le modèle d'organisation post-fordiste se caractérise par une grande flexibilité de la production, une réduction de la hiérarchie, une autonomie accrue des travailleur·euse·s et une diversification des produits (Mumby, 2015). La coexistence de caractéristiques propres au fordisme et au post-fordisme dans une même industrie peut apparaître contradictoire. Cependant, alors que les premières études critiques et féministes sur les organisations se concentraient sur le pouvoir et l'hégémonie dans les structures fordistes et bureaucratiques, les recherches actuelles examinent davantage les effets de la gouvernance néolibérale

sur la nature du travail et les identités professionnelles (Mumby, 2015). En effet, cela ne signifie pas que le régime fordiste a disparu, mais que toutes les formes d'organisation, qu'elles soient fordistes ou post-fordistes, opèrent dans un contexte idéologique, politique, identitaire, économique et néolibéral (Mumby, 2016). Ce dernier point revêt une importance cruciale pour la problématique de cette recherche, car c'est au centre de ce contexte néolibéral que naît le développement d'un nouveau statut de travailleur·euse : celui d'un·e « travailleur·euse du savoir » (Ross, 2004). Ce statut détermine que le privilège du travail intellectuel et créatif peut conduire à des formes d'exploitation d'un travail dit « flexible » (Ross, 2004).

En plaçant le travail au cœur de leur vie, ces travailleur·euse·s du savoir pourraient y voir l'effacement de la distinction entre le travail et la vie hors du monde professionnel. Ainsi, l'identité sociale et professionnelle est constamment soumise à une tension exacerbée, mettant en lumière le paradoxe de la liberté dans le travail.

1.1.1 L'économie du savoir : le paradoxe de la liberté dans le travail de développement de jeu

Dans les années 1990, Andrew Ross (2004) décrivait que le·la travailleur·euse du savoir est un professionnel hautement qualifié qui utilise ses compétences cognitives et créatives pour résoudre des problèmes complexes et produire des produits ou services de haute qualité. Les travailleur·euse·s du savoir existent dans plusieurs sphères professionnelles et peuvent incarner des professionnel·le·s indépendant·e·s, des entrepreneur·e·s ou des employé·e·s d'entreprises technologiques, de *startups* ou d'organisations gouvernementales. D'après Ross, les travailleur·euse·s du savoir se différencient des travailleur·euse·s manuels, car leur travail est souvent invisible, immatériel et difficilement quantifiable. Aux yeux de leurs organisations, leur valeur réside dans leur capacité à innover, à trouver des solutions créatives et à s'adapter rapidement aux changements technologiques et aux nouveaux défis du marché. Ils·elles sont également souvent impliqué·e·s dans des projets complexes et interdisciplinaires, qui nécessitent une collaboration étroite avec des collègues et des partenaires d'autres domaines. Cependant, malgré leur importance croissante dans l'économie mondiale, les travailleur·euse·s du savoir sont souvent confronté·e·s à des conditions de travail précaires et à des coûts cachés pour leur santé mentale et physique. Les travailleur·euse·s indépendant·e·s peuvent lutter pour moins d'insécurité d'emploi et d'inégalités salariales, tandis que les travailleur·euse·s en entreprise peuvent être soumis·e·s à des horaires de travail incompatibles avec une vie personnelle équilibrée, à une pression constante pour produire plus et à livrer plus rapidement. Ross affirme que les travailleur·euse·s du savoir sont victimes d'un « paradoxe de la liberté », qui signifie qu'ils·elles ont

une grande autonomie et une grande liberté dans leur travail, mais sont également soumis à une pression constante pour produire des résultats et à une concurrence féroce avec d'autres travailleur·euse·s du savoir.

Plusieurs exemples de ce paradoxe ont été documentés par la recherche sur l'industrie du jeu vidéo notamment par l'étude de Weststar (2015) sur la communauté occupationnelle de développeur·euse·s de jeu vidéo ainsi que par Legault et Ouellet (2012) sur les enjeux des carrières de portfolio et du « *passion work* » chez les travailleur·euse·s du jeu. Il importe aussi de souligner que la précarisation du travail dans l'industrie du jeu vidéo n'est pas une simple conséquence d'un virage néolibéral, mais qu'elle repose sur un imaginaire d'entrepreneuriat de soi, où les travailleur·euse·s sont encouragé·e·s à investir dans leur *portfolio self* (Salter et Stanfill, 2023). La notion du portfolio, et de la place centrale qu'il prend chez les développeur·euse·s de jeux, seront développés davantage dans le prochain chapitre aux sections 2.2 et 2.2.1. Cette logique contribue à invisibiliser les inégalités systémiques de genre et de race, puisque seules les personnes sans charges familiales, disposant de ressources économiques, ou appartenant à des groupes surreprésentés (ex. hommes blancs cisgenres) peuvent « prendre le risque » d'une carrière instable fondée sur la passion. Ces recherches soulèvent que l'engagement des travailleur·euse·s dans leur métier est défini comme « une volonté de faire tout ce qu'il faut à court terme ; c'est l'investissement personnel d'un employé qui permet la réussite du projet » [traduction libre] (Legault et Ouellet, 2012).

L'appartenance à une communauté occupationnelle désigne un groupe de travailleur·euse·s qui, par leur identification à leur profession, partagent un ensemble commun de normes et de valeurs telles que :

- avoir une passion pour jouer et créer des jeux vidéo et en faire son travail ; être dédié·e au travail au sacrifice du reste (ex. amis, sorties, voyages) ; une identité sociale basée sur leur occupation (ex. jargon, habillement, conventions, codes, « *geekness* ») ;
- ambiguïté entre le travail/loisir ; création de liens sociaux avec des collègues/amis à l'extérieur du travail ; intérêts et passe-temps liés au travail ; légitimation de son travail comme une forme d'art distinctive et acceptable ; avoir une reconnaissance et une référence par le « *peer group* » ;

- et surtout l'acceptation d'un rythme intense de travail (*crunch-time*) ; des relations sociales extérieures difficiles en raison des longues périodes de travail. Ces caractéristiques de la communauté occupationnelle des développeur·euse·s révèlent un aspect central du paradoxe de la liberté propre aux travailleur·euse·s du savoir, c'est-à-dire la passion pour son métier, son environnement de travail (le studio et la communauté) et pour le produit créé.

1.2 La passion pour le développement de jeux vidéo comme mécanisme d'auto-exploitation

Dans sa recherche, Consalvo (2008) soulève que l'analogie du don de soi pour le bien des projets est une idéologie qui demeure très forte dans l'industrie du jeu vidéo. En effet, lorsque les travailleur·euse·s se sentent investi·e·s dans leur passion pour leur travail, par le biais d'un discours du type « Do-What-You-Love » courant dans ce secteur, cela permet des heures de travail non compensées plus longues. La culture de *crunch-time*, soit le recours aux heures supplémentaires non compensées avant la date limite de lancement d'un jeu, est acceptée et défendue par les travailleur·euse·s en raison d'un sentiment d'appartenance à la culture et d'épanouissement créatif individuel. Ou en d'autres termes, par une relation profondément affective à son travail. Cette forme d'engagement passionnel au travail peut aussi se manifester par plusieurs comportements tels que : donner tout son temps et son énergie à son travail et être toujours disponible et flexible de sa propre initiative. Le temps passé au travail est l'un des premiers signes d'engagement et est souvent l'élément le plus important dans l'évaluation de performance des employé·e·s (Legault & Chasserio, 2012). Ceux·elles-ci ont donc tout intérêt à démontrer à leur employeur que leur engagement n'est pas seulement affectif, mais peut être quantifié par le nombre d'heures passées à travailler sur leurs projets.

Une autre manifestation de la passion pour son travail répandue en industrie est la notion de « *playbor* » (un assemblage des mots *play* et *labor*). Ce terme théorisé par Julian Kücklich (2009), fait référence à la manière dont les moddeur·euse·s de jeux vidéo, des joueur·euse·s de jeux vidéo semi-professionnels et qualifiés, s'engagent dans une forme hybride de travail et de jeu et qui produit de la valeur pour l'industrie du jeu vidéo pendant leur temps libre. Comme le suggère Kücklich, la dynamique même du travail des moddeur·euse·s est telle que les fans de jeux vidéo qui sont impliqué·e·s dans des

processus d'auto-exploitation sur une base volontaire. Pour pouvoir travailler en développement de jeu et faire partie de la communauté, les travailleur·euse·s doivent démontrer l'étendue de leurs savoirs techniques pour pouvoir participer à des projets et se démarquer de leurs pairs pour rester compétitifs aux yeux de leur employeur potentiel. La maîtrise d'une expertise technique devient donc un aspect central de l'identité des développeur·euse·s, non seulement pour pouvoir assouvir leur passion, mais également pour garantir leurs valeurs en tant qu'employé·e·s d'un studio de jeu. La notion de *playbor* s'inscrit dans une forme de travail dit « flexible » chez les travailleur·euse·s du savoir qui suggère que le privilège du travail intellectuel et créatif peut conduire à des formes d'exploitation ou, dans ce cas-ci, d'auto-exploitation. Comme le soulignent également Salter et Stanfill (2023), la rhétorique du plaisir au travail (ou *playful labour*) légitime des formes d'exploitation invisibilisées. La passion devient alors une ressource mobilisée pour accepter des heures de travail non rémunérées, notamment sous la forme de *hope labor*, où les travailleur·euse·s s'investissent gratuitement dans l'espoir d'un emploi futur. Selon Salter et Stanfil, ces dynamiques touchent particulièrement les personnes en début de carrière, les femmes et les personnes issues de groupes marginalisés, moins susceptibles de pouvoir se permettre une telle précarité prolongée.

1.3 La rationalité technique : un discours institutionnel prédominant dans le développement de jeu

La littérature qui aborde plus spécifiquement la pratique des développeur·euse·s de jeu vidéo soulève que dans les discours et représentations portant sur le développement de jeu, le discours sur l'expertise technique est prédominant (O'Donnell, 2014 ; Whitson, 2018 ; Hawey, 2021). Ces chercheur·euse·s avancent que le développement de jeu doit être abordé davantage sous l'angle philosophique pour mieux s'intéresser au contexte situé des développeur·euse·s. Pourtant, la prédominance de l'expertise technique ou de la spécialisation technique n'est pas exclusive au développement de jeu vidéo. Argyris et Schön (1974) ont constaté ce phénomène au sein de nombreuses professions (par ex. médecine, génie, droit, architecture) depuis plus d'un siècle. Ces auteurs ajoutent cependant qu'une formation professionnelle exclusivement centrée sur l'apprentissage de l'expertise technique excluait le développement de capacités telles que l'initiative ou des comportements intuitifs, créatifs et réflexifs. Selon Schön (1996), le recours à l'expertise technique chez les professionnel·le·s renvoie à suivre le modèle de la « rationalité », c'est-à-dire de résoudre des problèmes techniques à partir de solutions déjà connus et documentés. Ce modèle est avant tout institutionnel et inspiré par les paradigmes de recherches en sciences pures. Son application

renvoie à tenir une démarche centrée sur l'exactitude des données, à une logique inflexible et à l'application d'une rigueur scientifique. Par contre, le modèle de la rationalité technique pose plusieurs limites importantes pour les praticien·ne·s, lorsqu'ils·elles font face à des situations complexes et singulières, comme des problématiques divergentes ou nouvellement rencontrées, laquelle se caractérise par « la complexité, l'incertitude, l'instabilité, la singularité et le conflit de valeur » (Schön, 1996, p. 203). Cependant, les professionnel·le·s doivent s'adapter à l'ambiguïté et/ou à l'évolution des situations complexes et pour ce faire, doivent parfois œuvrer dans des zones hors de leurs champs d'expertise et hors de leur zone de confort.

Tel que mentionné par Whitson (2018) dans sa recherche ethnographique sur la culture de développement de jeux vidéo, la rationalité technique comme norme institutionnelle peut être observée tant à l'intérieur du champ des compétences individuelles, des valeurs et des comportements, qu'au niveau plus macro des valeurs organisationnelles. Ces mêmes valeurs peuvent aussi conduire à la construction de normes et de règles qui régissent les communautés occupationnelles de développeur·euse·s, ce qui provoque des rapports de pouvoir et de discrimination entre les membres et les non-membres de ces communautés (Weststar & Legault, 2018). Les limitations de la rationalité technique en tant que discours prédominant révèle que par l'application de règles et de normes prescrites, ce discours valorise peu les savoirs situés et les expériences des praticien·ne·s comme une connaissance légitime dans la pratique professionnel·le·s (Hawey, 2021). En effet, la rationalité technique en tant que norme institutionnelle peut conduire à marginaliser les personnes qui ne correspondent pas à l'image d'un·e « travailleur·euse idéal·e », c'est-à-dire, une personne dont l'identité professionnelle est alignée avec les règles et les normes prescrites du travail de développement de jeu vidéo. Cette image d'un·e travailleur·euse idéal·e se manifeste par exemple à travers la valorisation d'une identité « technomasculine » qui associe l'expertise technique au genre masculin (Johnson, 2018).

1.3.1 Les enjeux d'une masculinité hégémonique dans le développement de jeux vidéo

Alors que le travail dans le secteur de développement de jeu est décrit comme « *fun* » et créatif, pour beaucoup de développeur·euse·s, ces aspects initialement agréables du travail se transforment en un ensemble de pratiques d'exploitation et d'exclusion, notamment l'exclusion fondée sur le genre (Dyer-Witford et Peuter, 2006). En effet, plusieurs chercheur·euse·s féministes en étude du jeu vidéo

(Harvey & Fisher, 2015 ; Harvey & Shepherd, 2017 ; Johnson, 2013, 2018 ; Styhre et al., 2018 ; Harvey, 2021) invoquent l'appartenance à une identité « technomasculine » [*technomascularity*] associant le genre masculin à des compétences techniques et faisant partie d'une structure de masculinité hégémonique. D'après Connell et Messerschmidt (2005), la masculinité hégémonique représente un ensemble de normes sociales à laquelle les hommes sont censés se conformer. Ces normes sont souvent associées à la domination, la force physique, l'indépendance émotionnelle, la rationalité, et d'autres traits traditionnellement perçus comme « masculins ». La masculinité hégémonique est considérée comme une construction sociale dont les normes peuvent évoluer et s'adapter à différents espaces et sont apprises et intégrées par les individus au fil du temps. Un exemple illustrant cette adaptabilité se trouve dans les masculinités « geek » (M. Salter, 2018), qui émergent et se manifestent dans des domaines comme les jeux vidéo, la culture pop, la technologie et la science-fiction. Étant souvent considérés comme des espaces culturels et marginaux, ces domaines influent sur la conceptualisation de la masculinité en mettant en avant des caractéristiques « alternatives » qui diffèrent des normes traditionnelles.

D'après Johnson (2018), l'association entre la technologie, la masculinité et ce qu'est considéré un travail qualifié est encore fondamentale dans la manière dont la division du travail entre les genres est reproduite aujourd'hui dans le secteur des jeux vidéo. À l'image des masculinités geek, la technomasculinité, issue de l'association entre technologie informatique et masculinité, constitue une forme de masculinité alternative qui s'inscrit néanmoins dans l'idéal masculin hégémonique, au même titre que la masculinité traditionnellement liée au commandement militaire. La technomasculinité est donc un facteur important qui interagit symboliquement avec la masculinité militarisée et reste une forme dominante de masculinité idéalisée par l'industrie du jeu vidéo. Cela affecte également l'environnement de travail et les identités de ceux-elles qui n'adoptent pas une identité technomasculine. Par exemple, plus un individu est en phase avec la technomasculinité, plus il a de chances d'être employé, de s'intégrer, de comprendre toutes les références et les blagues, de jouer aux bons jeux, de travailler tard, de participer aux rituels organisationnels et de monter dans l'échelle hiérarchique (Styhre et al., 2018). Selon Johnson (2018), il s'agit d'une contrainte majeure, non seulement parce que la culture tend vers une homogénéité stagnante, mais aussi parce que cette dynamique est genrée et qu'elle transmet un héritage important de capital culturel principalement attribué aux hommes cisgenres blancs. Comme le soulignent Trépanier-Jobin et Simard (2022), les femmes dans l'industrie sont confrontées à des obstacles systémiques, tels que le *solo status* – le fait

d'être la seule femme dans une équipe. Les femmes sont donc exposées à une pression accrue de surreprésentation symbolique :

Parce qu'elles sont en minorité dans leur milieu de travail, explique Geneve, les femmes ressentent davantage le besoin de faire leurs preuves et sont plus nombreuses à souffrir d'anxiété de performance. Les femmes sont particulièrement vulnérables au syndrome de l'imposteur lorsqu'elles se retrouvent dans une situation de *solo status*, c'est-à-dire seules de leur catégorie sociale dans un groupe d'hommes. Puisque les individus se retrouvant dans une telle position, en particulier les femmes et les personnes issues de minorités, ressentent souvent la responsabilité de bien représenter leur catégorie, elles déploient des efforts considérables pour ne pas perpétuer des stéréotypes négatifs, notamment en s'autocensurant. (para. 63)

Trépanier-Jobin et Simard (2022) rappellent que les femmes sont non seulement sous-représentées dans les postes techniques de l'industrie du jeu vidéo, mais également confrontées à un ensemble de violences systémiques, allant des micro-agressions à la discrimination à l'embauche, en passant par le harcèlement sexuel. Ces violences ne relèvent pas uniquement d'attitudes individuelles, mais s'inscrivent dans des structures organisationnelles qui normalisent la marginalisation des femmes et des minorités de genre. C'est précisément cette logique structurelle que met en lumière Joshua Foust (2024), en mobilisant la théorie des champs de Bourdieu pour démontrer que le sexisme dans l'industrie vidéoludique ne constitue pas une dérive ponctuelle, mais bien un habitus profondément enraciné.

En examinant les pratiques institutionnalisées de harcèlement sexiste chez Activision Blizzard, Foust montre que la misogynie opère comme une norme culturelle, autorégulée par les membres de l'industrie eux-mêmes, via des mécanismes d'intériorisation, de reproduction et de banalisation. Ce système repose à la fois sur des violences symboliques — blagues sexistes, invisibilisation des femmes, assignation à des rôles subalternes — et sur des violences physiques ou structurelles, telles que le harcèlement, les inégalités salariales ou le traitement différencié des plaintes. Selon Foust, cette dynamique produit une culture organisationnelle où la masculinité technocratique et militarisée devient la grille d'intelligibilité dominante du secteur des jeux vidéo, rendant toute déviation perçue comme une menace. En ce sens, les rapports de pouvoir de genre dans cette industrie ne peuvent être réduits à de simples comportements déviants : ils participent d'un ethos professionnel profondément genré, où les femmes, les personnes non binaires et toute subjectivité dissidente doivent composer au quotidien avec des normes hostiles, tenaces et souvent invisibilisées.

Dans son ouvrage Ergin Bulut (2020) démontre comment la passion affichée par les développeurs masculins, majoritairement blancs et hétérosexuels, dans l'industrie du jeu vidéo repose sur des dynamiques invisibles d'inégalités matérielles et de genre. Il décrit notamment comment les développeurs sont encouragés à investir leur identité entière dans leur métier, se conformant à des normes qui valorisent les longues heures de travail et une disponibilité constante. Cette culture du travail intensif est rendue possible grâce au soutien, souvent invisible, de leurs partenaires féminines, qui prennent en charge une grande partie des tâches domestiques et émotionnelles. Bulut partage par exemple des témoignages de conjointes de développeurs qui expliquent comment elles gèrent majoritairement le foyer, la parentalité et même la santé émotionnelle de leur partenaire lors de moment de *crush*, tandis que ces derniers travaillent sans compter pour répondre aux attentes du milieu. L'auteur avance que ce travail non rémunéré et souvent invisible ne bénéficie pas seulement aux développeurs eux-mêmes, mais profite directement aux studios, qui peuvent ainsi compter sur des employés pleinement disponibles, capables de travailler plus longtemps et de respecter des échéances souvent serrées, sans devoir assumer les coûts associés à ces tâches essentielles mais non reconnues. Ainsi, le rêve d'un emploi passionnant se maintient au détriment d'un travail sacrificiel et non reconnu effectué principalement par des femmes, révélant la dimension profondément genrée et inégalitaire de l'industrie du jeu vidéo.

Enfin, une étude menée au Royaume-Uni sur la notion stéréotypée de « l'inefficacité féminine » [traduction libre : *feminine lack*] serait présente tant dans l'industrie du jeu que dans les programmes d'enseignement supérieur en jeux vidéo (Harvey, 2021). Le milieu du développement en industrie ainsi que les formations universitaires spécialisées obligerait les personnes en marge d'une norme hétéromasculine à développer diverses tactiques relationnelles pour faire face aux normes d'exclusion afin d'être acceptées et intégrées dans l'environnement de développement (Harvey, 2021). Par exemple, en se basant sur le besoin d'être exceptionnel pour s'épanouir dans des contextes présumant un manque de féminité, une tactique relationnelle utilisée par les femmes développeuses serait de situer et d'aligner leurs intérêts et leur identité sur l'image du travailleur idéal (au masculin) (Harvey, 2021). Ce positionnement dépend des discours de la subjectivité masculine véhiculés entre autres par les joueurs de jeux vidéo, de la valorisation des masculinités hégémoniques et des jeux *hardcore*, ainsi que de la notion du féminin comme « Autre ». Harvey (2021) affirme que cette rhétorique est liée aux discours néolibéraux sur le pouvoir individuel, qui présentent les inégalités entre les genres comme dépassés et que les individus sont maîtres de leur destin s'ils-elles fournissent suffisamment d'efforts,

d'aptitudes et de motivation personnelle pour s'intégrer dans l'environnement. Elle soulève que l'enracinement de la subjectivité du joueur idéal (ou du développeur de jeu « idéal ») informe ceux-elles qui accomplissent l'alignement, ainsi que ceux-elles qui doivent négocier le sentiment de désalignement afin d'être accepté par leur communauté.

1.4 Résumé de la problématique de recherche

Dans un contexte néolibéral marqué par l'idéologie de la flexibilité, de l'autonomie et de l'investissement personnel, l'industrie du jeu vidéo incarne un modèle exemplaire de production post-fordiste dans l'économie du savoir. Cette configuration particulière entraîne plusieurs tensions pour les développeur-euse-s : devoir conjuguer passion et performance, construire une carrière dans un marché instable, tout en se conformant à des normes d'expertise technique et à une culture professionnelle profondément genrée.

Les recherches sur le développement de jeux vidéo ont souligné le paradoxe du travail dit « passionné » (Consalvo, 2008 ; Legault & Ouellet, 2012), où l'investissement affectif devient un vecteur d'auto-exploitation, légitimé par les discours et les cultures organisationnelles (Weststar, 2015 ; Salter & Stanfill, 2023). Cette passion s'inscrit dans une communauté occupationnelle qui valorise la disponibilité constante, la participation à la culture « *geek* » et la démonstration continue de compétences techniques, souvent au détriment de la santé mentale, de l'équilibre de vie et de l'inclusion (O'Donnell, 2014 ; Whitson, 2018). À ces dynamiques s'ajoute une rationalité technique dominante qui structure les pratiques professionnelles en mettant de l'avant des compétences dites objectives. Cette logique contribue à la marginalisation des savoirs situés, des perspectives critiques et des identités qui s'éloignent de l'idéal normatif (Hawey, 2021). Elle s'appuie sur une subjectivité conforme à une identité technomasculine, structurée par la valorisation de l'expertise technique, une masculinité militarisée et une forte homogénéité culturelle, comme l'ont montré Johnson (2018) et Salter (2018). Cette forme de masculinité hégémonique contribue à l'exclusion structurelle des femmes et des minorités de genre, influençant les dynamiques d'embauche, de reconnaissance et d'avancement dans l'industrie (Trépanier-Jobin & Simard, 2022 ; Foust, 2024).

C'est à partir de ce corpus critique que s'inscrit la présente recherche, en proposant d'articuler les apports des études en production vidéoludique, en communication organisationnelle et en études féministes pour mieux comprendre la manière dont les développeur·euse·s ajustent leur identité dans un environnement à la fois normatif et paradoxal. En centrant l'analyse sur les récits professionnels — notamment les portfolios — cette recherche cherche à rendre visible le travail identitaire, souvent invisible ou banalisé, qui se déploie dans l'entre-deux des attentes industrielles, des subjectivités vécues et des appartenances sociales. Elle répond ainsi aux appels formulés par Hawey (2021), Whitson (2018) ainsi que O'Donnell (2014), qui soulignent le besoin de recherches empiriques, situées et ethnographiques pour mieux comprendre les tensions identitaires, affectives et organisationnelles vécues par les développeur·euse·s dans des environnements de travail technoculturels marqués par la précarité, l'injonction à la passion, la rationalité technique et les normes de performance. Elle s'inscrit également dans la perspective de Foust (2024), qui invite à questionner les structures organisationnelles de l'industrie vidéoludique, encore largement négligées sur le plan théorique en ce qui concerne la misogynie systémique. Enfin, elle prolonge les analyses de Johnson (2018) et Salter (2018) en examinant comment la technomasculinité façonne l'idéal professionnel dans le développement de jeux, et comment cette norme agit comme mécanisme d'inclusion, d'exclusion et de régulation identitaire.

À partir de cette problématique, une première interrogation émerge : comment mettre en lumière la manière dont les développeur·euse·s négocient et ajustent leur identité professionnelle, en tenant compte du contexte historique, social et genré qui encadre la représentation de leur métier ? La formulation précise de la question de recherche sera développée ultérieurement, à la conclusion du cadre conceptuel au prochain chapitre.

CHAPITRE 2

CONSTRUIRE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE : NÉGOCIATIONS IDENTITAIRES À L'INTERSECTION DES NORMES ORGANISATIONNELLES ET DES SUBJECTIVITÉS

Dans ce chapitre, je propose une brève introduction du positionnement épistémologique de la recherche ancré dans les approches critiques et féministes de la communication organisationnelle, plus spécifiquement, celle d'une perspective d'une communicologie féministe de l'organisation élaborée par Ashcraft et Mumby (2004). Cette perspective servira de cadre global pour examiner de manière critique le processus complexe par lequel l'identité professionnelle se construit. De cette perspective émergent trois concepts centraux : tout d'abord, la métaphore de la « pantoufle de verre » élaborée par Ashcraft (2013), puis l'exploration de la marque en tant que caractéristique centrale du capitalisme communicationnel et enfin, le *branding* de soi dans le contexte de l'identité professionnelle, développé par Mumby (2015 ; 2016). Ces concepts clés seront analysés en détail dans le cadre conceptuel de la recherche et présentent des perspectives pertinentes pour l'examen critique du processus de construction identitaire professionnel auquel les développeur·euse·s de l'industrie du jeu vidéo peuvent être confronté·e·s.

2.1 Positionnement de la recherche

Afin de répondre au questionnement initial abordé à la fin du chapitre précédent, le positionnement choisi rend compte de la manière dont les développeur·euse·s de jeux doivent ajuster et négocier leur identité, tenant compte du contexte historique, social et genré qui entoure la représentation de leur profession. La perspective d'une « communicologie féministe de l'organisation » proposée par Ashcraft et Mumby (2004) apporte une conception de l'identité professionnelle qui se construit (ou se fragmente) suivant un processus discursif passant par des dynamiques communicationnelles et les relations sociales. Elle permet également de contester les binarités (homme/femme, sphère public/privé) à travers une conception genrée des organisations et du travail. Cette perspective part de l'hypothèse que le genre est « un accomplissement complexe, continu et contradictoire », qui se déploie à la jonction de la communication et de l'organisation. Elle permet d'articuler un cadre heuristique qui fournit un point de convergence pour les études critiques et féministes de l'organisation (Ashcraft et Mumby, 2004) :

Our feminist communicology of organization starts with the assumption that gender is a complex, ongoing, and contradictory accomplishment, unfolding at the nexus of communication and organization. Thus we take gender as situated, embodied communicative praxis (Schrag, 1986), enacted in an intricate field of discursive and nondiscursive relations of power, accommodation, and resistance (Jermier, Knights, & Nord, 1994). From this beginning point, our communicological framework is aimed at examining the dialectical tensions between mundane micro-level social practices and macro-level institutional processes of reproduction and transformation. (p. 115)

Cette perspective offre une articulation intéressante avec l'approche féministe du « point de vue situé » [*standpoint theory*] (Haraway, 1988) dans la mesure où s'intéresse 1) à la manière dont les agents institutionnels de niveau macro (les discours culturels et politiques dont ils s'inspirent) articulent certaines identités de genre ; 2) à la manière dont les acteurs sociaux reproduisent et/ou résistent à ces articulations au niveau de la pratique et de l'interaction quotidienne. En d'autres termes, la théorie féministe du point de vue situé propose qu'un savoir soit toujours orienté par une situation et que la connaissance produite doive tenir compte de cette situation et du point de vue des personnes qui subissent différentes formes d'exploitations pour rendre compte du monde. Ensemble, la communicologie féministe de l'organisation et l'approche du point de vue situé offrent une perspective éclairante pour explorer les tensions dialectiques entre les pratiques sociales quotidiennes et les processus institutionnels plus larges de reproduction et de transformation de l'identité. L'approche du point de vue située sera également abordée dans le cadre méthodologique afin d'appuyer ma posture de praticienne-chercheuse (De Lavergne, 2007) et la démarche autoethnographique mobilisée.

2.1.1 L'identité professionnelle collective et associative

Dans sa recherche sur l'incorporation de l'identité professionnelle par la métaphore de la pantoufle de verre, Ashcraft (2013) mentionne que la littérature organisationnelle a tendance à adopter une vision unilatérale qui déconnecte les questions sur le genre de la nature du travail lui-même. Dans sa définition du concept de l'identité collective et associative, Ashcraft avance qu'il est important de comprendre que les identités professionnelles (ainsi que les critères de sélection pour trouver le ou la meilleur·e candidat·e) sont contradictoires, mais aussi construites. Ces identités professionnelles peuvent évoluer dans le temps selon le contexte historique et social qui entoure la représentation d'une profession. Ashcraft explicite la relation entre l'identité sociale d'un·e praticien·ne individuel·le (*qui suis-je ?*) et le projet d'identité professionnelle (*que faisons-nous ?*) qui fusionnent avec l'image de la profession (*que voulons-nous que*

les autres pensent que nous faisons ?). Par exemple, alors qu'à une certaine époque les femmes n'étaient pas considérées comme compétentes pour accomplir des tâches techniques telles que la programmation ou le design de jeux vidéo, l'industrie recherche désormais activement des candidates pour leurs compétences sociales, souvent associées au féminin, jugées complémentaires à celles de leurs collègues masculins. Ce discours renouvelé de l'industrie révèle que les critères de sélection ont certes évolué selon le contexte historique et social, mais sans que les fondements mêmes de ces « nouveaux » critères ne soient véritablement remis en question. (Styhre et al., 2018).

Ashcraft (2013) fait valoir que, pour obtenir une vision plus dynamique de l'inclusion et de l'exclusion de certain·e·s travailleur·euse·s dans son environnement de travail, il est important de souligner comment les identités individuelles et la nature du travail sont réciproquement associées. Plus précisément, elle suggère que les professions acquièrent une « identité professionnelle collective » particulière en s'alignant sur les identités sociales incarnées de leurs praticien·ne·s. Dans sa métaphore de la pantoufle de verre, en référence au conte de Cendrillon, Ashcraft ajoute une dimension corporelle aux métaphores actuelles du plafond de verre en mettant l'accent sur les significations attachées au corps des travailleur·euse·s et sur la mesure dans laquelle elles « correspondent » à la nature du travail qu'elles font. Les professions sont ainsi conçues pour s'adapter au·à la meilleur·e candidat·e, par conséquent, il n'est pas surprenant que cette chaussure ne convienne pas à tous·tes. En d'autres termes, si des personnes qui ne correspondent pas à l'image d'un·e candidat·e idéal·e essaient d'entrer dans une profession, ce serait comme d'essayer une chaussure qui n'a jamais été conçue pour eux·elles. Ainsi, la pantoufle de verre met à jour les privilèges et les discriminations qui prévalent au sein d'une institution.

Ashcraft soutient qu'au lieu d'ancrer la cause de cette inégalité dans la culture organisationnelle ou les valeurs sociétales, ces inégalités sont également « issues de l'interdépendance entre les professions et les identités sociales incarnées » [traduction libre] (2013, p.26). Le cadre de la pantoufle de verre permet de souligner que la relation entre les structures professionnelles et les identités individuelles n'est pas unidirectionnelle, mais est temporairement « fixée par la lutte discursive » [traduction libre] (Ashcraft, 2013, p. 22). Elle encourage donc une vision « bilatérale » qui suggère une relation réciproque entre l'identité et le travail, c'est-à-dire « que les gens tirent leur identité du travail et que le travail tire son identité des personnes associées » [traduction libre] (Ashcraft, 2013, p. 6). Je rejoins le point de vue d'Ashcraft (2013), qui suggère une plus grande reconnaissance de l'identité sociale qui s'attache aux professions et la manière dont celle-ci peut ou non s'aligner sur les objectifs de l'organisation et sur les

dispositions corporelles de ceux-elles qui exercent le travail. Alors que les développeur·euse·s de jeu sont discriminé·e·s s'ils-elles ne correspondent pas à l'image idéale d'un travailleur « technomasculin », la pantoufle de verre est retenue comme un concept pertinent pour mettre en lumière les différentes contraintes que doivent négocier les travailleur·euse·s lors de la construction de leur identité professionnelle au sein de l'industrie du jeu.

En plus de la notion de la pantoufle de verre et de l'identité collective associative, Ashcraft et al. (2012) conceptualisent la professionnalisation comme une forme de travail stratégique sur l'identité collective, qu'ils nomment *occupational branding*. Selon cette perspective, la professionnalisation ne repose pas uniquement sur des critères techniques ou des standards objectifs, mais sur des luttes symboliques visant à stabiliser une image de marque cohérente, désirable et légitime d'un métier. La marque professionnelle, *occupational brand*, fonctionne ainsi comme un condensé identitaire, une essence socialement construite qui permet de différencier une profession dans un marché de savoirs et d'identités. Ce processus de *branding* professionnel consiste à articuler une tension toujours présente entre exclusivité et inclusivité : il s'agit à la fois de revendiquer un savoir spécialisé réservé à une élite, tout en affichant une image ouverte à la diversité pour répondre aux pressions sociales et institutionnelles contemporaines. Ashcraft et al. (2012) insistent sur le fait que cette dialectique — entre la préservation d'une valeur élitiste et l'inclusion de groupes historiquement marginalisés — constitue une crise de représentation gérée par des pratiques discursives, matérielles et organisationnelles. La profession devient alors un objet de valorisation stratégique, où l'identité collective est sans cesse (re)négociée à travers des logiques de différenciation, de visibilité et de valeur. En ce sens, la professionnalisation est perçue comme une « marque professionnelle » semblable à une marque d'entreprise, où la production stratégique et la mise en marché de l'identité collective servent à diverses parties prenantes internes et externes à l'organisation (Ashcraft et al., 2012 ; Ashcraft, 2013).

Plusieurs recherches empiriques prolongent les travaux d'Ashcraft et al. (2012) en analysant les formes concrètes que prend le travail identitaire au sein des professions, particulièrement dans des contextes où les normes de genre et les attentes professionnelles sont rigides. Par exemple, Reid (2015) met en lumière les stratégies adoptées par les individus pour se conformer à l'image de l'« idéal professionnel », notamment à travers des postures d'adhésion, de dissimulation ou de dévoilement. Ces ajustements visent à répondre à des normes implicites façonnées par des rapports de genre, de classe ou de race, soulignant ainsi la pression à la conformité dans la mise en scène de soi au travail.

De manière complémentaire, Ramarajan et Reid (2013) explorent comment les individus négocient la coexistence de leurs identités professionnelles et non professionnelles. Ils montrent que cette articulation est souvent entravée par des normes organisationnelles qui valorisent la séparation des sphères, rendant difficile l'expression d'identités multiples au sein de la marque professionnelle. Ces travaux éclairent les tensions qui traversent le processus d'occupational *branding* tel que défini par les travaux d'Ashcraft : une tension constante entre inclusion affichée et exclusion implicite, entre image collective désirable et expériences vécues.

Dans les professions historiquement masculines, Cardador et al. (2022) analysent les effets paradoxaux de l'inclusion des femmes dans des contextes dominés par des normes professionnelles masculines. Leur étude montre que les femmes peuvent se voir confier des rôles de médiation ou de soutien, souvent dévalorisés, qui contribuent à maintenir les hiérarchies existantes. Ce phénomène, qu'elles qualifient de « *status-leveling burden* », illustre bien la manière dont la diversité peut être intégrée à une marque professionnelle sans remise en question des logiques structurelles de pouvoir, un enjeu central dans la dialectique d'exclusivité et d'inclusivité analysée par Ashcraft et al. (2012).

De façon similaire, Kenny et Donnelly (2020) montrent que les femmes travaillant dans le secteur des technologies de l'information doivent continuellement négocier leur place dans un environnement fortement masculinisé. Elles développent diverses tactiques d'adaptation, allant du camouflage identitaire à la redéfinition de leur rôle, pour gérer les tensions entre leur subjectivité et l'identité professionnelle dominante. Ces stratégies révèlent l'ampleur du travail identitaire requis pour être perçue comme légitime dans une profession où la marque collective reste alignée sur des normes masculines.

Enfin, dans le champ des industries créatives, Alacovska et Kärreman (2023) analysent comment le mythe du « génie torturé » structure l'identité des travailleur·euse·s artistiques. Ce mythe, fondé sur l'idée d'un talent exceptionnel indissociable de la souffrance, de l'instabilité et de la précarité, fonctionne comme une norme identitaire contraignante. Il impose une forme d'authenticité valorisée, mais difficilement soutenable à long terme. Ce mythe trouve un écho particulièrement fort dans le milieu du jeu vidéo, où la figure du·de la développeur·euse passionné·e — souvent jeune, dévoué·e et prêt·e à s'investir sans compter — repose sur des représentations similaires. Comme l'ont montré Consalvo (2008), Legault et Ouellet (2012) et Whitson (2018), cette figure contribue à la normalisation de l'auto-exploitation, en valorisant l'investissement affectif comme moteur de reconnaissance professionnelle. Les longues heures

de travail, le stress et la précarité deviennent ainsi les signes d'un engagement authentique, au même titre que la souffrance artistique dans le mythe du génie torturé. O'Donnell (2014) souligne d'ailleurs comment ces récits de passion et de vocation façonnent les pratiques organisationnelles dans les studios, où la frontière entre vie personnelle et travail se brouille au profit d'un dévouement total au projet. Dans ce contexte, la passion fonctionne comme une exigence implicite de la marque professionnelle — une exigence qui, à l'instar de la pantoufle de verre, paraît désirable mais impose des sacrifices identitaires et émotionnels considérables.

En somme, ces travaux prolongent l'analyse d'Ashcraft et al. (2012) en montrant que la construction d'une marque professionnelle implique un travail identitaire collectif, traversé par des tensions politiques, affectives et structurelles. Ils confirment que les professions ne sont pas de simples ensembles de compétences techniques, mais des entités symboliques façonnées par des discours normatifs, des imaginaires collectifs et des rapports de pouvoir.

2.1.2 Le *branding* comme caractéristique centrale du capitalisme communicationnel

Le concept de capitalisme communicationnel [*communicative capitalism*], tel que développé par Jodi Dean (2009), fait référence à la manière dont les technologies et les pratiques de communication sont intégrées dans la logique du capitalisme contemporain. D'après Dean, le capitalisme s'appuie de plus en plus sur les technologies et les nouvelles pratiques de communication pour créer de la valeur, gérer le travail et maintenir un contrôle social. Cette forme de capitalisme encourage une consommation de masse qui est de plus en plus axée sur l'immédiateté et la gratification instantanée. Les réseaux sociaux et les médias numériques sont ainsi utilisés pour générer des profits, mais aussi pour surveiller et contrôler les individus. En outre, Dean affirme que le capitalisme communicationnel a de profondes implications politiques, car il façonne la manière dont les individus se comprennent eux-mêmes, leurs relations avec les autres et leurs possibilités d'action politique. Elle suggère que l'hégémonie du capitalisme communicationnel limite la portée du discours, créant un sentiment d'apathie et de résignation parmi la population. Dans son article « *Organizing beyond organization: Branding, discourse, and communicative capitalism* », Mumby (2016) s'inspire de cette théorisation du capitalisme communicationnel et le caractérise davantage par quelques éléments clés. D'après l'auteur, ces éléments représentent un effort initial pour articuler les mécanismes générateurs principaux du processus de *branding* dans le contexte du capitalisme communicatif. Les trois

points d'analyse sont : 1) les signifiants flottants et les points nodaux ; 2) le travail communicatif ; 3) l'affect dans le travail communicatif et la pratique de *branding*. D'après Dean (2009), les marques ne sont jamais entièrement stables et sont généralement le lieu de lutte entre les parties prenantes (consommateur·trice-s, employé·e-s, membres de la direction, etc.). Mumby affirme que le capitalisme communicationnel représente un changement profond dans la manière dont la communication est comprise et pratiquée, avec des implications significatives pour les relations sociales, économiques et identitaires. Il suggère en particulier que ce cadre met en évidence la nécessité d'une réflexion critique sur le rôle de la communication dans le façonnement de la société contemporaine et d'efforts pour résister à la marchandisation des pratiques et des espaces de communication.

2.1.2.1 Les signifiants flottants et les points nodaux dans le processus de *branding*

En référence à la « politique de l'ambivalence » de Banet-Weiser, Mumby (2016) décrit que la marque peut être considérée comme un substitut de ce qui était autrefois appelé la « culture d'entreprise ». Cette politique de l'ambivalence souligne que les pratiques culturelles contemporaines, notamment le branding, comportent simultanément un potentiel d'émancipation et de marchandisation, rendant difficile toute évaluation univoque de leurs effets. Avec la montée en puissance du néolibéralisme et de la précarité de l'emploi dans les années 1990, il est devenu difficile de s'attendre à ce que les employé·e-s s'identifient et s'engagent dans une culture organisationnelle. Ainsi, la marque est devenue un point de référence clé et de sens pour les employé·e-s dont les repères d'identité traditionnels disparaissaient. C'est en référence à la politique de l'ambivalence que Mumby introduit le concept de « signifiant flottant », originalement été développé par Stuart Hall dans sa définition de la construction discursive. Par exemple, Stuart Hall (1997) décrit la manière dont les médias construisent les représentations des genres. Hall explore comment les rôles traditionnels attribués aux hommes et aux femmes, tels que ceux trouvés dans la publicité, le cinéma ou la télévision, sont façonnés par des discours sociaux et culturels. Ces représentations ne sont pas des réalités fixes, mais des significations qui émergent d'un ensemble complexe de discours sociaux et de relations de pouvoir et qui peuvent être contestées et redéfinies à travers le temps et selon les contextes. Ainsi, la construction discursive de l'identité de genre repose sur des significations fluides qui sont produites par les interactions sociales, et ces significations sont constamment réajustées à travers les dynamiques culturelles et médiatiques.

Ces processus de signification sont relationnels et ne peuvent jamais être définitivement fixés, existant comme des « points nodaux » temporaires continuellement ouverts à la contestation et à l'appropriation. Ainsi, le terme « signifiant flottant » fait référence au caractère instable et arbitraire de la relation entre le signifiant (symbole) et le signifié (sens) dans la construction de la signification. Le fonctionnement du signifiant flottant s'inscrit néanmoins dans le contexte plus vaste des relations organisationnelles de pouvoir et de résistance. Bien que tout signifiant puisse théoriquement être lié à n'importe quel signifié, et par conséquent, toute marque (signifiant) à n'importe quelle signification (signifié), « de telles connexions arbitraires résultent d'un processus éthico-politique visant à influencer les perceptions du sens commun sur ce qui est vrai, juste et possible » [traduction libre] (Mumby, 2016 en référence à Therborn, 1980, p. 894).

Dans le contexte du *branding* et du capitalisme communicatif, le signifiant flottant devient une stratégie clé pour créer de la valeur. Les marques exploitent cette idée en associant leurs produits ou services à diverses significations, établissant ainsi une relation souple entre le symbole de la marque et sa signification. Susceptible d'évoluer en fonction des tendances, une marque peut être associée à des idées de jeunesse, de modernité ou de rébellion, en fonction des besoins du moment. Ces signifiants peuvent également être appliqués aux identités professionnelles qui, comme mentionné dans la métaphore de la pantoufle de verre, peuvent évoluer dans le temps selon le contexte historique et social qui entoure la représentation d'une profession. Cependant, l'arbitraire de ces systèmes de signification suggère qu'ils sont indéterminés et constamment exposés à la rupture et à l'instabilité. Bien que les marques soient conçues pour être stables, elles demeurent vulnérables à une (mal)appropriation. Les marques contiennent toujours une indétermination propice à un engagement politique, les transformant en sites de lutte où des contestations sur la signification et l'identité se produisent fréquemment. Les « points nodaux » représentent des moments cruciaux dans cette construction de sens, des centres d'interaction où les significations sont créées, débattues et remises en question. En résumé, le « signifiant flottant » implique une relation flexible entre le symbole et la signification, tandis que les « points nodaux » sont des moments clés dans le processus où ces significations sont créées et contestées.

2.1.2.2 Le travail communicatif essentiel à la création de valeur

Le travail communicatif [*communicative labor*] a émergé de manière significative avec la transition du fordisme au post-fordisme (Mumby, 2016). Comme mentionné à la problématique, le fordisme qui caractérisait l'ère industrielle percevait la communication comme un moyen de faciliter l'exécution efficace du travail. Les modèles de communication étaient basés sur des structures hiérarchiques et tayloristes, où les informations circulaient de manière descendante depuis la direction vers les travailleur·euse·s de terrain. Cependant, avec l'avènement du post-fordisme, il y a eu un changement fondamental dans la nature du travail et de la communication. Le post-fordisme est caractérisé par une économie plus axée sur l'information et la connaissance, avec un déplacement vers des formes de travail plus flexibles et immatérielles (Lazzarato et al., 1996) [*immaterial labor*]. Dans ce contexte, la communication n'était plus simplement un outil pour améliorer l'efficacité opérationnelle, mais elle est devenue constitutive du travail lui-même (Ashcraft et al., 2009). Le travail communicatif, dans ce contexte, englobe toutes les formes de travail où la communication est essentielle à la création de valeur, que ce soit dans le domaine des services interactifs, du développement de stratégies de marque, ou d'autres formes de travail liées à la connaissance. Ce travail se caractérise donc par la création de mutualité, d'intersubjectivité et d'authenticité est devenu un élément essentiel de la production de valeur dans le capitalisme communicatif (Mumby, 2016). En d'autres termes, le travail de communication n'est pas seulement une activité accessoire à la production économique, mais il constitue une partie intégrante du travail et de l'organisation eux-mêmes. Selon Mumby, ce travail souligne la manière dont, dans le capitalisme communicatif, la distinction entre le travail et la vie s'est estompée. La vie quotidienne est devenue une partie intégrante de la fabrique sociale où chaque activité, telle que la tenue de blogues personnels, la gestion de pages Facebook, la participation à des forums en ligne, et j'ajouterais l'impératif de créer un portfolio professionnel, peut potentiellement générer de la valeur pour l'image de marque d'un individu. Cet aspect du travail communicatif fait également écho au paradoxe soulevé par Ross (2004): l'existence d'une relation réciproque et complexe entre l'identité sociale et l'identité professionnelle et l'effacement des frontières entre la vie professionnelle et personnelle que vivent les travailleur·euse·s du savoir.

2.1.2.2.1 L'affect dans le travail communicatif et la pratique de *branding*

Ce troisième mécanisme générateur du processus de *branding* explore le lien émotionnel inhérent au travail communicatif en mettant en avant l'importance cruciale de l'affect dans la construction et la gestion des marques. Mumby (2016) avance que pendant de nombreuses décennies, les stratégies de marque ont cherché à établir une connexion émotionnelle avec les consommateur·trice·s, visant à renforcer l'authenticité de la marque et à encourager la fidélité. La création d'une réponse affective spécifique chez les consommateur·trice·s, façonnée par des significations symboliques stratégiques, est identifiée comme une composante clé de cet effort. Cependant, la relation entre le *branding* et l'affect devient complexe dans le contexte du capitalisme communicatif néolibéral. D'un côté, les employé·e·s sont incité·e·s à exprimer leurs émotions au travail, marquant un changement culturel où l'affect devient une composante intégrale d'une authenticité professionnelle. D'un autre côté, dans le cadre post-fordien du travail caractérisé également par l'instabilité et la précarité, des états affectifs tels que l'anxiété et la dépression sont de plus en plus présents. Dans cette dynamique, le *branding* agit comme un mécanisme de gestion affective, permettant de médiatiser des identités fluides et mobiles. Face à une économie incertaine, le *branding* offre la possibilité d'internaliser des normes et des valeurs, procurant ainsi une impression de stabilité, même si elle est temporaire. Le *branding* devient donc un moyen de créer des systèmes de signification auxquels les individus peuvent s'identifier. Du point de vue des employé·e·s, Mumby avance que les marques exercent une influence affective sur le travail identitaire dans une économie néolibérale. La construction de l'identité professionnelle via la marque favorise un état affectif où les acteur·trice·s sociaux sont encouragé·e·s à tirer satisfaction de leur liberté à façonner une marque monétisable, désirable pour les entreprises. Cela entraîne souvent une quête constante de redéfinition de la marque, alimentée par l'espoir que chaque tentative apportera une différence positive. En fin de compte, malgré les risques associés, l'individu s'engage dans une fantaisie affective où le travail créatif est présenté comme « *cool* » et sous contrôle, même dans les conditions d'incertitude et d'insécurité. Dans le contexte des travailleur·euse·s de l'industrie du jeu, ce dernier point rappelle le discours de méritocratie soulevé par Harvey (2021) et qui fait référence à l'importance du pouvoir individuel, où les individus se voient comme maîtres de leur destin s'ils·elles fournissent suffisamment d'efforts, d'aptitudes et de motivation personnelle pour s'intégrer dans l'environnement de production de jeux. Bien que les conditions de travail puissent être insatisfaisantes et que la précarité de l'emploi exerce une pression sur les travailleur·euse·s de se distinguer les uns des autres, l'attachement passionnel à l'identité de développeur de jeu vient éclipser les injustices persistantes dans ce domaine et renforcer le statu quo.

En complément de cette perspective, Kornberger (2015) propose de concevoir la marque non seulement comme un outil de marketing, mais comme un dispositif organisateur à part entière. Il avance que la marque est un « espace sémantique » où se déploient les pratiques d'évaluation, les classements, les jugements et les catégorisations qui rendent certaines valeurs visibles et socialement reconnues.

Metaphorically speaking, the brand represents the evolution of the shopping window. Being neither inside nor outside, it belongs to both the consumer and the producer. It is the translucent canvas that reflects economic realities and social relations. The shopping window and the brand are both border operations, exchange mechanisms, interfaces. (2015, p.108)

Cette logique transforme le *branding* en une technologie de valorisation dans laquelle l'esthétique, la distinction et l'appartenance jouent un rôle structurant.

En résumé, la marque deviendrait donc le principal indicateur de valeur pour les entreprises et les employé·e·s. Conséquemment, les travailleur·euse·s construisent et gèrent des identités (instables) par le biais de la performance communicative; en retour, les organisations construisent de manière discursive des marques d'entreprise, des cultures de travail et des mesures de performance que les employé·e·s doivent négocier (Mumby, 2016). La distinction entre la production et la consommation, le travail et la vie devenant de plus en plus floue, on attend de plus en plus des employé·e·s qu'ils-elles apportent au travail leur « moi entier » et « authentique » (Mumby, 2016 en référence à Fleming, 2014). D'un point de vue managérial, ce moi « authentique » se traduit par des formes de performance des employé·e·s qui servent à la fois de support et de résultat à la marque de l'entreprise. Les employé·e·s sont à la fois recruté·e·s et formé·e·s conformément aux principes de la marque, puis incarnent et (idéalement) augmentent la valeur de la marque par leur mise en œuvre esthétique et performative de ses éléments (Mumby, 2016). L'image de marque devient à la fois une dimension quotidienne de la vie organisationnelle dans laquelle chacun·e est impliqué·e (Vásquez et al., 2013) et un mécanisme principal par lequel la création de sens et la formation de l'identité se produisent (Mumby, 2016). Dans le contexte du travail néolibéral, la flexibilité devient une injonction, exigeant du·de la travailleur·euse qu'il-elle se fasse lui-elle-même, qu'il-elle soit autonome et qu'il-elle s'autovalorise en s'inventant lui-elle-même comme une marque.

2.2 Le portfolio comme dispositif de construction identitaire

Dans les champs de l'éducation et du développement professionnel, le portfolio – et plus récemment l'*eportfolio*, sous la forme web – constitue un dispositif largement mobilisé pour soutenir la construction identitaire, la réflexivité et la mise en valeur des compétences. Un portfolio se présente comme un

ensemble structuré de documents sélectionnés par une personne pour représenter ses expériences, ses savoirs, ses valeurs et ses compétences dans un objectif de développement professionnel, d'évaluation ou d'insertion socioprofessionnelle (Carter, 2021). En version numérique, l'eportfolio devient à la fois un espace personnel de narration, un outil de gestion de carrière et une plateforme de visibilité professionnelle.

Dans la littérature, ce dispositif est souvent étudié comme un vecteur de « portfolio work » (Svyantek & McNair, 2015; Wilcox, 2019), c'est-à-dire un processus par lequel les individus construisent activement leur employabilité en rassemblant, sélectionnant et scénarisant leurs expériences. Eliot et Turns (2011) décrivent par exemple l'*eportfolio* comme un acte de *sense-making*, où la personne donne sens à son parcours en le traduisant dans une logique narrative intelligible pour un regard externe (enseignant, employeur, pair). Ainsi, l'*eportfolio* permet de naviguer entre deux registres : celui du récit réflexif, ancré dans une subjectivité en devenir, et celui du *branding* professionnel, orienté vers la performance et la lisibilité externe.

Ce double registre fait écho à la tension décrite par Mumby (2016) entre authenticité narrative et performance communicationnelle dans le capitalisme néolibéral. Le portfolio devient ici un outil emblématique du travail communicatif : il permet de produire une version « désirable » de soi tout en internalisant des normes de reconnaissance et d'efficacité. Le *branding* professionnel, dans cette perspective, ne se limite pas à une stratégie de visibilité : il s'agit d'une technologie de soi au sens foucauldien (Martin et al., 1988) dans laquelle l'individu est amené à se penser, se construire et se réguler comme un-e professionnel-le cohérent-e, efficace et affectivement engagé-e.

Parallèlement, dans les contextes éducatifs, notamment lors de la transition école-travail, l'*eportfolio* peut être utilisé par les enseignant-e-s comme un outil de subjectivation (Antonek et al., 1997; Graves & Epstein, 2011). Il permet aux étudiant-e-s d'expérimenter leur identité professionnelle émergente à travers des récits autobiographiques, tout en s'appropriant les codes discursifs et visuels du monde du travail. L'*eportfolio* agit ainsi comme un espace intermédiaire, où les subjectivités en formation négocient leur rapport à la profession, aux attentes du champ et aux idéaux d'employabilité. C'est dans cette même optique que le projet de recherche a été conçu. En adoptant une posture autoethnographique, j'envisage ma propre pratique du portfolio non seulement comme un objet d'analyse, mais aussi comme un lieu de mise en tension, de négociation et de subjectivation. Cette approche méthodologique, bricolée en

dialogue avec ma propre expérience et les récits d'autres développeur·euse·s, fera l'objet d'un développement plus approfondi au chapitre 3.

La section suivante propose de contextualiser cet usage dans le domaine spécifique de l'industrie du jeu vidéo, où le portfolio constitue un passage obligé, un outil de visibilité et un levier réputationnel incontournable pour les développeur·euse·s de jeu.

2.2.1 Le portfolio en tant que point de passage obligé dans l'industrie du jeu

Le portfolio est un artéfact qui représente la manière dont les développeur·euse·s souhaitent se représenter professionnellement, à travers leurs compétences techniques et leur personnalité en tant que travailleur·euse. Le portfolio, souvent conçu sous forme numérique comme un site web, contient les projets dans lesquels les développeur·euse·s ont participé·e·s, en tant qu'artiste, programmeur·euse, designer de jeu, etc. Comme d'autres professionnel·le·s se représentent à travers leur dossier de recherche ou leur profil *LinkedIn*, la création du portfolio marque un passage obligé pour l'entrée dans l'industrie du jeu. Ce passage obligé est d'autant plus important pour les développeur·euse·s établis, car celui-ci représente également leur potentiel réputationnel auprès de leurs pairs et de leur employeur. Legault et Ouellet (2012) avancent que le facteur réputationnel influence non seulement la capacité des travailleur·euse·s à se mettre en valeur et à se « vendre » à de futurs employeurs, mais joue aussi un rôle dans la stabilité d'emploi, l'accès à des projets hautement médiatisés et à de bonnes évaluations de performance. Dans cette logique, le portfolio peut être vu comme une forme de « *portfolio self* », selon le terme proposé par Salter & Stanfill (2023), désignant une subjectivité façonnée par les impératifs de visibilité, de performance et de capitalisation symbolique. Ce *self* n'est pas seulement un outil de présentation : il est activement configuré en réponse aux attentes du marché, aux discours de l'industrie et aux critères de reconnaissance professionnelle. Dans le secteur non syndiqué de l'industrie du jeu, les salaires varient considérablement en fonction de critères non officiels, que la direction des studios n'est pas tenue de systématiser ou de révéler à leurs travailleur·euse·s. La réputation devient donc le principal atout d'un·e travailleur·euse au moment de l'embauche, un laissez-passer pour la mobilité ascendante et horizontale dans l'organisation (Legault & Ouellet, 2012). Les travailleur·euse·s qui veulent faire partie de l'équipe de développement d'un jeu très médiatisé verront donc leur portfolio, l'un des vecteur du capital réputation, ainsi que leur engagement à faire des heures supplémentaires scrupuleusement évalués par

les gestionnaires. Le même système est tout aussi efficace pour punir les développeur·euse·s qui ne sont pas particulièrement motivé·e·s par les heures supplémentaires et leur progression réputationnelle : ils-elles seront moins bien rémunéré·e·s, exclus de la communauté occupationnelle, et leur progression et leur mobilité seront ralenties : « L'importance de la réputation et de la constitution d'un portfolio compétitif assure leur dévotion à assumer cette responsabilité et s'avère un instrument de contrôle résolument plus efficace que toute forme d'autorité » [Traduction libre] (Legault & Ouellet, 2012, p. 9).

Dans l'ensemble, ces deux aspects de la culture de l'industrie du jeu vidéo : le travail de passion et l'importance accordée au portfolio professionnel mettent en lumière la manière dont les travailleur·euse·s naviguent dans un environnement où la passion pour le travail est à la fois une source d'épanouissement et un mécanisme de contrôle. Pour pouvoir être accepté·e·s dans la culture de développement, les travailleur·euse·s doivent également adopter un discours institutionnel, une forme de « sens commun », qui définit ce qu'est d'être un·e développeur·euse de jeu qualifié. Ce discours concerne spécifiquement la valorisation d'une expertise technique et d'une vision rationaliste de la production de jeux.

2.3 Les objectifs et la question de recherche

La présente recherche poursuit donc l'objectif d'explorer l'expérience de la construction identitaire professionnelle à travers « un *branding* de soi », en relation à l'image du travailleur idéal attendu par l'industrie du jeu vidéo. Cette image idéale sera définie en utilisant le concept de la pantoufle de verre et la pratique de *branding* afin de mettre en lumière le processus de (dés)alignement entre l'identité sociale, le projet d'identité professionnelle et l'identité rattachée à la profession. Pour pouvoir explorer cette expérience dans toute sa complexité, la recherche sera centrée sur ma propre expérience en tant que développeuse de jeu vidéo et à la conception de mon portfolio professionnel. Le portfolio, point de passage obligé pour accéder à l'industrie, deviendra l'objet principal de l'investigation tout en considérant que la démarche réflexive dans laquelle je m'engage devienne une forme de collecte de données au cœur du projet de recherche. À travers l'explicitation de ma démarche de construction identitaire, je souhaite révéler à la fois les stratégies et tactiques qui seront mobilisées en vue de créer le portfolio et en même temps dévoiler les discours et les représentations qui dictent ce qui est attendu de moi en tant que développeuse de jeu. Ces stratégies et tactiques mobilisées reprendront les éléments qui définissent la pratique de *branding* décrit plus haut et reformulées ici sous la forme de trois objectifs principaux : (1) Identifier les traits constitutifs de l'image du développeur·euse·s de jeux vidéo, ainsi que les attentes implicites liées à ce qu'il·elle doit être et faire d'après les discours institutionnelles de l'industrie du jeu. (2)

Décrire le travail communicationnel mobilisé dans la construction d'un portfolio en contexte professionnel vidéoludique. (3) Élaborer un répertoire de stratégies de *branding* et de stratégie identitaires utilisées dans l'élaboration du portfolio.

En ce qui concerne le questionnement initial de la recherche : « Comment mettre en évidence la manière dont les développeur·euse·s doivent ajuster et négocier leur identité, tenant compte du contexte historique, social et genré qui entoure la représentation de leur profession ? », cette question peut être maintenant développée à la lumière du cadre théorique et du positionnement de la recherche. Pour reprendre la formulation d'Ashcraft (2013) qui permet d'explicitier la relation entre l'identité sociale d'un·e praticien·ne individuel·le (*qui suis-je ?*) et le projet d'identité professionnelle (*que faisons-nous ?*) qui fusionnent avec l'image de la profession (*que voulons-nous que les autres pensent que nous faisons ?*), je propose une question de recherche qui reprend les mêmes éléments : « Comment est-ce que je construis mon identité professionnelle à travers la création de mon portfolio en design de jeu vidéo? Et en sous-question : Quelles sont les stratégies que je mets en place pour créer un *branding* de moi qui répond à la fois à qui je suis, à ce que je fais et à ce que l'industrie du jeu vidéo dicte sur ce qu'un développeur de jeu devrait être et faire ? »

Cette nouvelle formulation me permet d'interroger le processus de construction identitaire qui se négocient entre mon identité sociale et professionnel, à travers la création d'une marque, un *branding*, de mon image sous la forme d'un portfolio. La deuxième question permet de creuser les moyens mobilisés pour créer cette image de marque, autrement dit, ce qui est attendu de moi dans cette industrie. En terminant, cette question de recherche aspire également à formuler des pistes de compréhension qui pourront guider d'autres praticien·ne·s-chercheur·euse·s qui vivent en (dés)alignement avec leur milieu professionnel et cherchent à s'engager dans la construction de leur identité professionnelle de manière critique et réflexive.

CHAPITRE 3

MÉTHODOLOGIE

Face à la complexité des dynamiques identitaires à l'œuvre dans le processus de *branding* et de la création d'un portfolio professionnel en design de jeu, l'autoethnographie s'est imposée comme une méthode particulièrement adaptée. Elle me permet d'interroger les normes professionnelles de l'industrie vidéoludique depuis une posture située, en mobilisant ma propre trajectoire comme matériau d'analyse. Loin de chercher une objectivité distanciée, cette démarche repose sur une réflexivité critique ancrée dans l'expérience, où le « je » devient un outil de compréhension des tensions, des ajustements et des stratégies de (re)présentation de soi. Ce chapitre présente les fondements épistémologiques et méthodologiques de cette approche, en précisant les outils mobilisés (journal de bord, entretiens, développement du portfolio, parcours commentés, littérature professionnelle), la structure analytique retenue (triple mimésis et l'auto-narration), ainsi que les apports et les limites de la démarche. Il se conclut par un aperçu du calendrier et des étapes du processus de recherche.

3.1 Mon positionnement méthodologique

La méthodologie déployée dans cette recherche découle directement de mon positionnement épistémologique, qui s'ancre dans la théorie du point de vue situé (Haraway, 1988) et la communicologie féministe de l'organisation (Ashcraft et Mumby, 2004). Ces approches reconnaissent que toute production de savoir est située, incarnée et traversée par des rapports de pouvoir. Elles invitent à interroger les mécanismes par lesquels les identités se construisent, se négocient et se rendent visibles au sein des organisations. Plutôt que de prétendre à une posture extérieure ou « neutre », je revendique un ancrage subjectif et relationnel dans mon terrain, en tant que chercheuse impliquée dans le milieu que j'étudie.

Le « point de vue situé », tel que théorisé par Donna Haraway (1988), critique l'illusion d'une objectivité prétendument neutre et désincarnée, historiquement associée à une autorité scientifique masculine et universaliste. Haraway propose de reconfigurer l'objectivité non pas comme absence de perspective, mais comme connaissance partielle, incarnée, localisée et toujours située. Selon elle, toute connaissance est produite à partir d'une position spécifique dans le monde, façonnée par des conditions matérielles, sociales et politiques, et doit donc être revendiquée comme telle. Adopter une telle posture implique de reconnaître et de assumer ses propres ancrages — de genre, de classe, de profession, de culture — comme faisant partie intégrante du processus de connaissance, plutôt que de chercher à les effacer. Dans le cadre

de cette recherche, cette épistémologie m'amène à prendre au sérieux mon expérience de marginalisation et de négociation identitaire dans l'industrie vidéoludique, sans la dissocier des dynamiques structurelles qui la traversent.

Cette perspective s'inscrit également dans le sillage de ce que Sandra Harding (1993; 1991) nomme l'« objectivité forte » (*strong objectivity*), un concept central de l'épistémologie féministe des sciences. Harding soutient que partir des expériences des groupes marginalisés, plutôt que de reproduire le point de vue prétendument neutre des groupes dominants, permet de produire une connaissance plus rigoureuse et plus complète. L'objectivité forte exige que le-la chercheur·euse examine systématiquement ses propres présupposés, ses privilèges et son positionnement social, non pas pour les neutraliser, mais pour en faire des ressources analytiques explicites. En ce sens, la réflexivité n'est pas un simple exercice d'introspection : elle constitue une exigence épistémologique qui renforce la validité de la recherche. C'est précisément ce cadre féministe qui légitime l'autoethnographie comme démarche méthodologique rigoureuse dans cette thèse. En partant de mon expérience située de femme développeuse dans l'industrie vidéoludique, je ne cherche pas à universaliser mon vécu, mais à documenter les mécanismes de pouvoir, de normalisation et de résistance qui traversent la construction des identités professionnelles dans ce secteur. L'autoethnographie devient ainsi un outil d'« objectivité forte » : elle rend visibles les dynamiques souvent invisibilisées précisément parce qu'elles sont vécues depuis une position marginalisée au sein du champ.

En cohérence avec ce positionnement, j'adopte également une posture de praticienne-chercheuse (De Laverne, 2007) c'est-à-dire une personne qui est à la fois engagée activement dans la pratique professionnelle étudiée — en l'occurrence, le design de jeu et la conception de portfolios — et dans un processus de recherche réflexif sur cette même pratique. Être praticienne-chercheuse, selon De Laverne, ce n'est pas seulement cumuler deux rôles : c'est faire dialoguer en continu l'action et la réflexion, le vécu professionnel et l'analyse critique. Cette double appartenance me permet de mobiliser une connaissance contextuelle fine des logiques du milieu, tout en prenant du recul sur les normes, les représentations et les régimes de visibilité qui le structurent. C'est aussi une manière de légitimer une forme de savoir « incarné », souvent minoré dans les approches plus distanciées ou positivistes.

Ce double ancrage épistémologique et professionnel rend l'autoethnographie particulièrement pertinente comme démarche méthodologique. L'autoethnographie est considérée comme une démarche

méthodologique associée à la recherche qualitative, car elle opère une réflexivité, un aspect fondamental dans le domaine qualitatif et que le point de vue de l'auteur reste au cœur de l'investigation (Rondeau, 2011). Loin d'une simple narration subjective, l'autoethnographie engage une réflexivité critique et analytique sur les conditions de possibilité de cette expérience, en la replaçant dans les configurations organisationnelles et les régimes discursifs qui la rendent intelligible. Comme le rappellent Ellis, Adams et Bochner (2011), cette approche consiste à décrire et à analyser de manière systématique une expérience personnelle pour en comprendre la portée culturelle et sociale. Le « je », qui est également utilisé dans la rédaction de cette thèse, devient ainsi un site d'observation légitime, non pas en tant que centre du monde, mais comme point d'entrée situé pour rendre compte de dynamiques collectives plus larges. Elle permet de penser ensemble l'intime et le structurel, l'expérience vécue et les normes sociales.

3.2 Qu'est-ce que la démarche autoethnographique ?

L'autoethnographie est une approche de recherche qualitative qui s'est développée à la croisée de l'ethnographie traditionnelle et des récits autobiographiques, dans un contexte de remise en question des paradigmes positivistes et objectivants. Elle émerge comme une réponse aux limites de la posture ethnographique classique, notamment son ambition d'extériorité et de neutralité, en revendiquant l'expérience personnelle comme point d'entrée légitime dans l'analyse culturelle. Crawford (1996) qualifie cette approche de *personal ethnography*, une démarche qui permet au·à la chercheur·e de rendre compte de ses émotions, de ses tensions, de ses appartenances, tout en étant engagé·e dans une écriture réflexive et incarnée. Plutôt que d'effacer sa subjectivité, l'autoethnographe la place au cœur de la démarche méthodologique, considérant son propre vécu comme une forme de « terrain » producteur de sens. Anderson (2006), pour sa part, distingue l'autoethnographie analytique de formes plus évocatrices ou narratives, en insistant sur la nécessité de relier l'expérience personnelle à des concepts sociologiques plus larges, dans une logique d'articulation entre le soi et le social. Ces contributions situent l'autoethnographie dans une tradition de recherche qui valorise la réflexivité, la transparence et la complexité des subjectivités engagées dans la production de savoirs.

Dans son ouvrage « Autoethnography: An Overview » (2011), Carolyn Ellis et ses collègues décrivent l'autoethnographie comme une approche de recherche et d'écriture qui vise à décrire et à analyser de manière systématique l'expérience personnelle pour comprendre l'expérience culturelle étudiée. Cette méthodologie combine les caractéristiques de l'autobiographie et de l'ethnographie, rétrospectivement et sélectivement, évoquant des épiphanies significatives résultant de l'appartenance à une culture ou

d'une identité culturelle particulière. L'autobiographie permet une rétrospective des expériences passées, souvent marquées par des moments déterminants qui ont un impact significatif sur la vie d'une personne. C'est-à-dire des événements tels qu'une première confrontation au sexisme en milieu professionnel, un moment de reconnaissance inattendue, ou une décision de carrière difficile qui révèlent des dynamiques culturelles plus larges et transforment la compréhension que l'individu a de son identité et de sa place dans un contexte social donné. Les ethnographes, en revanche, étudient les pratiques culturelles, les valeurs, et les croyances pour comprendre une culture de manière approfondie. L'autoethnographe combine ces approches afin d'analyser l'expérience personnelle et culturelle, en révélant des aspects de la vie quotidienne. L'écriture autoethnographique doit être esthétique et évocatrice, engageant le lectorat à travers des techniques narratives telles que le développement de personnages, de scènes, et d'intrigues (Anderson, 2006). Les auteur-trice-s peuvent utiliser des points de vue variés, comme la première, deuxième, ou troisième personne, pour immerger les lecteur-trice-s dans différentes perspectives et expériences.

L'objectif est de produire une « description dense » [*thick description*] (Geertz, 1973) de l'expérience culturelle, en discernant des schémas récurrents et en les décrivant à l'aide de la narration, de la « monstration » et du « récit ». Le but de cette description dense est de faciliter la compréhension d'une culture, « tant pour les initiés que pour les étrangers en discernant (par induction) les motifs de l'expérience culturelle, sentiments, récits et événements récurrents, tels qu'illustrés par des notes de terrain, des entretiens et/ou des artefacts » (Ellis et al., 2011, p. 277). L'autoethnographe ne se contente pas de raconter son histoire, mais l'analyse à la lumière de la méthodologie et de la littérature de recherche. Cette analyse cherche à rendre l'expérience personnelle significative pour les autres, à la rendre accessible à un public plus large et à permettre des changements personnels et sociaux. Ainsi, l'autoethnographie transcende les frontières entre l'autobiographie et l'ethnographie pour offrir une perspective nuancée sur l'expérience personnelle dans un contexte culturel.

3.2.1 L'autoethnographie : faire du quotidien un site de recherche

Dans son ouvrage, Watson (2012) souligne que l'ethnographie vise à rendre compte des pratiques d'un groupe en les recontextualisant dans les sphères sociales au sein desquelles elles prennent sens. Pour répondre à cet objectif, il propose donc d'étendre l'observation ethnographique à la vie quotidienne plutôt que de se limiter aux épiphanies, introduisant le concept d'« *everyday ethnographers* » (Watson & Watson, 2012, p. 686). Cette posture implique de considérer sa propre vie, ses interactions habituelles, ses routines

et ses espaces de travail comme des terrains légitimes de recherche, intégrés dans un réseau plus vaste de significations sociales. Dans leur étude sur les pubs britanniques, Watson et Watson (2012) défendent l'idée que les organisations ne doivent pas être étudiées de manière isolée, mais à travers leur imbrication dans un tissu de relations et de pratiques sociales ordinaires. L'ethnographie du quotidien permet ainsi de dépasser une approche ponctuelle, parfois déconnectée, de l'ethnographie classique, en ancrant l'analyse dans une immersion prolongée et incarnée au sein de son propre environnement.

Être (auto)ethnographe du quotidien souligne que la valeur analytique ne réside pas uniquement dans des observations extérieures ou distancées, mais également dans une attention soutenue portée aux détails du vécu, aux dynamiques invisibles, aux émotions, aux tensions implicites qui jalonnent les pratiques professionnelles au jour le jour. Cette approche permet de faire émerger des formes de savoirs ancrés dans l'expérience et de documenter des zones souvent inaccessibles par des dispositifs méthodologiques plus formels.

Dans mon cas, cette posture me permet de porter un regard attentif et réflexif sur mon quotidien de designer de jeux et de chercheuse, notamment dans le cadre du développement de mon portfolio professionnel. Loin de se limiter à une suite de décisions techniques, esthétiques ou fonctionnelles, ce processus constitue un véritable travail communicatif (Mumby, 2016) à travers lequel s'articulent des positionnements identitaires et des formes de subjectivation liées aux normes professionnelles de l'industrie vidéoludique. En mobilisant « l'ethnographie du quotidien », je prends ainsi au sérieux les multiples micro-événements en apparence banals : doutes, choix de vocabulaire, interactions avec mes pairs, hésitations, comme autant de matériaux d'analyse pour comprendre comment se fabrique le *branding* de soi, mais aussi stratégiquement construit.

3.2.2 Faire sens à travers la création du portfolio

En ce sens, le terrain de ma recherche ne se limite pas à un lieu physique — les quatre murs de mon bureau et mon écran — mais se déploie dans un espace discursif et relationnel, structuré par des attentes, des normes industrielles et des impératifs de visibilité. Le *branding* devient ici une dimension quotidienne de la vie organisationnelle, un phénomène transversal qui, comme le montrent Vásquez et al. (2013) engage chaque individu·e dans des formes plus ou moins explicites de présentation stratégique de soi. Ce

processus participe activement à la création de sens et à la formation de l'identité professionnelle, en réponse à un environnement professionnel qui valorise certaines postures, savoir-faire et manières de se raconter.

Le travail de conception du portfolio, ou le travail communicatif, va au-delà de l'apprentissage technique d'une plateforme web d'un *eportfolio* ; il englobe la création d'une stratégie de *branding* pour représenter de manière « convaincante » mes expériences professionnelles antérieures et actuelles pour l'industrie du jeu. Le portfolio lui-même comprend divers « sites » de représentation, tels qu'une page d'accueil synthétisant mon parcours, une section détaillée présentant mes projets professionnels dans un jargon spécifique, mon curriculum vitae, etc. Bien que le portfolio, dans sa forme finale, doive ressembler à un portrait global et cohérent de mon parcours, chaque section peut mobiliser différentes stratégies de *branding* spécifiques au contenu présenté. Au fil de son évolution, le portfolio est documenté par des captures d'écran et des descriptions des divers éléments textuels et visuels, ainsi que par mon journal de bord, contenant mes réflexions sur le processus de *branding*. Ce corpus me permet non seulement de suivre l'évolution du projet, mais aussi d'analyser les décisions qui témoignent de l'influence des normes professionnelles sur ma manière de me (re)présenter.

3.2.3 Faire sens avec les pairs de mon milieu professionnel

L'approche autoethnographique que je mobilise s'inspire également de l'« *at-home ethnography* » (Alvesson, 2009) ainsi que de la « *self-ethnography* » (Eriksson, 2010), deux démarches caractérisées par une posture d'observation réflexive depuis son propre terrain professionnel. Contrairement à l'ethnographie classique, qui implique souvent une certaine extériorité du-de la chercheur-e par rapport au terrain, l'ethnographie « chez soi » suppose une proximité structurelle, relationnelle et culturelle avec le milieu observé. Dans ce type d'enquête, le-la chercheur-e fait partie intégrante de la communauté étudiée et dispose d'une connaissance préalable des pratiques, des valeurs, des codes linguistiques et des enjeux implicites qui traversent ce champ.

Alvesson (2009) souligne que cette posture « *at home* » comporte des avantages méthodologiques indéniables, notamment l'accès facilité à des situations informelles, à des conversations ordinaires et à des couches de sens souvent inaccessibles à un-e observateur-riche extérieur-e. En revanche, elle pose

également certains défis, en particulier la gestion de la proximité émotionnelle, l'impossibilité de la neutralité et le risque d'aveuglement lié à un excès de familiarité. L'auteur insiste donc sur la nécessité de cultiver une forme de distance critique en étant attentif·ive aux routines, aux évidences partagées et aux silences signifiants qui jalonnent les contextes organisationnels. Dans le cadre de cette recherche, l'inclusion du vécu de mes pairs développeur·euse·s du milieu du jeu vidéo, à partir des entretiens semi-dirigés et leurs retours sur mon portfolio, me permettent d'observer de manière approfondie le processus de construction identitaire sur mon propre terrain professionnel. Ces échanges m'offrent un espace de résonance, de décentrement, d'une prise de recul et parfois de confrontation, en me permettant d'enrichir ma réflexion à partir de leurs observations.

Au-delà de leur fonction heuristique, ces interactions trouvent leur ancrage dans une perspective théorique de l'identité comme processus collectif. Selon Ashcraft (2013) l'identité professionnelle ne se constitue pas uniquement en silo, à travers une introspection individuelle, mais se façonne aussi de manière relationnelle, à travers des dynamiques d'identification, de reconnaissance mutuelle et de négociation au sein d'un réseau de pairs. L'identité est ainsi à la fois collective et associative, façonnée par des normes partagées, des cultures organisationnels et des relations de pouvoir. Dans ce contexte, ne pas inclure les voix d'autres développeur·euse·s dans ma propre démarche de *branding* et de portfolio aurait constitué une contradiction épistémologique majeure.

Le fait d'appartenir moi-même à la communauté professionnelle de développement de jeux vidéo, m'a conféré une certaine légitimité dans le partage de mon projet tout en facilitant l'accès à une lecture experte et sensible des enjeux spécifiques à notre industrie. En tant que chercheuse-praticienne, je suis déjà initiée aux codes de langage et aux normes implicites de ce milieu professionnel, ce qui m'a permis d'établir un lien de confiance, tout en cultivant un regard réflexif sur mes propres pratiques. Il est important de souligner que l'objectif de cette démarche n'était pas uniquement de recueillir des impressions sur mon propre processus, mais également d'inclure les trajectoires identitaires de mes collègues dans l'analyse. Leurs récits ont ainsi non seulement nourri et complexifié ma réflexion personnelle, mais ont également contribué à esquisser un portrait plus précis et nuancé de l'idéal type du développeur de jeu, tel qu'il se manifeste dans les pratiques de *branding*, les discours professionnels et les tensions vécues au quotidien.

3.2.4 L'écriture autoethnographique pour rendre compte de mon expérience

La recherche autoethnographique valorise l'autoréflexion et l'expérience personnelle, mais elle exige également authenticité et crédibilité dans le processus de transformation (Rondeau, 2011). Elle vise à comprendre l'expérience humaine et la culture d'un milieu particulier, en mettant l'accent sur l'expérience vécue par le·la chercheur·euse et sa capacité à en extraire la signification dans toute sa véricité. Comme le propose (Saad, 2003), le produit de la recherche autoethnographique est conçu comme une construction sociohistorique du·de la chercheur·euse, susceptible d'évoluer dans le temps. L'autoethnographie peut donc être considérée comme une forme d'écriture de soi qui ressemble beaucoup à un récit autobiographique. Cependant, Mcilveen (2008) souligne qu'il ne s'agit pas simplement de « raconter sa vie » de manière anecdotique. Il s'agit plutôt d'une « forme spécifique d'enquête critique qui s'inscrit dans la théorie et la pratique (pratique en tant que chercheur·euse et/ou praticien·ne en développement de carrière) [traduction libre] » (Mcilveen, 2008, p. 15). En outre, « le·la chercheur·euse doit également examiner ses propres tensions, qui sont inévitablement liées à son développement en tant que praticien·ne-chercheur·euse » (Rondeau, 2011, p. 64). En d'autres mots, cette démarche introspective permet l'émergence d'un sens renouvelé, une transition entre l'expérience réelle et une profondeur d'analyse où les données peuvent être révélées sous forme narrative.

On reproche souvent à cette méthode de brouiller la frontière entre les sciences sociales et le récit littéraire, et de ne pas avoir, à première vue, de contribution scientifique claire. Cependant, comme l'affirme Rondeau (2011) : « C'est précisément à l'intersection des sciences sociales, de l'écriture narrative et de la littérature que se situe la fin - ou le début - d'une enquête promouvant le processus créatif de recherche de sens, de compréhension, de prise de conscience et d'analyse de l'expérience vécue » (2011, p.53). Ainsi, l'autoethnographie est une forme de recherche qui cherche à construire une compréhension sociale et vise principalement à comprendre l'expérience humaine. Elle suppose que le·la chercheur·euse est intentionnellement et subjectivement engagé·e dans la connaissance et la compréhension des phénomènes dans leur essence même, et que la réflexivité devient le cœur de l'enquête. Le récit de soi est considéré à la fois comme une méthode d'analyse et une source de données dans la recherche. Rondeau (2011) souligne qu'il importe que le·la chercheur·euse qui s'engage dans une recherche autoethnographique soit en mesure de relater son expérience par l'enquête narrative [*narrative inquiry*]. L'enquête prend ici toute son importance, « car, le·la chercheur·euse ne doit pas devenir prisonnier·ère de sa propre fiction : il·elle doit être vigilant par rapport à ce vécu dans lequel il·elle est plongé·e quotidiennement et qui devient des données collectées et analysées à des fins de recherche et de

compréhension » (Rondeau, 2011, p. 64). De là l'importance de la démarche réflexive qui accompagne le récit.

Plus concrètement dans cette recherche, l'écriture autoethnographique s'est principalement déployée à travers mon journal de bord, documenté tout au long du processus de conception du portfolio. Bien que la forme du « récit » au sens littéraire du terme ne soit pas explicitement présentée dans la rédaction de la thèse, des extraits issus de ce journal sont mobilisés au début de chaque chapitre et plus en détails dans le chapitre 4, afin d'éclairer certaines dimensions de ma construction identitaire. Cette écriture réflexive m'a surtout permis de faire sens de mon parcours, de formuler mes tensions et mes ajustements et d'établir des liens entre mes intentions de représentation et les normes du champ professionnel. Ainsi, le journal de bord constitue à la fois un espace de mise à distance critique et un matériau empirique essentiel, en continuité avec les fondements de l'écriture autoethnographique.

3.3 Méthodes de collecte de données

Afin de répondre à la question de recherche portant sur les processus de construction identitaire à travers la création d'un portfolio professionnel en design de jeu vidéo, cette recherche mobilise une combinaison de méthodes qualitatives ancrées dans une approche autoethnographique située. Fidèle à la posture de chercheuse-praticienne et à l'épistémologie du point de vue situé, le recueil de données s'est appuyé sur des dispositifs permettant d'articuler l'expérience personnelle, l'analyse réflexive et le dialogue avec mes pairs issus du même milieu professionnel.

Les méthodes choisies ne visent pas à atteindre une objectivité désincarnée, mais à rendre compte de manière dense, nuancée et située des dynamiques à l'œuvre dans la mise en récit de soi professionnelle. Chaque dispositif, qu'il s'agisse du journal de bord, du développement du portfolio ou des entretiens semi-dirigés, a été conçu comme une manière d'entrer en relation avec les normes, les affects, les stratégies et les tensions qui façonnent les identités professionnelles et le processus de *branding*.

Loin de fonctionner comme des instruments distincts et linéaires, ces méthodes s'entrelacent dans un processus itératif, où les données produites se nourrissent mutuellement et appellent de nouvelles interrogations. Cette section détaille successivement les trois grands axes de collecte de données

déployés : le journal de bord comme outil réflexif central dans l'approche autoethnographique, le portfolio à la fois artefact et terrain terrain d'observation, et enfin, les entretiens semi-dirigés avec des développeur·euse·s de jeux vidéo, qui sont collaborateurs réflexifs et co-lecteurs de mon propre parcours.

3.3.1 Le journal de bord comme outil réflexif

Dans la continuité de la démarche d'écriture autoethnographique présentée précédemment, le journal de bord a occupé une place centrale dans cette recherche. Non seulement il m'a accompagnée tout au long du processus, mais il a également constitué un espace de mise en sens et de réflexivité en résonance directe avec les principes de l'autoethnographie. Son usage s'est étendu à toutes les phases de la recherche : depuis les premières réflexions méthodologiques, en passant par le développement du portfolio, jusqu'aux entretiens semi-dirigés et à l'analyse des données. Écrit tantôt à la maison, tantôt sur le vif dans un fichier numérique ou sous forme d'enregistrements audio, il a été le compagnon discret mais constant d'une posture de praticienne-chercheuse engagée dans l'analyse de son propre terrain.

Pour mieux comprendre et justifier le recours à cet outil dans le cadre de l'approche autoethnographique, Baribeau (2005) rappelle que le journal réflexif est issu des récits de vie, des pratiques et des approches narratives, ce qui confirme sa pertinence au cœur de cette étude. Elle précise qu'il peut devenir, dans certains cas, l'outil principal de collecte de données du·de la chercheur·euse. Savoie-Zajc et al. (2004), soutiennent pour leur part que le journal permet de maintenir une pratique réflexive constante tout au long de la recherche, en offrant un espace pour s'exprimer, rapporter des faits ou questionner des phénomènes, et pour noter les informations jugées pertinentes. Selon ces auteurs, le journal amène le·la chercheur·euse à « retrouver la dynamique du terrain et de reconstituer les atmosphères qui ont prévalu pendant la recherche » (Savoie-Zajc et al., 2004, p. 147).

Écrire régulièrement dans ce journal m'a permis de capter mes réflexions émergentes, mes hésitations, ainsi que mes apprentissages tout au long du processus. Il m'a aidée à clarifier mes pensées, à identifier les tensions vécues, à suivre l'évolution de mes idées, et à prendre des décisions méthodologiques éclairées. Il a aussi joué un rôle crucial dans le maintien de la rigueur scientifique, en documentant les décisions prises, les défis rencontrés et les stratégies mobilisées pour y faire face. Les interactions avec les participant·e·s ont également été consignées, permettant de garder la trace des éléments contextuels ou

affectifs parfois difficilement restituables autrement. Dans le cadre spécifique de ma recherche, le journal de bord m'a permis de :

- Tracer les événements significatifs, qu'ils soient formels (rencontres, échanges, lectures) ou informels (réactions à un commentaire, moments de doute, intuitions spontanées) ayant jalonné la création du portfolio.
- Approfondir ma réflexion sur la manière dont je me représente professionnellement à travers les matériaux visuels et textuels, ainsi que les stratégies de *branding* utilisées.
- Noter les ajustements identitaires effectués face aux normes implicites du milieu et rendre compte de la manière dont je négocie ma relation avec l'image du « travailleur idéal » et les attentes de l'industrie à mon égard, ainsi que le travail communicatif entrepris.
- Suivre l'évolution du processus de recherche, y compris les défis rencontrés, les décisions prises et assurer une traçabilité rigoureuse des différentes étapes du processus, afin de rendre lisible l'évolution du projet et de soutenir l'analyse ultérieure.

Ainsi, le journal de bord est pleinement intégré au dispositif méthodologique de cette recherche, en tant qu'interface réflexive, trace analytique et tremplin vers la compréhension située du processus de construction identitaire. Ce journal, rédigé sur une période de 1 an et demi et totalisant plus de 50 pages, ne figure pas en annexe en raison de son caractère introspectif et de la nature sensible des réflexions personnelles qu'il contient. Les extraits pertinents ont toutefois été intégrés et analysés dans le corps de la thèse.

3.3.2 Le développement et la documentation du portfolio

Le portfolio constitue le cœur méthodologique de cette recherche : il est à la fois un objet d'analyse, un terrain d'observation, un déclencheur réflexif et un vecteur de communication identitaire. Loin de se réduire à un simple site de présentation professionnelle, il agit comme un dispositif performatif par lequel s'opère la mise en récit de soi, l'affirmation d'un positionnement professionnel et l'expression de choix

stratégiques de visibilité. Sa construction, itérative et réflexive, a été documentée de manière systématique tout au long du processus.

Deux itérations du portfolio ont été développées pendant la période de recherche, chacune marquant une étape significative dans l'élaboration de mon identité professionnelle et dans mon rapport aux attentes du milieu vidéoludique. Ces versions ont été conservées, archivées et analysées comme des artefacts dynamiques, témoignant de l'évolution de mon positionnement et de mes stratégies de *branding*.

La documentation s'est opérée à travers plusieurs formats complémentaires. Des captures d'écran ont été réalisées à différentes étapes de la conception, illustrant les modifications apportées tant au niveau du contenu qu'au niveau de la structure, de l'esthétique ou du ton employé. Une vidéo commentée a également été produite afin de parcourir le portfolio comme le ferait un·e recruteur·euse ou un·e pair, tout en verbalisant mes intentions, mes hésitations et mes choix.

Le portfolio a également été envisagé comme un espace fragmenté, composé de différents « lieux », chaque section mobilisant des stratégies narratives et visuelles propres. La page d'accueil, le curriculum vitae, la section projets ou encore l'onglet contact ne sont pas des éléments neutres, mais des sites de mise en scène où se jouent des logiques spécifiques de légitimation. Le portfolio n'a pas été analysé de manière sémiologique au sens strict ; il a plutôt été abordé comme un terrain d'observation des ajustements discursifs et visuels, permettant de cartographier les tensions identitaires vécues et les compromis opérés.

Enfin, l'intégralité du processus de création a été accompagnée par l'écriture régulière dans le journal de bord, qui a permis de consigner les réflexions émergentes, les doutes, les déclics, mais aussi les contraintes techniques et symboliques rencontrées. Ce journal a offert un contrepoint introspectif à la production du portfolio www.alexandrabeauchemin.com, tout en constituant une source de données centrale pour l'analyse du processus de *branding*.

3.3.3 Les entretiens semi-dirigés

En complément de l'analyse réflexive menée à partir de la conception de mon propre portfolio, j'ai conduit une série d'entretiens semi-dirigés avec des développeur·euse·s de jeux vidéo issu·e·s de mon réseau professionnel. Les entretiens semi-dirigés sont une méthode courante en recherche qualitative, définie par une structure souple où les questions sont préparées à l'avance, tout en laissant de la place à la spontanéité, aux digressions pertinentes et à l'approfondissement des propos (Baribeau & Royer, 2013). Comme le rappelle Savoie-Zajc (2009), ce type d'entretien permet au·à la chercheur·euse d'assurer une certaine comparabilité entre les participant·e·s tout en respectant leur singularité, en s'adaptant à la dynamique de l'échange et à la spécificité de chaque trajectoire.

Cette méthode s'est avérée particulièrement pertinente pour explorer les pratiques de construction identitaire et de *branding* professionnel dans le contexte vidéoludique, en offrant un cadre à la fois structuré et ouvert permettant de faire émerger des récits personnels riches et nuancés. Les entretiens ont été menés à distance (par visioconférence), enregistrés avec le consentement éclairé des participant·e·s, et accompagnés de prises de notes réflexives dans le journal afin de capter les éléments contextuels et non verbaux.

Afin d'assurer une cohérence méthodologique et d'inscrire pleinement ma propre voix dans le dispositif de recherche, j'ai également pris part au protocole d'entretien. Pour ce faire, j'ai demandé à ma directrice de thèse de me poser l'ensemble des questions de la grille d'entretien, dans les mêmes conditions que celles appliquées aux autres participant·e·s : à distance, avec enregistrement, sans notes préalables. Cet entretien m'a permis de me prêter moi-même à l'exercice réflexif, en exposant à voix haute mes intentions de présentation, mes hésitations et les choix stratégiques mobilisés dans la construction de mon portfolio. Il s'agissait d'un moment clé du dispositif méthodologique, où le rôle de chercheuse et celui de participante se superposaient. En assumant cette posture réflexive dans un cadre structuré et symétrique, j'ai pu renforcer la cohérence de mon approche autoethnographique, en soumettant mes propres stratégies aux mêmes grilles d'analyse que celles mobilisées pour les autres récits recueillis. Cette mise en miroir a enrichi l'analyse ultérieure, tout en soulignant le caractère relationnel, situé et dialogique du *branding* identitaire en contexte professionnel.

3.3.3.1 Sélection des participant·e·s et déroulement des entretiens

Chaque entretien, d'une durée moyenne de 60 à 90 minutes, a été réalisé à distance via la plateforme Zoom, puis enregistré (audio et/ou vidéo) avec le consentement éclairé des participant·e·s. Des notes de terrain ont été rédigées en parallèle afin de consigner les éléments non verbaux et les réactions spontanées. L'ensemble du matériel récolté a fait l'objet d'une analyse thématique, éclairée par les catégories explorées dans la grille d'entretien.

La grille d'entretien, conçue spécifiquement pour cette recherche (voir Annexe A), s'articule autour de six axes principaux :

- La trajectoire professionnelle
- La représentation du ou de la développeur·e idéal·e
- Les expériences de création du portfolio
- La mise en récit de l'identité professionnelle
- Les attentes perçues de l'industrie
- Les conseils adressés aux aspirant·e·s professionnel·le·s

Chaque axe était abordé au moyen de questions ouvertes, permettant aux participant·e·s d'élaborer librement leurs réponses. Des relances ponctuelles étaient utilisées afin de préciser certains aspects, d'approfondir les contradictions ou de faire émerger des tensions significatives. Cette structure a favorisé l'émergence de récits riches, complexes et incarnés, offrant un éclairage essentiel sur la manière dont les développeur·euse·s négocient leur image professionnelle.

3.3.3.2 Méthode de visite commentée du portfolio

Pour enrichir l'entretien semi-dirigé et faire émerger une parole incarnée sur les stratégies de *branding* des participant·e·s, j'ai eu recours à une méthode inspirée du « parcours commenté ». Cette méthode consiste à effectuer un parcours avec un·e informateur·rice dans un espace défini, en lui demandant de commenter son rapport à cet environnement à la fois en temps réel et a posteriori (Lenel, 2014). Elle se révèle particulièrement féconde lorsqu'il s'agit de « faire parler » le terrain de manière à la fois libre et signifiante, notamment « quand on s'intéresse à l'expérience vécue, laquelle transite par des canaux de

langage (corporel, métaphorique notamment) face auxquels le chercheur en sociologie n'est pas toujours outillé » (Lenel, 2014, p.1). Cette approche trouve un prolongement pertinent dans la méthode de la visite commentée développée par Gallant, Labrecque, Latzko-Toth et Pastinelli (2020), qui consiste à inviter les participant·e·s à revisiter leurs pratiques numériques en commentant les traces laissées sur des plateformes, tout en mobilisant une réflexivité sur le sens de leurs actions. Bien que pensée à l'origine pour analyser les usages de *Facebook*, cette méthode repose elle aussi sur un double mouvement d'observation in situ et d'interprétation située, permettant d'ancrer l'analyse dans l'expérience vécue et dans le contexte de production des traces. Elle est particulièrement utile pour accéder à des dimensions subjectives des pratiques, qui seraient difficilement observables par des méthodes d'extraction automatique de données, tout en donnant lieu à un corpus riche et contextualisé. Sur le plan méthodologique, le parcours commenté constitue un dispositif hybride entre deux approches qualitatives classiques : d'un côté, l'observation in situ, caractéristique de l'ethnographie, qui permet de recueillir des données contextualisées ; de l'autre, l'entretien, qui ouvre un accès à la subjectivité des acteur·rice·s. En articulant ces deux dimensions, la méthode permet de dépasser les limites d'une simple observation extérieure en donnant voix à celles et ceux qui vivent ou investissent l'espace, tout en les invitant à expliciter leur expérience dans l'action même.

C'est cette approche que j'ai adaptée à l'exploration du portfolio numérique. L'idée était d'inviter les participant·e·s à me faire visiter leur portfolio comme s'il s'agissait d'un espace habité, un « chez-soi » professionnel. À l'aide du partage d'écran, je leur demandais de naviguer eux·elles·mêmes dans leur site, tout en le commentant librement. Je les encourageais à décrire chaque section comme s'ils·elles me guidaient à travers les pièces d'une maison : l'entrée (page d'accueil), la cuisine (leurs projets de création), les chambres (leurs influences ou leur parcours personnel), etc. Ce déplacement métaphorique visait à susciter une mise en récit spontanée du site, en favorisant une parole subjective sur les intentions, les choix de structure, d'esthétique et de tonalité. Afin de les amener à prendre du recul sur leur propre représentation, je leur posais parfois des questions comme : « Qui est cette personne qu'on découvre ici ? » ou encore : « Si tu étais un·e recruteur·euse, comment décrirais-tu ce profil ? »

Cette méthode visait à faire « parler le terrain » — non pas en interrogeant frontalement des intentions abstraites, mais en accompagnant les participant·e·s dans une navigation réflexive où leur discours se déployait en interaction avec les éléments visuels et textuels de leur site. Cette approche permettait de

faire émerger non seulement leurs stratégies de *branding*, mais aussi leurs doutes, leurs ambivalences ou leurs zones d'inconfort.

Fait notable, quatre des six participant-e-s ont, sans que je le leur demande, partagé spontanément un ou plusieurs autres portfolios de collègues avec lesquels ils-elles se comparent. Parfois pour souligner une forme d'idéalisation (« j'aimerais que mon portfolio soit comme ça »), parfois pour affirmer une distance critique (« voilà ce que je ne veux surtout pas faire »). Ces allers-retours entre leur propre site et ceux des autres ont enrichi la discussion, en révélant les normes implicites de lisibilité professionnelle, les styles de présentation valorisés ou rejetés, et les tensions liées à la reconnaissance dans le champ vidéoludique.

Ainsi, cette méthode de « visite » commentée constitue un dispositif original de co-analyse, qui articule le discours, la navigation et le regard réflexif dans un même mouvement, permettant de saisir les enjeux identitaires du portfolio comme espace de mise en scène de soi.

3.3.3.3 Critères de sélection

Pour constituer mon échantillon, j'ai opté pour une stratégie d'échantillonnage intentionnel (Savoie-Zajc, 2009), en sélectionnant des personnes dont l'expertise était directement pertinente au regard des objectifs de la recherche, et qui manifestaient une capacité ainsi qu'un intérêt à réfléchir à leur propre parcours professionnel. Mon objectif était de composer un groupe diversifié, capable de faire émerger une pluralité de récits et de points de vue sur les processus de construction identitaire dans l'industrie du jeu vidéo.

Les critères de sélection retenus étaient les suivants (de façon cumulative ou alternative) :

- Être développeur-euse en poste dans un studio de jeux vidéo situé au Québec et / ou ;
- Avoir cumulé au moins six mois d'expérience professionnelle dans l'industrie du jeu vidéo au Québec, quel que soit le type ou la taille du studio et / ou ;
- Être actuellement en recherche d'emploi dans le secteur vidéoludique et engagé-e dans la création ou la mise à jour d'un portfolio professionnel.

Afin d'assurer une collecte de données riche et représentative des dynamiques organisationnelles contemporaines, j'ai veillé à intégrer jusqu'à 6 participant·e·s présentant des profils variés, tant du point de vue professionnel que des identités sociales. Cette attention à la diversité s'inscrit dans mon cadre théorique, nourri par les approches critiques et féministes en communication organisationnelle, qui insistent sur l'importance de prendre en compte les rapports sociaux de genre dans l'analyse des processus identitaires. La composition de l'échantillon visait donc une diversité selon les axes suivants :

Niveau d'ancienneté :

- Développeur·euse·s junior (moins de 2 ans d'expérience)
- Développeur·euse·s intermédiaires (2 à 5 ans d'expérience)
- Développeur·euse·s seniors (plus de 5 ans d'expérience)

Diversité de genre :

- Hommes (2 à 3 participant·e·s)
- Femmes (2 à 3 participant·e·s)
- Personnes non-binaires (1 à 2 participant·e·s)

Type d'organisation d'appartenance :

- Studio indépendant : moins de 50 employé·e·s
- Studio de taille moyenne : entre 50 et 100 employé·e·s
- Studio AAA : plus de 100 employé·e·s

Tranche d'âge :

- 18–25 ans (2 à 3 participant·e·s)
- 26–45 ans (2 à 3 participant·e·s)
- 46 ans et plus (1 à 2 participant·e·s)

Enfin, j'ai également pris en compte la spécialisation professionnelle des participant·e·s, en cherchant à représenter plusieurs expertises clés du développement de jeu : la programmation, le design, l'art visuel,

la narration. Cette pluralité de profils me permettait de croiser les logiques de présentation de soi dans des sous-champs aux normes parfois contrastées et d'observer la manière dont chacun-e négociait les attentes professionnelles à travers son portfolio.

3.3.3.4 Profils des participant·e·s

Les six participant·e·s rencontré·e·s dans le cadre de cette recherche seront présenté·e·s plus en détail au chapitre 4, à travers des portraits synthétiques qui contextualisent leur trajectoire, leur rapport à l'industrie vidéoludique et leur processus de création de portfolio. Pour préserver leur anonymat, tous les prénoms ont été modifiés. L'échantillon, bien que restreint, reflète une diversité appréciable de profils en termes de genre, d'expérience professionnelle, de spécialisation, d'origine culturelle et d'âge. Le groupe est composé de six personnes s'étant identifiées comme trois femmes et trois hommes, aux parcours professionnels variés — de junior à senior — et dont les expertises couvrent plusieurs rôles du développement de jeux vidéo : programmation, design, direction artistique et gestion de projet.

Sur le plan de la diversité culturelle, deux personnes proviennent de minorités ethnoculturelles : l'une est d'origine chinoise ayant grandi au Québec, l'autre est sud-américaine et récemment immigré au Québec. Deux personnes sont d'origine française (caucasiennes) ayant travaillé et vécu au Québec. Aucune des personnes rencontrées ne s'identifie comme non-binaire, malgré une volonté initiale d'inclure des identités de genre plus variées dans l'échantillon. Cette limite sera abordée de manière réflexive dans la discussion des résultats.

Les participant·e·s appartiennent à différentes tranches d'âge, allant de jeunes professionnel·le·s âgé·e·s de moins de 25 ans à des personnes ayant plus de 40 ans et une longue expérience en l'industrie. Enfin, chacun-e d'entre eux·elles possède une relation singulière aux normes professionnelles de l'industrie, oscillant entre adhésion, contournement et résistance, ce qui enrichit l'analyse des stratégies identitaires et des tensions vécues autour du portfolio.

3.3.3.5 Retour des participant·e·s sur mon propre portfolio

Dans le cadre du dispositif méthodologique, j'ai sollicité les six participant·e·s rencontré·e·s en entretien pour qu'ils-elles commentent la première version de mon portfolio professionnel. Sur ces six personnes, trois ont accepté de participer à cet exercice. À leur demande et avec leur accord explicite, je leur ai envoyé le lien vers mon site quelques jours après notre entretien, en leur proposant de se placer dans la posture d'un·e recruteur·euse ou d'un·e évaluateur·rice. Je leur ai demandé de formuler des commentaires critiques et constructifs, en se basant sur les critères qu'ils-elles mobiliseraient dans une situation réelle de recrutement.

Plus précisément, je les ai invité·e·s à expliciter par écrit dans un courriel la perception qu'ils-elles auraient de moi en tant que professionnelle à partir du portfolio : à quel type de profil cela correspondait-il, quels messages étaient perçus comme forts ou faibles, et quelles attentes semblaient comblées ou non selon les standards implicites de l'industrie. Je ne leur ai pas proposé de parcourir commenté du site en ma présence, afin de laisser émerger une lecture autonome, spontanée et moins influencée par mes intentions. Ces échanges ont joué un rôle décisif dans la révision de mon portfolio, en m'offrant des ancrages concrets pour ajuster autant le contenu que la forme, dans une logique d'itération critique et réflexive.

3.3.4 Résumé des méthodes de collecte de données

L'ensemble des méthodes de collecte mobilisées dans cette recherche découle d'une méthodologie autoethnographique, articulant une posture réflexive personnelle avec une inclusion des discours et expériences de mes pairs. Chaque méthode a permis d'explorer une facette complémentaire du phénomène étudié : la construction identitaire à travers le portfolio professionnel. Ensemble, ces méthodes adressent la question centrale de cette recherche « Comment je construis mon identité professionnelle à travers la création de mon portfolio en design de jeu vidéo ? » ainsi qu'à sa sous-question : « Quelles sont les stratégies que je mets en place pour créer un *branding* de moi qui répond à la fois à qui je suis, à ce que je fais et à ce que l'industrie du jeu vidéo dicte sur ce qu'un développeur de jeu devrait être et faire ? ». Les méthodes peuvent être synthétisées ainsi :

Tableau 3.1 Méthodes de collecte de données

Méthode	Fonction principale	Nature des données produites
Journal de bord réflexif	Tracer les évolutions du processus de conception du portfolio, approfondir les ressentis, tensions, négociations identitaires.	Notes écrites, réflexions spontanées, enregistrements audio ; documentation continue de l'expérience vécue.
Observation du développement du portfolio	Support central de <i>branding</i> professionnelle, terrain d'observation, objet de discussion, catalyseur réflexif.	Artefacts numériques (site web, captures d'écran, vidéo commentée) analysés comme terrain et comme processus.
Entretiens semi-dirigés	Explorer les trajectoires professionnelles, les stratégies de <i>branding</i> , les représentations du développeur·euse idéal·e.	Témoignages audio/vidéo, retranscriptions, notes de terrain.
Parcours commentés	Faire émerger des discours situés à partir de la navigation dans le portfolio comme « lieu habité ».	Discours spontanés sur les sections du portfolio ; métaphores spatiales ; mises en récit incarnées.
Commentaires sur mon portfolio	Recueillir un regard extérieur sur ma propre présence en ligne, en la soumettant à des critères d'évaluation professionnels.	Retours critiques, comparaisons implicites, négociations identitaires informés par les pairs.

Ces méthodes ont agi en complémentarité : le journal de bord a permis de documenter la dimension intime du processus de création identitaire ; le portfolio, en tant qu'objet évolutif, a été à la fois terrain, produit et déclencheur ; les entretiens et parcours commentés ont permis de confronter ma trajectoire à celles de mes pairs ; et les commentaires sur mon portfolio ont ouvert un espace de rétroaction critique et située.

Toutefois, certaines limites doivent être reconnues. La volonté initiale de dresser un portrait stable et consensuel du développeur·euse de jeu vidéo « idéal·e », à partir des entretiens et de mes propres observations issues du journal de bord, s'est rapidement heurtée à la diversité des trajectoires, des postures et des stratégies individuelles. Lorsque les participant·e·s ou moi-même identifions des tensions ou des ajustements face à une norme implicite, il devenait difficile de les circonscrire précisément en m'appuyant uniquement sur ces matériaux. La construction du profil normatif restait partielle, car les entretiens et les notes réflexives révélaient surtout des écarts, des hésitations, voire des contradictions — sans toujours permettre d'identifier clairement les standards sous-jacents auxquels ces réactions faisaient référence. Pour pallier cette limite et enrichir le corpus avant d'entrer dans la phase d'analyse, j'ai donc choisi de mobiliser un ensemble de documents issus de la littérature professionnelle.

3.4 Données émergentes et usage de la littérature professionnelle

Pour pallier les limites évoquées précédemment et affiner l'analyse des normes professionnelles implicites, j'ai complété mon corpus par une revue de littérature professionnelle. Bien que le cadre théorique s'appuie sur des apports de la recherche scientifique — notamment sur les concepts de technomasculinité, de valorisation du profil technique et des normes issues des communautés occupationnelles — ces références ne permettaient pas toujours de capter les normes telles qu'elles sont perçues et diffusées dans le milieu.

J'ai donc consulté des sources accessibles, proches des usages réels des développeur·euse·s de jeux vidéo, tant sur le fond que sur la forme. Cette revue comprenait donc : des blogs spécialisés, des guides de carrière, des articles de conseils en ligne, des portfolios exemplaires sur ArtStation, ainsi que des vidéos qui promouvoient des recettes pour créer « le meilleur portfolio ». Ces matériaux ont permis d'identifier des attentes partagées autour de l'esthétique du portfolio, de la structure, de la présentation des compétences ou encore du ton à adopter pour se positionner comme un·e professionnel·le crédible.

Ces éléments issus de la littérature professionnelle ont été mobilisés à trois endroits : d'une part, comme ressources documentaires pour mieux comprendre l'environnement normatif dans lequel les participant·e·s et moi-même nous inscrivons ; d'autre part, comme outil d'analyse complémentaire pour contextualiser les choix faits par les participant·e·s et par moi-même en matière de *branding*. Cette triangulation a permis de nourrir une lecture située, incarnée et informée des ajustements identitaires observés. Elle a également permis de dégager, en creux, un portrait du développeur·euse « idéal·e » tel qu'il se dessine à travers les portfolios valorisés dans l'écosystème professionnel (sites vitrines, articles-conseils, exemples primés).

3.5 Analyse des données

L'analyse des données dans cette recherche s'inscrit dans une démarche herméneutique ancrée dans une posture autoethnographique. Plutôt que de chercher à objectiver les récits ou à codifier mécaniquement les témoignages recueillis, j'ai opté pour une approche interprétative qui prend appui sur l'expérience vécue, la mise en récit et la réflexivité critique. Cette orientation repose sur deux cadres complémentaires : d'une part, l'adaptation de la triple mimésis de Ricoeur par Christophe, Jojczyk et Lambotte (2021), qui

permet de structurer l'articulation entre vécu, narration et interprétation ; d'autre part, la méthode d'auto-narration telle que formulée par Rabello de Lima et Vásquez (2024), qui m'a permis d'inscrire ma propre voix dans l'analyse, en engageant un dialogue direct avec les propos des participant·e·s. Ces deux approches m'ont guidée tout au long du processus d'analyse et ont structuré concrètement l'organisation des chapitres 4 et 5. Le contenu sélectionné dans ces chapitres répond directement à la question de recherche principale et à la sous-question, en mettant en lumière les tensions identitaires vécues par les développeur·euse·s dans leur pratique du portfolio. Pour répondre à cette visée, j'ai choisi de diviser les portraits des participant·e·s en axes — trajectoire professionnelle, définition du standard de développeur·euse de jeu, vision du portfolio, stratégies de *branding* — afin de faire ressortir de manière plus claire les aspects du discours en lien avec chaque dimension du cadre analytique.

Ces deux approches ne se succèdent pas, mais se combinent : la triple mimésis m'offre une trame temporelle pour suivre les déplacements de sens au fil du processus — depuis l'expérience brute de la création de mon portfolio jusqu'à sa mise en récit et son analyse — tandis que l'auto-narration me permet de réinscrire cette analyse dans une posture incarnée, située, et politiquement engagée. Dans l'esprit d'une recherche qualitative interprétative, il ne s'agit pas ici de « neutraliser » l'expérience du·de la chercheur·euse, mais de la mobiliser comme outil de compréhension du phénomène étudié. Concrètement, ces deux cadres se traduisent dans la structure même de l'analyse. La triple mimésis a orienté la façon dont les récits des participant·e·s ont été mis en intrigue, en lien avec leurs parcours et leurs représentations professionnelles, tandis que l'auto-narration, par l'ajout de mes commentaires réflexifs à la fin de chaque profil, m'a permis de rendre visible les résonances, les décalages et les tensions entre leurs récits et mon propre parcours. Ce dispositif méthodologique m'a ainsi permis d'ancrer l'analyse dans une logique à la fois inductive, située et dialogique, et de faire émerger les grands axes thématiques qui structurent les chapitres suivants.

L'ensemble de l'analyse repose ainsi sur une logique itérative, dans laquelle les fragments de terrain (journal, entretiens, retours critiques) sont relus, narrés, puis interprétés à la lumière des cadres théoriques mobilisés. Ce processus d'analyse cherche moins à produire des vérités générales qu'à construire une compréhension située des tensions normatives à l'œuvre dans le processus de *branding* de soi.

3.5.1 La triple mimésis de Ricœur comme trame d'analyse herméneutique

Afin d'articuler les multiples strates de données recueillies au fil du processus de création de mon portfolio, mais aussi à travers les entretiens, les discussions et les retours qui ont jalonné cette recherche, je m'inspire de l'adaptation de la triple mimésis proposée par Christophe, Jójczyk et Lambotte (2021). Ces auteur·rice·s revisitent le cadre théorique de Paul Ricœur (Temps et récit, 1983, 1984, 1985) pour en faire un outil d'analyse applicable aux méthodologies qualitatives en communication organisationnelle.

Cette approche permet de penser la construction du sens dans une dynamique temporelle, en distinguant les médiations successives qui relient l'expérience vécue, sa mise en récit et son interprétation. Dans le contexte d'une démarche autoethnographique, elle se révèle particulièrement pertinente pour structurer la réflexivité du·de la chercheur·euse à travers trois temps : la mimésis I, qui correspond à l'expérience vécue sur le terrain (observations, émotions, hésitations, moments de création) ; la mimésis II, moment où ces éléments sont configurés en un récit structuré et narratif ; et la mimésis III, où l'on revient sur ce récit pour le relier à un cadre théorique, faire émerger du sens et proposer une interprétation.

En mobilisant cette approche, j'ai été en mesure d'explicitier les liens entre ce que j'ai vécu, ce que j'ai raconté, et ce que j'ai compris — en tenant compte des multiples interactions et rétroactions qui ont ponctué mon processus de recherche. La triple mimésis m'a permis ainsi de construire une lecture située, incarnée et évolutive de mon identité professionnelle en devenir.

Mimésis I (préfiguration) désigne le temps de l'imprégnation : c'est l'expérience pratique du terrain, marquée par la pluralité des perceptions, des observations et des affects. À cette étape, le·la chercheur·euse ne cherche pas encore à interpréter ni à ordonner ses données, mais consigne des fragments issus du réel dans toute leur hétérogénéité. Il s'agit d'une phase ouverte, marquée par la contingence et les hésitations. Dans mon cas, cette phase correspond aux notes de journal de bord, aux expériences de conception du portfolio #1, aux échanges informels, aux doutes et aux ajustements spontanés. Ces matériaux bruts forment la base de l'analyse à venir, même s'ils apparaissent initialement désordonnés.

Mimésis II (configuration) correspond au moment où le·la chercheur·euse commence à mettre en récit son expérience. Il sélectionne des événements significatifs, élabore une trame narrative et articule les fragments observés en un tout cohérent. Cette mise en intrigue permet de relier les éléments entre eux

selon une logique causale, temporelle ou symbolique, et de construire un récit intelligible de l'expérience de recherche. Dans mon cas, cette phase se manifeste dans la structuration de mes données issues du journal de bord, des entretiens et des retours sur le portfolio, que je tisse ensemble pour faire apparaître les tensions, les bifurcations et les moments de bascule dans mon processus identitaire. C'est aussi à cette étape que j'ai élaboré les axes thématiques (correspondants aux éléments de la question et de la sous-question de recherche) qui structurent les sous-sections du chapitre 4, en sélectionnant les extraits les plus représentatifs des tensions vécues par les participant·e·s. Cette configuration narrative a donc joué un rôle central dans le choix et l'agencement des contenus présentés.

Mimésis III (refiguration) désigne la phase où le récit produit est reçu, analysé et interprété, d'abord par le·la chercheur·euse même, puis potentiellement par d'autres. C'est ici que se joue le « voir comme » — la capacité à reconnaître dans un événement singulier une portée plus générale, une hypothèse sur le fonctionnement du réel — et le « faire voir » — c'est-à-dire l'effort pour rendre cette lecture visible et signifiante pour le·la lecteur·trice. Dans cette étape, je reviens sur mon récit, en le confrontant aux concepts théoriques mobilisés (normes professionnelles, technomascullinité, capitalisme communicationnel, etc.), mais aussi aux données empiriques du terrain, pour mettre à l'épreuve ce que je pense avoir compris. C'est cette logique qui structure l'interprétation approfondie présentée dans le chapitre 5, où j'analyse les stratégies de *branding* et les stratégies identitaires à travers les récits configurés dans le chapitre précédent.

Ainsi, en suivant cette logique mimétique, je rends visible non seulement le produit final de la recherche (le récit interprétatif), mais aussi les chemins d'interprétation qui m'ont permis d'y arriver. Ce cadre me permet de reconnaître la subjectivité constitutive de ma posture autoethnographique, tout en assurant la rigueur de la démarche à travers la mise en relation explicite entre l'expérience vécue, la configuration narrative et l'interprétation analytique.

3.5.2 L'auto-narration comme méthode réflexive d'analyse dans la rédaction de la thèse

Dans cette recherche, l'écriture de soi n'est pas seulement un exercice de réflexivité, mais elle devient un véritable outil analytique, mobilisé à la fin de chaque portrait de participant·e. En m'inspirant de l'approche développée par Rabello de Lima et Vásquez (2024), je conçois l'auto-narration comme une

méthode critique qui permet de revisiter mes propres expériences à la lumière des discours recueillis. Loin de prétendre à une neutralité distanciée, cette posture assume pleinement le positionnement du sujet-chercheur comme acteur impliqué, affecté, et traversé par les mêmes tensions normatives que celles évoquées par les participant·e·s. L'auto-narration m'a permis de relier les témoignages recueillis à ma propre trajectoire de développeuse hybride. Elle est mobilisée à la fin de chaque portrait dans le chapitre 4 comme espace de réflexion critique, où je commente les résonances, les divergences ou les déplacements que chaque profil fait émerger dans mon propre positionnement identitaire.

Concrètement, j'ai intégré ma voix à la fin de chaque profil analysé, à travers des passages commentés où je relisais les propos recueillis à partir de mes propres expériences. Cette démarche de relecture réflexive me permettait de prendre du recul par rapport aux éléments consignés dans mon journal de bord, tout en engageant un dialogue critique avec les témoignages de mes pairs. Il s'agissait de faire émerger des contrastes, mais aussi de rendre visible les points d'inflexion ou de malaise partagés dans la construction identitaire à travers le portfolio. Ces passages auto-narratifs ont également contribué à la construction du chapitre 5, en nourrissant une analyse plus transversale des stratégies identitaires et de *branding*. Mon point de vue y est assumé non comme témoignage illustratif, mais comme posture analytique située, permettant de problématiser les mécanismes normatifs à partir de l'intérieur.

Rabello de Lima et Vásquez (2024) insistent sur la valeur de l'auto-narration comme méthode autoethnographique féministe, en tant qu'elle permet de donner une forme intelligible à des vécus souvent marginalisés dans les dispositifs de savoir dominants. En ce sens, mon propre récit ne vise pas uniquement à illustrer ou compléter les données empiriques : il participe activement à la production de sens. Il matérialise une posture de sujet-objet ou *insider-outsider* de la recherche (Rabello de Lima et Vásquez réfère à Audre Lorde, 1984), dans laquelle le travail analytique prend racine dans une expérience située, incarnée et réflexive. La position d'*insider-outsider* désigne ici un double ancrage : celui d'une personne à la fois impliquée de l'intérieur dans le champ étudié (par son parcours, ses pratiques, son identité professionnelle) et capable d'un regard distancié critique sur ce même champ. Cette posture complexe permet de mobiliser une connaissance intime des codes, des tensions et des affects du terrain, tout en gardant la possibilité d'en interroger les fondements, les effets normatifs et les zones d'exclusion. Loin de représenter une contradiction, cette tension devient une force analytique, car elle permet de faire émerger des formes de savoirs autrement inaccessibles, enracinées dans les vécus, mais articulées à des cadres théoriques. Dans le cadre de cette recherche, elle m'a permis de naviguer entre une posture de

pratiquienne, familière des injonctions du branding professionnel, et celle de chercheuse critique, attentive aux mécanismes de pouvoir, de marginalisation et de subjectivation à l'œuvre dans ces dispositifs.

Dans le contexte de ma recherche, cette approche m'a permis d'articuler mes ressentis au fil de la conception du portfolio, mais aussi à travers les entretiens, les discussions informelles et les retours critiques formulés par les participant·e·s. Cette méthodologie m'a aidée à approfondir l'analyse, à rendre visible la dimension politique de l'identité professionnelle et à situer mes propres ajustements comme partie prenante des dynamiques de normativité explorées dans cette recherche. Elle a donc été essentielle pour structurer les chapitres 4 et 5 non seulement comme des espaces de présentation de résultats, mais comme des lieux d'énonciation réflexive, où s'entrelacent les voix des participant·e·s, la mienne, et les cadres théoriques mobilisés.

3.6 Qualités et limites de la démarche autoethnographique

L'approche autoethnographique mobilisée dans cette recherche s'appuie sur une posture située et réflexive, qui permet de rendre intelligible un vécu professionnel à partir d'un travail d'écriture, de mise à distance et d'analyse. Elle ne vise pas la généralisation des résultats, mais plutôt la production de connaissances ancrées, incarnées, et potentiellement transférables à d'autres contextes ou trajectoires similaires. En cela, l'autoethnographie offre un cadre méthodologique particulièrement fécond pour documenter un processus de construction identitaire, tel qu'il se déploie dans un projet de portfolio professionnel dans le champ du jeu vidéo.

Loin d'être un simple récit personnel, l'autoethnographie permet de revisiter les expériences vécues à la lumière des normes, des tensions et des rapports de pouvoir qui les traversent. Dans mon cas, elle m'a permis de relire mon parcours à partir de mes doutes, de mes ajustements et des interactions avec mes pairs, en articulant les différents temps de la conception du portfolio (journal de bord, entretiens, retours critiques). En croisant ma voix avec celles des autres, cette démarche m'a permis de rendre visibles des dimensions souvent implicites de la construction identitaire et des injonctions professionnelles.

L'un des atouts majeurs de cette approche réside dans sa capacité à produire une connaissance dense, enracinée dans une expérience vécue et soutenue par une pluralité de matériaux empiriques. Elle engage

le·la chercheur·euse dans une posture d'écoute de soi et des autres, favorise l'attention aux détails, et valorise la subjectivité comme source de savoir. Elle permet également de rendre visibles les zones d'ambiguïté, les contradictions et les écarts entre les normes perçues et les pratiques effectives, dans un mouvement de réflexivité critique.

Cependant, cette posture implique aussi plusieurs défis. D'abord, l'autoethnographie demande un investissement important en termes de temps et d'implication émotionnelle. Tenir un journal, revisiter des fragments personnels, relire les données en lien avec sa propre trajectoire, tout cela demande une discipline rigoureuse et un engagement soutenu. L'accumulation massive de données – textes, entretiens, captations, annotations – peut rapidement devenir difficile à gérer. Il faut être en mesure de trier, de sélectionner et de construire un récit analytique sans se perdre dans la densité du matériau.

Par ailleurs, cette approche soulève des enjeux liés à la légitimité de la voix du·de la chercheur·euse, qui est à la fois sujet et objet de l'analyse. Cela suppose une vigilance constante quant aux risques de fermeture réflexive ou d'autojustification. Le travail d'écriture devient ici un exercice de navigation : entre exposition de soi et mise à distance, entre récit et analyse, entre résonances personnelles et cadre théorique. Comme le soulignent Rabbello de Lima & Vásquez (2024), l'auto-narration permet non seulement de produire du sens, mais aussi de redonner de la valeur à des expériences souvent marginalisées dans les dispositifs classiques de production de savoir.

Enfin, la portée critique de cette méthode repose sur sa capacité à mettre en lumière la fabrique même du regard du·de la chercheur·euse. Elle nécessite une attention soutenue à la manière dont on produit ses propres angles morts et invite à rendre cette opération aussi visible que possible. Si elle ne permet pas de dresser un portrait unifié du·de la chercheur·euse « idéal·e », elle permet toutefois de cartographier les tensions, les ajustements et les modalités de subjectivation à l'œuvre dans les pratiques de visibilité professionnelle et ce, en reconnaissant que toute identité professionnelle est en mouvement, en négociation constante.

3.7 Résumé du calendrier et du processus de recherche

Le processus de recherche s'est déroulé de janvier 2024 à août 2025, selon une dynamique itérative articulant développement du portfolio, collecte de données, retours critiques et relectures réflexives. Deux grandes phases ont structuré cette démarche, telles que représentées dans les figures plus bas. Ces figures permettent de retracer l'évolution du design de mon portfolio — de sa première version (Portfolio #1) jusqu'à sa version finale (Portfolio #2) — tout en illustrant les étapes de terrain et les boucles de sens qui ont jalonné l'enquête.

La figure 3.1 met en lumière les moments d'émergence de sens : elle montre comment les entretiens, les retours critiques sur le portfolio et l'analyse de la littérature professionnelle ont produit un sens renouvelé de la pratique du *branding* professionnel, en dialogue avec les deux versions du portfolio. Ces allers-retours entre matériaux empiriques, récits de terrain et cadres interprétatifs correspondent à un enchaînement entre mimésis I (expériences et tensions vécues), mimésis II (structuration des récits dans les portraits). Le journal de bord, tenu tout au long du terrain, a joué un rôle de fil conducteur réflexif, permettant de relier ces différentes strates de données, tout en soutenant l'exercice d'auto-narration. La mimésis III (interprétation théorique dans les chapitres 4 et 5) est arrivé plus tard lors de la rédaction de la thèse, suite au terrain.

Tel qu'illustré dans la figure 3.1, la phase 1 (janvier à septembre 2024) a été marquée par deux dynamiques parallèles : la mise à jour du Portfolio #1 et la réalisation d'entretiens semi-dirigés avec des pairs. Ces deux activités ont donné lieu à une contradiction significative : alors que les entretiens valorisaient des identités professionnelles hybrides, réflexives ou sensibles, les retours critiques sur mon Portfolio #1 adoptaient un point de vue plus normatif et conforme aux standards dominants. Placé·e·s dans une posture d'évaluation, les participant·e·s reproduisaient davantage les attentes du champ, révélant un écart entre les discours déclarés et les jugements opérés. Cette tension a permis de produire un premier sens renouvelé de la fonction identitaire du portfolio et d'identifier les enjeux liés à la reconnaissance professionnelle dans l'industrie.

En réponse à cette émergence, la phase 2 (septembre 2024 à janvier 2025) a permis d'approfondir les données : d'une part, une revue critique de la littérature professionnelle sur les normes esthétiques et communicationnelles du portfolio dans les industries créatives ; d'autre part, la création du Portfolio #2, conçu à partir des observations et contradictions relevées en phase 1. Cette seconde version du portfolio

intègre des choix visuels, structurels et narratifs plus alignés avec une vision critique du *branding*, tout en tenant compte des logiques de lisibilité du champ professionnel. Les phases 1 et 2 représentent la mimésis I (expériences et tensions vécues) où mes propres hypothèses ont été mises à l'épreuve des pratiques et des contradictions du terrain.

Enfin, la dernière étape du processus de recherche (janvier 2025 à aujourd'hui) a marqué le moment de l'analyse formelle des données, nourrie par les apprentissages des deux phases précédentes. C'est là que j'ai amorcé la rédaction des portraits de participant-e-s, en mobilisant les tensions identifiées pour configurer les récits (mimésis II), tout en y intégrant une posture d'auto-narration réflexive et structuré autour des axes thématiques. À partir de mars 2025, la rédaction s'est enrichie d'un dialogue plus soutenu avec les cadres théoriques mobilisés, amorçant ainsi la mimésis III, où l'interprétation analytique s'est articulée à la mise en récit. Cette dernière phase correspond donc au moment où les profils ont pris forme, où les données empiriques ont été réinscrites de manière structurée dans la thèse, et où le sens s'est consolidé à travers l'interaction entre terrain et théorie.

La figure 3.2 détaille le calendrier des phases 1 et 2 : mise à jour du Portfolio #1, conduite des entretiens, conception du Portfolio #2, séance photo, puis peaufinage technique. Cette figure distingue clairement les moments de développement du portfolio (en bleu) et les moments d'implication des participant-e-s (en vert). Les lignes courbes illustrent les cycles d'itération, soulignant la nature non linéaire de cette mise en récit de soi : un processus jalonné d'ajustements, de bifurcations, de doutes et de retours en arrière.

Chaque type de données (entretiens, retours, journal de bord, portfolio) a ainsi contribué à faire émerger une compréhension plus nuancée du portfolio comme outil de subjectivation professionnelle. Plus encore, ces matériaux ont permis de repositionner ma propre identité dans le champ, en révélant les tensions constantes entre lisibilité, authenticité et agentivité. L'auto-narration a été centrale dans ce travail, en m'offrant un espace pour formuler mes propres réajustements identitaires, en dialogue avec les récits des participant-e-s. Les passages réflexifs intégrés dans les portraits analysés — et développés dans les chapitres 4 et 5 — sont le prolongement direct de cette méthode.

Cette logique d'aller-retour entre expérience vécue, réflexivité critique et théorisation s'inscrit pleinement dans une approche herméneutique et autoethnographique. Les données sont ici relues, interprétées et recomposées à mesure de l'avancement de la recherche, selon un processus soutenu par la trame de la

triple mimésis, qui a structuré la lecture temporelle et analytique du terrain, et par l’auto-narration, qui a rendu visible la position du sujet-chercheur dans cette co-construction de sens.

Les figures ci-dessous viennent illustrer ce parcours méthodologique et ses différents moments de transformation.

Figure 3.1 Processus autoethnographique

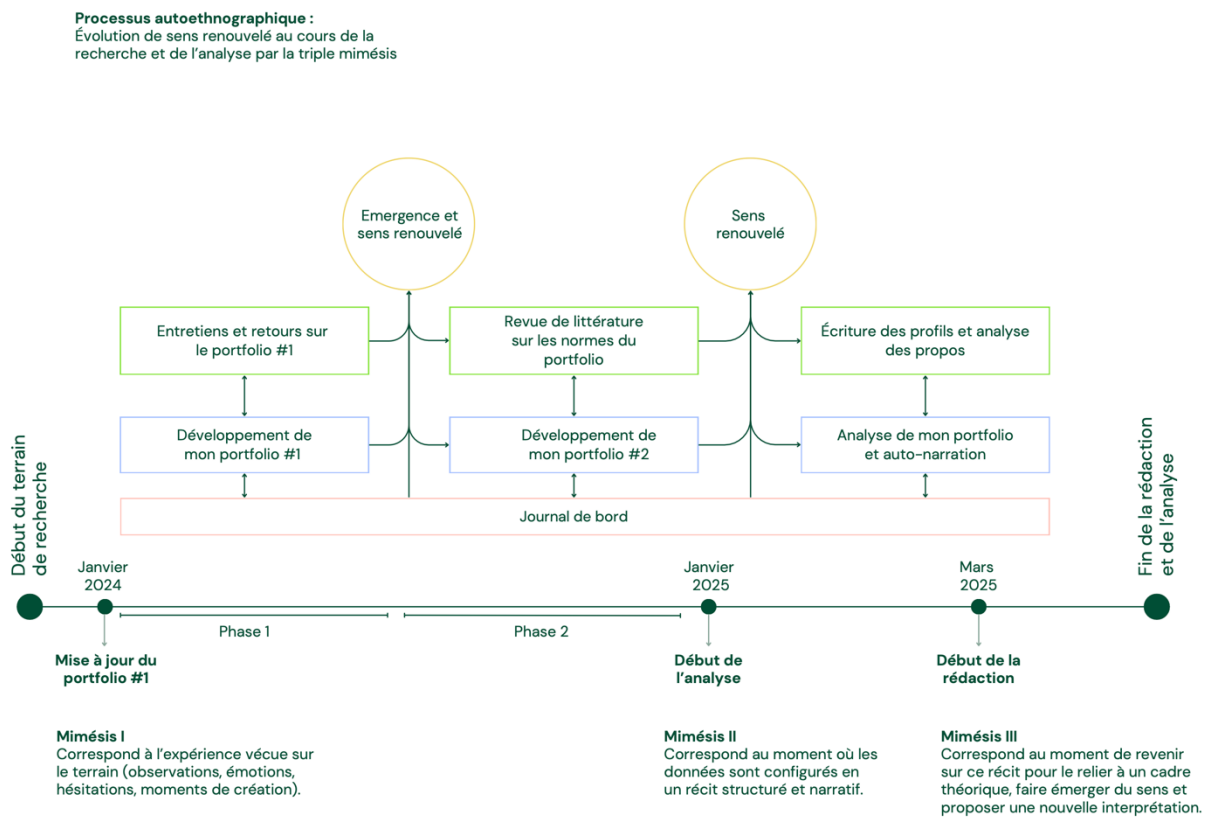
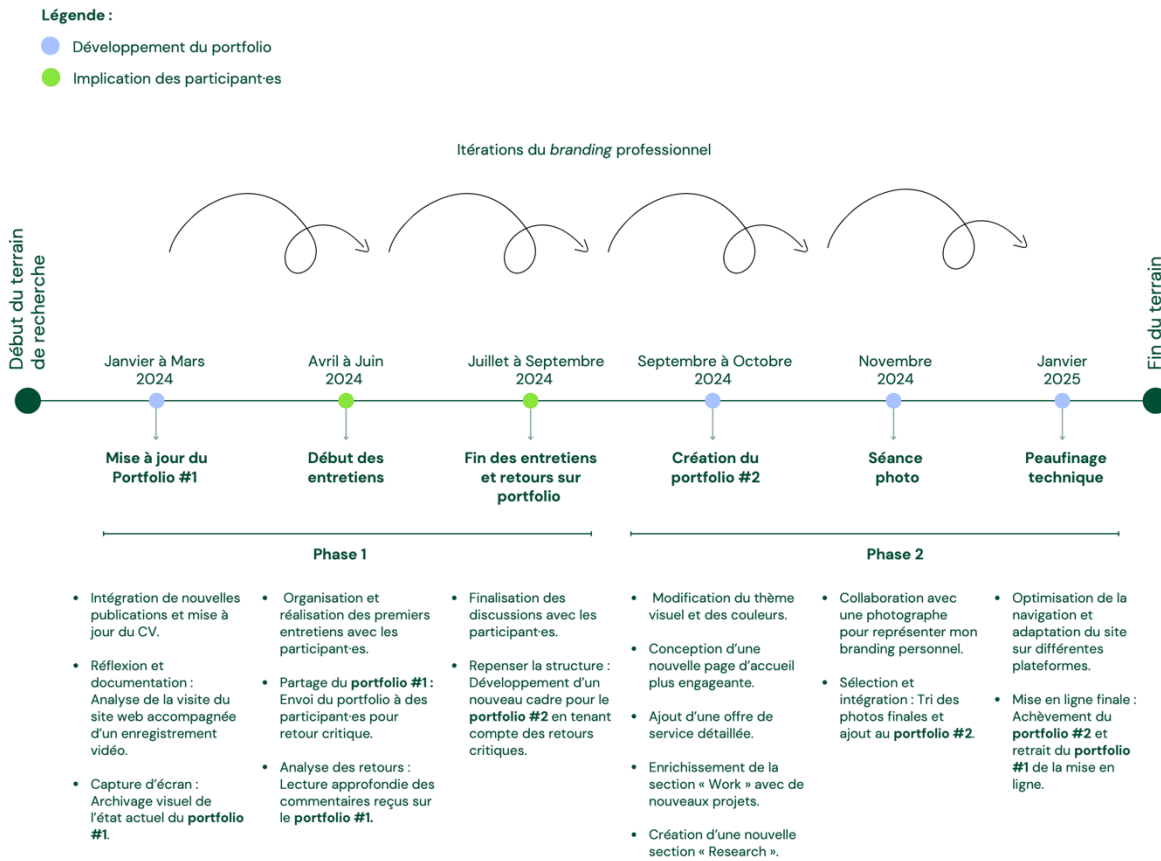


Figure 3.2 Processus de développement du portfolio et du branding



CHAPITRE 4

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS : REGARDS CROISÉS SUR LA CONSTRUCTION DU PORTFOLIO DANS L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO

Ce chapitre présente les résultats de la recherche en explorant la construction du portfolio ainsi que le *branding* professionnel dans le contexte de l'industrie du jeu vidéo. À travers les retours des participant·e·s et mon propre cheminement réflexif, il met en lumière les tensions qui émergent entre les standards établis par l'industrie et les stratégies individuelles de représentation professionnelle. En croisant l'analyse des entretiens menés avec des développeur·euse·s, l'examen de la littérature professionnelle sur les standards du portfolio et mon propre processus de refonte, ce chapitre vise à comprendre comment ces professionnel·le·s et moi-même négocions notre identité à travers cet outil essentiel d'insertion et de validation dans l'industrie vidéoludique. En tant que chercheuse autoethnographique, je me positionne ici non seulement comme observatrice, mais aussi comme participante active dans le processus de création du portfolio, en croisant mes propres expériences avec celles des développeur·euse·s interviewé·e·s. Cette démarche m'a permis de mieux comprendre les dynamiques genrées, intersectionnelles, qui sous-tendent le *branding* de l'identité professionnelle dans ce secteur et d'intégrer une réflexion critique sur ma propre trajectoire dans cette industrie.

Dans un premier temps, je contextualise les standards du portfolio tels qu'ils sont définis dans l'industrie. Comme mentionné dans le chapitre méthodologique, les données émergentes issues de la littérature professionnelle ont été intégrées après la réalisation des entretiens semi-dirigés. Elles sont venues enrichir la compréhension des normes implicites auxquelles les participant·e·s se réfèrent, parfois sans les expliciter. Toutefois, afin de faciliter l'expérience de lecture et de préparer à la présentation des profils dans les sections suivantes, j'ai choisi d'ouvrir ce chapitre par une mise en lumière de ces standards. L'intégration de la littérature professionnelle permet ainsi de contextualiser les attentes normatives et d'expliquer pourquoi les participant·e·s y font constamment référence dans leurs discours. Cette démarche contribue non seulement à mieux comprendre les stratégies individuelles de présentation, mais aussi à révéler les dynamiques collectives qui façonnent l'identité professionnelle dans l'industrie du jeu vidéo. À travers l'analyse de sources issues de blogs spécialisés et de guides professionnels, j'examine comment ces standards s'imposent comme des référentiels normatifs influençant les stratégies de *branding* de soi des développeur·euse·s. Les critères tels que la clarté, l'efficacité et la démonstration de

compétences techniques sont régulièrement mis de l'avant comme des impératifs à respecter, contribuant ainsi à façonner un modèle dominant du portfolio fondé sur une approche pragmatique et standardisée.

Les développeur·euse·s interrogé·e·s ont tous·te·s mentionné·e·s des tensions liées aux standards du portfolio, souvent confrontés à un dilemme entre l'adhésion à des normes industrielles et la préservation de leur singularité. Ces tensions ne sont pas seulement liées à des considérations techniques ou esthétiques mais s'ancrent également dans des enjeux intersectionnels qui affectent la manière dont ces professionnel·le·s choisissent de se présenter. Par exemple, les développeur·euse·s participant·e·s issu·e·s de groupes minorisés (e.g. femmes, personne immigrante ou en transition de carrière ou avec peu d'expérience professionnelle) expriment des difficultés à naviguer entre les attentes normatives et leur désir de revendiquer des identités professionnelles qui s'intègrent à celles culturelles et sociales. Ces enjeux se recoupent avec ma propre expérience sur la manière dont mon portfolio devait à la fois répondre aux exigences de l'industrie tout en reflétant une vision plus personnelle et inclusive de mon expertise.

Dans les entretiens, cette norme de l'industrie est mentionnée par les participant·e·s comme une attente implicite qui guide la manière dont ils-elles construisent leur portfolio. Par exemple, plusieurs développeur·euse·s ont mentionné que leur première exploration avec le portfolio était marquée par une accumulation d'expériences diverses, avant d'évoluer vers une version plus ciblée et stratégique pour l'embauche. Ce processus de rationalisation du portfolio témoigne de la nécessité d'un alignement progressif avec les attentes du marché de l'emploi, tout en conservant une certaine marge de manœuvre pour affirmer son individualité professionnelle. Ce processus résonne particulièrement avec ma propre expérience, où j'ai dû constamment ajuster mon portfolio pour répondre aux exigences techniques tout en cherchant à affirmer mon identité de chercheuse et de conceptrice dans un secteur qui valorise souvent la productivité et la rentabilité plus que l'expression individuelle.

Ensuite, j'examine les stratégies individuelles adoptées par les développeur·euse·s et par moi-même pour présenter le travail dans le portfolio. Cette section met en évidence les choix de design, les narrations personnelles et les structurations de contenu qui nous permettent de se positionner au sein de l'industrie. Si certain·e·s adhèrent aux standards pour maximiser leur employabilité, d'autres élaborent des stratégies différenciatrices qui contestent ces normes en mettant en avant leur singularité et leur propre vision du métier.

L'exemple de Rose illustre bien cette dynamique. Dans son témoignage, elle met en évidence les tensions qu'elle ressent en cherchant à refléter la diversité de ses expériences sans donner l'impression d'un parcours désorganisé. Cette tension souligne la nécessité d'un travail de structuration et de hiérarchisation des éléments du portfolio afin de trouver un équilibre entre une mise en valeur des compétences techniques et une expression de l'identité professionnelle. Ce type de réflexion s'apparente aux défis vécus par des développeur·euse·s issus de groupes marginalisés, pour qui la gestion de l'identité professionnelle passe souvent par un processus de requalification et de réajustement constant pour éviter d'être l'objet de stéréotypes ou d'incompréhensions dans un environnement dominé par des normes de représentations plus homogènes.

Un aspect central de la construction du portfolio est son élaboration en interaction avec des modèles existants et des influences issues du réseau professionnel. Ashcraft (2013) soutient que l'identité professionnelle ne peut être comprise de manière isolée, mais toujours en relation avec des systèmes de pouvoir, des normes sociales et des discours organisationnels. Elle affirme que les professions acquièrent une « identité collective » qui est façonnée par des dynamiques sociales et institutionnelles. Les propos des développeur·euse·s révèlent en effet que leur identité professionnelle ne se construit pas de manière isolée, mais en relation avec un collectif – de collègues, de recruteur·euse·s, d'étudiant·e·s, de professeur·e·s – qui ensemble définissent les contours et les attentes du métier. Les portfolios ne sont donc pas développés en vase clos ; ils sont en dialogue constant avec les références circulant dans l'industrie, les échanges et les tendances du marché. Les participant·e·s s'inspirent souvent de portfolios qu'ils·elles admirent, se positionnent en comparaison avec ceux de leurs pairs et ajustent leur propre *branding* en fonction des attentes implicites du milieu professionnel. Par exemple, Romane mentionne l'importance de l'adaptabilité de son portfolio en fonction de ses interlocuteurs. Cette flexibilité illustre comment les professionnel·le·s du jeu vidéo ajustent continuellement leur portfolio en fonction du type d'emploi recherché et du public visé.

Enfin, ce chapitre intègre une réflexion autoethnographique sur ma propre démarche de refonte de portfolio, mettant en lumière les défis rencontrés, les tensions identitaires vécues et les ajustements opérés en réponse aux retours critiques des participant·e·s. Ce travail introspectif met en exergue les enjeux liés à la construction d'un portfolio hybride, à la croisée de l'expertise technique, de l'identité académique et des aspirations créatives.

Mon processus de refonte de portfolio ne se résume pas uniquement à une adaptation technique, mais est profondément marqué par une réflexion personnelle sur mes aspirations professionnelles, mes valeurs créatives et ma place dans l'industrie. Ce travail de redéfinition a aussi mis en lumière les tensions identitaires propres à un parcours où l'on oscille entre plusieurs sphères d'identités professionnelles.

Cette dimension réflexive permet de poser un regard critique sur la manière dont les normes de l'industrie influencent ma propre trajectoire et mon positionnement professionnel. En particulier, elle permet d'examiner comment les tensions entre standardisation et expression personnelle se manifestent dans mon propre processus de *branding* de soi.

En croisant ces différents résultats, ce chapitre permet de constater les tensions entre les standards établis et les ajustements individuels opérés par les développeur·euse·s. Il révèle que le portfolio ne se limite pas à une simple vitrine de compétences, mais constitue un outil de positionnement professionnel, un espace de négociation identitaire, et dans certains cas, un levier d'affirmation personnelle dans un secteur où la visibilité est un enjeu clé.

4.1 Les standards du portfolio en industrie : entre démonstration de compétence et normalisation des identités professionnelles

Dans l'industrie du jeu vidéo, le portfolio constitue un outil central de représentation professionnelle, servant à la fois à démontrer l'expertise technique des développeur·euse·s et à légitimer leur place dans un marché compétitif. Toutefois, ce portfolio ne se construit pas en dehors des normes industrielles : il est façonné par des attentes précises, des conventions largement partagées et une certaine idéologie du professionnalisme. Ces standards s'inscrivent dans un cadre où la maîtrise technique, la disponibilité et l'efficacité priment sur l'expression individuelle ou la créativité expérimentale (Legault & Chasserio, 2012). Ainsi, la construction du portfolio ne relève pas seulement d'une démarche individuelle mais aussi d'un processus d'ajustement aux attentes du marché et aux logiques de valorisation du travail en industrie.

Les récits des participant·e·s montre que ces normes sont assimilées très tôt dans le parcours professionnel, notamment via les formations en design et programmation de jeu, mais aussi à travers l'observation des portfolios de pairs mieux établis. Cet effet de normalisation du portfolio comme critère de sélection renforce un modèle dominant de l'identité du·de la développeur·euse idéal·e, souvent décrit comme

autonome, polyvalent-e et prêt-e à consacrer du temps supplémentaire à la production (Consalvo, 2008; Legault & Ouellet, 2012).

4.1.1 Structure et présentation du portfolio standard

L'analyse de la littérature professionnelle (articles de blogs, forums professionnels, guides de recrutement) révèle que les portfolios en industrie suivent des conventions bien établies, tant en termes de structure que de présentation visuelle. Un portfolio jugé efficace repose sur plusieurs principes clés.

4.1.1.1 Un design minimaliste et fonctionnel

Les recruteur-euse-s disposent d'un temps limité pour examiner les portfolios des candidat-e-s. Ainsi, la clarté et l'accessibilité de l'information sont primordiales (Mandeville, 2025). Un portfolio standard présente les caractéristiques suivantes :

- Une navigation intuitive et un design épuré, où les éléments visuels priment sur le texte (Goodson, s. d.)
- Une compatibilité mobile et desktop, optimisant l'affichage sur tous les supports (Chloé, 2024)
- Une page d'accueil concise, mentionnant brièvement le nom, la spécialisation et les compétences clés de la personne candidate (Reumont, 2025)
- Par exemple, un portfolio de programmeur-euse comportera une page avec des liens vers ses démonstrations interactives, tandis qu'un portfolio de design ou d'art numérique privilégiera des images haute résolution de ses réalisations : « Put your work front and center, ideally on the first page of the website. If you've got separate pages for each project, put the title of each project and an enticing image for each on the front page of your site » (Abraham, 2021, para. 6) .

4.1.1.2 Une hiérarchisation rigoureuse des projets

Le principe de qualité avant quantité est systématiquement appliqué aux portfolios en industrie. Il est recommandé aux candidat-e-s de :

- Sélectionner trois à cinq projets maximum pour éviter toute surcharge d'informations (Abraham, 2021)

- Présenter des démonstrations concrètes : vidéos de gameplay, extraits de code, démonstrations techniques (Mandeville, 2025)
- Mettre en avant des projets pertinents selon le poste visé (Abraham, 2021)

Plusieurs articles de blog soulignent que les recruteur·euse·s privilégient les projets immédiatement applicables à un environnement de production, car l'embauche dans l'industrie du jeu vidéo repose sur un besoin opérationnel immédiat (Casen, 2016; Kerr et al., 2023; Rodriguez, 2024). Contrairement à d'autres secteurs où les employeurs investissent du temps et des ressources dans la formation des nouvelles recrues, l'industrie du jeu s'attend à ce que les employé·e·s soient opérationnels dès le premier jour : « Unfortunately, a degree doesn't guarantee employment, especially when you're competing with hungry, experienced developers affected by the contraction. The key to standing out amongst other recent grads? Real-world experience » (Rodriguez, 2024, para. 2). Cela explique pourquoi les portfolios doivent mettre en avant des démonstrations pratiques directement liées aux compétences techniques requises pour un poste donné. Les recruteur·euse·s recherchent souvent des exemples concrets de gameplay, des systèmes interactifs fonctionnels, ou des extraits de code bien documentés, plutôt que des projets qui nécessitent une explication conceptuelle ou une réflexion théorique approfondie (Charlesworth, 2025).

So, since ADs' and recruiters' time usually is very limited, you need to make their work as quick and easy as possible. I want to open an email, press a portfolio link and immediately see your three best pieces of artwork. One click, bam! Your best art right in front of my eyes! Don't make me search through your email for the portfolio link, don't make me wait for a long loading time, don't make me download a plug-in that I might not have on my pad and never send me your portfolio as a zip (Casen, 2016, para. 11)

Ainsi, les portfolios contenant des travaux académiques, des prototypes expérimentaux ou des projets artistiques abstraits sont souvent perçus comme moins pertinents par les employeurs, à moins qu'ils ne démontrent une application directe à un contexte de production : « Research the art, audio style and genres of the games company you're applying for. Match this to the work you show. It's better to have a shorter portfolio of relevant work than a larger one that doesn't reflect what they're looking for » (ScreenSkills, s. d., para. 4). Cette préférence renforce un modèle où l'optimisation et l'efficacité priment sur l'innovation et la créativité individuelle, reproduisant une structure où la valeur d'un·e développeur·euse repose essentiellement sur sa capacité à répondre aux besoins immédiats de l'entreprise. Pour les jeunes diplômé·e·s et les professionnel·le·s en reconversion, cela signifie qu'ils-elles

doivent souvent adapter leur portfolio aux attentes de l'industrie et choisir soigneusement quels projets mettre en avant pour maximiser leur employabilité (Mandeville, 2025).

4.1.1.3 Un portfolio pragmatique et impersonnel : la valorisation de la compétence technique sur l'expression personnelle

Les standards dominants en industrie privilégient une approche pragmatique, où le portfolio est avant tout un outil de recrutement et non un espace d'expression personnelle. Contrairement à d'autres secteurs créatifs où le *branding* personnel est encouragé, le jeu vidéo adopte une vision plus fonctionnelle (Abraham, 2021; CVzen, 2024).

- Peu de mise en avant de la personnalité : l'identité du-de la candidat-e se dilue derrière les projets
- Un ton neutre et professionnel : les descriptions se focalisent sur les méthodologies et les résultats obtenus
- Une absence d'éléments narratifs ou conceptuels : seuls les aspects techniques des projets sont mis en valeur (Goodson, s. d.)

Cette approche renforce l'idée que le portfolio est un exercice de standardisation, où l'objectif est d'optimiser son employabilité plutôt que de refléter une identité professionnelle unique. Or, cette logique s'inscrit directement dans une culture où la compétition et la démonstration de compétence sont essentielles pour obtenir une stabilité d'emploi (Legault & Ouellet, 2012). Le portfolio de projets devient un élément central de la réputation d'un-e développeur-euse, influençant non seulement ses opportunités d'embauche, mais aussi son positionnement social dans la communauté occupationnelle (Hodent, 2020; Reumont, 2025).

Les portfolios efficaces intègrent des éléments spécifiques facilitant le processus de sélection :

- Un accès rapide aux informations clés : un-e recruteur-euse doit pouvoir évaluer un profil en moins de 30 secondes (Crumpler, s. d.)
- Présence d'un CV téléchargeable et d'une liste de compétences structurée (Chloé, 2024)
- Des liens directs vers LinkedIn, GitHub, ArtStation, renforçant la visibilité professionnelle (Bay, 2017; Rodriguez, 2024)

Selon deux tutoriels publiés sur ArtStation Learning (Crumpler, s. d.; Goodson, s. d.), les recruteur·euse·s préfèrent les portfolios qui offrent un accès immédiat à des démonstrations visuelles et interactives, sans nécessiter de navigation excessive. Cette exigence reflète une tendance où l'évaluation des candidat·e·s se fait souvent de manière rapide et superficielle, en raison du volume élevé de candidatures que les recruteur·euse·s doivent traiter. Les recruteur·euse·s passent en moyenne moins d'une minute sur un portfolio avant de prendre une décision sur la candidature : « Recruiters have less than 20 seconds to review your work, and they'll judge you on your weakest piece—so only include your best » (Kellman, 2024 para. 40)

Les caractéristiques des portfolios les plus efficaces incluent :

- Une mise en page épurée avec une hiérarchisation claire des projets (Hodent, 2020).
- Des aperçus visuels attractifs, permettant de voir immédiatement les points forts du·de la candidat·e (Kellman, 2024)
- Des liens directs vers des démonstrations interactives, comme des vidéos de gameplay, des prototypes jouables ou des extraits de code sur GitHub (Abraham, 2021)
- Privilégier des descriptions concises, axées sur les résultats et l'impact des projets réalisés : « Les descriptions sont aussi importantes que les visuels. Elles montrent que vous savez articuler vos idées et que vous avez une approche réfléchie de votre travail » (Reumont, 2025, para. 8)

Cette préférence pour la rapidité et la clarté dans la navigation des portfolios traduit une logique d'efficacité et de rentabilité qui structure l'industrie. Cependant, elle peut aussi poser problème pour des profils plus hybrides, qui ont besoin de contexte pour expliquer leur démarche et leur approche du design.

4.1.2 Portrait du profil type selon les standards du portfolio

L'analyse des normes entourant les portfolios révèle l'émergence d'un profil standardisé en adéquation avec les attentes du marché. D'après les sources consultées, le profil type recherché en industrie correspond à une personne techniquement compétente et immédiatement opérationnelle (Abraham, 2021) Cette personne est perçue comme :

- Axée sur la démonstration technique (Mandeville, 2023).
- Efficace et adaptable, avec un portfolio structuré pour refléter une logique de production industrielle (Rodriguez, 2024).
- Neutre et effacée, privilégiant la mise en avant de ses compétences plutôt que son identité personnelle (Crumpler, s. d.).

Cette vision du portfolio renforce l'idée d'un développeur·euse comme efficace, dont la principale qualité réside dans la lisibilité technique et l'adéquation avec les besoins immédiats du studio. En complément du technicien efficace, les guides de portfolio insistent sur la nécessité pour les développeur·euse·s de maintenir une présence constante, active et optimisée en ligne. Cela comprend :

- La mise à jour régulière du portfolio, démontrant l'évolution des compétences (CVzen, 2024; Reumont, 2025).
- La participation visible à des communautés, des game jams, ou des projets open source (Goodson, s. d.)

Le portfolio idéal doit montrer que la personne candidate est constamment disponible, accessible sur tous supports et enrichi de contenu interactif : « Assurez-vous que votre site est facile à naviguer, avec des sections claires et une interface utilisateur intuitive. Pensez également à optimiser votre site pour les mobiles, car de nombreux recruteurs consultent les portfolios depuis leurs smartphones » (Reumont, 2025, para. 10) Cette disponibilité permanente s'inscrit dans une logique de compétitivité et d'adaptabilité, elle impose une charge constante d'entretien de sa marque personnelle, accentuée par la rapidité des cycles de production dans l'industrie du jeu (Rodriguez, 2024).

En complément de l'expertise technique et de la disponibilité, les discours analysés insistent sur la capacité du·de la développeur·euse à se positionner stratégiquement en ligne : « Think of your portfolio site like an empty art gallery. It can have some *branding* out front to get people excited about the work, but as soon as someone sets foot inside it should be clean, simple, and structured to show off the work » (Abraham, 2021). Il est donc attendu que les portfolios remplissent une fonction de *branding* :

- Adopter une identité visuelle cohérente et sobre (Crumpler, s. d.).
- Intégrer une biographie courte, un slogan, ou un message clair sur l'expertise apportée (Charlesworth, 2025).

- Se positionner à travers les choix de projets, l'organisation des pages, ou l'esthétique générale du site (Reumont, 2025).

Cette logique entrepreneuriale transforme le portfolio en vitrine professionnelle, imposant aux candidat-e-s de devenir leurs propres agent-e-s marketing. Or, cette compétence n'est pas également répartie. Les profils moins familiers avec les codes visuels dominants, ou issus de parcours plus atypiques, doivent redoubler d'efforts pour se conformer aux attentes implicites de l'industrie (Bulut, 2020).

Cette uniformisation des pratiques s'inscrit dans un cadre où les développeur-euse-s doivent prouver leur valeur à travers leur disponibilité et leur engagement professionnel, parfois au détriment de leurs propres aspirations créatives (Consalvo, 2008 ; Kücklich, 2009). Cette tension entre la conformité aux standards imposés par l'industrie et l'expression de l'identité professionnelle individuelle devient un enjeu majeur pour celles et ceux qui cherchent à s'en démarquer tout en répondant aux exigences du marché.

Les standards du portfolio en industrie du jeu vidéo sont largement façonnés par les attentes des recruteur-euse-s et les impératifs de production. Le portfolio efficace est avant tout un outil pragmatique et fonctionnel, structuré pour démontrer les compétences techniques de manière concise et impactante. Cependant, cette standardisation reflète et renforce un modèle technomasculin (Johnson, 2018) , où les compétences techniques dominent et la créativité individuelle est souvent sacrifiée au profit de l'efficacité. En outre, cette dynamique s'inscrit dans la construction de la masculinité *geek* (Salter, 2016) où l'idéal masculin dans l'industrie du jeu repose sur des attributs tels que la compétence technique, l'autosuffisance et l'absence de vulnérabilité. Ce modèle dominant de développeur, souvent blanc, masculin et ayant une maîtrise de ces compétences techniques (où un status sénior est privilégié), réduit les dimensions plus collaboratives ou expérientielles et narratives du travail, qui sont perçues comme secondaires ou moins valorisées. Bien que les dimensions collaboratives soient nécessaires et essentielles pour un projet aussi complexe qu'un jeu vidéo, ces compétences sont souvent mises en avant dans les contextes de travail d'équipe, mais moins valorisées dans la structure et le format des portfolios, qui privilégient avant tout les compétences techniques.

Dans la section suivante, les développeur-euse-s participant-e-s abordent leur rapport aux standards de l'industrie et au profil type qui y est largement véhiculé. À travers leurs témoignages, ils-elles interrogent ces normes, les nuancent et prennent position face aux attentes dominantes du milieu. Chaque profil présenté dans cette section suit une structure similaire afin de mettre en évidence les trajectoires

individuelles et les différentes manières dont les participant·e·s perçoivent et construisent leur portfolio selon leur parcours, leur vision du métier et leurs stratégies personnelles de *branding*. Ainsi, chaque portrait débute par une présentation du parcours professionnel de la personne interviewée, suivie par sa propre définition du métier de développeur·euse et/ou du milieu professionnel dans lequel elle évolue.

Finalement, chaque participant·e expose son approche spécifique du portfolio et partage ses réflexions quant aux choix de représentation professionnelle adoptés, permettant ainsi de dégager une synthèse des enjeux identitaires et stratégiques soulevés par les portfolios en industrie. Chaque profil contient une analyse interprétative des réflexions partagées par les participant·e·s, en y intégrant des perspectives issues de mon propre parcours professionnel et de la conception du portfolio, présenté aux sections 4.2.1 à 4.2.6. À travers ces récits, chaque participant·e expose son approche spécifique du portfolio et partage ses réflexions sur les choix de représentation professionnelle adoptés, mettant en lumière les tensions entre affirmation de soi et conformité aux attentes du marché.

4.2 Portraits des développeur·euse·s : parcours professionnel et vision du portfolio

Après avoir exploré les standards du portfolio en industrie, cette section s'intéresse aux trajectoires individuelles des développeur·euse·s et à leur relation avec leur portfolio. Si les attentes du milieu façonnent largement la présentation des compétences, chaque professionnel·le navigue ces normes en fonction de son parcours, de ses expériences et de ses ambitions. En retraçant ces itinéraires, il devient possible de comprendre comment ces professionnel·le·s négocient leur positionnement dans un secteur où les attentes normatives coexistent avec le désir d'affirmation individuelle.

Le portfolio devient alors un espace de mise en récit de soi en tant que professionnel·le. Certain·e·s y voient un instrument pragmatique destiné à répondre aux exigences du marché, tandis que d'autres l'investissent comme une extension de leur identité créative. Cette diversité d'approches se révèle notamment dans la manière dont les développeur·euse·s se comparent à leurs pairs, prennent appui sur des modèles inspirants ou cherchent à se démarquer des standards établis.

En examinant ces portraits, cette section met en lumière les tensions et les compromis inhérents au portfolio, mais également au processus de *branding* de soi. À travers leurs choix esthétiques, narratifs et

stratégiques, ces professionnel-le-s esquissent les contours de leur identité révélant ainsi les multiples façons dont le portfolio devient un levier d'influence, de différenciation et de légitimation dans l'industrie du jeu vidéo.

4.2.1 Le parcours de Chen²

Le parcours de Chen illustre une trajectoire singulière qui traverse plusieurs industries – du cinéma à l'éducation, en passant par le jeu vidéo. Son parcours professionnel témoigne d'une navigation fluide entre des univers qui, bien que distincts, partagent des points communs en matière de conception narrative et d'expérience utilisateur-riche. Son approche du portfolio, reflet de cette trajectoire hybride, évolue au fil de son expérience et de sa compréhension des attentes du marché. Cette évolution met en lumière la manière dont il conçoit son identité professionnelle : plutôt que de se positionner comme un expert ultra-spécialisé, Chen valorise une polyvalence assumée, cherchant à démontrer une capacité d'adaptation et une maîtrise transversale des médias.

La carrière de Chen débute dans le cinéma, un domaine dans lequel il développe rapidement des compétences techniques avancées. Pourtant, son rapport au milieu cinématographique est marqué par une tension entre la réalité des pratiques industrielles et son désir d'évoluer dans un cadre professionnel plus flexible et moins contraignant. Il décrit son expérience dans le milieu du cinéma en des termes qui soulignent une prise de conscience progressive des limites imposées par ce secteur :

Donc oui, j'ai passé quelques années à travailler dans l'industrie du cinéma. C'est un milieu où les décisions sont très pragmatiques, parce que, au final, tout tourne autour de ce qui rapporte ou non. Et c'était compliqué d'avoir une carrière vraiment stable. Du coup, j'ai fait une transition, mais toujours dans le cinéma, cette fois en post-production. J'ai rejoint une grosse boîte qui travaillait sur des films hollywoodiens, vraiment du blockbuster. J'y ai passé trois, quatre ans, et c'est là que j'ai acquis énormément de compétences professionnelles. J'ai appris comment fonctionne une entreprise de cette envergure, comment naviguer dans une structure aussi énorme. On était environ 5 000 employé-e au total, et rien que dans mon groupe, on était 700 ou 800 personnes, réparties sur quatre bureaux dans le monde. C'était une entreprise vraiment globale, et c'est là que j'ai découvert ce que c'était de travailler sur des productions à grande échelle, avec toutes les contraintes que ça implique : la coordination

² Des pseudonymes sont utilisés afin de préserver l'anonymat des développeur-euse-s participant-e-s.

avec des équipes dispersées, les délais serrés, les horaires exigeants, tout ça. (Extrait d'entretien).

À ce moment de notre entretien, Chen met en évidence la pression constante qui pèse sur les développeur·euse·s pour maintenir un rythme de production effréné, jongler avec des équipes dispersées à travers le monde et s'adapter à des horaires exigeants. Ce qu'il décrit résonne profondément avec mon propre vécu professionnel, où l'on s'attend à ce que la disponibilité et l'engagement total aillent de soi, sans que ces attentes soient réellement remises en question. Travailler tard, répondre rapidement aux demandes, accepter des délais intenable : tout cela devient presque une norme tacite, comme si l'investissement personnel était un critère de compétence en soi. Mais cette exigence de surinvestissement n'est pas accessible à tout le monde. Certain·es peuvent suivre le rythme, d'autres non, et cette différence façonne directement qui est perçu·e comme un·e « bon·ne » développeur·euse et qui risque d'être mis·e de côté. Derrière cette culture du dépassement permanent, il y a une hiérarchisation implicite qui avantage celles et ceux capables de se conformer à ce modèle, souvent au détriment de leur équilibre personnel. Cette dynamique crée un cercle vicieux où les plus vulnérables, cell·eux qui ont des responsabilités familiales, des contraintes personnelles ou simplement un besoin de limites claires, peuvent être marginalisé·es de la communauté occupationnelle.

4.2.1.1 Une remise en question de la spécialisation excessive

Cette immersion dans une industrie hautement structurée lui permet d'acquérir des compétences essentielles en coordination d'équipes et en adaptation à des environnements de travail exigeants. Cependant, malgré ces apprentissages, il réalise que cette trajectoire ne correspond pas à ses aspirations à long terme. Loin d'être simplement une question d'opportunités professionnelles, sa réflexion est marquée par une remise en question plus profonde de l'impact de la spécialisation sur son identité professionnelle :

J'y suis resté quelques années, mais à un moment, j'ai pris du recul et je me suis demandé si c'était vraiment là où je voulais être. Il y avait des opportunités d'avancement, mais est-ce que ça me tentait vraiment pour les cinq prochaines années ? Et la réponse était non, sans hésitation. Ce n'était pas une question de métier en soi, parce que ça reste un job comme un autre. Mais plus je restais, plus je me spécialisais et c'est ça qui m'a fait réfléchir. Parce qu'une fois que tu te spécialises trop, tu te verrouilles dans une trajectoire et ça devient difficile d'en sortir. (Extrait d'entretien)

Sa décision de quitter ce milieu n'est donc pas motivée par un rejet de la profession elle-même, mais plutôt par un refus du cloisonnement qu'il perçoit dans la spécialisation excessive. Pour lui, une carrière ne doit pas se résumer à une trajectoire linéaire et rigide, mais plutôt à une série d'opportunités permettant une évolution constante. Le questionnement de Chen sur la surspécialisation rejoint étroitement mon propre vécu professionnel. Tout comme lui, je ressens souvent une certaine tension lorsque je dois expliquer mon parcours non linéaire à des recruteur·euse·s, des client·e·s ou à des collègues. Mon refus d'appartenir exclusivement au monde académique ou exclusivement à celui du design est perçu comme atypique, ce qui nécessite constamment des justifications supplémentaires. Cette tension révèle combien les attentes normatives de l'industrie, axées sur des trajectoires professionnelles spécialisées et linéaires, peuvent compliquer la reconnaissance et la valorisation de parcours hybrides comme le mien ou celui de Chen. Cela souligne aussi combien la mobilité et la polyvalence, bien qu'essentielles dans nos expériences professionnelles, sont peu valorisées dans un contexte professionnel qui privilégie généralement l'expertise spécialisée.

4.2.1.2 Le portfolio comme levier stratégique d'adaptation professionnelle

Chen considère son portfolio comme un levier stratégique, à la fois pour démontrer la diversité de ses compétences et pour affirmer son adaptabilité professionnelle. Son parcours, qui traverse les domaines du cinéma, du design éducatif et du jeu vidéo, l'a amené à concevoir son portfolio comme un outil évolutif, en constante révision en fonction de ses expériences et des attentes du marché. Il ne s'agit pas seulement d'une collection de réalisations, mais d'un récit structuré mettant en valeur sa capacité à naviguer entre différentes disciplines et à intégrer des perspectives variées.

Toutefois, cette approche n'a pas toujours été aussi réfléchie. Chen admet qu'à ses débuts, son portfolio était avant tout un « espace de stockage » où il déposait l'ensemble de ses créations sans réel tri ni direction claire :

Quand j'avais moins d'expérience, ma stratégie pour le portfolio était assez simple : je mettais tout. J'inclus un peu de tout parce que, à l'époque, je venais d'un parcours en beaux-arts, avec un bagage en peinture, sculpture et autres formes d'expression artistique. Je travaillais dans plusieurs médiums, alors pour construire un portfolio en design, je puisais dans mes anciens projets artistiques, mes expériences techniques, mes créations visuelles. C'était pertinent pour moi à ce moment-là. J'intégrais donc à la fois des œuvres numériques et des travaux plus traditionnels comme la peinture et le dessin. (Extrait d'entretien)

Selon Chen, cette approche illustre une posture fréquente chez les jeunes professionnel·le·s qui, en l'absence d'une identité de marque clairement définie, tentent d'inclure la totalité de leurs compétences dans l'espoir de maximiser leurs opportunités. Cependant, Chen avance qu'en l'absence d'une ligne directrice, ce type de portfolio peut perdre en lisibilité et diluer l'impact du message professionnel qu'il cherche à transmettre.

Avec le temps, Chen mentionne qu'il a pris conscience de l'importance de structurer son portfolio autour d'une narration cohérente. Pour lui, il ne s'agit pas seulement d'exposer des compétences, mais de les organiser de manière stratégique en fonction des attentes des employeur·euse·s et du message qu'il souhaite faire passer :

Je ne me posais pas vraiment la question d'un style artistique cohérent. J'ai toujours admiré les gens qui développent un style distinct très tôt dans leur carrière, qui passent ensuite des années à l'affiner, à le perfectionner. Moi, je n'ai jamais vraiment eu ça. Je ne me suis jamais défini par un style précis, je faisais un peu de tout, et forcément, il n'y avait pas de fil conducteur évident dans mon portfolio. Ça ressemblait plus à une série d'expérimentations.
(Extrait d'entretien)

Cette réflexion illustre un point clé dans la construction du portfolio d'après l'expérience de Chen : l'équilibre entre la démonstration de polyvalence et l'affirmation d'une identité singulière. Chen reconnaît que son absence de « style distinct » a pu être un frein dans certains contextes, notamment face à des recruteur·euse·s cherchant des profils spécialisés. Il en tire une leçon essentielle sur l'importance de la sélection et de la hiérarchisation des éléments présentés.

Progressivement, Chen a développé une approche plus ciblée, intégrant une logique d'alignement entre son portfolio et ses ambitions professionnelles :

« Mais à force de soumettre des portfolios et d'observer comment les choses fonctionnent, j'ai commencé à comprendre qu'il fallait malgré tout une certaine direction. Je savais que si je voulais postuler dans un domaine précis, mon portfolio devait refléter cet objectif. Si je voulais un poste en 3D, par exemple, il était logique que mon portfolio mette en avant ce travail-là, sans pour autant exclure totalement le reste. Il s'agissait plutôt d'établir une hiérarchie, de montrer ce qui correspondait aux attentes des recruteurs. » (Extrait d'entretien)

Cette réflexion montre que Chen a progressivement intégré une logique de *branding* de soi à la construction de son portfolio. La hiérarchisation des éléments devient ici une stratégie clé : il ne s'agit pas d'effacer la diversité de son parcours, mais de structurer son portfolio pour refléter une orientation

professionnelle claire. La nécessité, perçue par Chen, d'établir une hiérarchie dans son portfolio met en évidence une dimension fondamentale du *branding* de soi : la priorisation stratégique des compétences jugées pertinentes par rapport à celles jugées secondaires ou susceptibles d'être occultées. Ce processus m'interpelle particulièrement, car il implique une négociation constante avec soi-même pour déterminer non seulement ce qu'il convient de mettre de l'avant, mais aussi ce qu'il faut laisser de côté pour mieux correspondre aux attentes de l'industrie. À travers mon propre parcours professionnel, marqué par une diversité d'expériences qui ne s'inscrivent pas toujours dans une trajectoire linéaire, je me suis retrouvée confrontée à cette même tension entre le désir d'affirmer mon identité singulière et l'obligation pragmatique de correspondre aux standards dominants.

4.2.1.3 L'intégration du portfolio dans une démarche de visibilité professionnelle

Aujourd'hui, Chen perçoit son portfolio comme un outil complémentaire à son activité professionnelle quotidienne. Il reconnaît que son rôle au sein de son entreprise lui offre d'autres moyens de visibilité et de légitimation, notamment à travers la communication interne et les initiatives de diffusion du travail des équipes :

Aujourd'hui, je ressens moins la pression de créer un portfolio, puisque je ne cherche pas activement à changer d'emploi. Mais en travaillant, je vois émerger certaines tendances. Dans mon entreprise, il y a un effort constant pour valoriser le travail des équipes à travers des initiatives de marketing et de communication interne. L'entreprise encourage les employé·e·s à partager leurs projets, que ce soit par des articles, des présentations ou même des formats plus personnels comme des podcasts. (Extrait d'entretien)

Cette perspective met en lumière une transformation dans la perception du portfolio : de simple outil de recherche d'emploi, il devient un support plus large de légitimation professionnelle, notamment au sein même des entreprises. En encourageant la mise en valeur des projets via des articles et d'autres formes de diffusion, son employeur participe à la construction d'un portfolio vivant, intégrant une reconnaissance institutionnelle de son travail.

Ce qui est intéressant, c'est que ces contenus deviennent une sorte de trace écrite, un portfolio en soi, validé par l'employeur. Si, un jour, je devais refaire un portfolio, je pense que j'intégrerais ces articles, ces interventions publiques, pour appuyer mon travail. Bien sûr, il faudrait synthétiser l'ensemble, parce qu'on ne peut pas s'attendre à ce qu'un·e recruteur·euse lise une série d'articles en entier. Mais cette présence en ligne apporte une certaine crédibilité : elle montre qu'on a produit quelque chose, qu'on a une réflexion sur notre travail et qu'on sait le présenter. (Extrait d'entretien)

Cette remarque témoigne de l'importance croissante de la présence en ligne comme extension du portfolio traditionnel. Pour Chen, la visibilité et la crédibilité professionnelle ne passent plus uniquement par un document figé, mais aussi par une production de contenu régulière et validée par un cadre institutionnel.

Enfin, en tant que professionnel impliqué dans l'évaluation de nouveaux talents à l'entreprise où il travaille, Chen adopte un regard analytique sur la structure et le contenu des portfolios qu'il examine. Il souligne notamment l'importance d'une réflexion approfondie dans la conception des projets :

Un des candidats qu'on a embauché récemment s'est révélé être un excellent fit pour l'équipe. Ce qui a retenu notre attention, ce n'est pas seulement la qualité esthétique de son portfolio – ce n'était pas un grand jeu visuellement impressionnant – mais plutôt la complexité de son design. On pouvait percevoir plusieurs couches de réflexion dans son projet, qui était en fait un prototype issu d'un projet scolaire au Cégep. (Extrait d'entretien)

Loin d'une approche purement esthétique, Chen valorise la structuration et la profondeur des projets présentés. Il considère qu'un bon portfolio doit témoigner d'une capacité d'anticipation et d'une compréhension systémique du design, plutôt que de se limiter à une démonstration de compétences techniques isolées.

Un autre élément qu'il juge significatif est la manière dont les candidat·e·s choisissent de se présenter personnellement. Contrairement à certaines approches qui limitent le portfolio aux seules compétences professionnelles, Chen apprécie les candidatures qui révèlent une facette plus humaine et authentique du·de la postulant·e :

L'autre élément qui a joué en sa faveur [le candidat], c'était la manière dont il choisissait de partager des informations sur lui-même. En plus des qualifications classiques – sa formation, ses expériences professionnelles – il avait pris l'initiative d'inclure des aspects plus personnels, comme ses centres d'intérêt. Il mentionnait par exemple qu'il faisait beaucoup de jardinage, qu'il aimait cultiver certaines plantes. Ce genre de détail, à première vue, n'a rien à voir avec le jeu vidéo, mais il révélait un aspect authentique de sa personnalité. Je sais que cette approche peut être à double tranchant. Certaines entreprises n'accordent aucune importance aux intérêts personnels, elles veulent uniquement voir les compétences professionnelles. Il y a cette idée que le reste est superflu. Mais dans notre cas, on a vu ça différemment. Le fait qu'il partage ces informations montrait une certaine confiance en lui, une capacité à assumer qui il est sans chercher à correspondre à une image standardisée. Il disait, en quelque sorte : « Voici qui je suis, voici ce que j'aime faire. » Ce n'était pas anxieux, ce n'était pas forcé, juste naturel. Pour moi, ce genre de transparence donne une bonne indication du type de collègue qu'il pourrait être. Si un·e candidat·e est capable de se

présenter avec sincérité et sans crainte du jugement, ça en dit long sur sa capacité à s'intégrer et à communiquer dans une équipe. (Extrait d'entretien)

Le témoignage de Chen souligne l'admiration qu'il porte à une démarche de présentation personnelle authentique, qu'il perçoit comme un acte de confiance et de transparence de la part du-de la candidat-e. Cette valorisation des aspects plus personnels d'un profil professionnel contraste fortement avec les attentes habituelles du secteur, où les portfolios privilégient une approche neutre centrée exclusivement sur les compétences techniques. Cette réflexion me fait particulièrement écho, comme je l'aborderai plus en détail dans la section 4.3.1 sur mon parcours professionnel : ayant moi-même navigué entre une identité académique et une identité de designer, j'ai souvent ressenti la pression d'effacer ma personnalité pour mieux correspondre aux standards dominants de l'industrie. En cela, l'initiative du-de la candidat-e évoquée par Chen apparaît comme une forme subtile de résistance aux normes établies. Elle révèle la possibilité d'une affirmation individuelle au sein d'un milieu professionnel souvent très homogène et normatif, où l'injection d'éléments personnels dans le *branding* de soi est habituellement perçue comme un risque plutôt que comme un atout. Le témoignage de Chen montre ainsi que cette négociation identitaire peut parfois devenir un avantage distinctif plutôt qu'une faiblesse, dépendamment des valeurs et de la culture de l'entreprise visée.

4.2.1.4 Synthèse

Les propos de Chen mettent en évidence une tension identitaire récurrente dans l'industrie du jeu vidéo : d'un côté, les attentes normatives favorisent des portfolios spécialisés et épurés, tandis que de l'autre, sa propre trajectoire l'a conduit à valoriser une approche plus polyvalente et narrative. Son parcours, qui traverse plusieurs industries, du cinéma au jeu éducatif, reflète cette ambivalence, où il a d'abord cherché à tout inclure dans son portfolio avant de réaliser la nécessité de hiérarchiser son contenu pour répondre aux attentes du marché. Pourtant, l'évaluation d'un-e candidat-e récent-e lui révèle une posture qu'il admire particulièrement : celle d'une personne qui assume pleinement son identité professionnelle sans chercher à se conformer aux standards établis. Ce candidat ne se limite pas à démontrer ses compétences techniques, mais partage aussi ses intérêts personnels, ce qui traduit une confiance qui intrigue et inspire Chen. Il perçoit cette transparence comme un signe de maturité, où l'authenticité devient une stratégie de différenciation. Cette observation soulève un paradoxe : si la spécialisation est souvent perçue comme un gage de professionnalisme, la capacité à affirmer une identité plus large et cohérente peut aussi constituer un atout puissant dans un secteur où la créativité et l'authenticité des travailleur-euse-s sont valorisé-e-s.

4.2.2 Le parcours de Rose

Rose possède une formation académique en design UX/UI, complétée par un master lui ayant permis d'explorer divers domaines tels que la réalité virtuelle (VR), la réalité augmentée (AR), le design 3D et le web. Si cette diversité de compétences lui a ouvert plusieurs opportunités, elle n'a cependant pas empêché un sentiment de décalage croissant avec son travail actuel. Aujourd'hui designer UX senior dans une entreprise technologique liée au jeu vidéo, elle exprime une frustration face à l'orientation plus industrielle de ses projets. Contrairement à ses aspirations initiales, qui l'amenaient vers un travail plus créatif et culturel, elle se retrouve dans un environnement où la standardisation et l'optimisation priment sur l'expérimentation. Elle décrit ainsi son désalignement avec son poste actuel :

La VR était ma passion, mais les opportunités ont commencé à se tarir et ça a été un coup dur. Ça fait déjà trois ans que je bosse plus sur des projets vraiment industriels, et franchement, je le ressens, je sais que ça me plaît moins. Si demain j'avais l'opportunité de bosser dans une boîte qui fait de la VR pour des musées ou des projets culturels, je foncerai sans hésiter. Mais pour l'instant, c'est un peu le compromis... Je me sens plus comme une ingénieure qu'autre chose, et quand je regarde le milieu dans lequel je suis, ça ne me plaît pas du tout. Je vois bien que ça ne me correspond pas. (Extrait d'entretien)

Le compromis qu'évoque Rose semble être à la fois matériel (les outils technologiques ne sont pas les mêmes) et identitaire (designer vs ingénieur·e). Son insertion dans un domaine qu'elle perçoit comme davantage orienté vers l'ingénierie que vers la création lui donne le sentiment de ne plus être en adéquation avec son identité professionnelle. Dans son récit, cette dissonance se manifeste non seulement par une baisse de motivation, mais aussi par un manque de reconnaissance pour les dimensions créatives de son travail, qui sont celles qu'elle valorise le plus.

4.2.2.1 Des profils professionnels en tension : l'ingénieur méthodique versus le génie créatif

Rose distingue plusieurs types de profils au sein de son entreprise, en mettant en contraste les ingénieur·e·s méthodiques et les designer·euse·s créatif·ve·s. Elle décrit particulièrement la figure du « génie créatif », un·e designer·euse dont le mode de travail repose sur la spontanéité et l'imprévisibilité. Ce type de profil, bien qu'il puisse être source de frustrations pour les équipes, demeure largement valorisé en raison de son image d'innovateur·rice. À l'opposé, les designer·euse·s plus rigoureux·ses et méthodiques sont reconnu·e·s pour leur capacité à structurer un projet et en assurer un suivi efficace.

C'est intéressant parce que la valorisation des profils dépend complètement des projets. Dans mon équipe, par exemple, on a trois designers ultra méthodiques, très carrés dans leur

approche, et un directeur créatif qui est tout feu tout flamme, totalement imprévisible, qui ne répond jamais aux messages et dont on ne sait jamais s'il va vraiment être là en réunion. Il a un côté « génie créatif », ce qui fait que, malgré tout, il est super valorisé, même si les gens se plaignent parfois de son manque de fiabilité. Moi, je le respecte beaucoup, j'aime bien son énergie, mais au quotidien, dans nos projets, je vois bien que ce n'est pas son profil qui fait avancer les choses. (Extrait d'entretien)

Rose met ici en lumière une tension entre reconnaissance symbolique et efficacité concrète. Si la figure du·de la créatif·ve inspirant·e est admirée, elle n'est pas toujours la plus fonctionnelle dans les dynamiques de travail au quotidien. Elle observe que, dans la réalité des projets, ce qui est réellement valorisé n'est pas tant le style de travail que la capacité à produire des résultats tangibles.

« Après, si je regarde bien, en réalité, ce qui est vraiment valorisé, c'est surtout la productivité. Ceux qui sont reconnu·e-s, ce sont ceux qui font avancer les choses, peu importe leur profil. Que tu sois un·e designer ultra méthodique ou un·e créatif·ve bordélique, tant que tu "get shit done", ça passe. » (Extrait d'entretien)

Cette observation de Rose met en lumière une observation sur la hiérarchisation implicite des profils professionnels qui se manifeste en fonction du statut hiérarchique (junior, intermédiaire ou senior) au sein de l'entreprise où elle travaille. Ainsi, l'ingénieur·e méthodique pourrait être interprété·e comme un profil davantage associé à une personne en début ou en milieu de carrière, cherchant activement à prouver sa maîtrise technique et sa capacité à résoudre efficacement les problèmes de production. À l'inverse, la figure du « génie créatif » décrite par Rose semble correspondre à une personne bénéficiant d'une reconnaissance professionnelle déjà établie ou occupant une position hiérarchique supérieure. Cette expérience acquise lui confère une forme d'immunité ou de liberté lui permettant d'adopter une attitude nonchalante, voire imprévisible, tout en imposant aisément ses idées.

À travers une perspective de genre, les deux profils décrits reposent sur un même modèle technomasculin : un·e développeur·euse perçu·e comme compétent·e et sûr·e de ses capacités techniques. Toutefois, le statut supérieur du·de la « génie créatif·ve » le·la décharge des tâches organisationnelles et collaboratives, souvent considérées comme secondaires ou moins prestigieuses dans les dynamiques de travail, lui laissant ainsi davantage d'espace pour asseoir sa singularité professionnelle. Cette hiérarchisation m'amène à réfléchir à mon propre positionnement professionnel en tant que développeuse, où je dois constamment négocier mon image et mes pratiques afin d'être reconnue. Tout comme Rose, j'ai fréquemment croisé ces différents types de profils dans ma carrière. Il me semble que cette confiance ou cette légitimité de pouvoir briller par sa singularité professionnelle constitue un privilège lié avant tout au

statut hiérarchique ainsi qu'à la justification de sa maîtrise technique, plutôt qu'une qualité accessible lorsqu'on tente encore de faire ses preuves. Cet aspect influence nécessairement les stratégies de *branding* de soi, selon la trajectoire professionnelle et la position occupée au sein de l'industrie.

4.2.2.2 La répartition des responsabilités et la prise de parole au travail

Toutefois, Rose ne perçoit pas cette dynamique comme neutre. Elle observe que les attentes envers les designer·euse·s ne sont pas uniquement fonction de leur profil méthodique ou créatif, mais aussi de leur genre. Elle remarque notamment que, lorsqu'elle se retrouve face à des collègues désorganisé·e·s, elle a tendance à prendre en charge la gestion du projet, bien que cela ne soit pas explicitement son rôle.

« Moi, je me reconnais plus dans le profil chaotique, mais en tant que femme, j'ai toujours été encouragée à être organisée, à prendre en charge la gestion. Donc quand, chez [nom de l'entreprise], j'étais face à un collègue chaotique qui ne faisait rien avancer, c'est moi qui prenais la charge mentale et qui faisais en sorte que ça roule. J'adaptais ma manière de travailler à celle des autres. En fait, tant qu'il y a des résultats, c'est valorisé, mais dès que ça coince, c'est là que les tensions apparaissent. » (Extrait d'entretien)

Elle met ainsi en lumière une dynamique où la structuration du travail repose souvent sur les épaules de certaines personnes, notamment des conceptrices, en fonction des attentes implicites liées au genre. En adaptant son mode de travail à celui de ses collègues, elle se retrouve parfois à endosser une fonction d'organisation qui dépasse son rôle initial.

Cette asymétrie se retrouve également dans les prises de parole en contexte professionnel. Rose évoque une hésitation à s'exprimer avec assurance, de peur d'être perçue comme trop affirmée ou opportuniste : « On veut montrer qu'on est sympa, qu'on ne veut pas faire de vagues. Cela peut nous pousser à nous retenir de faire des déclarations fortes ou de revendiquer notre valeur. » (Extrait d'entretien)

Elle décrit ici un mécanisme qui façonne son rapport à la communication, où l'image de la designer doit être soigneusement modulée pour ne pas heurter les attentes implicites du milieu. Cette réflexion rejoint son constat plus large sur la nécessité de constamment prouver sa légitimité dans un secteur encore largement masculin : « En tant que femme, il y a tellement de pression pour constamment prouver qu'on appartient à cet espace. » (Extrait d'entretien)

4.2.2.3 Le portfolio comme reflet d'un double-standard

En matière de portfolio, Rose oscille entre deux modèles qui incarnent des approches diamétralement opposées. D'un côté, elle admire les portfolios minimalistes qu'elle décrit comme souvent adoptés par ses collègues masculins, où « le travail parle de lui-même » sans nécessité d'explications contextuelles. Ces présentations, concentrées sur des visuels frappants et dépourvues de détails narratifs, transmettent une impression de confiance et de maîtrise.

Rose a particulièrement souligné un exemple marquant d'un collègue masculin dont le portfolio se limitait à quelques images soigneusement sélectionnées. « Son portfolio donne une impression de confiance absolue, comme s'il disait : "Regardez ce que j'ai fait, ça se passe de commentaires" » (Extrait d'entretien). En revanche, Rose reconnaît également la richesse et la complexité des portfolios qu'elle observe fréquemment chez ses collègues féminines. Ces portfolios se distinguent par leur documentation méticuleuse, détaillant chaque projet étape par étape, avec une analyse approfondie des défis rencontrés et des solutions mises en œuvre.

Rose évoque un exemple précis d'une collègue féminine qui avait dédié une page entière à chaque projet, expliquant avec précision ses décisions et sa méthodologie : « Elle avait littéralement une page entière dédiée à chaque projet, comme pour anticiper toutes les questions potentielles et prouver qu'elle maîtrisait tout » (Extrait d'entretien). Rose voit dans ces approches une stratégie consciente, destinée à signaler des compétences et à contrer les doutes implicites sur la légitimité de leur expertise. Les observations de Rose mettent en lumière des tensions genrées qui influencent la manière dont les portfolios peuvent être conçu·e·s et perçu·e·s dans l'industrie. Elle analyse ces différences comme symptomatiques d'injonctions culturelles, où les femmes ressentent souvent une pression accrue pour « surjustifier » leur travail afin de légitimer leur place dans un secteur encore majoritairement masculin : « On dirait qu'on doit [les conceptrices] constamment anticiper les critiques ou les doutes » (Extrait d'entretien). Selon elle, cette double norme implicite reflète une culture où le « less is more » est valorisé lorsqu'il est adopté par des hommes, tandis que les femmes sont contraintes de démontrer leur compétence de manière exhaustive pour répondre aux attentes du milieu.

Rose aspire néanmoins à dépasser ce double-standard en créant un portfolio qui conjugue les forces des deux approches. Elle souhaite adopter l'élégance et la clarté d'un minimalisme bien exécuté tout en intégrant une richesse explicative qui répond aux besoins de contextualisation. Rose a mentionné des

exemples de portfolios qui l'ont particulièrement inspirée, notamment ceux qui offrent une navigation flexible, permettant aux recruteur·euse·s de choisir entre une vue d'ensemble rapide ou une exploration plus approfondie des projets. « Je veux que mon portfolio soit à la fois accessible et informatif, sans tomber dans l'excès » (Extrait d'entretien).

Les réflexions de Rose rejoignent mes propres questionnements sur les stratégies à adopter face aux attentes genrées dans mon *branding* personnel. Comme Rose, je constate qu'un portfolio ne se limite pas à une simple démonstration de compétences techniques, mais constitue aussi une tactique subtile d'affirmation professionnelle, influencée par des dynamiques de genre et des attentes hiérarchiques implicites. Moi-même, en tant que développeuse, j'ai tendance à détailler longuement mes projets, non seulement parce que ma formation académique m'a habituée à approfondir mes expériences et à nuancer mes analyses, mais aussi, si je suis honnête avec moi-même, par une forme de justification. Une crainte sous-jacente de ne pas être perçue comme légitime me pousse à documenter de manière exhaustive l'étendue de mes compétences en design, comme pour anticiper d'éventuels doutes sur ma crédibilité professionnelle.

4.2.2.4 Synthèse

Le témoignage de Rose révèle comment la construction du portfolio repose sur une hiérarchisation implicite des compétences et des profils professionnels dans l'industrie du jeu vidéo. Son expérience témoigne d'une tension entre ses aspirations créatives initiales et les contraintes pratiques du milieu professionnel. Plus précisément, elle met en lumière une dualité genrée dans les attentes vis-à-vis des portfolios : d'un côté, une approche minimaliste et confiante, souvent adoptée par ses collègues masculins, et de l'autre, une présentation exhaustive qu'elle associe à un profil plus féminin, où les développeuses doivent constamment prouver leur légitimité par des explications détaillées de leurs compétences. Rose dit souhaiter pouvoir naviguer entre ces deux pôles en développant un portfolio hybride, informatif mais accessible, tout en évitant les excès. Par ailleurs, elle souligne une hiérarchie implicite au sein de l'entreprise, illustrée par deux profils distincts : l'ingénieur·e méthodique, que l'on pourrait associer aux junior·e-s ou intermédiaires cherchant activement à prouver leur compétence technique et le·la « génie créatif·ve », généralement senior ou occupant un rôle hiérarchique élevé, dont l'expérience lui permet

d'adopter une attitude désinvolte tout en restant valorisé·e. Cette figure bénéficie d'une sorte d'immunité face aux tâches organisationnelles perçues comme secondaires ou moins prestigieuses.

4.2.3 Le parcours d'Amélie

Amélie incarne la complexité du rôle de productrice dans l'industrie du jeu vidéo. Son parcours professionnel, débuté dans l'animation, l'a progressivement amenée vers des rôles de gestion, jusqu'à occuper un poste de productrice dans un studio de jeux. Cette trajectoire lui a permis d'acquérir une vision globale des processus de production et des dynamiques d'équipe. Toutefois, elle insiste sur le fait que cette position de leadership s'accompagne de nombreux défis, notamment en matière de gestion des charges de travail et du stress inhérent à un secteur caractérisé par des délais serrés et des attentes élevées. « Parfois, on oublie qu'on gère des humain·e·s et pas juste des projets » (Extrait d'entretien). Cette réflexion met en évidence la tension entre la nécessité d'optimiser la productivité et l'impératif de préserver le bien-être des équipes, une problématique particulièrement présente dans les studios où la pression à la performance est omniprésente.

4.2.3.1 Le portfolio comme outil de recrutement et d'évaluation

Dans son rôle, Amélie ne considère pas son portfolio comme un outil personnel de promotion, mais elle en reconnaît l'importance cruciale lorsqu'il s'agit de recruter de nouveaux talents. Forte de son expérience en gestion de production vidéoludique, elle adopte une approche nuancée des attentes en matière de portfolio, qu'elle voit comme un moyen de démontrer non seulement des compétences techniques, mais aussi la capacité d'un·e individu·e à évoluer au sein d'un collectif. Pour elle, un bon portfolio ne se résume pas à une liste de réalisations, il doit aussi raconter une histoire et mettre en avant la manière dont le·la candidat·e a contribué à la dynamique d'équipe : « La différence entre un bon et un excellent portfolio, c'est celui qui montre comment vous avez fait la différence dans une équipe » (Extrait d'entretien).

Elle met ainsi l'accent sur la nécessité d'une approche narrative du portfolio, où l'accent est mis sur l'impact du·de la candidat·e dans un contexte collaboratif. Contrairement aux portfolios purement techniques, qui détaillent uniquement les compétences sans considération pour l'environnement de travail, elle privilégie ceux qui intègrent des récits illustrant la capacité du·de la candidat·e à naviguer dans des situations complexes et à interagir avec des collaborateur·rice·s varié·e·s : « Ce n'est pas juste ce que

vous avez fait, mais comment vous l'avez fait et avec qui. C'est ce qui ressort vraiment dans un bon portfolio » (Extrait d'entretien).

4.2.3.2 Le portfolio comme reflet de la personnalité du candidat

Lors de notre entretien, Amélie a partagé des exemples concrets de portfolios qui l'avaient particulièrement marquée. L'un d'eux appartenait à une candidate qui ne s'était pas limitée à énumérer ses projets, mais avait également documenté son rôle précis dans la gestion des conflits d'équipe et l'amélioration des processus de production. En intégrant des anecdotes détaillées sur sa collaboration avec des artistes et des programmeur·euse·s, elle démontrait non seulement sa maîtrise technique, mais aussi sa capacité à naviguer dans des environnements où la communication et la médiation jouent un rôle central : « Ce que j'ai trouvé génial, c'est qu'elle n'a pas seulement listé ses projets. Elle a montré comment elle avait collaboré avec des artistes et des programmeur·euse·s pour surmonter des défis techniques » (Extrait d'entretien).

En tant que recruteuse, Amélie attache une importance particulière aux portfolios qui révèlent la personnalité du·de la candidat·e et sa capacité à s'intégrer dans une dynamique collective. Elle souligne que les portfolios les plus marquants sont ceux qui parviennent à conjuguer une démonstration technique solide avec des récits illustrant la résilience, la gestion des défis et la collaboration : « Ce n'est pas juste une question de prouesses techniques, mais de montrer que vous êtes capable de travailler avec d'autres et de tirer le meilleur parti d'une situation complexe » (Extrait d'entretien). Cette perspective reflète son approche holistique du recrutement, où les compétences interpersonnelles et l'intelligence émotionnelle sont considérées comme des atouts majeurs, au même titre que les capacités techniques.

Le témoignage d'Amélie met en lumière un aspect qui semble sous-estimé dans l'évaluation des portfolios en jeu vidéo : l'importance des compétences relationnelles et collaboratives. Alors que l'industrie met généralement l'accent sur l'expertise technique et la performance individuelle, Amélie souligne à quel point la gestion des conflits, la médiation et l'amélioration des processus de production sont tout aussi essentielles. Cette observation me pousse à réfléchir à la manière dont ces compétences, pourtant centrales au bon fonctionnement d'un projet, ne sont pas assez mises de l'avant dans les critères d'évaluation.

Le portfolio qui l'a particulièrement marquée illustre bien cette tension. La candidate ne s'est pas contentée de démontrer ses compétences techniques, elle a aussi pris soin d'expliquer comment elle avait contribué à la dynamique d'équipe, en mettant en avant son rôle dans la collaboration et la résolution de problèmes. Pourtant, ce type de mise en récit du travail collaboratif n'est pas toujours perçu comme un atout. Il y a une hiérarchisation implicite des compétences qui tend à valoriser la technique pure au détriment de tout ce qui touche à l'organisation, à la communication et à la coordination. Or, dans un environnement aussi interdisciplinaire que celui du jeu vidéo, ces capacités sont absolument cruciales. Cette observation m'amène à faire un parallèle avec le profil de Chen, qui lui aussi insiste sur l'importance d'un portfolio qui va au-delà des compétences techniques et qui révèle la personnalité du-de la candidat-e. Pourtant, alors que Chen perçoit cette transparence comme un atout lorsqu'elle est assumée avec confiance, Amélie observe que ces compétences relationnelles sont souvent invisibilisées dans le processus d'évaluation des candidatures. Je reviendrai spécifiquement sur cette dynamique d'invisibilisation dans le chapitre suivant.

4.2.3.3 Le portfolio comme levier réputationnel

Une dynamique qu'elle observe fréquemment dans l'industrie est le poids de la réputation, particulièrement chez les développeur·euse·s junior. Elle note que ces dernier·ère·s, n'ayant pas encore acquis une reconnaissance établie, sont souvent plus soucieux·ses de l'image qu'ils·elles projettent à travers leur portfolio.

« Le côté réputation, ça joue beaucoup plus chez les junior·e·s. Parce que souvent, les senior·e·s, ils·elles ont assez d'expérience et de projets derrière eux·elles, donc même s'ils·elles ont une période un peu plus creuse, ça ne les dérange pas. Ils·Elles ont déjà une certaine reconnaissance. Mais un·e junior, chaque projet qu'il·elle rend, c'est super important pour lui·elle. Il·Elle veut pouvoir en être fier·ère et souvent, il·elle va dire : "Non, je le prends tout·e seul·e, parce que je veux le mettre dans mon portfolio après." » (Extrait d'entretien).

Elle souligne également la manière dont certaines entreprises structurent les évolutions de carrière et la reconnaissance des compétences. Alors que certaines organisations promeuvent naturellement leurs employé·e·s après un certain temps, d'autres leur confient de nouvelles responsabilités sans pour autant leur accorder le titre qui devrait les accompagner. Cette dynamique crée une « phase intermédiaire » dans laquelle les employé·e·s doivent redoubler d'efforts pour prouver leur valeur :

« Il y a des boîtes où, une fois que tu as prouvé que tu es capable de gérer toutes tes tâches et responsabilités, on va te faire monter de niveau naturellement. Puis, il y en a d'autres où

on te donne toutes les responsabilités du niveau supérieur, mais sans forcément te donner le titre qui va avec » (Extrait d'entretien).

Cette incertitude sur l'évolution de leur statut pousse certain·e·s employé·e·s à multiplier les efforts, sollicitant davantage de feedback et cherchant constamment à démontrer leur valeur ajoutée :

« Et là, ben, les gens qui se retrouvent dans cette phase intermédiaire, ils-elles mettent les bouchées doubles. Parce qu'ils-elles sentent que leur réputation est en jeu. Comme ils-elles n'ont pas encore le titre officiel, ils-elles ne sont pas "backé·e·s" par leur statut, donc ils-elles vont faire plus, demander plus de feedback, essayer d'être irréprochables, tout ça dans l'espoir qu'un jour, on leur donne enfin ce titre-là » (Extrait d'entretien).

Toutefois, elle observe que lorsque cette reconnaissance tarde à venir, certain·e·s employé·e·s finissent par se désengager. Ne voyant pas leurs efforts récompensés, ils-elles abandonnent progressivement toute tentative de valorisation personnelle, se contentant de suivre le mouvement sans chercher à se démarquer :

« Par contre, pour ceux-celles qui restent coincé·e·s dans une entreprise qui ne leur donne jamais le titre, ça devient une autre dynamique. Au bout d'un moment, ils-elles finissent par perdre la motivation. Ils-elles arrêtent de se battre pour leur réputation, ils-elles font juste suivre le flow, sans plus chercher à prouver quoi que ce soit » (Extrait d'entretien).

Les propos d'Amélie mettent en lumière la relation complexe entre reconnaissance professionnelle, réputation et évolution de carrière. Elle illustre comment la structure organisationnelle et les dynamiques de pouvoir influencent la manière dont les individus perçoivent leur propre valeur et façonnent leur stratégie professionnelle. Son analyse du portfolio reflète cette préoccupation plus large : il ne s'agit pas seulement de prouver ses compétences, mais aussi de démontrer comment ces compétences s'articulent dans un cadre collectif et évolutif.

Amélie souligne l'impact du statut professionnel sur la manière dont les développeur·euse·s construisent leur réputation et projettent leur image à travers leur portfolio. Ce qu'elle décrit chez les junior·e·s et les employé·e·s en phase de transition me semble particulièrement parlant, car cette nécessité de prouver en permanence sa valeur crée un rapport au portfolio qui va bien au-delà de la simple démonstration de compétences. Il devient un outil de justification, une manière de compenser un manque de reconnaissance institutionnelle. Cette réflexion rejoint ce que Rose évoquait sur la difficulté de « se raconter » quand on

ne se sent pas encore légitime dans son rôle. Comment articuler son parcours quand on sait que chaque détail sera scruté, voire remis en question, faute d'un statut suffisamment établi ?

Ce besoin de validation par la réputation me fait aussi prendre conscience de la hiérarchie implicite qui régit la confiance professionnelle. Les senior·e·s, ayant déjà construit leur crédibilité, peuvent adopter une posture plus détendue, alors que les junior·e·s doivent redoubler d'efforts pour prouver qu'ils·elles méritent leur place. Cette asymétrie se traduit par une charge mentale importante, notamment dans les entreprises où la reconnaissance officielle ne suit pas toujours les responsabilités assumées. C'est un cycle pernicieux : plus on est en début de carrière ou dans une position intermédiaire, plus on ressent l'urgence de prouver sa valeur, ce qui peut mener à un surinvestissement, à une quête incessante de feedback, voire à une auto-exigence excessive.

Ce qui me frappe ici, c'est le paradoxe du *branding* professionnel. Comme Rose l'a souligné, ce sont souvent les profils qui ne correspondent pas exactement aux standards établis qui ressentent le plus ce besoin de justification. Or, cette nécessité de se justifier peut elle-même renforcer certaines inégalités en matière de perception de la compétence et de la légitimité professionnelle. Cela me pousse à me questionner sur les attentes que je ressens moi-même face à mon propre portfolio. Jusqu'à quel point suis-je en train de structurer mon image pour répondre à un regard externe, plutôt que pour réellement affirmer mon identité professionnelle ? L'enjeu du portfolio ne se limite donc pas à la présentation des compétences : il devient un espace où se négocient la reconnaissance, la crédibilité et, plus largement, les dynamiques de pouvoir qui traversent l'industrie.

4.2.3.4 Synthèse

Dans son entretien, Amélie met en lumière le rôle central du portfolio dans la reconnaissance professionnelle et la dynamique de réputation au sein de l'industrie du jeu vidéo. En tant que productrice, elle perçoit le portfolio comme un levier essentiel dans le recrutement et l'évaluation des candidat·e·s. Contrairement aux standards dominants qui privilégient la démonstration technique, Amélie valorise une approche plus narrative, mettant en avant la capacité du·de la candidat·e à s'intégrer et à évoluer dans un cadre collaboratif. Cette perspective reflète une vision élargie du portfolio, où l'expertise technique ne suffit pas : il s'agit aussi de raconter comment une personne contribue à la dynamique d'une équipe et résout des défis collectifs.

Amélie souligne également l'importance des compétences relationnelles et leur rôle souvent sous-estimé dans l'évaluation des portfolios. Si certains milieux tendent à minimiser ces aptitudes au profit des compétences techniques, d'autres, comme celui d'Amélie, reconnaissent leur valeur et les considèrent comme un atout distinctif dans un portfolio. Toutefois, la manière dont ces compétences sont intégrées reste un exercice d'équilibre : elles ne doivent pas éclipser la démonstration technique, mais plutôt la compléter de manière stratégique. L'exemple évoqué par Amélie est d'ailleurs révélateur, puisqu'il concerne une développeuse ayant mis en avant son rôle dans la gestion des conflits et l'optimisation des processus de production. Ce détail soulève une question plus large sur la façon dont ces compétences sont mobilisées différemment selon le genre et perçues en fonction des attentes normatives du milieu.

Enfin, Amélie met en évidence la relation entre réputation, évolution de carrière et stratégie de *branding* professionnel. Elle note que les junior·e·s et les employé·e·s en transition vers des postes plus élevés ressentent une pression accrue à prouver leur valeur et à bâtir une image forte à travers leur portfolio. Cette dynamique, déjà observée chez Rose, illustre comment la légitimité professionnelle est un processus progressif, où les candidat·e·s doivent non seulement démontrer leurs compétences, mais aussi négocier leur reconnaissance au sein d'un système où l'expérience et le statut hiérarchique influencent fortement les attentes. Cette réflexion résonne avec mon propre parcours, où la nécessité de détailler mes compétences et de construire un récit cohérent s'impose comme un impératif stratégique, révélant ainsi les tensions entre démonstration de compétence, reconnaissance institutionnelle et stratégies d'adaptation aux normes dominantes de l'industrie.

4.2.4 Le parcours d'Alfonso

Originaire d'Amérique latine, Alfonso a amorcé sa carrière dans le domaine de l'ingénierie minière avant de se réorienter vers la programmation et l'art en jeux vidéo (aussi appelé tech-art). Son parcours, essentiellement autodidacte, s'est construit à travers des projets personnels qu'il a régulièrement partagés sur les réseaux sociaux. Cette stratégie de diffusion lui a permis d'être repéré par un studio AAA au Québec, une opportunité qu'il qualifie de tournant majeur dans sa trajectoire professionnelle. L'approche d'Alfonso en matière de portfolio s'inscrit dans une logique de différenciation et de mise en valeur de son identité créative. Contrairement aux standards communément adoptés dans l'industrie, il a opté pour une présentation qui reflète son univers personnel et sa double compétence en programmation

et en art. Inspiré par l'esthétique du jeu rétro, il a conçu un portfolio qui déroge aux conventions habituelles en privilégiant une interface interactive et immersive.

« J'avais un peu touché au développement web, donc je me suis dit : je vais faire mon portfolio à ma manière, comme j'aime. J'ai fait un portfolio vraiment "nerd", avec une esthétique 8-bit. Tout était inspiré des vieux jeux vidéo : la barre de navigation, les icônes pixelisées, même les cartes ressemblaient à du Final Fantasy sur Nintendo. [...] Pour moi, le fait d'avoir construit la page moi-même m'a permis de vraiment montrer ma passion pour le jeu vidéo. Mon portfolio, c'est pas le plus beau du monde, clairement. Je l'ai fait en un week-end, et il n'est pas forcément à jour. Mais ce que je voulais, c'était me projeter dedans, et je trouve que j'ai bien réussi sur ce point.

[...]

C'était important pour moi de le faire de A à Z, parce que si j'avais utilisé une plateforme comme ArtStation, ça aurait été plus dur de transmettre ma personnalité. Ça aurait juste été une galerie de projets, alors que là, ça me ressemble vraiment. Mais en même temps, c'était pas évident de choisir quoi mettre. Je voulais pas tout mettre, mais en même temps, fallait que je trouve le bon équilibre, montrer ce qui fonctionne le mieux. Et puis avec le temps, j'ai continué à tester des trucs, à expérimenter» (Extrait d'entretien).

Alfonso illustre ici une approche du portfolio qui me parle particulièrement, car elle repose sur une mise en scène assumée de son identité et de son parcours atypique. En s'écartant des formats standardisés et en intégrant des éléments interactifs, il ne se contente pas de présenter ses compétences : il transforme son portfolio en un prolongement de son univers créatif. Cette approche me fait réfléchir à ma propre manière d'aborder le portfolio, à ce que signifie réellement affirmer une identité à travers cet outil, et surtout, aux conditions qui permettent de prendre ce genre de liberté sans que cela nuise à sa crédibilité professionnelle.

Ce qui ressort clairement ici, c'est qu'Alfonso peut se permettre cet écart par rapport aux attentes normatives parce qu'il possède déjà un capital professionnel solide. Son profil de tech-artist, combinant un background en ingénierie et en art, lui donne une double légitimité qui le protège en quelque sorte des risques d'être perçu comme non conforme. Il peut jouer avec les codes de l'industrie tout en restant identifiable comme un professionnel compétent. Cette réalité me fait prendre conscience que tout le monde ne peut pas se permettre de telles stratégies sans compromettre sa réception auprès des recruteurs. Là où certains profils doivent d'abord prouver leur maîtrise technique avant d'introduire des éléments plus personnels, Alfonso a déjà la reconnaissance suffisante pour intégrer cette touche de singularité sans que cela ne remette en question sa valeur.

Ce que je trouve particulièrement intéressant dans son approche, c'est la manière dont il détourne les standards tout en les renforçant. Son *branding* geek, inspiré des codes visuels du jeu rétro, fonctionne précisément parce qu'il parle un langage immédiatement reconnaissable par ses pair·e·s et les recruteur·euse·s. Il ne rejette pas totalement les conventions du secteur ; au contraire, il les adapte à sa propre identité. Cette stratégie me rappelle à quel point il y a un jeu subtil à opérer entre affirmation de soi et lisibilité aux yeux du milieu professionnel. En choisissant de ne pas utiliser une plateforme comme ArtStation et en développant lui-même son interface, il revendique un contrôle total sur la manière dont il se présente, un choix que je trouve à la fois inspirant et révélateur des marges de manœuvre que l'on peut (ou non) s'accorder en fonction de son parcours et de son positionnement professionnel.

4.2.4.1 Le portfolio interactif comme stratégie de *branding*

En intégrant des éléments interactifs tels que des démos jouables et des animations cachées, Alfonso cherche à engager les recruteur·euse·s dans une expérience immersive qui dépasse la simple présentation statique des projets. Cette démarche lui permet non seulement de mettre en avant ses compétences techniques et créatives, mais également de démontrer sa capacité à concevoir des expériences utilisateur engageantes : « Voir un·e recruteur·euse jouer à quelque chose que j'ai créé, c'est le meilleur moyen de leur montrer ce que je sais faire » (Extrait d'entretien).

Toutefois, il reconnaît que cette approche peut ne pas correspondre aux attentes de tous les recruteur·euse·s, certain·e·s pouvant privilégier des présentations plus conventionnelles. Conscient de cet enjeu, il s'efforce d'équilibrer originalité et lisibilité afin que son portfolio reste accessible à divers profils d'employeur·euse·s : « Les recruteur·euse·s plus traditionnels peuvent trouver ça distrayant, mais pour des studios qui valorisent la créativité, c'est un atout énorme [...] Mon portfolio doit montrer que je suis à la fois créatif et sérieux, capable de m'adapter à différents contextes » (Extrait d'entretien).

4.2.4.2 Le portfolio comme outil de sécurisation sociale et professionnelle

Bien que son portfolio serve avant tout à mettre en valeur ses compétences, Alfonso lui attribue également un rôle stratégique en lien avec sa situation d'immigrant. Actuellement employé à temps plein dans un studio de jeu vidéo montréalais, il n'est pas activement en recherche d'emploi. Cependant, à la différence de ses collègues canadien·ne·s qui, une fois en poste, peuvent espacer la mise à jour de leur portfolio sans conséquences, Alfonso le considère comme un levier essentiel de sa stabilité professionnelle. Malgré la satisfaction qu'il retire de son travail, il perçoit sa position dans l'industrie comme fragile en raison des

contraintes liées à son statut social. Cette précarité alimente une pression constante à maintenir son portfolio à jour, lui permettant ainsi d'anticiper toute éventualité et de préserver ses opportunités d'emploi.

« J'ai remarqué que mes collègues ne mettent presque jamais à jour leurs portfolios. Moi, je n'ai pas le luxe de faire pareil. Si je perds mon job, je perds aussi mon statut et je risque d'être déporté. Eux, ils-elles n'ont pas cette pression-là. De mon côté, je ressens une double pression : celle de la compétition avec les autres tech-artistes dans l'industrie, mais aussi celle qui existe à l'interne, dans ma propre boîte, pour sécuriser mon emploi » (Extrait d'entretien).

Cette double contrainte, à la fois externe (liée à la dynamique concurrentielle du secteur) et interne (associée à la nécessité de prouver en permanence sa valeur au sein de son entreprise), influe sur sa manière d'aborder son évolution professionnelle. Il perçoit la mise à jour continue de son portfolio non seulement comme une stratégie d'auto-promotion, mais aussi comme une forme de sécurisation de son parcours. À travers cet engagement constant, il cherche à concilier les attentes de l'industrie avec son propre désir de maintenir une identité professionnelle qui lui est propre.

Le profil d'Alfonso met en lumière une dimension cruciale de l'intersectionnalité dans la construction de l'identité professionnelle en jeu vidéo. Son profil s'aligne en apparence avec plusieurs aspects du standard du développeur typique : un homme cisgenre, techniquement compétent, intégré à la communauté occupationnelle du jeu vidéo à travers sa maîtrise des codes geeks et des valeurs qui la structurent. Pourtant, cette apparente adéquation masque une réalité plus complexe : Alfonso n'est pas blanc et, surtout, il est un employé immigrant. Cette différence a des répercussions directes sur son rapport à la stabilité professionnelle. Contrairement à ses collègues canadien-ne-s, qui peuvent se permettre un certain relâchement une fois embauché-e-s, Alfonso ne dispose pas de cette même marge de sécurité. Son statut repose sur un équilibre précaire, où perdre son emploi ne signifierait pas seulement une transition de carrière, mais possiblement la perte de sa résidence.

Ce sentiment d'urgence met en relief une double pression : celle imposée par le marché du travail, qui valorise en permanence les profils les plus visibles et compétitifs, et celle qui découle de son statut d'immigrant, où l'attachement au territoire est conditionnel à son emploi. L'enjeu réputationnel prend ici une tout autre ampleur. Là où un-e développeur-euse local-e peut se permettre de naviguer plus sereinement dans son parcours, Alfonso doit maintenir un *branding* professionnel irréprochable. Il ne peut

pas compter uniquement sur son réseau ou sur son expérience accumulée : il doit constamment performer, se rendre indispensable, rester en alerte.

Cette posture me fait réfléchir à la manière dont les normes de l'industrie du jeu vidéo sont conçues pour certain·e·s profils plus que d'autres. Alfonso incarne en quelque sorte un paradoxe : il coche toutes les cases du développeur idéal aux yeux de l'industrie, mais son appartenance partielle au modèle dominant ne suffit pas à lui garantir la même insouciance que ses collègues. Cette nuance est essentielle pour comprendre que l'accès à la reconnaissance et à la stabilité dans cette industrie n'est pas uniquement une question de talent ou d'adéquation aux standards, mais aussi une question de privilège structurel, où certain·e·s peuvent se permettre d'exister professionnellement sans anxiété constante, alors que d'autres doivent en permanence réaffirmer leur place.

4.2.4.3 Synthèse

Le parcours d'Alfonso illustre une approche du portfolio qui dépasse la simple démonstration de compétences techniques. Son positionnement en tant que tech-artist lui permet de jouer avec les codes de l'industrie, en intégrant une identité visuelle forte et en détournant légèrement les conventions pour affirmer sa singularité. Ce choix, qui aurait pu être perçu comme un risque pour d'autres profils, lui est rendu possible par son double statut en ingénierie et en art, qui lui confère une légitimité technique solide. Son portfolio devient ainsi un prolongement de son identité créative, une manière de se démarquer tout en restant lisible aux yeux des recruteur·euse·s.

Toutefois, son rapport au portfolio ne se limite pas à une stratégie de différenciation : il est aussi un outil de sécurisation professionnelle. En tant qu'immigrant, Alfonso ne bénéficie pas de la même stabilité que ses collègues canadien·ne·s. Son statut repose sur sa capacité à maintenir une employabilité constante, ce qui lui impose une pression supplémentaire pour garder son portfolio à jour et renforcer son image professionnelle. Cette double exigence – se distinguer tout en restant compétitif – révèle l'impact des structures sociales sur la manière dont certain·e·s professionnel·le·s doivent gérer leur *branding* personnel. Son témoignage met en évidence un paradoxe révélateur des dynamiques de pouvoir dans l'industrie du jeu vidéo : bien qu'il corresponde aux standards dominants sur plusieurs aspects (compétences techniques, culture geek, masculinité technologique), son statut d'immigrant l'empêche d'accéder à la même stabilité que ses collègues locaux. Il montre ainsi comment la reconnaissance et la stabilité ne sont pas uniquement

liées au talent ou à l'alignement avec les normes du milieu, mais aussi à des privilèges structurels qui conditionnent l'accès à une carrière sans précarité.

4.2.5 Le parcours d'Elio

Elio est présentement étudiant de cycle supérieur dans un programme de jeu vidéo au Québec. Elio a d'abord suivi une formation en programmation et en infographie avant de s'orienter vers la sociologie et l'anthropologie, une transition qui témoigne de son intérêt pour l'interaction entre la technique et les dynamiques humaines. Son parcours l'a progressivement mené vers des études et des expériences professionnelles en conception de jeux et plus particulièrement le design narratif, un domaine dans lequel il voit une opportunité d'explorer la relation entre le récit, le-la joueur-euse et l'expérience ludique. Son expérience dans l'esport, notamment en tant que joueur semi-professionnel de *League of Legends*, a également influencé sa perception du design narratif. Cette immersion dans la compétition lui a permis de mieux comprendre les dynamiques interactives et les récits émergents au sein des jeux, tout en mettant en lumière les tensions inhérentes aux environnements hautement compétitifs. Cette réalité l'a amené à chercher des formes d'expression plus libres et créatives, en opposition avec les exigences de performance rigide imposées par certaines sphères académiques et professionnelles : « Les compétitions m'ont appris à jongler avec les tensions, mais aussi que j'avais besoin de plus créativité » (Extrait d'entretien).

4.2.5.1 Le portfolio comme outil d'expression de l'identité

Durant son parcours académique, Elio a progressivement développé une réflexion sur la manière dont son identité et ses valeurs pouvaient se traduire dans son portfolio. Son intérêt marqué pour la narration et les émotions l'a conduit à explorer des thématiques qui s'éloignent des standards plus techniques souvent mis en avant dans l'industrie du jeu vidéo. Il s'est alors interrogé sur la manière d'articuler sa singularité avec les attentes du marché, cherchant un équilibre entre l'affirmation de son propre regard créatif et la lisibilité de son profil auprès des recruteur-euse-s. Cette démarche l'a amené à identifier un élément clé de son identité professionnelle :

Par rapport à mes valeurs, y'avait plusieurs choses qui comptaient pour moi. Déjà, à la base, je voulais vraiment mettre en avant mon intérêt pour les non-humains, cette idée de sensibilité, d'émotions. Tout ce que je fais tourne autour du sensible, des émotions, et je trouvais que ça collait bien avec ce qu'on attend d'un-e narrative designer. Du coup, je me suis posé la question : d'un côté, c'est quoi mes forces, qu'est-ce que moi j'ai envie de montrer ? Et de l'autre, qu'est-ce que l'industrie peut attendre de moi ? J'ai essayé de créer un dialogue entre les deux, de voir comment je pouvais articuler tout ça. Et quand j'ai compris

que la sensibilité, c'était un vrai atout, un élément central, ben là, je me suis dit : "OK, ça, je vais vraiment le mettre en avant, le pousser à fond." (Extrait d'entretien)

Dans cette perspective, Elio conçoit son portfolio comme une extension de son identité créative et professionnelle. Il le considère comme un espace où il peut articuler sa vision du design, en intégrant à la fois sa sensibilité narrative et son approche technique. Plutôt que de se conformer aux standards traditionnels de présentation des portfolios, il cherche à en faire un support qui reflète son parcours et ses intentions en tant que designer.

Mon portfolio est un espace de liberté, un endroit où je peux vraiment exprimer qui je suis sans compromis. Je voulais vraiment montrer que j'étais capable d'amener quelqu'un dans mon univers, de créer quelque chose de cohérent. Mais au-delà de l'aspect spirituel, du sensible, de l'émotionnel, comme c'est quand même pour le milieu du jeu vidéo, il fallait aussi que je prenne en compte le côté technique. Du coup, c'est là que j'ai créé la section "projet", où j'ai essayé de faire le lien entre ces deux aspects : le sensible et l'émotionnel d'un côté, et l'aspect plus technique du jeu vidéo de l'autre. C'était important d'avoir un certain prérequis technique, donc j'ai structuré cette section pour montrer clairement mes rôles et comment j'ai travaillé sur plusieurs jeux vidéo (Extrait d'entretien).

En analysant les différentes manières de structurer un portfolio, Elio distingue plusieurs approches. Il observe que certain·e·s professionnel·le·s adoptent une logique essentiellement technique, où les compétences sont listées de manière objective et où la présentation privilégie l'efficacité fonctionnelle : « Ce genre de portfolio est efficace pour des postes purement techniques, mais il manque d'âme, selon moi » (Extrait d'entretien).

À l'opposé, il trouve particulièrement inspirants les portfolios qui intègrent une dimension narrative forte, où chaque projet est contextualisé à travers une réflexion approfondie sur le rôle du·de la designer et son impact sur le processus créatif : « Ce type de storytelling résonne beaucoup plus avec moi, car il montre que le·la développeur·euse réfléchit à la façon dont son travail s'intègre dans un contexte plus large » (Extrait d'entretien).

4.2.5.2 Le portfolio comme une extension de nous-mêmes

En me partageant des extraits de son portfolio, Elio a insisté sur le fait que cet outil n'est pas seulement un moyen de démontrer ses compétences, mais aussi un espace d'expression personnelle et d'évolution. Pour lui, le portfolio est souvent présenté comme une exigence incontournable du milieu, un passage obligé pour toute personne souhaitant exister aux yeux de l'industrie du jeu vidéo. Cette perception initiale

peut s'avérer écrasante, en particulier pour les jeunes professionnel·le·s confronté·e·s à des standards élevés et à la comparaison constante avec des portfolios de professionnel·le·s déjà établi·e·s. Pourtant, avec le temps et l'expérience, il a appris à envisager son portfolio autrement, comme un prolongement de son parcours et de son identité professionnelle.

Je pense que c'est ça, en fait. Le portfolio, tel qu'on le vend, c'est quelque chose qui peut paraître écrasant au début. Quand on arrive dans le milieu, qu'on commence à voir les portfolios des autres, ceux des professionnel·le·s, ça peut être complètement intimidant. Mais avec le temps, on réalise que le portfolio, c'est pas juste un truc figé ou une pression permanente. C'est une extension de nous-mêmes, une forme d'alter ego, un espace qui évolue avec notre parcours. Idéalement, ça devrait être quelque chose de plaisant, un moyen de raconter qui on est, ce qu'on veut exprimer professionnellement. Mais c'est vrai qu'au début, ça peut être super anxiogène, voire frustrant. On a cette impression de ne jamais être à la hauteur, de toujours devoir en faire plus. Pourtant, ce n'est pas forcément le portfolio qui est le problème, ni même nous en tant que personnes. C'est plutôt une question de positionnement, d'apprentissage. Avec le temps, on finit par atteindre une certaine maturité, ou du moins une meilleure connaissance de nous-mêmes et du fonctionnement de l'industrie. Et c'est ça qui nous permet de comprendre comment utiliser le portfolio, comment en faire un outil qui nous sert vraiment. D'une certaine manière, c'est un passage obligé. Tout le monde doit en passer par là pour exister aux yeux de l'industrie, c'est un point d'entrée incontournable. (Extrait d'entretien).

L'idée du portfolio comme extension de soi et alter ego est particulièrement puissante ici, car elle met en lumière la nature profondément identitaire de cet outil. On ne parle pas seulement d'un espace de démonstration des compétences, mais d'un terrain de négociation entre ce que l'on est, ce que l'on veut projeter et ce que l'industrie attend de nous. Le portfolio devient alors un double de nous-mêmes, un reflet idéalisé ou calibré pour répondre aux attentes professionnelles, tout en restant (dans le meilleur des cas) fidèle à notre essence. Cette tension entre projection et authenticité est omniprésente. C'est selon moi précisément ce que décrit Elio lorsqu'il parle de la nécessité d'atteindre une certaine maturité pour comprendre comment utiliser son portfolio comme un véritable levier professionnel plutôt qu'un simple exercice de conformité.

À la manière dont Amélie parle de la nécessité de se raconter à travers son portfolio, Elio souligne ici une forme de mise en scène de soi, où l'on apprend progressivement à façonner son image professionnelle. Ce processus d'auto-représentation me semble crucial, car il met en évidence l'idée que notre portfolio n'est pas seulement un outil marketing, mais un espace où l'on négocie en permanence notre identité. Ce n'est pas anodin que l'on parle d'un alter ego : il y a dans cette formulation une reconnaissance implicite du fait que le portfolio n'est jamais une pure vérité, mais une construction, un récit, une version de soi qui

a été choisie, peaufinée, mise en scène pour être perçue d'une certaine manière. Cette idée me frappe particulièrement, car elle rejoint mes propres réflexions sur la tension entre authenticité et adaptation aux standards professionnels, que j'aborde plus en détail dans la section 4.4.

Ce que partage Elio, c'est que cette négociation identitaire n'est pas figée : elle évolue, se transforme avec le temps et l'expérience. Plus on avance dans sa carrière, plus on est en mesure d'assumer une version de son portfolio qui nous ressemble, sans chercher à coller parfaitement aux standards. Encore faut-il traverser cette phase initiale d'intimidation et d'incertitude, où l'on se demande en permanence si notre portfolio est « assez bon », si l'on coche toutes les cases attendues. Ce processus d'ajustement, qui oscille entre adaptation et affirmation de soi, traverse non seulement le travail de construction du portfolio, mais plus largement la manière dont on se positionne dans l'industrie. Plus notre profil de développeur·euse s'éloigne des standards attendus (par exemple, en venant d'un parcours non traditionnel, ou en ne correspondant pas aux normes technomascuines dominantes) plus cette phase initiale d'incertitude peut tendre à se prolonger. Elle pourrait se dissiper avec le temps, soit en trouvant une forme de reconnaissance qui légitime notre parcours, ou bien en intégrant un environnement de travail où cette singularité est perçue comme un atout.

Le témoignage d'Elio résonne donc profondément avec mes propres expériences et celles des autres participant·e·s : il rappelle que le portfolio n'est pas un simple document figé, mais un espace vivant, un terrain de jeu identitaire où l'on apprend, avec le temps, à conjuguer ce que l'on veut être et ce que l'on doit montrer.

4.2.5.3 Le portfolio : entre productivité et réflexion critique

Cette approche centrée sur la narration et la sensibilité entre parfois en tension avec les attentes du milieu académique, où l'on encourage souvent une production intensive et quantitative.

« Le game design, c'est déjà un domaine assez abstrait à la base. Pour montrer concrètement ce qu'on fait, on est forcément lié aux programmeurs ou aux game artists, c'est toujours dépendant d'autres disciplines. Mais quand on arrive à produire des prototypes, là, ça nous donne plus de crédibilité. Par contre, il y a ce côté "travailleur acharné" qui est ultra présent, et pas forcément pour de bonnes raisons. » (Extrait d'entretien)

Cette tension entre productivité et réflexion critique est une source de malaise pour Elio, qui perçoit une dissonance entre la valorisation du travail dans les milieux académiques et professionnels.

« C'est une dissonance que j'ai beaucoup remarquée entre le milieu académique et l'industrie. Dans l'académique, il y a toujours cette impression qu'on doit en faire trop. On nous pousse à produire un maximum, même pour un portfolio. Mais au final, à force d'en mettre trop, on noie un peu ce qui est vraiment important, ce qu'on veut vraiment mettre en avant pour une entreprise ou ce qu'on veut exprimer en tant que personne. » (Extrait d'entretien)

Selon lui, cette injonction à la surproduction conduit à une accumulation excessive d'informations, qui finit par brouiller le message essentiel qu'un portfolio devrait transmettre. Il observe également une idéalisation du monde professionnel dans le milieu académique, qui renforce la pression ressentie par les étudiants.

« Si je dois parler de l'effet que ça a sur moi, je dirais que ça crée une sorte de malaise. Quand on est encore dans le milieu académique, on a tendance à idéaliser le monde professionnel, à avoir des étoiles dans les yeux quand on parle avec des studios ou qu'on découvre des projets. Je comprends cet enthousiasme, ça m'arrive aussi quand un studio ou un projet me parle vraiment. Mais en même temps, il ne faut pas oublier que les professionnels restent des humains, ce ne sont pas des dieux. Et leurs attentes ne devraient pas être mises sur un piédestal. Sauf que dans l'académique, on nous répète tout le temps que ce qu'on fait ne sera jamais suffisant, qu'il faut toujours faire plus. Alors on en fait toujours plus, plus, plus... Et quand arrive enfin le moment de rencontrer des professionnels, on se retrouve juste submergés sous une tonne d'informations contradictoires. » (Extrait d'entretien)

Face à cette réalité, Elio cherche à équilibrer rigueur technique et expression narrative dans son portfolio. Son objectif est de proposer une approche qui dépasse la simple démonstration de compétences, en mettant en avant une vision du design où la sensibilité et l'innovation occupent une place centrale et sans tomber dans une idéalisation excessive des standards imposés par l'industrie.

4.2.5.4 Synthèse

La trajectoire d'Elio illustre un parcours atypique où se croisent disciplines techniques et réflexion critique sur l'industrie du jeu vidéo. Ayant évolué entre programmation, anthropologie et design narratif, il adopte une approche du portfolio qui dépasse la simple démonstration de compétences pour en faire un véritable espace d'expression identitaire. Pour lui, le portfolio n'est pas un document figé, mais une extension de soi, un alter ego professionnel où se négocient valeurs personnelles et standards de l'industrie. Cette tension entre affirmation de soi et une recherche d'approbation auprès des personnes recruteuses l'amène à expérimenter différentes manières de structurer son portfolio, cherchant à équilibrer narration, sensibilité et rigueur technique.

Toutefois, cette volonté de mettre en avant une approche plus introspective et critique entre parfois en contradiction avec les normes académiques et professionnelles qui valorisent la productivité et la performance technique. Il pointe du doigt une injonction à la surproduction dans le milieu académique, qui pousse les étudiant·e·s à accumuler une quantité excessive de travail au détriment de leur bien être. Cette pression, couplée à l'idéalisation du monde professionnel, crée un décalage qui renforce le sentiment de ne jamais être à la hauteur. Face à ces tensions, Elio revendique un positionnement plus nuancé, où son portfolio devient un espace de médiation entre son identité créative et les exigences de son milieu (académique et professionnel), sans pour autant se plier aux standards de productivité aveugle. Son témoignage met ainsi en lumière la complexité du *branding* personnel en jeu vidéo et la nécessité de penser le portfolio comme un outil vivant, évolutif et stratégique.

4.2.6 Le parcours de Romane

Romane a amorcé sa carrière dans le domaine de l'animation pour le cinéma avant de se réorienter vers l'industrie du jeu vidéo, où elle s'est spécialisée dans les effets visuels (VFX). Cette transition lui a permis de mobiliser ses compétences en animation tout en explorant les spécificités techniques du développement vidéoludique. Son intégration dans un studio AAA à Montréal témoigne de sa capacité à conjuguer rigueur technique et sensibilité artistique : « Passer de l'animation au jeu vidéo était une évolution naturelle pour moi ; cela m'a permis de repousser les limites techniques tout en conservant une liberté créative » (Romane). Son positionnement professionnel, à la croisée de l'art et de la programmation, lui permet d'intervenir dans des contextes où ces deux dimensions se rencontrent et se complètent.

4.2.6.1 Le portfolio en tant que support d'affirmation

Au-delà de son travail en studio, Romane accorde une place importante à ses projets personnels, qu'elle considère comme un espace d'exploration créative distinct du cadre structuré des grandes productions. Ces projets lui offrent une autonomie qui favorise l'expérimentation et l'innovation, lui permettant ainsi de perfectionner ses compétences techniques et d'explorer de nouvelles approches esthétiques. Dans cette perspective, son portfolio joue un rôle clé, non seulement comme outil de visibilité professionnelle, mais aussi comme support de réflexion et d'affirmation de sa vision du design visuel et technique. Romane souligne que l'élaboration de son portfolio a été marquée par une comparaison constante avec les portfolios de ses collègues spécialisé·e·s dans l'animation. Elle note que ces dernier·ère·s, en raison de leur nature plus visuelle, sont souvent perçu·e·s comme plus abouti·e·s et immédiatement valorisables.

Tu sais, il y a comme un standard, ou du moins des éléments qu'il faut plus mettre en avant que d'autres, en fonction de ce que tu vois chez les autres. Moi, faire mon portfolio, c'était un peu plus... pas compliqué, mais je sentais que j'avais moins de stock. Je regardais les portfolios de mes amis qui étaient animateur-riche-s ou qui voulaient faire du modeling, de la texture... et je trouvais qu'ils avaient vraiment des belles pièces, des trucs qui avaient l'air complets. [...] Alors que moi, j'avais des choses, mais... pas aussi visuelles, pas aussi évidentes. Comme je disais, j'avais fait de la programmation, mais j'ai jamais montré de code dans mon portfolio. J'avais l'impression que j'utilisais mon portfolio surtout pour appuyer ce que je disais en entrevue, mais sans trop rentrer dans les détails. Genre, je le présentais beaucoup en mode : "J'ai toutes les connaissances nécessaires pour que ça fonctionne", mais sans vraiment montrer précisément comment. [Extrait d'entretien]

Romane met en évidence un phénomène récurrent dans les processus de création de portfolios observés chez les autres participant-e-s, où la comparaison avec les pairs devient un moteur de son propre développement. La notion de « standard » qu'elle évoque renvoie à la pression ressentie pour se conformer à des attentes esthétiques et formatées. Ses collègues, spécialisé-e-s dans des domaines plus visuels comme l'animation, bénéficient de portfolios perçus comme instantanément attrayants, mettant en valeur des créations tangibles et spectaculaires. Ce contraste avec ses propres travaux, jugés moins « visuels », entraîne une forme de sous-estimation de ses propres compétences, bien qu'elles soient tout aussi pertinentes, notamment la programmation.

Je pense qu'il y avait un peu un sentiment d'imposteur là-dedans. C'était comme si je voulais tout montrer, mais en même temps, pas trop précisément, parce que j'avais peur que si je mettais un bout de code et qu'on me demandait de l'expliquer, ça passe pas le standard attendu. C'était un peu garder un flou, tu vois, comme si le fait de ne pas trop en montrer me protégeait d'une éventuelle remise en question. (Extrait d'entretien)

L'élément clé dans cet extrait d'entretien réside dans la façon dont Romane façonne son portfolio pour éviter une mise en lumière trop directe de ses compétences techniques, notamment en programmation. En choisissant de ne pas afficher certains éléments jugés trop complexes ou difficiles à évaluer, elle semble osciller entre l'envie de démontrer son expertise et la crainte de ne pas répondre aux attentes du milieu. Cette approche pourrait traduire une forme de prudence, une manière d'éviter que son travail soit soumis à un regard trop critique ou qu'on lui demande de justifier en détail ses compétences. Peut-être est-ce une simple stratégie de communication ou peut-être y a-t-il une part de doute sur la façon dont son travail sera perçu. Dans tous les cas, cette hésitation me semble révélatrice d'un processus d'ajustement identitaire où la reconnaissance de son savoir-faire passe autant par ce qu'elle choisit de montrer que par ce qu'elle décide de taire. Romane mentionne d'ailleurs que son portfolio fonctionne comme un support à ses entrevues. Ce qu'elle ne peut pas (ou ne veut pas) montrer en détail dans son portfolio, elle le

développe verbalement lors des entretiens, où elle peut apporter des nuances, expliquer ses choix et démontrer sa réflexion technique d'une manière qu'elle ne perçoit pas comme étant entièrement transposable dans un portfolio. Cela me semble être une manière habile de contourner certaines limites du format visuel et de reprendre le contrôle sur la façon dont ses compétences sont perçues. J'y vois aussi une forme de protection face aux attentes implicites du marché. En laissant planer un certain flou, Romane semble se prémunir contre des critiques potentielles, dans un contexte où l'évaluation des compétences techniques repose souvent sur des critères qui privilégient le spectaculaire et le tangible. Les portfolios en animation ou en modeling captent l'attention immédiatement, tandis que le code, plus abstrait, exige un regard différent pour être apprécié à sa juste valeur.

4.2.6.2 L'évolution du portfolio dans le parcours professionnel

Romane observe que l'importance accordée au portfolio évolue en fonction de l'avancement de la carrière professionnelle. Si celui-ci constitue un élément central lors des premières étapes d'intégration dans l'industrie, son rôle tend à s'estomper au profit d'autres formes de reconnaissance une fois que l'individu est bien établi au sein d'un studio.

Le portfolio, c'est vraiment un truc que tu travailles quand t'es en période de recherche d'emploi. Mais une fois que t'es en poste, t'y penses beaucoup moins. En ce moment, moi, je ressens pas trop le besoin de bosser dessus. Par contre, ce que tout le monde veut, c'est pouvoir écrire le jeu sur lequel iels bossent en ce moment. J'entends tout le monde dire : "J'attends juste de pouvoir le mettre sur LinkedIn". J'ai l'impression que, rendu là, le portfolio en tant que tel a peut-être moins d'impact. Ce qui compte, c'est surtout de pouvoir dire "J'ai bossé sur tel et tel jeu" et que ça soit affiché quelque part. Ça devient plus une question de reconnaissance, comme : "Ah ouais, j'ai vu que t'as travaillé sur ce jeu, c'est cool, t'as fait quoi dessus ?". Une fois que t'es bien installé-e dans l'industrie, t'as moins besoin de montrer des pièces précises et plus juste de dire sur quels projets t'as bossé. Et puis, le jeu vidéo à Montréal, c'est un petit milieu, tout le monde se connaît. (Extrait d'entretien)

À l'instar de l'expérience d'Alfonso, Romane met en évidence une distinction entre les phases d'entrée et de consolidation dans l'industrie du jeu vidéo. Alors que le portfolio constitue un levier d'insertion professionnelle crucial, il tend à perdre en importance une fois que la réputation et le réseau professionnel deviennent les principaux moteurs de reconnaissance et de progression de carrière. Ce que souligne Romane ici met en lumière un changement de valeur du portfolio selon l'étape de carrière : indispensable au début pour se démarquer et décrocher un premier poste, il devient ensuite secondaire face à la diversification de son réseau et de la reconnaissance par les pair-e-s. Cette dynamique rappelle celle décrite par Alfonso, où l'appartenance à l'industrie se solidifie moins par la démonstration des

compétences que par leur validation implicite au sein du milieu professionnel. Autrement dit, le réseau et la reconnaissance par les pair·e·s deviennent plus importants que le portfolio à mesure que la carrière progresse. Une fois en poste, il ne s'agit plus seulement de prouver ce que l'on sait faire avec un portfolio, mais plutôt d'avoir son nom associé à des projets reconnus, ce qui sert de validation implicite dans le milieu.

Toutefois, ce basculement n'opère pas de la même manière pour tout le monde. Si Alfonso et Romane cochent certaines cases qui leur permettent d'intégrer l'industrie, iels ne se sentent pas pour autant en adéquation complète avec les standards dominants. Chez Romane, cela se manifeste notamment par un sentiment d'imposture et une retenue dans l'affirmation de ses compétences en programmation, qui contrastent avec la confiance plus immédiate que peuvent avoir d'autres profils, notamment ceux qui s'alignent plus naturellement avec l'image « classique » du développeur.

Ce glissement vers une reconnaissance basée sur le nom des projets plutôt que sur des démonstrations concrètes de compétences repose aussi sur des dynamiques genrées. Qui a le privilège de voir son travail validé d'office par son simple rattachement à un projet ? Qui doit encore prouver individuellement sa valeur, même après plusieurs expériences professionnelles ? Dans un milieu où les parcours non standardisés peinent encore à être pleinement reconnus, ce passage d'une validation par le portfolio à une validation par le réseau ne se fait pas avec la même fluidité pour tout le monde. Si le portfolio est un outil de justification en début de carrière, il semble que pour certain·e·s participant·e·s, cette nécessité de se justifier ne disparaisse jamais complètement.

4.2.6.3 Synthèse

Romane a d'abord travaillé en animation pour le cinéma avant de se tourner vers l'industrie du jeu vidéo, où elle s'est spécialisée en effets visuels (VFX). Cette transition lui a permis de mobiliser ses compétences artistiques tout en développant une expertise technique spécifique au jeu vidéo. Son parcours illustre un positionnement hybride entre art et programmation, une dualité qu'elle explore aussi bien dans son travail en studio que dans ses projets personnels, qu'elle considère comme un espace d'expérimentation et de réflexion.

Son portfolio joue un rôle central dans son parcours, mais son élaboration a été marquée par un sentiment d'imposture et une comparaison constante avec ses pair·e·s. Alors que les portfolios en animation ou en

modeling bénéficiant d'une reconnaissance immédiate grâce à des visuels frappants, elle se retrouve face à un défi : comment mettre en valeur des compétences techniques plus abstraites, notamment en programmation ? Cette difficulté l'amène à adopter une stratégie prudente, où elle choisit ce qu'elle montre et ce qu'elle garde flou. Romane explique ainsi que son portfolio fonctionne avant tout comme un support à l'entretien d'embauche, où elle peut développer verbalement ce qu'elle ne peut pas toujours rendre visible dans un portfolio classique. Cette approche lui permet de contourner certaines limites du format tout en préservant un contrôle sur la perception de son expertise.

À mesure que sa carrière avance, elle observe que l'importance du portfolio diminue au profit de la reconnaissance par le réseau et par l'expérience accumulée. Une fois en poste, ce n'est plus tant la démonstration des compétences qui importe que le fait d'avoir son nom associé à des projets reconnus. Cependant, cette transition vers une validation implicite ne s'opère pas avec la même fluidité pour tout le monde. Si Alfonso et Romane remplissent certains critères d'intégration à l'industrie, iels ressentent tous deux un décalage avec les standards dominants. Chez Romane, cela se traduit par une réticence à s'affirmer dans ses compétences techniques, notamment en programmation, qui contraste avec la confiance plus spontanée accordée aux profils correspondant mieux à l'image classique du développeur.

Cette réalité soulève une question plus large sur les dynamiques de légitimation dans l'industrie : qui peut se contenter de mentionner son expérience sans avoir à continuellement prouver ses compétences ? Qui, au contraire, doit encore et toujours justifier sa place, même après plusieurs années de carrière ? Le passage d'une validation par le portfolio à une validation par le réseau semble plus complexe pour les parcours qui ne cadrent pas parfaitement avec les normes du milieu.

4.2.7 Tableau récapitulatif des propos des participant-e-s

Ce tableau met en évidence les trajectoires individuelles et les différentes manières dont les participant-e-s perçoivent et construisent leur portfolio en fonction de leurs parcours, vision et stratégies de *branding*.

Tableau 4.1 Récapitulatif des propos recueillis

Participant-e	Trajectoire professionnelle	Définition du standard de développeur-euse de jeu	Vision du portfolio	Stratégies de <i>branding</i>
---------------	-----------------------------	---	---------------------	-------------------------------

Chen	Passé du cinéma au jeu éducatif en naviguant entre différentes industries créatives.	Développeur adaptable, capable de maîtriser plusieurs domaines techniques et créatifs tout en construisant une vision cohérente.	Outil de légitimation et de narration de la carrière, visant à articuler des expériences variées en un récit cohérent.	Mise en récit de la progression professionnelle, valorisation de la polyvalence sans perdre en cohérence. Refus de l'hyperspécialisation.
Romane	Transition de l'animation pour le cinéma aux effets visuels (VFX) en jeu vidéo. Double identité entre art et programmation.	Profil hybride entre créativité et rigueur technique, mais avec une hiérarchisation implicite qui valorise d'abord la technique.	Support d'affirmation et de visibilité, mais structuré pour minimiser l'exposition directe aux compétences techniques perçues comme abstraites. Utilisé comme support à l'entretien.	Stratégie de présentation prudente, jouant sur le flou pour éviter une mise en question des compétences techniques. Portfolio scindé entre pôle artistique et technique.
Rose	Expérience diversifiée en UX, VR et design web, avec un désalignement entre ses aspirations créatives et son environnement de travail actuel.	Double profil combinant l'image du « génie créatif » – un-e designer visionnaire dont l'inspiration et l'imprévisibilité sont valorisées – et celle de l'ingénieur-e technicien-ne – un-e expert-e méthodique et rigoureux-se garantissant la faisabilité des projets.	Recherche d'un équilibre entre diversité et lisibilité, tout en évitant une présentation trop dispersée du parcours.	Confrontation à un double standard genré : portfolios masculins minimalistes perçus comme plus confiants, alors que les portfolios féminins sont plus détaillés et justificatifs. Tentative d'un portfolio hybride alliant clarté et explicitation.
Alfonso	Autodidacte ayant migré au Canada, spécialisé en tech-art (programmation et art), a construit sa carrière à travers des projets personnels diffusés en ligne.	Un développeur qui maîtrise à la fois le code et l'esthétique, avec un capital technique fort lui permettant de se démarquer.	Outil de sécurisation d'emploi et de mise en valeur d'une identité créative marquée. Nécessité de maintenir une visibilité constante due à la précarité du statut d'immigrant.	Approche originale et immersive du portfolio, intégration de démos jouables et d'animations interactives. Maintien actif d'un <i>branding</i> distinctif pour compenser une moindre stabilité professionnelle.
Elio	Parcours hybride entre game design, sociologie et anthropologie, avec une réflexion critique sur l'industrie et une approche centrée sur la narration et le sensible.	Le profil standard est perçu comme un-e technicien-ne efficace et productif-ve, laissant peu de place aux sensibilités narratives et à la réflexion critique.	Espace d'expression et d'expérimentation, articulant émotions et technique. Outil identitaire autant que professionnel.	Intégration d'une dimension réflexive et analytique, revendication d'un portfolio comme un espace évolutif et personnel. Opposition aux standards de productivité académique et industrielle.
Amélie	Productrice dans l'industrie du jeu vidéo, ayant débuté en animation avant d'évoluer vers la gestion de projet.	Un-e développeur-euse standard est avant tout défini-e par son expertise technique, son autonomie et sa capacité à résoudre des problèmes complexes tout en s'intégrant efficacement dans un pipeline de production.	Moins central en raison de son rôle en production, mais outil d'évaluation des talents. Sensibilisée aux compétences relationnelles dans la construction des portfolios.	Valorisation de l'impact collectif et de la gestion d'équipe dans les projets présentés, et pas seulement les compétences techniques. Attention portée aux récits de collaboration et à la dimension humaine du travail en jeu vidéo.

4.3 La création du portfolio professionnel d'une praticienne-chercheuse : une quête d'authenticité

Les portraits des développeur-euse-s analysés précédemment ont mis en évidence la diversité des trajectoires professionnelles et des stratégies adoptées pour se positionner dans l'industrie du jeu vidéo. Si les standards du portfolio imposent un cadre normatif, chaque individu navigue ces attentes en fonction de son parcours, de ses aspirations et des influences de son réseau professionnel. Le portfolio devient

alors bien plus qu'un simple outil de recrutement: il est un espace où se négocie l'identité professionnelle, entre conformité aux attentes du marché et affirmation d'une singularité.

Dans cette section, je commence par explorer mon propre parcours et les tensions identitaires qui l'ont façonné, entre le monde académique et l'industrie. Mon portfolio devient alors un espace de négociation, à la croisée des exigences professionnelles et de ma quête d'authenticité. À travers un processus itératif de design et de révision de mon portfolio, je cherche à concilier ces différentes facettes, en ajustant mon *branding* pour répondre aux attentes des recruteur·euse·s et des client·e·s, tout en restant fidèle à mon identité professionnelle. Cette réflexion s'ancre dans des questionnements plus larges sur la mise en récit de soi et sur le rôle du portfolio comme outil de validation, de distinction et d'affirmation.

Par la suite, je retrace l'évolution de mon portfolio : des premières versions influencées par des normes industrielles, aux ajustements successifs visant à mieux refléter mon parcours et mes valeurs. Elle met en lumière les choix stratégiques, les hésitations et les compromis qui accompagnent la construction d'un portfolio professionnel, révélant en filigrane les multiples dimensions du *branding* de l'identité professionnel.

4.3.1 Description de mon parcours professionnel et perceptions des standards de l'industrie du jeu

Mon parcours dans l'industrie du jeu vidéo est marqué par une dualité constante entre le monde de la pratique et celui de la recherche. Diplômée en communication de l'Université Concordia, j'ai rapidement développé une passion pour les jeux vidéo en tant que média transformationnel, capable de générer des expériences immersives et significatives. Cette passion s'est cristallisée dès le début de ma carrière, lorsqu'un jeu particulièrement marquant m'a ouvert les yeux sur le potentiel émotionnel et intellectuel du média.

Par la suite, j'ai travaillé dans une entreprise d'*e-learning*, où j'ai intégré des pratiques d'apprentissage par le jeu dans des cours universitaires. Cette expérience a approfondi mon intérêt pour la conception d'expériences transformatrices, me menant à poursuivre une maîtrise en design de jeux vidéo axée sur l'esthétique de l'expérience. Ce parcours m'a permis de tisser des liens entre la création concrète de jeux et l'exploration des dynamiques sociales, culturelles et émotionnelles qu'ils suscitent.

Cependant, cette double appartenance — entre le milieu académique et celui de la pratique — engendre des défis identitaires significatifs. Dans l'industrie, l'efficacité, la production rapide de résultats et une approche pragmatique sont valorisées. À l'inverse, le milieu académique met en avant la rigueur scientifique, la réflexion approfondie et l'exploration des problématiques complexes. Cette tension se manifeste particulièrement dans mon portfolio, qui devient un espace de négociation entre ces deux univers aux attentes souvent contradictoires.

Mon parcours, à l'intersection de la recherche et de la conception, m'a souvent placée dans un entre-deux qui ne correspond pas aux trajectoires conventionnelles du jeu vidéo. Alors que l'industrie valorise des expertises techniques claires et des profils spécialisés, j'ai évolué dans un espace où les compétences se croisent et se complètent plutôt que de s'enfermer dans des catégories rigides. Cette posture m'a permis d'acquérir une vision transversale du jeu vidéo, où la conception n'est pas seulement une question de maîtrise technique, mais aussi une réflexion sur l'expérience, les usages et les dynamiques sociales qui sous-tendent le média.

Toutefois, cette approche hybride a aussi engendré des tensions. Dans certains contextes, mon expertise en recherche et en analyse critique a été perçue comme une force, une capacité à prendre du recul sur les pratiques et à ouvrir des perspectives nouvelles. Dans d'autres contextes, elle a été accueillie avec méfiance, comme si une démarche analytique risquait de freiner la spontanéité de la création ou d'alourdir les processus de production. J'ai parfois ressenti cette impression de devoir constamment prouver que mon regard critique ne m'éloignait pas de la réalité du terrain, mais qu'il enrichissait au contraire ma pratique en me permettant d'aborder la conception avec une compréhension plus fine des enjeux du média.

Mon expérience professionnelle a également révélé les tensions entre différents modes de reconnaissance dans l'industrie. Alors que certaines entreprises valorisent des profils capables de naviguer entre plusieurs disciplines, d'autres privilégient une hiérarchie plus stricte des rôles, où l'expertise technique prime sur d'autres formes de savoirs. Dans ces environnements, l'expérience en enseignement ou en recherche est parfois perçue comme secondaire, voire comme une diversion par rapport au travail de production. Cette perception m'a amenée à interroger la manière dont les standards professionnels du jeu vidéo ne sont pas seulement définis par des compétences mesurables, mais aussi par des cadres culturels implicites qui structurent ce qui est considéré comme une contribution légitime.

Cette prise de conscience ne m'a pas seulement amenée à réfléchir à ma place dans l'industrie, mais aussi à la manière dont ces standards façonnent les trajectoires des professionnel-le-s qui, comme moi, ne s'inscrivent pas dans une spécialisation étroite. Mon parcours n'est pas celui d'un-e programmeur-euse pur-e ou d'un-e designer uniquement focalisé-e sur la production de systèmes interactifs. Il se construit dans un dialogue entre la théorie et la pratique, entre la création et l'analyse, entre l'innovation et la transmission du savoir.

Loin d'être un frein, cette posture me permet aujourd'hui de naviguer dans des environnements variés, de créer des ponts entre disciplines et de repenser la manière dont le jeu vidéo peut être conçu, enseigné et analysé. Si mon parcours ne correspond pas aux modèles traditionnels de la carrière en jeu vidéo, il me permet d'explorer des formes alternatives d'expertise et de contribution qui enrichissent ma compréhension du média. Cette diversité d'expériences, loin d'être un obstacle, est devenue une force qui m'aide à envisager le jeu vidéo non seulement comme un produit, mais comme un espace de réflexion et de transformation.

4.4 Réflexions initiales sur le portfolio #1

Lorsque j'ai entrepris la création de mon portfolio professionnel, je ne partais pas de zéro. J'avais déjà conçu une première version (Portfolio #1) en 2023, qui reflétait mes questionnements de l'époque : comment concilier ma passion pour la création, mon intérêt pour le jeu vidéo et mes ambitions académiques ? Ce portfolio était le reflet de ma volonté de me reconnecter à la raison qui m'avait poussée vers cette carrière : la création.

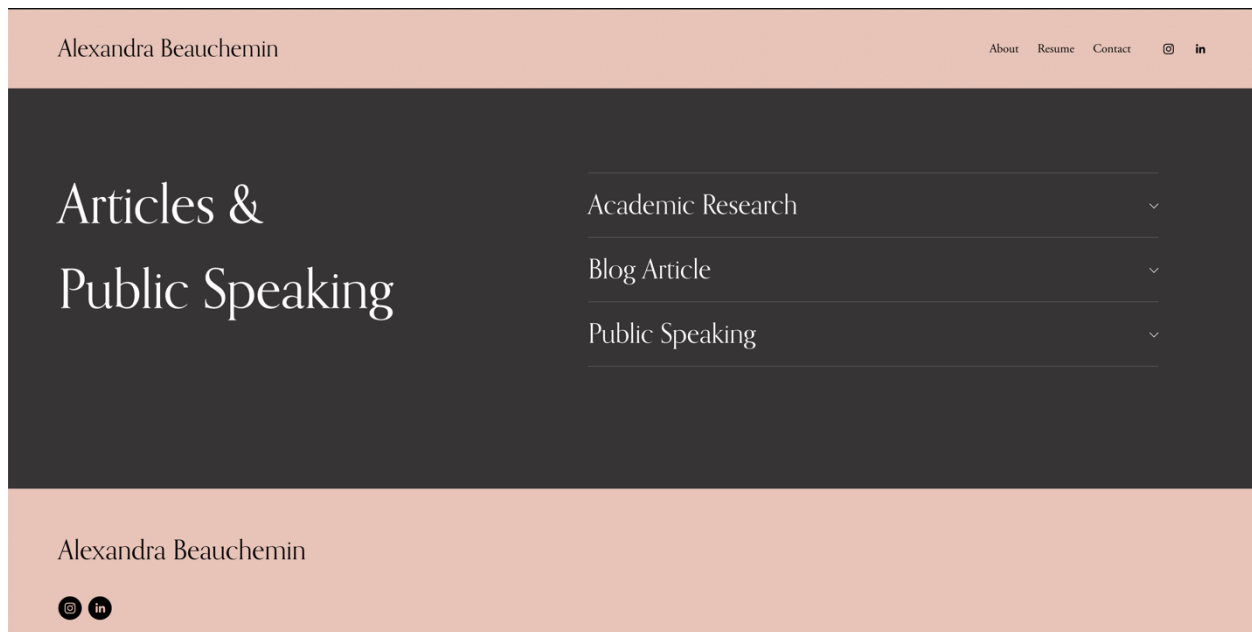
À cette période de remise en question profonde, je cherchais avant tout à donner du sens à mon parcours. J'ai testé différentes manières de me présenter sur ma page d'accueil, sans parvenir à choisir une seule étiquette : conceptrice d'expérience spécialisée en recherche et écriture, en *game design* et en *UX* (expérience utilisateur). Cette description vague traduisait bien mon indécision quant à la manière de définir mon identité professionnelle. Cette quête de sens était également nourrie par un sentiment de stagnation et de surmenage dans mon emploi précédent, où j'avais l'impression d'être utilisée sans pouvoir réellement aligner mon travail avec mes aspirations profondes. Comme je l'ai exprimé dans mon entretien : « C'est comme si j'avais mis une pause sur qui je voulais être pour répondre à ce que je pensais qu'on attendait de moi. » (Extrait d'entretien)

Figure 4.1 Portfolio #1, page d'accueil



En concevant cette première version, j'ai été confrontée à des choix difficiles : quels aspects de mon parcours devais-je mettre en avant et lesquels devais-je minimiser pour répondre à ce qu'on attend de moi ? Par exemple, mon expérience en enseignement, bien qu'importante dans mon parcours, était à peine mentionnée dans le portfolio. J'avais peur qu'elle me fasse passer pour une « designer ratée », une croyance qui m'a été transmise lors de mon expérience professionnelle, que je voulais éviter à tout prix. De la même manière, mes contributions académiques, bien qu'elles aient nourri ma réflexion sur le design de jeu, étaient réduites au strict minimum en bas complètement de la page d'accueil. Je craignais qu'elles ne soient perçues comme trop théoriques, trop éloignées des attentes concrètes de l'industrie du jeu vidéo. Cependant, des éléments de résistance étaient déjà présents. Mon portfolio cherchait à montrer ma singularité, ma capacité à occuper plusieurs rôles et à naviguer entre des mondes professionnels différents. Toutefois, cette complexité pouvait aussi être perçue comme un obstacle, comme si je n'étais pas suffisamment « alignée » avec l'image attendue d'une développeuse. Malgré cela, je gardais l'espoir qu'un studio puisse reconnaître la valeur de mon parcours atypique et accepter ma pluralité comme une richesse : « J'ai toujours eu cette idée que si quelqu'un voyait vraiment tout ce que j'ai fait, il ou elle comprendrait pourquoi ça a du sens, que c'est pertinent » (Extrait d'entretien).

Figure 4.2 Portfolio #1, pages d'accueil : articles et communications



Deux retours critiques ont profondément influencé ma perception de cette première version du portfolio. Le premier venait d'un pair de l'industrie, qui avait qualifié mon portfolio d'« *overkill* ». Ce mot, que je traduis par : « aller au-delà de ce qui est nécessaire », m'a amenée à réfléchir aux attentes implicites de l'industrie. Dans un contexte où la simplicité et l'efficacité sont valorisées, mon portfolio, avec ses explications détaillées et nuancées, semblait trop complexe. Ce commentaire m'a confrontée à une tension entre les normes de l'industrie et celles du monde académique, où la profondeur et la réflexion sont célébrées.

Le second retour marquant venait d'une ancienne gestionnaire à une entreprise où j'ai travaillé, qui trouvait mon site visuellement impressionnant, mais qui ne comprenait pas mon public cible : « Est-ce que tu cherches à être embauchée ou à proposer des services en tant que travailleuse autonome ? » Cette question, bien qu'apparemment simple, soulignait une ambiguïté fondamentale dans mon positionnement. Mon portfolio oscillait entre deux mondes, sans vraiment s'aligner pleinement sur l'un ou l'autre. Lors de mon entretien, j'ai partagé : « C'est comme si je voulais être les deux à la fois, mais que je n'arrivais pas à choisir parce que ça voudrait dire abandonner une partie de moi-même » (Extrait d'entretien).

Face à ces deux commentaires, j'ai pris la décision de repenser mon portfolio. Plutôt que de chercher à faire plaisir à tout le monde, j'ai décidé de clarifier mon message et de m'adresser à des publics spécifiques. J'ai commencé à travailler sur une version simplifiée, qui mettrait davantage en valeur mon offre de service en tant que consultante en conception d'expérience et travailleuse autonome, tout en conservant la possibilité d'explorer mes projets passés pour les visiteur·euse·s intéressé·e·s à m'embaucher comme employée.

Cette révision représente une tentative de concilier mes aspirations créatives, mes réflexions académiques et les attentes professionnelles. Mon objectif est de créer un portfolio qui reflète ma complexité sans devenir déroutant, un espace où je peux à la fois me présenter comme une professionnelle compétente et une créative authentique : « Je veux que ce site dise : voici qui je suis, voici ce que je peux faire, et voici pourquoi je me distingue des autres » (Extrait d'entretien).

En rétrospective, mon portfolio est bien plus qu'un simple outil de promotion. Il est un espace où je négocie mon identité professionnelle, un terrain où se jouent mes tensions intérieures et mes aspirations. Il est le reflet de mon identité, de mes aspirations et des tensions entre différents mondes professionnels (académique vs industrie / employée vs travailleuse autonome). À travers mes choix de design, mes invisibilisations de certaines compétences et mes résistances aux normes du portfolio en développement, il reflète ma quête d'équilibre entre deux mondes souvent perçus comme opposés. Ce travail de révision ne consiste pas seulement à ajuster des éléments visuels ou textuels. Il s'agit d'un processus profond, introspectif, où je cherche à aligner mon identité professionnelle sur mes valeurs personnelles. Cette quête, bien qu'elle soit parfois inconfortable, est aussi une opportunité de redéfinir ce que signifie être une designer, une chercheuse, et, avant tout, une personne créative.

Les choix que j'ai faits dans mon portfolio #1 révèlent une tension constante : dois-je simplifier mon identité pour qu'elle soit compréhensible ou bien mettre de l'avant ma complexité au risque d'être mal comprise ? Le 29 février 2024 symbolise pour moi le début d'un nouveau cycle. À ce moment-là, j'ai repris mon portfolio dans le but de le retravailler, tout en repensant ma position dans l'industrie et dans la recherche. En revisitant mes projets passés, je me suis retrouvée face à des hésitations : qu'est-ce que je choisis de montrer ? Quels aspects de mon parcours restent dans l'ombre, consciemment ou inconsciemment ? Ces choix ne sont pas anodins. Ils tracent des frontières, des narrations qui révèlent autant qu'elles dissimulent. Mon objectif était de concilier l'autonomie, la singularité et les attentes

implicites des mondes auxquels je m'adresse. Pourtant, en le revisitant avec du recul, je réalise à quel point il était façonné par mes propres peurs, insécurités et par des normes implicites qui guident silencieusement la perception de la légitimité professionnelle.

Mon hésitation à mettre en avant mon expérience en enseignement ou mes contributions académiques ne venait pas uniquement d'un choix stratégique : c'était aussi le reflet d'une crainte internalisée, celle de ne pas être perçue comme une « vraie » développeuse. Ce phénomène d'auto-censure résonne avec ce que Rose a partagé en ajustant son portfolio pour éviter d'être perçue comme trop dispersée, ou avec la démarche de Chen, qui devait structurer sa narration pour que sa polyvalence ne soit pas interprétée comme un manque de spécialisation. Ce sont ces dynamiques qui façonnent les décisions individuelles, souvent de manière inconsciente : que doit-on taire ou atténuer pour être considéré-e comme un profil crédible aux yeux du milieu ?

En y repensant, je me demande dans quelle mesure mon portfolio #1 reflétait réellement mon identité professionnelle, ou s'il était avant tout une tentative de m'adapter à des standards perçus. J'avais beau vouloir affirmer ma singularité, je me heurtais à l'idée persistante qu'il fallait lisser mon image, simplifier mon récit pour le rendre plus lisible. Cette tension entre vouloir être soi-même et répondre aux attentes d'un milieu normé est une constante dans plusieurs témoignages des autres développeur·euse·s. Alfonso, par exemple, assume pleinement une approche créative et originale, mais son portfolio respecte tout de même des codes visuels et interactifs qui restent lisibles aux recruteur·euse·s. De son côté, Romane joue avec le flou dans la présentation de ses compétences techniques pour éviter d'être exposée à une évaluation trop sévère. Ces stratégies illustrent que le portfolio est façonné par les attentes implicites du milieu professionnel, qui définissent les standards du développeur. En parallèle, il est également influencé par des facteurs internes, comme la perception de soi, le sentiment de légitimité et les craintes liées à l'acceptation dans la communauté de pratique et dans l'industrie.

Finalement, ces prises de conscience m'ont amenée à repenser mon portfolio comme un espace où je pouvais affirmer pleinement la pluralité de mon expertise. Je me suis rendu compte que mon portfolio #1 était en quelque sorte un reflet inachevé de mon identité professionnelle. Il portait mes hésitations, mes tensions internes, mais aussi mes résistances. La nouvelle version ne cherchera plus à répondre à toutes les attentes simultanément, mais à créer un équilibre entre ma singularité et la lisibilité de mon parcours. Si mon expérience dans l'enseignement et la recherche fait partie intégrante de mon approche du design,

alors pourquoi devrais-je les cacher ? Comme Rose, qui tente un portfolio hybride alliant clarté et explicitation, je veux construire un espace qui reflète toutes les facettes de mon identité professionnelle, sans me sentir obligée de m'excuser pour la complexité de mon parcours.

4.4.1 Retour des participant·e·s sur le Portfolio #1

Afin d'obtenir des perspectives variées sur mon portfolio #1, j'ai sollicité les retours de trois professionnel·le·s aux profils distincts. Cette démarche avait pour objectif de mieux comprendre comment mon positionnement professionnel était perçu, mais aussi d'identifier les aspects nécessitant des ajustements pour améliorer la clarté et l'impact du portfolio.

Les retours reçus ont mis en lumière plusieurs tensions sous-jacentes, notamment entre la valorisation de l'esthétique et l'accessibilité de l'information, entre le monde académique et l'industrie du jeu vidéo, ainsi que sur la manière dont mon portfolio reflète – ou obscurcit – mes compétences et mon public cible. Parallèlement à ces retours, j'ai poursuivi mes propres réflexions sur mon positionnement professionnel et la manière dont mon portfolio pouvait mieux refléter mon identité hybride et complexe. Ces échanges ont conduit à identifier des pistes d'amélioration essentielles, qui seront détaillées dans la prochaine section.

4.4.1.1 Retour d'Elio : l'importance de l'esthétique et de l'organisation

Elio a souligné que mon portfolio se distingue par une esthétique minimaliste et soignée, un choix qui renforce sa lisibilité et son professionnalisme. Selon lui, cette approche visuelle constitue un atout majeur dans un secteur compétitif comme l'industrie du jeu vidéo, où la clarté et l'impact visuel jouent un rôle clé dans la sélection des profils.

Toutefois, il a également relevé certains points à améliorer, notamment en matière de navigation et d'organisation des projets. D'après lui, bien que mon portfolio atteigne un bon équilibre entre concision et contenu, il pourrait être optimisé en facilitant l'accès aux informations essentielles. Cette remarque m'a amenée à me questionner sur l'équilibre entre l'esthétique et l'expérience utilisateur : mon souci du détail graphique compromet-il l'accessibilité du portfolio ?

Un autre point soulevé concerne la cohérence visuelle et l'identité numérique. Elio a notamment mentionné que l'URL actuelle est professionnelle mais pourrait être optimisée pour être plus facile à

retenir et mieux référencée dans les moteurs de recherche. Il a insisté sur l'importance de choisir un titre pertinent et des mots-clés stratégiques pour renforcer ma visibilité en ligne. Elio recommande de rendre la navigation plus intuitive, de clarifier la hiérarchie des informations et d'optimiser mon *branding* numérique pour améliorer l'impact global du portfolio.

4.4.1.2 Retour de Chen : une tension entre le profil académique et l'industrie

Chen a mis en évidence une tension centrale dans mon portfolio : la difficulté de positionner clairement mon profil entre la recherche académique et l'industrie du jeu vidéo. Selon lui, mon parcours hybride est une richesse, mais peut aussi créer une confusion pour un·e recruteur·e industriel·le, habitué·e à des profils plus spécialisés. Il m'a interrogée sur ma spécialisation et la façon dont je souhaite me positionner dans un secteur où les attentes diffèrent fortement entre la recherche et la production. Il a également noté que le terme *experience designer* peut prêter à confusion dans un contexte où les intitulés de poste sont normés et où l'industrie valorise des titres clairs et spécifiques. Cette remarque a renforcé ma réflexion sur la nécessité d'explicitier davantage mon rôle et mes compétences pour éviter toute ambiguïté.

Enfin, Chen a souligné l'importance de mettre en avant des projets plus récents et plus concrets. Selon lui, bien que mes expériences passées illustrent mes compétences, leur ancienneté peut donner l'impression d'un parcours figé ou en décalage avec les tendances actuelles du marché. Ses recommandations portent donc sur la nécessité de préciser mon positionnement, d'adopter une terminologie plus alignée sur les standards de l'industrie et d'actualiser mon portfolio avec des réalisations récentes pour mieux refléter mon évolution professionnelle.

4.4.1.3 Retour d'Annie : surjustification et stratégie de contenu

Annie³ a apporté un regard différent en se focalisant sur l'équilibre entre profondeur et accessibilité. Elle a qualifié mon portfolio de très professionnel, mais a relevé qu'il pouvait paraître excessivement formel, au point d'intimider ou de rebuter certain·e·s recruteur·euse·s. Ce retour m'a interpellée sur ma manière de présenter mon parcours : suis-je trop centrée sur la validation externe au point d'en atténuer ma singularité ?

³ Annie est une développeuse qui n'a pas participé aux entretiens, mais qui a tout de même accepté de partager ses retours sur mon portfolio.

Elle a également souligné une ambiguïté concernant le public cible de mon portfolio. Selon elle, mon portfolio oscille entre deux objectifs : attirer des recruteur-euse-s en studio ou promouvoir mes services en tant que consultante. Cette dualité, bien que représentative de mon parcours, peut nuire à la clarté du message. Elle recommande donc de mieux segmenter mon portfolio pour s’adresser distinctement à ces deux publics ou de choisir un axe principal pour éviter toute confusion.

Enfin, Annie a mis en avant la nécessité d’alléger certaines descriptions de projets. D’après elle, je développe parfois trop d’aspects techniques ou réflexifs, au détriment d’une présentation plus concise et accessible, ce qui donne l’impression que je me surjustifie. Ce retour rejoint une critique récurrente : bien que mes explications démontrent une réflexion approfondie, elles gagneraient en efficacité avec une structure plus épurée.

4.4.1.4 Pistes d’amélioration et ajustements envisagés

À la lumière des retours d’Elio, Chen et Annie, plusieurs axes d’amélioration se dégagent pour affiner mon portfolio et mieux répondre aux attentes des différents publics.

Tableau 4.2 Recommandations des participant-e-s pour mon portfolio

Points soulevés	Recommandations
Clarté du public cible (Annie, Elio)	Définir deux audiences distinctes : recruteur-euse-s de studios et client-e-s en consultation. Intégrer des parcours adaptés à chaque profil.
Navigation et accessibilité (Elio)	Améliorer l’organisation des projets et optimiser l’expérience utilisateur pour faciliter la navigation.
Terminologie et positionnement (Chen)	Clarifier mon rôle et utiliser des intitulés alignés avec les standards de l’industrie pour éviter toute confusion.
Mise à jour des projets (Chen)	Intégrer des réalisations plus récentes pour refléter mon évolution et éviter une perception de stagnation.
Cohérence visuelle et branding (Elio)	Revoir l’URL et le titre du portfolio pour renforcer ma visibilité et ma mémorabilité en ligne.
Équilibre entre profondeur et accessibilité (Annie)	Simplifier certaines descriptions de projets pour capter plus efficacement l’attention des recruteur-euse-s.

Authenticité et distinction (Annie)	Trouver un juste milieu entre validation externe et mise en valeur de ma singularité professionnelle.
--	---

Ces retours ont été particulièrement éclairants pour affiner mon portfolio et mieux aligner sa structure avec mes objectifs professionnels. Chaque participant·e a apporté un éclairage complémentaire, me permettant de mieux identifier les tensions inhérentes à mon positionnement et d’élaborer une stratégie plus cohérente. L’ensemble de ces ajustements a été intégré progressivement dans la refonte de mon portfolio, en veillant à maintenir un équilibre entre professionnalisme, clarté et l’expression de mon identité.

4.5 Le processus itératif du portfolio #2: entre explorations, ajustements et prises de décision structurantes

L’élaboration du portfolio #2 a été un long processus marqué par des hésitations, des expérimentations et des allers-retours constants. Loin d’être une simple mise à jour du portfolio #1, cette refonte a nécessité une réflexion approfondie sur la manière dont je souhaitais articuler mon identité professionnelle et présenter mon parcours de façon cohérente. Mon objectif n’était pas seulement d’améliorer l’aspect visuel ou d’ajouter de nouveaux projets, mais de répondre aux critiques des participant·e·s tout en trouvant un équilibre entre clarté, cohérence et expression de ma singularité professionnelle.

Dès les premières étapes de la refonte, l’un des dilemmes majeurs portait sur la structuration du menu principal. Comment organiser mon contenu sans morceler mon parcours ? Quels éléments mettre en avant pour refléter à la fois ma polyvalence et la cohérence de mon travail ? J’ai exploré plusieurs configurations, testant diverses manières de segmenter mes expériences. J’ai envisagé une organisation par domaines d’expertise distincts, une approche chronologique retraçant l’évolution de mes projets, ou encore une hiérarchisation centrée sur les thématiques qui traversent mon travail. Chacune de ces tentatives apportait son lot de défis. Une segmentation trop rigide risquait de cloisonner artificiellement mes activités, tandis qu’une organisation plus organique pouvait donner l’impression d’un portfolio trop diffus. Il fallait donc trouver un compromis entre lisibilité et fidélité à mon parcours, un équilibre entre structuration et flexibilité.

En parallèle, j’ai exploré plusieurs gabarits de mise en page. J’ai essayé différentes plateformes, ajusté les formats visuels, avant de finalement revenir au même modèle que le portfolio #1, mais avec des

modifications significatives : une nouvelle palette de couleurs, une refonte de l’affichage des pages et un travail sur la navigation. Ce choix était motivé par une volonté d’optimisation plutôt que de rupture : au lieu de reconstruire entièrement mon portfolio, j’ai préféré consolider ce qui fonctionnait déjà, en l’adaptant aux nouvelles orientations identifiées. Cette phase d’exploration a révélé une tension sous-jacente au processus de refonte de portfolio : comment rendre visible une identité professionnelle en perpétuelle évolution ? C’est précisément à cette intersection que les retours des participant-e-s ont joué un rôle déterminant.

4.5.1 Clarifier mon positionnement : répondre aux attentes tout en affirmant sa singularité

La refonte du portfolio a été guidée par les retours des participant-e-s, qui ont permis d’identifier plusieurs points d’amélioration essentiels. L’un des aspects les plus critiques concernait la clarté du positionnement professionnel. Annie, par exemple, relevait une certaine ambiguïté quant à l’usage du portfolio : servait-il à postuler pour des postes en studio ou à promouvoir mes services en tant que consultante ? Cette dualité, bien que représentative de mon parcours hybride, pouvait semer la confusion chez les visiteur-euse-s. De son côté, Chen soulignait la tension entre mon ancrage académique et mon expérience dans l’industrie du jeu vidéo, en notant que mon site mettait davantage en avant mes travaux de recherche que mes réalisations concrètes en conception. Ces observations ont été particulièrement éclairantes, car elles ont mis en évidence un enjeu fondamental : mon portfolio devait à la fois me permettre de naviguer entre ces deux sphères professionnelles tout en évitant de brouiller mon message. Le portfolio #2 peut-être consulté à l’adresse suivante : www.alexandrabeauchemin.com.

Pour répondre à ces observations, j’ai entrepris un travail minutieux de clarification. D’abord, j’ai repensé la structure de mon menu afin de simplifier l’accès aux informations essentielles tout en évitant de trop compartimenter mes différentes activités (voir figure 4.3). Plutôt que de diviser mon portfolio en sections distinctes – design, recherche, enseignement – j’ai choisi une approche qui met l’accent sur les processus et méthodologies sous-jacents à chacun de mes projets. Cette refonte a permis de mieux démontrer la manière dont mes compétences s’entrelacent et se nourrissent mutuellement. Par exemple, mon titre de conceptrice d’expérience ne résume pas simplement une de mes compétences, comme le design, mais englobe plusieurs domaines tels que la consultation, la recherche et l’enseignement. Cette façon de présenter mon identité professionnelle me permet d’éviter l’hyperspécialisation et de valoriser ma capacité à tisser des liens entre différentes disciplines, en tirant parti des forces de chacune. Cela rend la

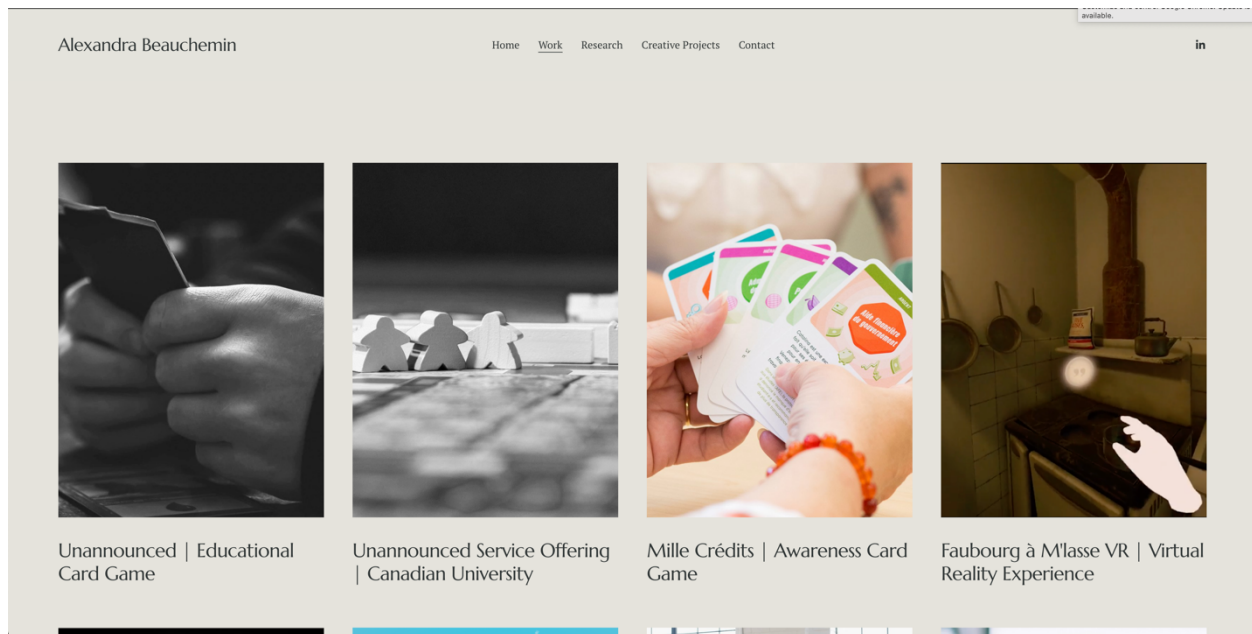
présentation plus cohérente tout en mettant en lumière la richesse de l'approche transversale que je privilégie.

Figure 4.3 Portfolio #2, offre de services



D'autre part, j'ai réécrit plusieurs descriptions de projets pour qu'elles s'inscrivent dans un récit professionnel plus fluide et plus engageant, mettant en avant les liens logiques entre les différentes étapes de mon parcours (voir figure 4.4). En complément, j'ai mis à jour certains projets pour mieux refléter mes expériences récentes et éviter l'impression de stagnation que Chen avait soulevée. L'optimisation de l'expérience utilisateur a également constitué une priorité dans cette refonte. Si Elio avait apprécié l'aspect épuré et soigné de mon portfolio, il avait néanmoins relevé des problèmes de navigation et de lisibilité qui pouvaient nuire à l'expérience des visiteurs. Ces remarques m'ont conduite à repenser la présentation des projets en adoptant un format plus accessible et dynamique. J'ai intégré des visuels plus percutants, réduit la densité textuelle sur certaines pages et introduit des options de lecture modulables, permettant aux utilisateurs d'accéder à des descriptions plus détaillées selon leur niveau d'intérêt.

Figure 4.4 Portfolio #2, page des projets



4.5.1.1 Créer un espace incarné : la métaphore de la maison

Dès les premières étapes de cette refonte, j'avais en tête l'idée que mon portfolio ne devait pas se limiter à une simple vitrine de mes projets. Il devait être un lieu où je puisse exprimer ma vision du design et ma manière d'aborder mon travail. C'est ainsi que j'ai développé la métaphore de la maison, un concept qui traverse plusieurs de mes projets et qui s'est imposé comme une direction créative pertinente pour structurer mon portfolio. Cette métaphore repose sur l'idée que mon site web devait fonctionner comme un espace d'accueil, un lieu où les visiteur·euse·s ne se contentent pas de lire une liste de compétences, mais où ils et elles peuvent véritablement explorer mon univers : « Je voulais que les utilisateurs aient l'impression d'entrer chez moi, de visiter un espace qui me représente » (Extrait d'entretien). Ce principe m'a poussée à intégrer des éléments visuels et narratifs qui donnent au site une dimension plus chaleureuse et immersive. Dans un premier temps, j'avais envisagé une approche interactive où chaque section du site aurait symbolisé une pièce de la maison – un atelier pour le design, une bibliothèque pour la recherche, un salon pour les échanges et collaborations. Cependant, des contraintes techniques et financières m'ont amenée à adopter une interprétation plus symbolique.

Plutôt que d'opérer une transposition littérale de cette métaphore, j'ai travaillé sur une ambiance graphique qui évoque une atmosphère accueillante et fluide (voir figure 4.5). La palette de couleurs a été ajustée pour évoquer des tons plus doux et harmonieux, renforçant cette impression d'intimité et de convivialité. La structure du site a été pensée pour guider les visiteur-euse-s de manière intuitive, comme s'ils et elles suivaient un chemin naturel à travers les différentes sections.

Cette volonté d'incarner mon identité professionnelle à travers l'architecture du site a également influencé le ton employé dans mes descriptions. Plutôt que d'adopter une approche strictement formelle, j'ai cherché à rendre mon discours plus personnel et engageant, sans pour autant compromettre la rigueur de mon propos. Il s'agissait de trouver une manière d'écrire qui soit à la fois accessible, authentique et en adéquation avec mon positionnement.

Figure 4.5 Portfolio #2, page d'accueil



4.5.1.2 L'expérience de la séance photo: une introspection visuelle

Le séance photo que j'ai réalisé pour la nouvelle version de mon portfolio représente une étape cruciale dans cette démarche. Il ne s'agissait pas seulement de prendre des photos de moi, mais de réfléchir à la manière dont je voulais me représenter visuellement en lien avec mon *branding* (voir figure 4.6 et 4.7). J'avais longuement hésité sur le choix du photographe et de l'emplacement. Finalement, j'ai opté pour une photographe qui venait à domicile, une photographe de terrain. « Avec du recul, je constate que mon

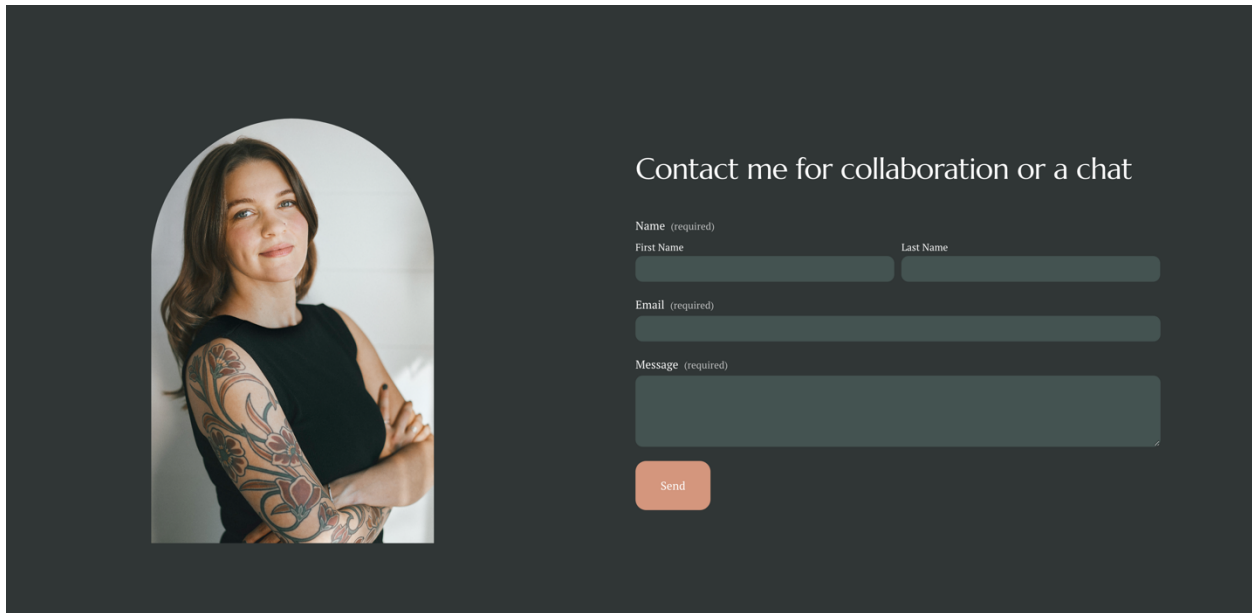
intention était que mon environnement personnel transparaisse dans les images, même si ce n'est pas explicitement dit dans le portfolio » (Extrait de mon journal). Le choix de la maison comme lieu de *shooting* résonnait avec mon thème central : inviter les visiteurs à entrer dans mon univers. Pendant la séance photo, j'ai dû jongler avec des considérations esthétiques et des réflexions identitaires. « Je voulais être authentique, mais aussi montrer une version légèrement élégante et professionnelle de moi-même » (Extrait de mon journal). Cela m'a conduite à choisir des tenues classiques, mais pas impersonnelles et à garder des éléments comme mon piercing et mes tatouages visibles. « C'est important de montrer que je peux être à la fois créative et professionnelle, sans qu'un aspect n'écrase l'autre » (Extrait de mon journal). Le choix des photos finales était tout aussi délicat :

« Quand je regardais les photos, c'était comme si je sortais de moi-même pour analyser cette personne que je veux présenter au monde » (Extrait de mon journal). J'ai essayé de trouver un équilibre entre accessibilité et maturité, entre chaleur humaine et professionnelle compétente. Le photoshoot a été un moment de confrontation avec mes propres perceptions de moi-même, mais aussi avec les attentes de ceux qui visiteront mon site. Je voulais que les photos créent un contact visuel, que la personne en face ait l'impression que je la regarde directement, que je suis présente » (Extrait de mon journal).

Figure 4.6 Portfolio #2, page d'accueil et bio



Figure 4.7 Portfolio #2, page de contact



4.5.1.3 Un portfolio vivant, reflet d'une trajectoire en constante évolution

Cette refonte m'a permis d'explorer de nouvelles manières de traduire mon identité professionnelle dans un format numérique. Mon portfolio n'est plus simplement un outil de communication, mais un espace vivant et évolutif qui met en lumière non seulement ce que je fais, mais aussi comment et pourquoi je le fais. Cette distinction rejoint l'idée avancée par Amélie, selon laquelle la différence entre un bon et un excellent portfolio ne réside pas uniquement dans la présentation des compétences, mais dans la capacité à raconter une histoire, à transmettre une vision cohérente et à révéler une réflexion sur sa propre démarche. Pourtant, cette capacité à se raconter ne se déploie pas de la même manière pour tout le monde. La perception du portfolio et la manière dont il est évalué ne sont pas neutres : certaines identités professionnelles doivent redoubler d'efforts pour être perçues comme légitimes. Alors que certains peuvent se permettre un portfolio où « le travail parle de lui-même », d'autres – souvent des femmes ou des personnes issues de parcours atypiques – ressentent la pression de surjustifier leurs choix, de démontrer leur valeur avec davantage de détails et de contextualisation.

En ce sens, cette nouvelle version du portfolio ne constitue pas une finalité, mais bien une étape dans un processus d'affirmation professionnelle en constante mutation. À mesure que mon parcours évolue et que de nouvelles opportunités se présentent, cet espace continuera d'être ajusté, affiné et enrichi,

incarnant ainsi la complexité de mon positionnement et la richesse des intersections entre mes différentes pratiques. Chaque itération m'a appris qu'un portfolio ne se limite pas à une démonstration de compétences, mais reflète également une trajectoire, un regard et une intention. Il est un espace en mouvement, qui s'adapte non seulement aux exigences du marché, mais aussi à l'évolution de mes réflexions et de mes aspirations. Mais cet espace n'échappe pas aux dynamiques de genre qui traversent le milieu du jeu vidéo. Les choix que je fais dans la mise en récit de mon parcours ne sont pas anodins : ils sont influencés par les modèles dominants de réussite et les attentes implicites envers celles et ceux qui occupent ces espaces. Comme Rose l'a souligné, il existe un double standard dans la manière dont les portfolios sont perçus et évalués, où l'assurance et la concision sont valorisées chez certains, tandis que la justification et la démonstration minutieuse sont exigées chez d'autres. Cependant, ces normes, bien qu'imposantes, ne sont pas nécessairement des barrières infranchissables. Elles peuvent être contournées, détournées, adaptées à une vision plus personnelle de l'identité professionnelle. En comprenant mieux ces attentes implicites, il devient possible de jouer avec elles plutôt que de simplement s'y conformer. Ces dynamiques et stratégies d'adaptation feront l'objet d'une analyse approfondie dans le prochain chapitre, afin de mieux comprendre comment les professionnel-le-s naviguent entre ces contraintes et les transforment en opportunités.

Ce processus de construction ne se fait pas en vase clos. Comme mes pairs de l'industrie, je me façonne à travers les voix, les conseils et les histoires qui m'entourent. Les retours que j'ai reçus, les discussions que j'ai eues et les perspectives que j'ai croisées ont nourri ma propre réflexion et influencé mes décisions. Mon identité professionnelle ne se construit pas uniquement dans l'isolement d'un travail introspectif, mais aussi dans l'échange, dans le dialogue avec d'autres concepteur·rice·s, chercheur·euse·s et praticien·ne·s. Mon portfolio porte ainsi les traces de ces interactions, de ces influences croisées, de cette dynamique entre ce que je suis et ce que les autres perçoivent de moi. Il m'a aussi permis de prendre conscience des écarts entre les standards dominants et les réalités vécues par celles et ceux qui doivent négocier leur place dans l'industrie.

Créer mon portfolio m'a offert une meilleure compréhension de la manière dont je souhaite me positionner et de la façon dont je veux être perçue par mes pairs et mes futur·e·s collaborateur·rice·s. Il devient un terrain d'expérimentation où je peux articuler ma vision et affiner, au fil du temps, la manière dont je souhaite naviguer entre mes différentes sphères professionnelles. Il reflète ainsi un processus collectif et personnel à la fois, une négociation constante entre mon identité en devenir et les multiples

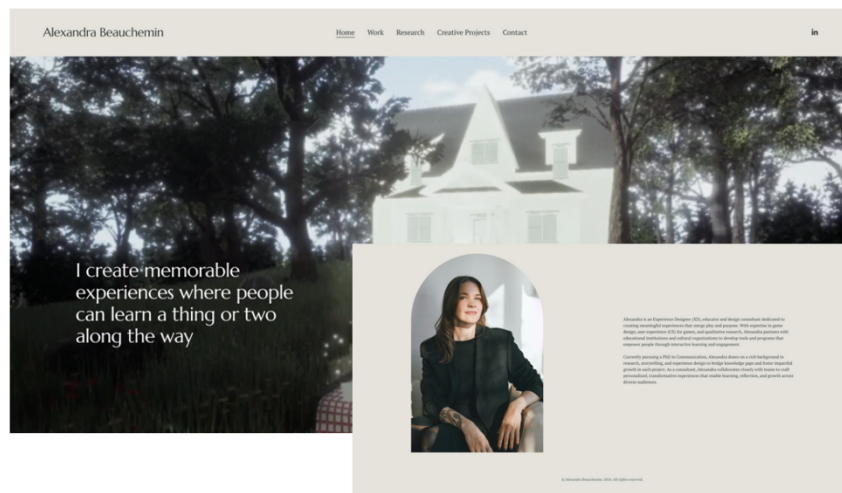
récits qui l’influencent. Cette négociation n’est pas qu’individuelle, elle est aussi systémique : elle s’inscrit dans un écosystème où la reconnaissance et la légitimité sont distribuées de manière inégale selon le genre, l’expérience et la trajectoire. En ce sens, mon portfolio ne se contente pas de raconter mon parcours, il témoigne aussi de ces tensions et de ces dynamiques plus larges qui façonnent la manière dont on existe en tant que professionnel·le dans l’industrie du jeu vidéo. Les images suivantes (figure 4.8) illustrent l’évolution du Portfolio #1 vers le Portfolio #2 à travers des captures d’écran présentées côte à côte.

Figure 4.8 Avant / Après des portfolios #1 et #2

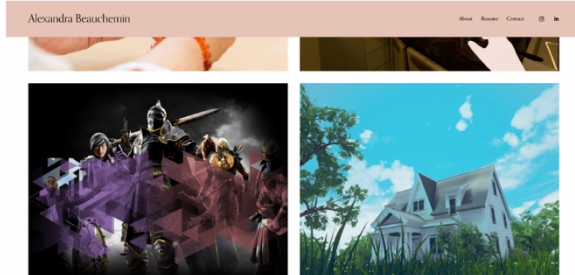
Portfolio #1



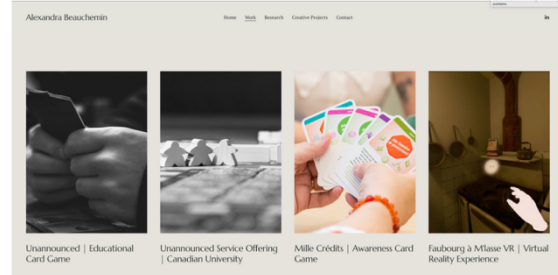
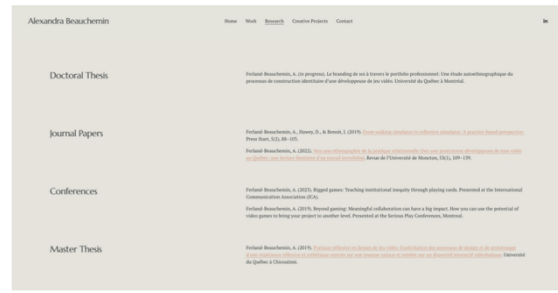
Portfolio #2



Portfolio #1



Portfolio #2



4.5.2 Tableau récapitulatif des changements apportés dans le portfolio en lien avec les commentaires des participant-e-s

Les tableaux ci-dessous permettent de visualiser deux dimensions complémentaires du processus d'analyse : d'une part, les ajustements concrets apportés au Portfolio #2 en réponse aux commentaires formulés par les participant-e-s (tableau 4.3) ; d'autre part, une synthèse des propos recueillis lors des entretiens (tableau 4.4).

Le premier tableau met en évidence la manière dont les retours critiques ont été traduits en choix de design, de structure ou de contenu, illustrant ainsi le caractère itératif et dialogique de la création du portfolio. Le second tableau propose une vue d'ensemble des récits analysés, en les organisant selon les quatre axes principaux qui structurent le chapitre : trajectoires professionnelles, définition du standard de

développeur-euse, vision du portfolio et stratégies de *branding*. Il permet de faire ressortir les convergences, tensions et contrastes qui traversent les différents profils, tout en incluant ma voix comme partie prenante du processus analytique.

Tableau 4.3 Changements apportés au portfolio

Commentaire des participant·e·s	Changements apportés dans le Portfolio #2
Confusion sur le positionnement professionnel (entre candidature en studio et offre de consultation). (Annie)	Réorganisation du menu pour clarifier la distinction entre mes services de consultation et mes expériences pertinentes pour le recrutement en studio.
Manque de clarté entre mon identité académique et mon expérience en industrie. (Chen)	Présentation plus fluide des compétences et mise en avant de la complémentarité entre recherche et conception de jeu.
Certains projets semblent datés et donnent une impression de stagnation. (Chen)	Ajout de projets récents et valorisation des apprentissages issus des expériences passées pour illustrer une évolution continue.
Navigation peu intuitive et difficulté à retrouver certaines informations. (Elio)	Refonte de l'organisation des sections, simplification de l'accès aux informations essentielles et optimisation de la navigation.
Présentation des projets trop détaillée, ce qui alourdit la lecture. (Annie)	Adoption d'un format plus synthétique : aperçu visuel, description concise et option 'En savoir plus' pour les détails.
Le portfolio manque d'une identité visuelle forte pour se différencier. (Observation Générale par les participant·e·s)	Nouvelle palette de couleurs, meilleure structuration visuelle et intégration de la métaphore de la maison pour renforcer l'expérience utilisateur.
Les photos du portfolio ne reflètent pas bien mon identité professionnelle. (Moi-même)	Réalisation d'un photoshoot professionnel avec une approche plus naturelle et authentique, mieux alignée avec mon image professionnelle.

Tableau 4.4 Tableau récapitulatif des propos des participant·e·s et de la chercheuse

Participant·e	Trajectoire professionnelle	Définition du standard de développeur de jeu	Vision du portfolio	Stratégies de <i>branding</i>
Chen	Passé du cinéma au jeu éducatif en naviguant entre différentes industries créatives.	Développeur adaptable, capable de maîtriser plusieurs domaines techniques et créatifs tout en construisant une vision cohérente.	Outil de légitimation et de narration de la carrière, visant à articuler des expériences variées en un récit cohérent.	Mise en récit de la progression professionnelle, valorisation de la polyvalence sans perdre en cohérence. Refus de l'hyperspécialisation.
Romane	Transition de l'animation pour le cinéma aux effets visuels (VFX) en jeu vidéo. Double identité entre art et programmation.	Profil hybride entre créativité et rigueur technique, mais avec une hiérarchisation implicite qui valorise d'abord la technique.	Support d'affirmation et de visibilité, mais structuré pour minimiser l'exposition directe aux compétences techniques perçues comme abstraites. Utilisé comme support à l'entretien.	Stratégie de présentation prudente, jouant sur le flou pour éviter une mise en question des compétences techniques. Portfolio scindé entre pôle artistique et technique.

Rose	Expérience diversifiée en UX, VR et design web, avec un désalignement entre ses aspirations créatives et son environnement de travail actuel.	Double profil combinant l'image du « génie créatif » – un designer visionnaire dont l'inspiration et l'imprévisibilité sont valorisées – et celle de l'ingénieur technicien – un expert méthodique et rigoureux garantissant la faisabilité des projets.	Recherche d'un équilibre entre diversité et lisibilité, tout en évitant une présentation trop dispersée du parcours.	Confrontation à un double standard genré : portfolios masculins minimalistes perçus comme plus confiants, alors que les portfolios féminins sont plus détaillés et justificatifs. Tentative d'un portfolio hybride alliant clarté et explicitation.
Alfonso	Autodidacte ayant migré au Canada, spécialisé en tech-art (programmation et art), a construit sa carrière à travers des projets personnels diffusés en ligne.	Un développeur qui maîtrise à la fois le code et l'esthétique, avec un capital technique fort lui permettant de se démarquer.	Outil de sécurisation d'emploi et de mise en valeur d'une identité créative marquée. Nécessité de maintenir une visibilité constante due à la précarité du statut d'immigrant.	Approche originale et immersive du portfolio, intégration de démos jouables et d'animations interactives. Maintien actif d'un <i>branding</i> distinctif pour compenser une moindre stabilité professionnelle.
Elio	Parcours hybride entre game design, sociologie et anthropologie, avec une réflexion critique sur l'industrie et une approche centrée sur la narration et le sensible.	Le profil standard est perçu comme un technicien efficace et productif, laissant peu de place aux sensibilités narratives et à la réflexion critique.	Espace d'expression et d'expérimentation, articulant émotions et technique. Outil identitaire autant que professionnel.	Intégration d'une dimension réflexive et analytique, revendication d'un portfolio comme un espace évolutif et personnel. Opposition aux standards de productivité académique et industrielle.
Amélie	Productrice dans l'industrie du jeu vidéo, ayant débuté en animation avant d'évoluer vers la gestion de projet.	Un développeur standard est avant tout défini par son expertise technique, son autonomie et sa capacité à résoudre des problèmes complexes tout en s'intégrant efficacement dans un pipeline de production.	Moins central en raison de son rôle en production, mais outil d'évaluation des talents. Sensibilisée aux compétences relationnelles dans la construction des portfolios.	Valorisation de l'impact collectif et de la gestion d'équipe dans les projets présentés, et pas seulement les compétences techniques. Attention portée aux récits de collaboration et à la dimension humaine du travail en jeu vidéo.
Alexandra	Parcours hybride entre recherche académique, design d'expérience, UX et game design, avec une réflexion critique sur les attentes normatives de l'industrie.	Un développeur standard est souvent perçu comme un expert technique, autonome, spécialisé, et orienté vers la performance. Ce modèle valorise la clarté et l'efficacité dans la présentation des compétences, laissant peu de place aux trajectoires atypiques et aux profils hybrides.	Le portfolio comme un espace de négociation identitaire entre mes différentes sphères professionnelles. Il ne se limite pas à une démonstration de compétences, mais sert aussi à articuler une réflexion sur ma pratique et sur ma place dans l'industrie.	Stratégie de mise en récit visant à rendre visible la complexité de mon parcours sans le rendre illisible. Tentative d'équilibre entre lisibilité pour l'industrie et affirmation d'une identité professionnelle qui dépasse les cadres standards.

CHAPITRE 5

NÉGOCIER L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE : NORMES, TENSIONS ET STRATÉGIES AUTOUR DU PORTFOLIO

Le présent chapitre propose une analyse approfondie du travail identitaire à l'œuvre dans la conception d'un portfolio professionnel en design de jeu vidéo. Dans un contexte marqué par la précarité, la normativité technique et les injonctions à la performance, les développeur·euse·s doivent composer avec une série de tensions : se rendre visibles sans trop s'exposer, se spécialiser sans se figer, affirmer leur unicité sans risquer de brouiller leur positionnement professionnel. Leur identité ne peut être simplement affichée ; elle doit être scénarisée, traduite, mise en forme selon les codes et les attentes du milieu. Tel que l'a montré Whitson (2018) dans son étude ethnographique de la culture de développement de jeux vidéo, la rationalité technique agit comme une norme institutionnelle structurante, à la fois au niveau des compétences individuelles, des comportements valorisés et des valeurs organisationnelles. Cette rationalité contribue à façonner non seulement les trajectoires professionnelles individuelles, mais aussi les normes et les règles qui structurent les communautés occupationnelles de développeur·euse·s (Weststar & Legault, 2018). Dans ces communautés, l'alignement avec des standards techniques prescrits devient un critère implicite de reconnaissance, au détriment des savoirs situés et des expériences hybrides, souvent peu valorisées (Hawey, 2021). Cette dynamique produit une image du·de la « travailleur·euse idéal·e », alignée sur les exigences techniques dominantes et associée à une identité « technomasculine » valorisant la maîtrise technique liée au genre masculin (Johnson, 2018). Ce chapitre vise justement à examiner comment cette construction identitaire se rejoue à travers le portfolio, dispositif clé de visibilité et de reconnaissance professionnelle dans l'industrie du jeu vidéo.

Pour analyser ces dynamiques, j'articule deux registres conceptuels complémentaires. D'un côté, les stratégies de *branding* (Mumby, 2016), entendues comme formes de travail communicationnel orientées vers la conformité aux normes dominantes de l'industrie du jeu vidéo. De l'autre, les stratégies identitaires (Ashcraft, 2013), qui désignent des processus plus profonds, souvent invisibles, à travers lesquels les professionnel·le·s négocient leur légitimité au croisement de leur trajectoire personnelle et des standards de la profession.

Le chapitre s'ouvre par l'analyse du profil normatif du développeur de jeu vidéo (section 5.1), tel qu'il émerge dans la littérature et les discours institutionnels. Cette première étape permet de poser les

fondations du questionnement : elle met en lumière les logiques d'exclusion, les hiérarchies implicites et les imaginaires professionnels qui cadrent ce que signifie « être un bon développeur ». Ce profil, loin d'être neutre, valorise des compétences techniques, individualistes et passionnées, au détriment de savoirs relationnels, réflexifs ou collectifs. Il s'aligne sur des identités sociales spécifiques – masculines, blanches, autodidactes – révélant une normativité professionnalisante historiquement et socialement construite. Cette section permet ainsi de répondre à une dimension centrale de ma question de recherche : « [...] ce que l'industrie du jeu vidéo dicte sur ce qu'un développeur ou une développeuse devrait être et faire ».

Dans un second temps (section 5.2), l'analyse se déplace vers les stratégies de présentation de soi à travers le portfolio. À partir des récits de participant·e·s et de mon propre parcours, j'identifie deux types de stratégies complémentaires. D'une part, les stratégies de *branding* (section 5.2.1), qui visent à rendre le profil professionnel intelligible, attractif et conforme aux standards du champ. Ces stratégies relèvent d'un travail de visibilité stratégique dans un écosystème saturé de normes. Cette section permet de répondre à la question suivante : « [...] quelles sont les stratégies que je mets en place pour créer un *branding* de moi qui répond à la fois à qui je suis et à ce que je fais ? »

Quatre stratégies de *branding* principales sont identifiées :

- L'accentuation du capital technique
- La mise en scène de la cohérence du parcours
- L'effacement sélectif de projets ou d'expériences
- L'esthétisation du profil via les codes culturels du milieu

D'autre part, les stratégies identitaires émergentes (section 5.2.2), qui permettent de saisir comment les professionnel·le·s négocient les contraintes de leur domaine à partir de leur positionnement social, de leurs trajectoires atypiques ou de leurs aspirations singulières. Ces stratégies traduisent un travail réflexif sur l'alignement (ou non) entre soi et la norme, et permettent d'aborder la dernière question : « Comment je construis mon identité professionnelle à travers la création de mon portfolio en design de jeu vidéo ? »

En m'appuyant sur les travaux d'Ashcraft (2013) et notamment sur sa métaphore de la pantoufle de verre, j'analyse le portfolio comme un lieu où se joue l'ajustement – ou la friction – entre un corps socialement

situé et une profession historiquement normée. Certaines trajectoires y entrent aisément ; d'autres doivent lisser, reformuler, justifier, ou détourner pour s'y faire une place. Cette métaphore me permet de penser l'identité professionnelle non comme une adéquation naturelle, mais comme un processus de composition inégale, traversé par des rapports de pouvoir.

Quatre stratégies identitaires principales sont identifiées :

- Faire sens d'un parcours non linéaire, en transformant la discontinuité en polyvalence.
- Négocier la conformité, en modulant la visibilité selon les contextes de précarité ou de reconnaissance.
- Résister à la hiérarchisation des compétences, en revalorisant des savoirs invisibilisés par la normativité technique.
- Décentrer la reconnaissance, en investissant d'autres espaces de légitimation que le portfolio lui-même.

À travers cette analyse, le portfolio apparaît comme un site de subjectivation critique (développé dans la section 5.3) : un espace où s'articulent normes industrielles, aspirations personnelles, tensions sociales et dynamiques affectives. Il révèle de manière plus large les dilemmes contemporains du travail identitaire : entre conformité et résistance, efficacité et expressivité, professionnalisme et vulnérabilité. Ce chapitre contribue ainsi à éclairer la manière dont les développeur·euse·s construisent leur identité au quotidien, en négociant en permanence entre ce qu'ils-elles sont, ce qu'ils-elles veulent devenir et ce que leur environnement de travail valorise.

5.1 Le profil normatif du développeur de jeu vidéo

L'industrie du jeu vidéo participe activement à la construction d'un idéal-type du développeur, caractérisé par une combinaison d'expertise technique avancée, d'autonomie professionnelle, de flexibilité organisationnelle, d'engagement passionné et de conformité à des normes genrées implicites. Cet idéal professionnel repose sur des critères à la fois explicites – tels que la maîtrise des outils de production ou la capacité à livrer rapidement des produits fonctionnels – et implicites, véhiculés par les discours institutionnels, les pratiques de recrutement, les plateformes de visibilité (portfolios, réseaux professionnels) et les modes de reconnaissance informels. Il est abordé tant par la littérature scientifique (ex. Legault & Ouellet, 2012; Weststar, 2015; Whitson, 2018) que par la littérature professionnelle, les

plateformes professionnelles et les discours de l'industrie (ex. Abraham, 2021 ; Mandeville, 2023 ; Reumont, 2024).

Ce profil normatif ne se limite pas à une description des compétences attendues : il traduit également des rapports de pouvoir et des logiques d'exclusion. En croisant les apports de la littérature scientifique, de la littérature professionnelle, des discours professionnels et des entretiens menés dans le cadre de cette recherche, cette section vise à dégager les traits structurants du développeur « idéal » tel qu'il est valorisé dans l'industrie vidéoludique. Elle explore les tensions qui sous-tendent ce modèle afin de mieux comprendre les mécanismes par lesquels certaines subjectivités professionnelles sont valorisées, tandis que d'autres sont rendues invisibles ou disqualifiées. Ce travail analytique permet de poser les fondations nécessaires à l'examen, dans les sections suivantes, des stratégies de *branding* de soi et de stratégies identitaires adoptées par les développeur·euse·s pour s'aligner, résister ou négocier avec cet idéal.

5.1.1 L'expertise technique comme compétence centrale et survalorisée

L'expertise technique constitue le pilier central de la reconnaissance professionnelle. Maîtriser les moteurs de jeu comme *Unity* ou *Unreal* et savoir démontrer ses compétences par des livrables techniques directement opérationnels est devenu un prérequis incontournable (Whitson, 2018 ; Legault & Ouellet, 2012). Les portfolios jugés « efficaces » dans ces discours sont épurés, rapidement déchiffrable, construits autour de trois à cinq projets techniques sélectionnés en fonction du poste visé, et enrichis de vidéos de *gameplay*, extraits de code commentés ou démonstrations interactives (Mandeville, 2023 ; Abraham, 2021). L'objectif est de convaincre rapidement, dans une logique d'optimisation du temps de recrutement. La personne idéale est perçue comme disponible, efficace et exempte de zones d'ombre, ce qui tend à invisibiliser les parcours atypiques ou les formes de créativité qui demanderaient un temps d'explication ou de contextualisation. Cette démonstration visible de compétence est perçue comme un gage de professionnalisme, reléguant les dimensions réflexives, narratives ou expérimentales au second plan.

Pour l'ensemble des participant·e·s, la maîtrise technique constitue le cœur du capital professionnel. Cette exigence se traduit par la nécessité de démontrer une compétence immédiatement opérationnelle, à travers des livrables visuels clairs, fonctionnels et mesurables. Même les profils moins techniques ont intégré l'idée que la crédibilité passe d'abord par la démonstration visuelle d'un savoir-faire concret, quitte

à réorganiser leur parcours pour masquer des compétences moins immédiatement visibles. Les portfolios jugés « forts » sont décrits par les participant-e-s comme épurés, efficaces, axés sur des projets spécifiques, au détriment de démarches artistiques, expérimentales ou transversales.

La double compétence – technique et créative – est souvent valorisée dans les discours, mais elle reste hiérarchisée. La reconnaissance repose sur la capacité à traduire les apports créatifs en langage technique, mesurable et immédiatement opérationnel (Legault & Chasserio, 2012; O'Donnell, 2014). Les plateformes et guides de recrutement favorisent les portfolios « équilibrés », mais dans les faits, les projets trop expérimentaux, artistiques ou réflexifs sont perçus comme secondaires (Goodson, s. d.; Reumont, 2025).

Bien que plusieurs participant-e-s aient des parcours mêlant création, narration, design ou techno-pédagogie, tous-te-s reconnaissent que ces compétences ne suffisent pas à elles seules à produire de la reconnaissance. L'hybridité n'est valorisée que si elle est traduite dans un langage technique clair et si elle peut s'inscrire dans les formats attendus par l'industrie. Plusieurs témoignent avoir été invités à « lustrer » leur profil, à rationaliser leur diversité de parcours ou à supprimer des projets plus réflexifs. La créativité est jugée acceptable dans la mesure où elle ne perturbe pas la compatibilité avec la technique. Cette hiérarchisation pousse les participant-e-s à neutraliser l'aspect expérimental de leur parcours, à homogénéiser leur discours et à conformer leurs portfolios à une normativité visuelle rassurante pour l'industrie.

5.1.2 L'autonomie comme impératif professionnel

Le développeur-euse idéal-e est perçu-e comme un-e professionnel-le autonome, autodidacte et immédiatement opérationnel-le. L'autonomie est présentée comme une norme de performance (Legault & Ouellet, 2012). Les guides et tutoriels recommandent de minimiser les récits de formation et d'effacer les discontinuités de parcours (Crumpler, s. d.; CVzen, 2024). Cette injonction à l'autonomie impose une projection d'expertise maîtrisée, fluide et sans irrégularités, au détriment d'un récit plus nuancé de l'apprentissage ou de la collaboration. Le-la développeur-euse idéal-e n'est pas seulement un-e bon-ne technicien-ne, mais doit apprendre également à être un-e bon-ne communicant-e. Les tutoriels recommandent de construire une identité visuelle claire, d'adopter un ton professionnel mais accessible, et de « se raconter » de manière stratégique avec suffisamment de cohérence pour attirer un-e recruteur-euse (Abraham, 2021). Cette exigence, bien que rarement explicitée comme telle, repose sur un capital culturel tacite : savoir comment se présenter, quels projets choisir, comment doser la

personnalisation du portfolio. Elle favorise les profils déjà familiers avec les codes dominants de l'industrie – sobriété, assurance, confiance dans la démonstration technique – au détriment de profils plus atypiques ou marginalisés, qui doivent composer avec un déficit structurel de reconnaissance (Johnson, 2018 ; Salter, 2018).

L'autonomie est perçue non seulement comme une qualité, mais comme un prérequis. Il ne suffit pas d'avoir participé à des projets ; il faut pouvoir s'y positionner comme contributeur·trice central·e, proactif·ive et capable de livrer sans supervision. Plusieurs participant·e·s expliquent avoir écarté certains projets collaboratifs ou expérimentaux car ceux-ci demandaient un travail de contextualisation trop lourd. L'idée d'un parcours fluide, immédiatement cohérent et compréhensible, tend à effacer les zones d'incertitude, les apprentissages collectifs ou les expérimentations non concluantes. Cette norme favorise ainsi les profils déjà familiers avec les codes culturels de l'industrie et pénalise ceux qui ont appris par d'autres voies.

5.1.3 Une flexibilité paradoxale entre adaptabilité et spécialisation

Dans un contexte de précarisation et de fonctionnement par projet, les développeur·euse·s doivent se rendre disponibles, adaptables, en veille constante, tout en conservant une spécialisation technique forte (Harvey & Shepherd, 2017; Ross, 2004). Le·la développeur·euse est perçu·e comme un·e travailleur·euse mobile, capable de s'adapter rapidement aux besoins changeants de l'industrie, tout en restant continuellement visible et disponible (Goodson, s. d.; Reumont, 2025). Cette flexibilité va bien au-delà des compétences techniques : elle implique une gestion proactive de sa présence numérique, une mise à jour régulière du portfolio (CVzen, 2024) et la capacité de répondre immédiatement à une opportunité d'emploi (Rodriguez, 2024). Les conseils sur les formats de portfolio recommandent systématiquement l'usage d'un site bilingue, accessible, accompagné d'un CV téléchargeable et de liens vers des profils professionnels actifs (Bay, 2017; Crumpler, s. d.). Ce modèle valorise un rapport à soi aligné sur les logiques entrepreneuriales de l'industrie créative : se rendre visible, attractif·ive et opérationnel·le à tout moment.

Une tension forte traverse les récits des participant·e·s : il faut se montrer polyvalent·e et capable d'évoluer rapidement, tout en conservant une expertise claire et ciblée. Cette flexibilité est exigée non seulement dans les projets, mais aussi dans la manière de se présenter. Il faut maintenir une présence numérique active, réactualiser son portfolio et démontrer à la fois une capacité d'adaptation et une spécialisation lisible. Plusieurs décrivent une fatigue liée à cette veille permanente, et un doute sur la

bonne façon de structurer leur profil pour qu'il apparaisse à la fois « à jour », cohérent et spécifique. La gestion de cette flexibilité devient un travail en soi, invisibilisé mais omniprésent.

5.1.4 Une culture de la passion qui normalise le surinvestissement

La passion constitue une autre norme implicite du profil idéal, mobilisée pour légitimer le surinvestissement professionnel. Elle est présentée comme moteur d'excellence, mais sert souvent à justifier l'absence de séparation entre vie personnelle et vie professionnelle (Bulut, 2020; Consalvo, 2008). Dans la littérature professionnelle, la passion est mesurée à travers la fréquence de publication, la participation communautaire ou l'implication dans des projets parallèles (Reumont, 2024 ; Abraham, 2021). L'argument de la passion sert aussi de justification aux longues heures de travail, à l'absence de limites claires entre vie personnelle et professionnelle de même qu'aux conditions précaires. Elle devient un outil rhétorique puissant pour invisibiliser les inégalités structurelles. Comme le souligne Bulut (2020), le recours à la passion permet à l'industrie de légitimer des attentes déraisonnables en matière de disponibilité et d'effort, tout en marginalisant celles et ceux — souvent des femmes, des personnes racisées ou ayant des obligations familiales — qui ne peuvent ou ne souhaitent pas se conformer à cette norme. Rose, par exemple, évoque la difficulté à maintenir cette présence constante lorsqu'on alterne entre plusieurs projets ou contrats à court terme. Cette norme de disponibilité implique une charge de travail invisible qui peut désavantager les personnes ayant des contraintes sociales ou familiales et renforce ainsi des dynamiques d'exclusion genrées (Bulut, 2020 ; Legault & Ouellet, 2012).

La passion est évoquée à la fois comme moteur et comme piège par les participant·e·s. Si elle constitue un langage commun de l'industrie et un facteur de motivation pour plusieurs, elle est aussi utilisée comme critère implicite de légitimité. On attend du développeur·euse qu'il·elle soit passionné·e, qu'il·elle consacre du temps personnel à ses projets et qu'il·elle alimente sa pratique en dehors du cadre strictement professionnel. Cette culture tend à invisibiliser les efforts, les contraintes sociales, les besoins de repos ou les formes d'engagement plus équilibrées. Plusieurs participant·e·s expriment une ambivalence face à cet idéal passionnel : il motive, mais il isole. Il permet d'entrer dans le milieu, mais exige un niveau d'investissement difficilement soutenable dans la durée.

5.1.5 Un modèle genré et normatif excluant les profils marginalisés

Enfin, le modèle du développeur idéal est traversé par plusieurs normes genrées. Les compétences relationnelles – historiquement associées au féminin – sont dévalorisées dans les milieux de travail où la norme repose sur un idéal technique et masculin (Ferland-Beauchemin, 2022 ; Fletcher, 1998, 2001). Elles doivent être contextualisées, mesurées, démontrées de façon exceptionnelle pour être reconnues comme légitimes. Amélie partage le souvenir d'un portfolio marquant, où une candidate contextualisait son rôle de facilitatrice : bien que pertinent, ce récit a été perçu comme nécessitant une justification technique supplémentaire. Cette asymétrie genrée reflète un standard professionnel construit autour d'un idéal technomasculin (Johnson, 2018 ; Salter, 2016), où l'efficacité et la performance technique sont les principaux critères de légitimité. Les standards esthétiques dominants valorisent des portfolios sobres, codés visuellement et évitent les styles trop personnalisés (Goodson, s. d.). Cette dynamique pousse les profils non-normatifs à se surjustifier, à expliciter leurs compétences et à perfectionner les ruptures de leur parcours pour correspondre à une image attendue. Plusieurs participantes ont témoigné avoir observé, chez elles-mêmes ou chez leurs collègues, ce besoin de surjustifier leur présence, d'anticiper les doutes sur leurs compétences, ou de neutraliser certains aspects de leur personnalité pour correspondre à l'image attendue du développeur.

5.1.6 Synthèse

Ainsi, ce rappel du profil normatif selon la littérature met en lumière trois tensions : entre technique et relationnel, entre flexibilité et spécialisation, entre engagement individuel et reconnaissance collective. Il révèle également que ce profil n'est pas neutre, mais aussi marqué par des logiques d'inégalités sociales. Les portfolios jugés efficaces sont conçus comme des galeries épurées, hiérarchisées, où chaque projet démontre une compétence applicable à court terme et où l'identité du-de la candidat-e s'efface derrière ses livrables. Cette logique valorise les profils qui savent se « *brand* » et se vendre efficacement, souvent au détriment de ceux et celles dont les trajectoires sont non linéaires ou moins familières des codes dominants. Même les retours formulés sur mon portfolio #1 par Elio, Chen ou Annie – qui pointaient un excès de complexité narrative – témoignaient d'une adhésion implicite à ces normes d'efficacité visuelle, de clarté technique et de concision stratégique.

Ce modèle de développeur idéal marginalise les profils hybrides, les parcours atypiques et les formes de savoirs moins quantifiables. Pourtant, à mes yeux, le portfolio peut être détourné de cette logique de conformité. Il peut devenir un outil stratégique de négociation identitaire, où l'on choisit ce que l'on

montre, ce que l'on tait et ce que l'on recontextualise. Pour cela, il est nécessaire de penser le profil idéal non pas comme un modèle unique à atteindre, mais comme un espace à pluraliser et à négocier. Redéfinir les normes du portfolio, ce n'est pas les rejeter, mais les reconfigurer comme un terrain de négociation entre standards du marché et subjectivités professionnelles. La section suivante approfondira ces tensions en examinant comment ce modèle normatif façonne les stratégies de *branding* et comment les développeur·euse·s y répondent à travers des stratégies identitaires. Le tableau 5.1 met en contraste la littérature scientifique, la littérature professionnelle et les discours institutionnels, puis le discours des développeur·euse·s, montrant un fort alignement.

Tableau 5.1 Caractéristiques du profil de développeur idéal

Caractéristique du profil	Littérature scientifique	Littérature professionnelle et discours institutionnels	Propos soulevés dans les entretiens
L'expertise technique comme compétence centrale et survalorisée	L'expertise technique constitue le pilier central de la reconnaissance professionnelle (Whitson, 2018 ; Legault & Ouellet, 2012). Elle est exigée dans les embauches et évaluée à travers des preuves tangibles de compétence. La double compétence est valorisée mais hiérarchisée : la technique est dominante dans la reconnaissance professionnelle (Legault & Chasserio, 2012 ; O'Donnell, 2014).	Les portfolios efficaces mettent en avant des démonstrations techniques : gameplay, extraits de code, etc. (Mandeville, 2023 ; Abraham, 2021). La créativité démontrée dans les projets personnels ou trop expérimentales reste secondaire (Goodson, n.d. ; Reumont, 2024).	Une pression constante pousse à prouver l'expertise technique, considérée comme principal gage de crédibilité. Les compétences créatives, relationnelles ou expérimentales ne sont reconnues que lorsqu'elles sont traduites en langage technique. Les profils hybrides sont valorisés uniquement s'ils restent lisibles à travers des critères techniques, ce qui conduit à rationaliser ou dissimuler certaines compétences pour correspondre aux attentes normatives.
L'autonomie comme impératif professionnel	L'autonomie est une norme professionnelle. Le modèle dominant valorise le développeur autodidacte et performant, parfois au détriment du collectif (Legault & Ouellet, 2012).	Les conseils insistent sur la capacité à livrer, à démontrer ses capacités autodidactes et recommandent de mettre moins en valeur les parcours non linéaires (Crumpler, n.d. ; CVzen, 2024).	L'injonction à l'autonomie impose de masquer les périodes de doutes, afin de projeter un parcours fluide, maîtrisé et immédiatement opérationnel, au détriment de la reconnaissance des vulnérabilités.
Une flexibilité paradoxale entre adaptabilité et spécialisation	La flexibilité est présentée comme une liberté mais s'accompagne de précarité et d'hyper-spécialisation (Ross, 2004 ; Harvey & Shepherd, 2017).	Le développeur doit être adaptable et spécialisé : portfolio à jour, compatible sur tous supports et rapidement consultable (Rodriguez, 2024 ; CVzen, 2024).	La double exigence d'hyperspécialisation et d'adaptabilité permanente renforce la pression sur la construction des parcours professionnels.
Une culture de la passion qui normalise le surinvestissement	La passion est utilisée pour justifier le surinvestissement professionnel et invisibiliser les inégalités structurelles (Consalvo, 2008 ; Bulut, 2020).	La passion est traduite en preuve d'engagement via la fréquence de publication et la participation dans la communauté occupationnelle (Reumont, 2024 ; Abraham, 2021).	La démonstration de passion, souvent à travers des sacrifices personnels, est érigée en norme de légitimité, invisibilisant la fatigue, les limites individuelles et rendant difficile toute critique des conditions de travail dans la communauté occupationnelle.
Un modèle genré et normatif excluant les profils marginalisés	Le modèle dominant est masculin, blanc et technicien. Il invisibilise les compétences relationnelles et renforce les inégalités sociales (Johnson, 2018 ; Salter, 2016 ; Ferland-Beauchemin, 2022).	Les standards esthétiques valorisent un style sobre et objectivant. Le portfolio devient un outil de conformité technique (Goodson, n.d.).	Les profils non-normatifs doivent se sur-justifier davantage, expliquant en détail leurs compétences et les discontinuités de leur trajectoire pour obtenir reconnaissance et crédibilité.

Ce portrait du profil normatif du·de la développeur·euse met en lumière six grandes caractéristiques qui balisent les contours de la légitimité professionnelle : la centralité de l'expertise technique, la hiérarchisation des compétences hybrides, l'injonction à l'autonomie, la flexibilité paradoxale, la valorisation de la passion et la marginalisation des profils non conformes. Ce profil, loin d'être neutre, est traversé par des logiques d'inégalités sociales et d'exclusions symboliques. Il impose des standards esthétiques, narratifs et comportementaux qui façonnent les manières de se présenter, de se raconter et d'être reconnu·e.

C'est précisément vis-à-vis de ce modèle – parfois intériorisé, parfois contesté – que les développeur·euse·s activent des stratégies de construction identitaire. Leurs pratiques de mise en récit de soi, qu'elles prennent la forme de portfolios, de choix terminologiques ou de sélections de projets, sont toujours situées par rapport à ce profil idéal. La section suivante s'intéresse à ces pratiques en analysant comment les acteur·trice·s composent avec les injonctions normatives, soit en les reproduisant à travers des stratégies de *branding*, soit en les négociant par des stratégies identitaires plus critiques et situées.

5.2 Le façonnement stratégique de l'identité professionnelle et de soi-même

Dans cette section, l'attention se porte sur les formes de travail identitaire et communicationnel que mobilisent les développeur·euse·s pour se rendre visibles, crédibles et désirables dans un marché du travail hautement compétitif. Il s'agit d'interroger la manière dont les acteur·trice·s façonnent activement leur profil professionnel à travers différents dispositifs – portfolio, réseaux sociaux, choix terminologiques – afin de répondre aux attentes implicites des recruteur·euse·s et de se positionner dans l'écosystème de production vidéoludique.

Ce travail de mise en scène n'est ni anodin ni accessoire : il s'inscrit dans un contexte où la performance de l'identité devient un enjeu central de l'employabilité. Les participant·e·s adoptent ainsi diverses stratégies pour homogénéiser leur parcours, renforcer certains traits perçus comme plus légitimes ou plus valorisables, et minimiser les écarts, les fragilités ou les singularités susceptibles de brouiller leur lisibilité professionnelle.

5.2.1 Distinguer les stratégies identitaires des stratégies de *branding* : une proposition analytique

Avant d'examiner les logiques de *branding* mobilisées dans les portfolios, cette section propose de déplacer l'analyse vers les dynamiques subjectives et sociales plus profondes qui sous-tendent ces choix

de présentation. Il ne s'agit plus seulement de comprendre comment les développeur·euse·s se conforment – ou résistent – aux standards professionnels à travers des dispositifs communicationnels, mais de saisir en quoi ces stratégies s'inscrivent dans des parcours de vie, des trajectoires sociales et des expériences professionnelles différenciées.

Autrement dit, si les stratégies de *branding* relèvent d'un travail de présentation codifié, dirigé vers l'extérieur, les stratégies identitaires engagent un travail réflexif tourné vers l'intérieur, une négociation continue entre l'identité sociale incarnée, les aspirations personnelles et les normes professionnelles du champ. Le *branding* de soi comme développeur·euse ne relève donc pas uniquement d'un exercice discursif (de l'individu vers l'industrie), mais implique une tension constante entre conformité performative et quête d'authenticité. L'identité professionnelle se construit alors dans l'articulation entre ce que l'on est, ce que l'on veut devenir et ce que le champ permet ou valorise.

À partir des récits recueillis et de mon propre parcours, je propose une distinction analytique et méthodologique entre deux types de dynamiques : les stratégies de *branding*, d'une part, et les stratégies identitaires de l'autre.

Les stratégies de *branding* détaillées dans la section 5.2.2, désignent des actes communicationnels concrets et souvent visibles, qui visent à optimiser la lisibilité, la crédibilité et la désirabilité du profil dans un cadre normatif. Elles se matérialisent dans le portfolio à travers le choix des mots, des images, de la plateforme, de l'ordre des projets ou du ton adopté. Ces gestes relèvent d'un travail de mise en conformité esthétique et discursive, aligné sur les standards du milieu vidéoludique. Elles traduisent une volonté de performance communicationnelle (Mumby, 2016) dans un environnement saturé d'images de soi (Dean, 2009).

Les stratégies identitaires, que j'aborde à la section 5.2.3, s'inscrivent dans une perspective critique de l'identité professionnelle (Ashcraft, 2013) : elles concernent la manière dont les individus vivent, ressentent et négocient leur positionnement professionnel dans le temps, à travers leurs vulnérabilités, leurs valeurs ou leurs aspirations. Elles sont moins immédiatement visibles, mais tout aussi structurantes. Ce sont des pratiques de subjectivation : elles permettent aux développeur·euse·s de redéfinir leur rapport à la norme, que ce soit en la contournant, en la réinterprétant ou en l'investissant autrement.

En somme, les stratégies de *branding* correspondent au « comment » on se rend intelligible dans un cadre normé, tandis que les stratégies identitaires interrogent le « pourquoi » et « à quelles conditions » on accepte de se rendre visible dans ce même cadre. Cette articulation devient un site privilégié pour observer les tensions contemporaines entre conformité et singularité, visibilité et authenticité.

5.2.2 Les stratégies de *branding* émergentes : un travail communicationnel

La présente section se concentre sur les stratégies de *branding* mobilisées par les participant·e·s pour rendre leur identité professionnelle compréhensible et acceptable aux yeux des recruteur·euse·s. Ce sont des gestes intentionnels et souvent normatifs : ceux qui visent à cocher les bonnes cases, à répondre aux attentes implicites du champ, à paraître « employable ». Quatre grands axes ressortent : l'accentuation du capital technique, une mise en scène de la cohérence du parcours, l'effacement sélectif de projets et l'esthétisation du profil selon les codes visuels du milieu.

5.2.2.1 Stratégie de *branding* #1 : Accentuation du capital technique

L'accentuation du capital technique constitue une réponse directe à l'exigence d'employabilité immédiate dans le capitalisme communicationnel (Dean, 2009). Dans un contexte où les subjectivités sont sommées de se rendre visibles, efficaces et opérationnelles, les portfolios deviennent des outils de *branding* personnel à travers lesquels les développeur·euse·s mettent en avant leur maîtrise technique comme preuve de valeur. Cette démonstration passe par des extraits de programmation, des vidéos de gameplay, ou encore des démos interactives – autant de preuves objectivables de performance.

Ces pratiques correspondent au « travail communicatif » tel que défini par Mumby (2016), où la production de valeur passe par la capacité à se rendre intelligible dans un espace numérique saturé. Le capital technique devient ainsi un « point nodal » (Mumby, 2016 ; Hall, 1997), un repère temporaire de légitimité professionnelle auquel sont rattachées des significations de compétence, de rigueur et de spécialisation. Toutefois, la fixation de ces significations reste fragile : ce point nodal peut à tout moment être contesté, redéfini ou déplacé selon les fluctuations des standards industriels.

L'exemple d'Alfonso illustre bien cette stratégie : en tant que *tech artist*, il a conçu un portfolio interactif doté d'une interface personnalisée pour démontrer sa maîtrise technique de manière ludique et efficace. Cette approche lui permet d'adhérer aux standards esthétiques et opérationnels du milieu tout en projetant une identité professionnelle cohérente avec les attentes industrielles. Dans mon propre

portfolio, cette accentuation du capital technique a été abordée de manière ambivalente. Bien que ma pratique repose sur des compétences de design, de recherche et d'analyse, j'ai souvent ressenti la nécessité de « prouver » ma valeur par des démonstrations concrètes de maîtrise technique – notamment en UX, en game design ou en gestion de projet. Cependant, cette preuve est souvent biaisée par la difficulté à traduire des compétences transversales dans un format standardisé. Par exemple, dans mon portfolio #1, j'ai tenté de mettre en valeur certains projets en lien avec des outils ou des livrables typiques de l'industrie (personas, maquettes interactives, tests utilisateurs), mais j'ai aussi ressenti la pression de devoir invisibiliser leur complexité pour les rendre immédiatement accessibles. Ce souci de démonstration technique reflète une tension entre l'expression d'une expertise hybride et les attentes d'un capitalisme fondé sur la performance visible.

5.2.2.2 Stratégie de *branding* #2 : mise en scène de la cohérence du parcours

La mise en scène de la cohérence professionnelle répond à l'exigence narrative du *branding*, où le sens du parcours doit être produit a posteriori dans une logique d'intelligibilité. Dans une économie communicationnelle qui exige des marques personnelles stables et immédiatement interprétables, les portfolios deviennent des dispositifs d'organisation du récit de soi (Mumby, 2016). Les identités professionnelles y sont articulées comme des « signifiants flottants » (Hall, 1997) cherchant à se fixer temporairement dans des « points nodaux » de cohérence : une spécialisation claire, une évolution linéaire, un objectif identifiable. Les participant·e·s mobilisent différentes stratégies pour structurer cette narration : segmentation visuelle, titres de section explicites, descriptions rationalisées des projets. Cette scénarisation est une forme de travail discursif où la construction du moi professionnel devient elle-même un travail à plein temps – une mise en intrigue de soi qui sert autant à rassurer les recruteur·euse·s qu'à se rendre désirable en tant que « marque ».

Rose adopte une posture de structuration rigoureuse : elle segmente son portfolio avec soin, explicite ses rôles, anticipe les doutes et construit une narration fluide pour assurer sa crédibilité. Cette stratégie narrative vise à projeter une image cohérente malgré un parcours hétérogène. Mon propre parcours – entre recherche, design, UX et enseignement – excède les cadres linéaires attendus. Dans mes portfolios successifs, j'ai ainsi multiplié les tentatives de structuration narrative pour donner du sens à cette diversité : organisation par types de projets, regroupement thématique ou encore, structuration par offres de service dans la version #2. Cette logique narrative vise à rendre visible une transversalité souvent perçue comme

marginale et donc moins « vendable ». Elle reflète une tension profonde entre mon identité plurielle et les injonctions à la cohérence qu'impose le *branding* professionnel dans un capitalisme communicationnel.

5.2.2.3 Stratégie de *branding* #3 : effacement sélectif de projets ou d'expériences

L'effacement sélectif est une stratégie de gestion discursive qui consiste à taire ou atténuer certains aspects du parcours professionnel jugés dissonants avec les représentations dominantes du développeur·euse idéal·e. Cette pratique illustre parfaitement la manière dont les marques personnelles sont construites comme des dispositifs de contrôle symbolique (Mumby, 2016), où les signifiants flottants indésirables – trop personnels, trop théoriques, trop sensibles – sont volontairement mis à l'écart pour éviter d'affaiblir la valeur en tant que marque.

Dans cette logique, l'effacement est moins une absence qu'une forme de discipline narrative, imposée par les normes implicites du champ. Il incarne aussi une gestion affective : la peur d'être mal perçu·e, de ne pas correspondre, d'être jugé·e comme « à côté » des standards. Ces affects – anxiété, honte, hésitation – deviennent constitutifs du travail identitaire, rappelant que le *branding* est aussi une technologie de l'affect (Mumby, 2016).

Romane a scindé son portfolio entre un pôle artistique et un pôle technique, tout en minimisant volontairement l'affichage de ses compétences en programmation. Elle explique qu'elle préfère appuyer ses compétences à l'oral lors de l'entretien d'embauche plutôt que les illustrer visuellement, adoptant ainsi une posture de prudence stratégique pour ne pas s'exposer à un jugement technique direct. Dans mon portfolio #1, cette stratégie de *branding* s'est traduite par une minimisation des compétences en coordination ou plus pédagogique, issues de projets éducatifs ou intersectoriels. Bien qu'essentielles à ma pratique, ces expertises étaient difficilement traduisibles dans un format visuel et technique standardisé. Elles étaient reléguées à des mentions secondaires ou diluées dans la description des projets, au profit d'artefacts plus valorisés par l'industrie (maquettes, prototypes). Ce choix de présentation ne relevait pas d'un désintérêt pour ces dimensions, mais d'un calcul stratégique : il visait à maximiser la compatibilité perçue avec les attentes dominantes du secteur vidéoludique, où les savoirs relationnels ou organisationnels demeurent souvent moins bien valorisés.

5.2.2.4 Stratégie de *branding* #4 : Esthétisation du profil via les codes culturels du milieu

La dernière stratégie identifiée repose sur l'usage des codes esthétiques propres au champ vidéoludique comme marqueurs de reconnaissance professionnelle. Dans une logique communicationnelle, l'esthétique devient un vecteur de signification capable de condenser visuellement une appartenance culturelle, une maîtrise technique et une compatibilité organisationnelle (Kornberger, 2015). C'est-à-dire, les choix de typographies, de palettes de couleurs, de mises en page ou de plateformes ne sont jamais neutres : ils traduisent une connaissance implicite des normes visuelles dominantes et témoignent d'une capacité à s'insérer harmonieusement dans une culture professionnelle codifiée. Dans le portfolio, cette dimension esthétique opère une double fonction : elle permet de s'aligner sur les attentes du milieu tout en signalant une singularité. Cette dialectique, analysée par Kornberger (2015), repose sur un équilibre délicat entre identification et distinction.

Dans mon portfolio #2, j'ai activement travaillé cette tension en mobilisant des éléments esthétiques personnels – la métaphore de la maison, une palette de couleurs douces, un ton plus incarné dans les textes, et des photos issues d'un photoshoot réfléchi pour construire une atmosphère à la fois professionnelle et chaleureuse. L'objectif était de susciter une impression de cohérence, d'accueil et de proximité affective (entrer dans ma maison), tout en respectant les conventions de sobriété propres à l'industrie.

Toutefois, cette mise en forme visuelle est aussi traversée par des contraintes implicites. Dans le capitalisme communicationnel, l'affect, la visibilité et l'identité sont interdépendants dans la production de valeur (Dean, 2009; Kersten, 2008). Le portfolio devient un espace où l'on doit incarner visuellement des qualités attendues – rigueur, créativité, innovation – tout en gérant le risque que toute originalité soit perçue comme un écart ou un manque de compatibilité organisationnelle. Cette tension illustre le caractère normatif et performatif de l'esthétique professionnelle, qui façonne non seulement la réception du profil, mais les manières mêmes de se rendre visible. Strati & Pierre Guillet de Montoux (2002) soulignent que cette dimension esthétique ne relève pas simplement de l'ornement ou du style : elle constitue un mode de connaissance et une forme d'engagement sensoriel avec les environnements professionnels : « Once again, aesthetics highlight difference and show their importance for the understanding of organizations as social contexts ». (Strati & Pierre Guillet de Montoux, 2002, p. 760) Kersten (2008) y voit également un outil de reproduction des rapports de pouvoir, en imposant des canons

de présentation associés à une image dominante du professionnel compétent – souvent technique, blanc et masculin.

Par exemple, Elio conçoit son portfolio comme une extension esthétique de lui-même, en incorporant une ambiance narrative et émotionnelle qui reflète ses valeurs. Ce choix graphique – sobriété, sensibilité visuelle, ton réflexif – ne relève pas d'un simple goût personnel, mais d'un choix stratégique de *branding* pour communiquer sa compatibilité avec certains rôles (*narrative designer*) tout en affirmant une posture distincte au sein des normes dominantes.

En somme, les quatre axes de stratégies de *branding* identifiés ne sont pas simplement des tactiques individuelles : ils incarnent les dynamiques structurelles du capitalisme communicationnel, où le travail identitaire devient un travail de communication continue. Dans ce contexte, le portfolio n'est plus un simple outil de représentation, mais un dispositif central de construction, de négociation et de performance du soi professionnel – un espace où les affects, les discours et les normes industrielles s'entrelacent pour façonner ce qui peut être montré, raconté et valorisé.

5.2.3 Stratégies identitaire émergentes : composer avec la pantoufle de verre

Nos trajectoires professionnelles révèlent un travail constant de mise en scène de l'identité professionnelle à travers le portfolio. Se raconter professionnellement ne consiste pas seulement à démontrer des compétences : c'est une construction narrative stratégique, où le développeur·euse jongle avec des attentes normatives tout en cherchant à affirmer son unicité. Cette mise en scène se situe toujours en tension entre les contraintes du standard du développeur de jeu – qui détermine implicitement ce qui est valorisé ou non – et les aspirations individuelles, qui cherchent à dépasser ou contourner ces normes. En m'appuyant sur les travaux de Ashcraft (2013), je propose ici d'adopter une lecture située des dynamiques identitaires observées dans les récits des développeur·euse·s et mon propre parcours. Plutôt que de parler simplement de flexibilité, de précarité ou de reconnaissance, il s'agit ici d'identifier des stratégies identitaires — c'est-à-dire des façons situées, parfois conscientes, parfois implicites, de négocier la légitimité professionnelle au sein d'un champ fortement normé.

Ashcraft (2013) avance que les identités professionnelles ne sont pas seulement une affaire d'individus ou de culture organisationnelle : elles sont co-construites avec les structures de la profession elle-même, en interaction avec l'identité sociale incarnée des individus (genre, origine culturelle, statut, classe, etc.). Loin

d'être neutres, les professions sont historiquement alignées sur des corps et des identités spécifiques — ce qu'illustre sa métaphore de la pantoufle de verre. Certains corps s'y glissent aisément, d'autres peinent à l'enfiler, car la profession a été conçue pour un candidat idéal déjà socialement situé.

Ce travail de narration de soi ne s'opère pas dans des conditions égales pour tout le monde. Se raconter professionnellement vient avec des privilèges et des injonctions, qui varient selon la proximité du profil du développeur avec les standards dominants de l'industrie. Certains profils peuvent naviguer plus facilement cette construction, car leur expertise technique et leur parcours s'alignent naturellement avec l'image attendue du développeur compétent. D'autres doivent multiplier les efforts, ajuster leur récit, modifier certaines facettes de leur trajectoire ou justifier davantage leur valeur pour obtenir la même reconnaissance.

Quatre grandes stratégies identitaires émergent, chacune soulevant des tensions et des enjeux spécifiques qui font écho aux enjeux soulevés précédemment dans la problématique de recherche. Chaque stratégie abordée est accompagnée d'une question réflexive et permet d'approfondir les implications sur le *branding* de l'identité professionnelle. Elles permettent de penser le portfolio non seulement comme un outil pour répondre aux attentes de l'industrie du jeu vidéo, mais aussi comme un moyen de naviguer à travers les défis et les tensions inhérents à la construction de l'identité professionnelle.

5.2.4 Stratégie identitaire # 1 : faire sens d'un parcours non linéaire

Plusieurs participant·e·s, dont Chen et Elio, racontent des parcours marqués par une grande mobilité entre secteurs (cinéma, UX design, recherche, éducation) ou disciplines (écriture, programmation, game design). Pour Elio, cela s'est notamment manifesté dans un passage de l'esport à une posture plus critique, avec des incursions en infographie, sociologie et design narratif. Cette trajectoire plurielle l'a conduit à construire un portfolio qui cherche à faire sens de ses ruptures et de ses choix, plutôt que de les masquer.

Pour y répondre, les développeur·euse·s mettent en place une stratégie narrative qui vise à organiser cette pluralité en une progression cohérente. À travers la structure de leur portfolio, le ton de leur biographie ou le choix des projets présentés, ils·elles construisent un fil conducteur, une logique d'évolution qui donne sens à leurs transitions. Il ne s'agit pas de gommer la diversité des parcours, mais de la recoder dans un langage accessible par les acteur·trice·s du milieu : celui de la compétence, de la progression, de la complémentarité. Par exemple, dans mon portfolio #2, j'ai abandonné une organisation par catégories

fixes (design, recherche, enseignement) au profit d'une structuration fondée sur les méthodologies et processus qui traversent mes projets. Cette reformulation narrative m'a aidée à articuler une posture hybride – consultante, enseignante, chercheuse – difficile à faire tenir dans des formats de présentation standardisés, souvent centrés sur des rôles techniques spécialisés avec un découpage des rôles. Cette logique narrative a été renforcée par le choix d'un titre générique (« conceptrice d'expérience »), qui synthétise l'ensemble de mes champs d'action tout en me positionnant de manière compréhensible pour le milieu professionnel de l'industrie du jeu.

Cette stratégie peut être comprise, à la lumière d'Ashcraft (2013), comme une tentative de faire coïncider un « je » incarné avec un « nous » professionnel. Pour reprendre une partie de la question de recherche, elle permet d'interpréter ces stratégies comme des tentatives de conciliation entre une identité sociale incarnée (« qui suis-je ? ») et une image professionnalisée du « nous » collectif (« que faisons-nous ? »). Autrement dit, les participant·e·s et moi-même cherchons à aligner notre identité sociale ou notre rapport au travail — avec l'image de la profession, c'est-à-dire ce que le milieu attend d'un·e professionnel·le légitime. Ce processus témoigne du caractère collectif et normatif de l'identité professionnelle, qui ne se construit pas uniquement de manière autonome, mais en dialogue constant avec des standards établis.

Dans cette perspective, la stratégie identitaire consiste à reformuler la « discontinuité d'un parcours » en adaptabilité, à présenter la trajectoire fragmentée comme un signe de polyvalence et d'un esprit de synthèse plutôt que comme une instabilité. Cette reformulation permet d'inscrire des parcours atypiques dans la pantoufle de verre, pour reprendre la métaphore d'Ashcraft, sans se trahir ni renier des dimensions importantes de son identité. Le portfolio devient ainsi un lieu de médiation entre un corps socialement situé et une profession historiquement normée, une scène où se joue la possibilité d'appartenance sans effacement de soi.

Cette négociation permanente révèle à quel point l'idée d'un « bon profil » n'est jamais neutre : elle est traversée par des conceptions implicites de ce que signifie être un·e développeur·euse « valable ». Pour les personnes dont le profil s'écarte de cette norme, la cohérence ne préexiste pas : elle doit être construite activement, par un travail réflexif et stratégique sur la narration de soi. Ce phénomène met en lumière un enjeu fondamental du secteur du jeu vidéo : faut-il valoriser une expertise spécialisée ou, au contraire, promouvoir une identité professionnelle plus polyvalente ? La tension entre diversité et cohérence dans le portfolio reflète la gestion de l'incertitude et des transitions professionnelles dans un

environnement en constante évolution (Ross, 2004). La construction d'une identité professionnelle dans cette industrie nécessite une capacité d'adaptation tout en répondant aux exigences normatives d'un marché de plus en plus exigeant en termes de spécialisations techniques. Ce processus est d'autant plus complexe dans un contexte néolibéral et de capitalisme communicationnel, où la flexibilité est une valeur centrale, mettant en avant des compétences qui s'ajustent aux dynamiques de l'industrie tout en conservant une ligne directrice claire (Mumby, 2015).

- Réflexion : comment organiser son portfolio de manière à démontrer à la fois une expertise ciblée et une capacité d'adaptation à divers contextes, alors que les standards de l'industrie exigent une présentation hyper-spécialisée?

5.2.5 Stratégie identitaire # 2 : négocier la conformité

Le rapport au portfolio évolue selon la position occupée dans la trajectoire professionnelle. Pour les personnes en début de carrière, en reconversion ou en situation de précarité, le portfolio agit comme une vitrine essentielle, voire un filet de sécurité. Il permet de rendre visibles des compétences, de démontrer une valeur immédiatement monétisable, de justifier sa place dans l'industrie. À l'inverse, chez les professionnel-le-s plus établi-e-s, le portfolio perd parfois de son importance, remplacé par la reconnaissance informelle (réputation, réseaux, bouche-à-oreille).

Cette asymétrie révèle une tension structurelle dans l'économie du jeu vidéo, marquée par une précarité constante et un idéal de flexibilité radicale. Alfonso illustre bien cette pression constante qu'il ressent en tant qu'immigrant pour maintenir son employabilité : « J'ai remarqué que mes collègues ne mettent presque jamais à jour leurs portfolios. Moi, je n'ai pas le luxe de faire pareil. Si je perds mon job, je perds aussi mon statut et je risque d'être déporté » (Alfonso, Extrait d'entretien). À l'opposé, Romane constate que l'importance du portfolio fluctue en fonction de l'avancement de la carrière : « Le portfolio, c'est vraiment un truc que tu travailles quand t'es en période de recherche d'emploi. Mais une fois que t'es en poste, t'y penses beaucoup moins » (Romane, Extrait d'entretien).

Du point de vue d'Ashcraft (2013), cette tension s'inscrit dans une dynamique de professionnalisation asymétrique, où la « pantoufle de verre » s'ajuste différemment selon le corps social qui tente de l'enfiler. Ce ne sont pas toutes les trajectoires qui ont le luxe de se détacher des outils de légitimation comme le portfolio. En effet, les identités sociales incarnées (statut d'immigrant, genre, âge, race, etc.) influencent

la manière dont les professionnel-le-s doivent continuellement prouver leur valeur. Certaines personnes sont assignées à un travail de justification et de visibilisation constante, tandis que d'autres peuvent capitaliser sur des formes implicites de reconnaissance.

Dans ce contexte, la stratégie identitaire consiste parfois à résister à l'injonction de visibilité permanente : en investissant d'autres formes de légitimation (comme le mentorat, les conférences, l'engagement dans la communauté occupationnelle). Le portfolio devient alors un outil stratégique ponctuel et non un impératif constant, permettant de réaffirmer son identité professionnelle à des moments clés plutôt que de la maintenir en vitrine en tout temps.

Cette variation dans l'usage du portfolio peut être interprétée à la lumière des dynamiques de précarité et de flexibilité dans le secteur du jeu vidéo, éléments fondamentaux du modèle néolibéral qui domine l'industrie (Harvey & Shepherd, 2017). Les développeur-euse-s, comme travailleur-euse-s du savoir (Ross, 2004), doivent constamment se préparer à l'incertitude, que ce soit en raison de la flexibilité des contrats ou des horaires irréguliers, éléments typiques de la post-fordisation dans cette industrie. En effet, la précarité d'emploi dans un environnement qui valorise la flexibilité (Mumby, 2015) et l'auto-gestion de la carrière, notamment à travers le portfolio, peut rendre les professionnel-le-s vulnérables à la perte de statut et à une instabilité continue. En parallèle, ce processus de gestion de l'incertitude se heurte à un paradoxe de la liberté, où la flexibilité du travail, bien qu'elle semble offrir une plus grande autonomie, engendre également une pression accrue pour se conformer aux attentes des employeurs et maintenir une visibilité constante (Ross, 2004).

Cette situation rappelle la manière dont la rationalité technique (O'Donnell, 2014) et la quête de performance dans des environnements durs et compétitifs viennent alimenter cette précarité, où chaque projet et chaque mise à jour du portfolio devient un moyen de se sécuriser dans un secteur volatil. Le portfolio, dans ce contexte, devient plus qu'un simple outil de présentation, il devient une garantie de survie professionnelle dans un environnement où la mobilité ascendante et la reconnaissance sont conditionnées par la capacité à se maintenir visible et pertinent dans un marché du travail fluctuant.

- Réflexion : comment adapter son portfolio pour qu'il reste pertinent lors des différentes phases de la carrière, en particulier pendant les périodes de transition ou de précarité professionnelle ?

5.2.6 Stratégie identitaire # 3 : Résister la hiérarchisation des compétences

Les portfolios ne valorisent pas toutes les compétences de manière équivalente. Dans un milieu encore structuré par la technomasculinité, les savoirs relationnels, collaboratifs, réflexifs ou émotionnels sont souvent relégués au second plan, au profit de l'expertise technique perçue comme objective et neutre. Des compétences comme la médiation, la conception narrative ou la gestion d'équipe doivent être soigneusement mises en récit pour exister dans la structure d'un portfolio, souvent orientée vers les résultats visuels ou codés.

Cette hiérarchisation implicite génère des formes de travail identitaire particulières. Les personnes minorisées — notamment les femmes, les personnes immigrantes ou les personnes issues de parcours non conventionnels — doivent souvent surjustifier leur présence et détailler leurs contributions pour légitimer leurs compétences. Ce processus, bien que stratégique, peut devenir épuisant et renforcer par des attentes implicites de performance.

Ashcraft (2013) nous invite à comprendre ces dynamiques non pas comme de simples « erreurs de *casting* » ou de biais ponctuels, mais comme le résultat d'une co-construction entre identité professionnelle et identité sociale incarnée. Les compétences invisibilisées ne sont pas absentes : elles sont jugées comme non pertinentes ou illisibles parce qu'elles ne cadrent pas avec la pantoufle de verre façonnée pour des identités spécifiques — souvent masculines, blanches, techniciennes. Les professionnel·le·s doivent donc négocier les contours de cette pantoufle, soit en en étirant les bords (en redéfinissant ce qui est valorisable), soit en jouant avec les codes dominants pour s'y insérer.

La stratégie identitaire consiste alors à rendre visibles ces savoirs autrement, par des récits d'impact, des études de cas, des témoignages ou des éléments biographiques intégrés au portfolio. Il ne s'agit pas uniquement de s'adapter aux normes, mais d'en reconfigurer les contours depuis une position située, en refusant que certaines formes de savoir soient effacées ou dévalorisées.

Rose souligne une dynamique genrée dans cette hiérarchisation : « Elle avait littéralement une page entière dédiée à chaque projet, comme pour anticiper toutes les questions potentielles et prouver qu'elle maîtrisait tout » (Rose, Extrait d'entretien). De son côté, Amélie, recruteuse, insiste sur l'importance de la mise en contexte des réalisations : « Ce qui retient mon attention, ce n'est pas juste la qualité esthétique

d'un projet, mais aussi comment la personne explique son rôle dans un projet et son impact dans l'équipe » (Amélie, Extrait d'entretien).

Cette hiérarchisation implicite des compétences fait écho à l'hégémonie de l'expertise technique qui est largement perçue comme une compétence masculine, alimentant des normes de performance genrées qui excluent souvent les femmes et les minorités (Johnson, 2018). La manière dont les compétences sont valorisées dans le portfolio reflète ainsi une structure genrée qui se répercute sur l'identité professionnelle des développeur·euse·s et renforce des stéréotypes autour du travail technique (Harvey & Shepherd, 2017). Cela souligne un besoin crucial d'examiner la manière dont les identités professionnelles se construisent à travers ces rapports de pouvoir implicites.

- Réflexion : comment le portfolio peut-il être utilisé pour subvertir ou questionner les stéréotypes genrés associés aux compétences techniques dans l'industrie ? Et en quoi l'invisibilisation de certaines compétences peut-elle affecter la perception de l'identité professionnelle d'un développeur·euse et comment en tenir compte dans le portfolio ?

5.2.7 Stratégie identitaire # 4 : Décentrer la reconnaissance

Avec l'avancement de la carrière, les développeur·euse·s acquièrent d'autres formes de reconnaissance : mentorat, projets collectifs d'envergure, publications, conférences, participation à des communautés de pratique. Le portfolio devient alors un élément secondaire, parfois symbolique, qui n'est plus au centre de la validation professionnelle. Cette reconnaissance décentrée repose sur des formes plus diffuses de réputation, qui circulent à travers les réseaux et les communautés.

Cependant, cette évolution révèle une inégalité structurelle : les personnes qui n'ont pas encore accès à ces réseaux, ou dont le profil ne bénéficie pas de la reconnaissance implicite du milieu, continuent de dépendre fortement du portfolio. Cette dépendance différenciée traduit des rapports de pouvoir implicites au sein de l'industrie.

Ashcraft (2013) permet ici de penser la dynamique bilatérale entre le travail et l'identité : l'identité professionnelle ne se résume pas à ce qu'on affiche dans un portfolio. Elle se construit aussi à travers des pratiques quotidiennes, des engagements et des formes de présence qui échappent aux logiques de

branding formel. Pour certain·e·s, le portfolio devient une mise en scène parmi d'autres, un fragment d'un processus plus large de professionnalisation continue.

La stratégie identitaire consiste alors à valoriser d'autres espaces de visibilité et de reconnaissance, que ce soit à travers l'engagement communautaire, le rôle de mentor, la transmission des savoirs ou la réflexion critique. Ces formes d'investissement ne sont pas neutres : elles participent à redessiner les contours de la profession, en élargissant ce qui peut être considéré comme du travail légitime, valorisé et identitaire.

Amélie évoque cette pression ressentie par les développeur·euse·s juniors : « Les seniors ont déjà une reconnaissance, mais pour un junior, chaque projet est crucial. Ils veulent pouvoir en être fiers et l'ajouter dans leur portfolio » (Amélie, Extrait d'entretien). Chen ajoute qu'avec l'avènement des contenus numériques, de nouvelles formes de légitimation ont émergé : « Ce qui est intéressant, c'est que ces contenus deviennent une sorte de trace écrite, un portfolio en soi, validé par l'employeur » (Chen, Extrait d'entretien).

L'évolution de la reconnaissance professionnelle en dehors du portfolio souligne un changement dans les mécanismes de validation des compétences dans l'industrie du jeu vidéo. Cette évolution est en lien avec la problématique soulevée par le modèle néolibéral et les transformations dans les systèmes de travail, où la visibilité, la réputation et les contributions dans des projets externes prennent de plus en plus d'importance pour garantir l'accès à des opportunités professionnelles (Legault & Ouellet, 2012). Dans ce contexte, le portfolio devient un outil complémentaire dans une dynamique de gestion de l'identité professionnelle, où l'expertise est également validée par la participation active à des projets et à des communautés de pratiques (Weststar, 2015).

- Réflexion : dans quelle mesure la reconnaissance professionnelle peut-elle se construire en dehors des outils formels comme le portfolio, et comment ces formes alternatives de légitimation contribuent-elles à redéfinir les normes de ce qui est considéré comme du travail légitime dans l'industrie du jeu vidéo ?

5.2.8 Synthèse

Cette section a permis de dégager les multiples dimensions du travail identitaire déployé par les développeur·euse·s dans un environnement professionnel caractérisé par des normes implicites, une valorisation de la performance et une précarité structurelle. Loin de constituer un exercice neutre de présentation de soi, le portfolio apparaît comme un espace de médiation stratégique, où se négocient simultanément la conformité aux standards du champ et l'expression d'une subjectivité professionnelle située.

Deux registres de pratiques ont été distingués :

- Les stratégies de *branding* de soi, analysées à partir des travaux de Mumby (2016), renvoient à des formes de travail communicationnel orientées vers la mise en visibilité stratégique de compétences valorisées par l'industrie. Ces stratégies mobilisent une grammaire formelle et performative qui tend à stabiliser temporairement l'image du professionnel légitime.
- Les stratégies identitaires, inspirées du cadre d'Ashcraft (2013), désignent quant à elles des processus plus profonds, enracinés dans des trajectoires singulières, des rapports sociaux différenciés et des positionnements réflexifs. Elles permettent d'appréhender l'identité professionnelle comme une construction relationnelle, marquée par les tensions entre reconnaissance, adaptation et résistance.

L'analyse de ces dynamiques à travers les récits des participant·e·s et le portfolio réflexif a permis d'identifier quatre grandes stratégies identitaires : (1) donner sens à un parcours non linéaire, (2) négocier les normes de conformité professionnelle, (3) résister à la hiérarchisation implicite des compétences, et (4) valoriser des formes de reconnaissance situées hors des dispositifs formels comme le portfolio. Ces stratégies traduisent un effort constant d'arrimage entre l'expérience vécue et les normes d'un champ historiquement structuré par des conceptions étroites du professionnalisme.

Le portfolio, dans ce contexte, ne peut être considéré uniquement comme un outil de communication : il constitue un dispositif socio-discursif, à la fois contraint par les logiques du capitalisme communicationnel (Mumby, 2016) et réapproprié par les individus pour redéfinir les contours du travail légitime et du soi professionnel. Cette tension entre ajustement stratégique et subjectivation critique devient un lieu

privilegié d'analyse pour penser l'identité professionnelle non comme une essence à révéler, mais comme une pratique située, façonnée par des rapports de pouvoir, des trajectoires sociales et des aspirations individuelles (Ashcraft, 2013).

Cette dernière section s'attardera plus spécifiquement au portfolio en tant que dispositif, à la fois matériel, discursif et symbolique, au cœur des dynamiques de construction identitaire dans l'industrie du jeu vidéo. En examinant de manière plus approfondie ses fonctions expressives, narratives et stratégiques, le prochain chapitre mettra en lumière la richesse de cet outil souvent sous-estimé. Il s'agira de montrer en quoi le portfolio mérite d'être pensé non seulement comme un support de présentation professionnelle, mais comme un lieu d'agencement complexe où se jouent les tensions entre normes industrielles, subjectivités incarnées et aspirations individuelles.

5.3 Le portfolio comme dispositif d'affirmation, d'expression et de narration

L'analyse des sections précédentes révèle que le portfolio professionnel, bien qu'il constitue un passage obligé pour les développeur-euse-s de jeux vidéo, ne se limite pas à une vitrine technique conforme aux standards industriels. Il s'impose comme un dispositif hybride, situé à l'intersection d'un *branding* personnel et du travail identitaire, où s'articulent des tensions profondes entre conformité, authenticité et reconnaissance professionnelle.

5.3.1 Un dispositif de communication et de *sense-making*

À la lumière du cadre théorique, le portfolio rejoint les logiques du travail communicatif décrites par Mumby (2016), où les individus sont appelés à se produire comme des marques cohérentes, performantes et affectivement engageantes. Il est un outil de visibilité professionnelle mobilisé dans un environnement néolibéral où l'identité devient un capital à scénariser. En ce sens, comme le suggère Kornberger (2015), le *branding* n'est pas seulement une opération marketing : c'est un acte de design identitaire, un processus performatif à travers lequel les individus se connectent à des collectifs tout en marquant leur différence.

Mais à l'opposé d'une simple mise en marché de soi, le portfolio est aussi, comme le montrent Eliot et Turns (2011), un espace de *sense-making*. Dans les champs de l'éducation et du développement professionnel, l'eportfolio est conçu comme un lieu d'organisation réflexive du sens, où les individus traduisent leur trajectoire en une trame intelligible et mobilisatrice. Ce double registre – *branding* professionnel et élaboration de sens – traverse les usages du portfolio observés dans cette recherche : il permet à la fois de répondre aux attentes du champ (recruteur·euse·s, pairs, employeurs) et de formuler une identité professionnelle située, traversée par les expériences, les aspirations et les valeurs personnelles.

Les résultats de la recherche approfondissent cette ambivalence. Le chapitre 5 distingue clairement deux types de dynamiques : les stratégies de *branding* de soi (accentuation du capital technique, esthétisation du profil, effacement sélectif) et les stratégies identitaires émergentes (faire sens d'un parcours non linéaire, négocier la conformité, résister à la hiérarchisation des compétences, décentrer la reconnaissance). Le portfolio se révèle alors comme un dispositif à la fois discursif (en référence à Foucault, 1988), matériel et symbolique, qui permet un travail de narration de soi sous contrainte. Les développeur·euse·s ne se contentent pas de « jouer le jeu » des standards : iels mettent en place des formes de contournement, de relecture et de stylisation qui traduisent une volonté d'appropriation.

Ainsi, comme l'illustre Elio dans son témoignage, le portfolio devient un alter ego professionnel, un double ajusté aux règles du champ mais porteur d'un récit subjectif, affectif et parfois politique. Loin d'être un artefact figé, il devient un processus vivant, un terrain où se rejoue l'équilibre entre conformité et subjectivité. En cela, il incarne pleinement le travail communicatif tel que conceptualisé par Mumby : un espace d'expression sous contrainte, où la performance de soi devient à la fois une exigence professionnelle et une pratique d'affirmation.

En somme, le portfolio constitue un lieu stratégique et politique où se conjuguent les exigences du champ et les efforts d'affirmation subjective. Il dépasse largement sa fonction de support technique : il est une interface symbolique, un médium de narration situé, au cœur des processus de construction, de légitimation et de résistance.

5.3.2 Entre visibilité, effacement et subversion

Le portfolio, en tant qu'interface entre soi et le champ professionnel, est structuré par des choix. Que montrer ? Que taire ? Que narrer, et comment ? Ces choix sont rarement neutres : ils renvoient à des rapports de pouvoir, à des asymétries de reconnaissance, à des régimes d'exclusion. Plusieurs participant-e-s ont exprimé un malaise devant la nécessité de neutraliser certains traits de personnalité, de simplifier leur histoire ou de masquer des zones d'ombre pour rester « lisibles ».

Certain-e-s, comme Rose, ont adopté des stratégies de survisibilisation contrôlée : anticipation des doutes, contextualisation méticuleuse, rigueur formelle. D'autres, comme Romane, ont préféré laisser planer des zones floues, refusant de surperformer des compétences qu'elles savaient de toute façon sous-évaluées. Ces pratiques, bien qu'hétérogènes, participent toutes d'un même effort : se rendre visible sans se trahir.

À la lumière de Gloria Anzaldúa (1987), on peut lire ces stratégies comme des formes de navigation dans les « *borderlands* » de l'identité professionnelle (Perales, 2013). Le portfolio devient un espace liminal, où s'affrontent des forces opposées : désir de reconnaissance et crainte de l'effacement, volonté d'authenticité et besoin d'adhésion aux normes. Dans cet entre-deux, les développeur-euse-s marginalisé-e-s doivent continuellement traduire leur subjectivité dans une langue professionnelle codée, souvent masculine, blanche et technique. Ce processus n'est pas sans rappeler la notion d'« habiter la fracture » (en référence à Anzaldúa, 1987), où le sujet tente de maintenir une cohérence dans un territoire instable, modelé par l'exclusion et l'adaptation forcée.

En ce sens, les portfolios pourraient être vus comme des « scripts identitaires » (en référence à Haritaworn, 2015) : ils exigent de performer certaines postures professionnelles tout en gommant d'autres dimensions de soi – genrées, raciales, relationnelles, affectives. La tension entre ce que l'on peut montrer, ce que l'on ose montrer, et ce que l'on choisit de cacher, constitue l'un des cœurs du dispositif de portfolio. Ces récits s'écrivent à l'intérieur de cadres normatifs, qui définissent la compétence légitime, la posture crédible, la forme esthétique recevable. Cette exigence formelle produit une discipline silencieuse qui incite à l'autocensure ou à la surjustification.

En cela, il ne s'agit pas seulement d'un outil de communication, mais d'un jeu identitaire où se rejouent les inégalités structurelles du champ : inégalités de genre, de classe, de parcours, de styles professionnels. Le portfolio peut devenir un outil de subversion, un espace d'appropriation détournée où les

travailleur·euse·s esquissent des récits professionnels qui contredisent les formats dominants, sans toujours les affronter directement.

5.3.3 Réflexivité, subjectivité et limites du dispositif

Si le portfolio agit comme un espace d'affirmation et de narration de soi, il est également traversé par des limites structurelles et subjectives. En tant que dispositif normatif, il contraint autant qu'il libère. La posture réflexive permet d'interroger ces tensions, en mettant en lumière ce que le portfolio permet de dire – et surtout, ce qu'il ne peut pas (ou ne veut pas) montrer.

Dans mon propre processus de création de portfolio, la réflexivité a occupé une place centrale. Le portfolio #1 reflétait déjà un tiraillement entre ma volonté d'exprimer la pluralité de mon parcours (design, recherche, enseignement) et la crainte de ne pas correspondre au profil attendu par les recruteur·euse·s. J'y avais intégré de nombreux projets, souvent accompagnés de textes denses et contextualisés. Ce souci d'expliquer, de justifier, trahissait un désir d'être comprise, mais aussi une peur d'être disqualifiée. Comme je l'ai noté dans mon journal : « C'est comme si j'avais mis une pause sur qui je voulais être pour répondre à ce que je pensais qu'on attendait de moi. »

Cette tension entre désir d'authenticité et exigences de stratégie revient dans plusieurs récits recueillis. Les développeur·euse·s oscillent entre fidélité à leur histoire et adaptation aux standards professionnels. Le portfolio devient alors une interface entre l'identité vécue et l'identité projetée. On y raconte des parcours, mais toujours selon une forme attendue, codée, « vendable ». Certains éléments biographiques – les ruptures, les doutes, les repositionnements personnels – sont difficilement traduisibles dans un format conçu pour signaler la compétence, la performance, la cohérence.

De manière plus large, le portfolio souffre de limites de représentabilité. Ce que l'on ne peut pas montrer – la fatigue, les émotions, les conflits dans le travail, les moments de transformation invisibles – reste hors cadre. Comme le rappellent Mumby (2016) et Ashcraft (2013), les dispositifs de communication identitaire, même s'ils offrent des marges de manœuvre, restent enchâssés dans des rapports de pouvoir. Le portfolio ne fait pas exception. Il valorise des types de récits, des formes de savoirs, des corps et des langages qui

sont historiquement situés. Tout ce qui excède ces catégories – les zones d’ombre, les dissonances, les vulnérabilités – est souvent invisibilisé ou relégué dans l’implicite.

C’est ici que se joue une contradiction centrale : alors que le portfolio est censé refléter une identité professionnelle complète et cohérente, il en impose en réalité une lecture partielle. Ce qui se construit est moins une image fidèle de soi qu’un compromis narratif entre désir, stratégie et reconnaissance. Cette mise en récit sous contrainte soulève une question importante : que perd-on, individuellement et collectivement, à formater nos identités professionnelles selon des modèles prescrits ?

5.3.4 Le portfolio comme espace politique

À la lumière des analyses précédentes, il devient clair que le portfolio ne peut être réduit à un simple outil de présentation de projets et d’accomplissements professionnels. Il constitue un dispositif socio-discursif structuré par des normes industrielles, mais aussi traversé de potentialités subjectives. Il agit comme une interface entre l’individu et son environnement professionnel, un lieu où se cristallisent les tensions entre aspiration personnelle, attentes du champ et régimes de reconnaissance. En ce sens, le portfolio est profondément politique.

D’abord, il fonctionne comme un instrument de contrôle symbolique, reproduisant les standards dominants de l’industrie : récits linéaires, démonstrations techniques, esthétisation codifiée. Comme en témoignent les parcours de Rose ou Chen, s’écarter de ces standards expose au risque d’illisibilité ou d’exclusion symbolique. Le portfolio devient alors un outil de légitimation, mais aussi de surveillance implicite, façonnant les manières jugées acceptables de se rendre visible, crédible et employable.

Mais dans le même mouvement, il ouvre des espaces de résistance. En refusant certains formats, en adoptant une esthétique marginale, en intégrant des éléments biographiques dissonants, certain·e·s développeur·euse·s (comme Elio ou Romane) subvertissent les attentes. Ils et elles redéfinissent les contours de ce qui peut être dit, montré, valorisé. Ces gestes, bien que discrets, constituent des formes de négociation identitaire qui échappent à la pure logique du *branding*. Ils permettent d’élargir le spectre des subjectivités représentées dans l’industrie du jeu.

Pour approfondir cette lecture, l’analyse peut s’appuyer sur les travaux de Saba Mahmood (2006), qui invite à dépasser une conception libérale de l’agentivité uniquement comprise comme résistance explicite

à la norme. Elle montre, à partir de son étude sur les femmes musulmanes engagées dans des mouvements de piété en Égypte, que l'agentivité peut aussi s'exercer à travers des pratiques de soumission volontaire, en tension avec les idéaux féministes occidentaux. Dans cette optique, les stratégies de subjectivation ne se limitent pas aux actes de rupture : elles peuvent se déployer dans les interstices du pouvoir, sous la forme de négociations silencieuses, d'ajustements pragmatiques, de redéfinitions de soi au sein même des cadres contraignants.

Appliquée au cas du portfolio, cette perspective invite à reconnaître que certains gestes conformes en apparence peuvent porter une forme d'agentivité. Intégrer une anecdote personnelle dans une mise en page épurée, ou ménager des espaces expérimentaux au sein d'une structure stratégique, sont autant de manières de composer avec les normes tout en les infléchissant. Ces ajustements discrets, sans être ouvertement subversifs, expriment une résistance située, inscrite au cœur même des contraintes qu'ils détournent.

Penser le portfolio comme espace politique revient donc à reconnaître qu'il ne reflète pas seulement des identités, mais qu'il participe à leur production. Il met en scène des tensions entre conformité et singularité, adaptation et affirmation, lisibilité stratégique et récit de soi. Cette réflexion invite à repenser les dispositifs de reconnaissance dans l'industrie du jeu vidéo. Elle suggère qu'au-delà de la compétence technique et de l'efficacité narrative, il existe d'autres manières de se raconter, de se rendre visible, de faire œuvre. Le portfolio peut alors devenir non seulement un lieu de passage obligé, mais un lieu de reconfiguration des possibles : un espace où l'on peut, malgré tout, affirmer qui l'on est, d'où l'on vient, et ce que l'on souhaite devenir.

CHAPITRE 6

DISCUSSION CONCLUSIVE

« *J'entretenais le fantasme qu'une organisation reconnaîtrait un jour la valeur de ma singularité...
Mais peut-être que le vrai travail, c'est d'arrêter d'attendre qu'on me donne
la permission d'être entière.* »

- Extrait du journal de bord

6.1 Contributions de la recherche

Cette recherche visait à comprendre comment les développeur·euse·s de jeux vidéo construisent leur identité professionnelle à travers les pratiques de *branding* de soi, en portant une attention particulière à l'élaboration de leur portfolio. En croisant une enquête qualitative auprès de professionnel·le·s du milieu et une démarche autoethnographique ancrée dans ma propre trajectoire, cette recherche s'inscrit dans une perspective critique et féministe de la communication organisationnelle. Elle propose plusieurs contributions significatives, tant sur le plan théorique que méthodologique et pratique. D'une part, elle enrichit les travaux en *game production studies* et en études organisationnelles en apportant un éclairage original sur le *branding* identitaire, les normes de visibilité et les marges de manœuvre subjectives dans un champ professionnel hautement normé. D'autre part, elle introduit des outils analytiques et réflexifs utiles pour les développeur·euse·s eux·elles·mêmes, comme la typologie des stratégies de *branding* et identitaires et le portfolio en tant que catalyseur réflexif, en rendant visibles les tensions, les contraintes et les stratégies qui traversent l'identité professionnelle. Enfin, cette recherche propose une méthodologie sensible et située, qui renouvelle les approches de la recherche qualitative sur le processus de construction de l'identité professionnelle.

Pour y répondre, une démarche qualitative fondée sur une méthodologie autoethnographique a été mise en place. Elle s'est déployée selon un dispositif articulant des entretiens semi-dirigés avec des développeur·euse·s de jeu, une analyse des normes discursives dans les guides professionnels de portfolio et un travail réflexif autour de deux itérations successives de mon propre portfolio professionnel. Cette posture m'a permis de comprendre le portfolio non seulement comme un produit, mais comme un processus de construction identitaire – un espace de *sense-making* – traversé par les tensions entre authenticité, conformité, visibilité et légitimité.

Dans la section qui suit, j'explicité les principales contributions de cette recherche, en les structurant selon trois axes : les apports théoriques (en dialogue avec les cadres conceptuels mobilisés), les contributions méthodologiques (notamment autour de l'autoethnographie située), et les retombées pratiques pour les acteur·trice·s du milieu. Je poursuivrai ensuite par une réflexion sur les limites de cette étude, avant d'ouvrir sur des pistes de recherche futures susceptibles d'en prolonger les intuitions critiques.

6.1.1 Contributions théoriques

Cette recherche s'inscrit dans un croisement original entre les études organisationnelles critiques, les *game production studies* et les travaux féministes sur l'identité professionnelle. En mobilisant la perspective d'une communicologie féministe de l'organisation (Ashcraft et Mumby, 2004), elle envisage l'identité professionnelle comme un processus situé, incarné et traversé par des rapports de pouvoir, à la jonction des dynamiques communicationnelles et des structures organisationnelles. Cette approche permet d'examiner la manière dont les développeur·euse·s de jeux vidéo façonnent, ajustent ou contestent leur identité professionnel à travers un objet à la fois technique, esthétique et discursif : le portfolio.

6.1.1.1 Apports aux études organisationnelles critiques

Cette recherche s'inscrit dans le champ des études organisationnelles critiques, en mobilisant de manière articulée la communicologie féministe de l'organisation (Ashcraft et Mumby, 2004) et la théorie du point de vue situé (Haraway, 1988). Partant de mon expérience professionnelle et de mes propres interrogations autour de la création de mon portfolio, j'ai cherché à faire émerger un savoir situé, en croisant mon positionnement avec celui des participant·e·s. Inspirée par les travaux de Haraway, j'ai assumé une posture située et partielle, où ma propre expérience de conception de portfolio est venue enrichir et problématiser les récits des participant·e·s. Cet ancrage m'a permis de revisiter la communicologie féministe non pas seulement comme un cadre critique, mais comme une grille d'analyse active des tensions vécues dans la construction de l'identité professionnelle dans l'industrie vidéoludique.

Cette posture m'a permis d'observer comment les principes de la communicologie féministe se déploient concrètement dans les expériences vécues, les dilemmes identitaires et les stratégies narratives mobilisées dans les stratégies de *branding*. Ce cadre théorique, loin de demeurer abstrait, s'est incarné

dans les tensions, ajustements et réflexions critiques qui traversent la construction de l'identité professionnelle en contexte vidéoludique. En ce sens, il permet d'envisager l'identité comme une pratique discursive située, façonnée par des rapports de pouvoir et inscrite à l'intersection des dynamiques communicationnelles et des structures institutionnelles.

L'une des contributions majeures de ce travail est de montrer comment les principes de la communicologie féministe (notamment la coproduction de la communication et de l'organisation, et l'attention aux corps, aux récits et aux affects) se jouent concrètement dans la mise en récit professionnelle à travers le portfolio. Le portfolio, au cœur de cette recherche, apparaît alors non seulement comme un outil de visibilité, mais comme un véritable espace de subjectivation, où se jouent les tensions entre visibilité normative, reconnaissance professionnelle et fidélité à soi. Cette dynamique est particulièrement visible dans les parcours de participant·e·s comme Romane, Elio ou Rose, qui témoignent de la difficulté à se conformer aux standards dominants tout en souhaitant exprimer des identités professionnelles sensibles, critiques ou hybrides.

6.1.1.1.1 Éclater la pantoufle de verre : le portfolio comme site de négociation identitaire

La métaphore de la « pantoufle de verre » (Ashcraft, 2013) constitue un puissant outil heuristique pour penser l'identité professionnelle comme une construction collective et constitutive, associée à des corps, des récits et des dispositions qui s'alignent, ou non, sur l'image attendue d'un·e « bon·ne » professionnel·le. Dans le contexte de l'industrie vidéoludique, elle s'est révélée particulièrement féconde pour analyser les écarts entre l'identité(s) sociale(s) des développeur·euse·s et la norme professionnelle dominante, historiquement associée à un idéal masculin, blanc, technicien, autonome et passionné. Ce profil idéalisé, reproduit dans les discours de recrutement, les échanges entre pairs ou encore dans les formats mêmes des portfolios, valorise l'expertise technique, la performance et la disponibilité affective, tout en marginalisant les trajectoires divergentes ou les compétences non techniques.

Dans son article fondateur, Ashcraft (2013) propose d'analyser la professionnalisation à partir de l'articulation de trois dimensions fondamentales : le projet d'identité professionnelle (« que faisons-nous ? »), l'image publique associée à la profession (« que voulons-nous que les autres pensent que nous faisons ? »), et l'identité individuelle du·de la praticien·ne (« qui suis-je ? »), également repris dans la question de recherche. Ces trois éléments structure le processus de professionnalisation et éclaire la manière dont les travailleur·euse·s se situent, ou non, par rapport à l'image attendue de leur profession.

Ma recherche prolonge et approfondit cette perspective en ancrant la réflexion dans une pratique concrète de narration de soi : le portfolio. Le choix d'en faire un objet central d'analyse m'a permis d'observer comment s'actualisent, dans un espace spécifique, les tensions décrites par Ashcraft. Le portfolio, bien qu'élaboré dans un cadre individuel, est toujours construit en dialogue avec un champ intersubjectif : les pratiques de ses pairs, les attentes implicites de l'industrie, les formats valorisés par les recruteur·euse·s. Il devient ainsi un site d'alignement ou de désalignement stratégique, un espace de mise en récit où les développeur·euse·s tentent d'articuler ce qu'ils·elles sont, ce qu'ils·elles font, et ce qu'ils·elles pensent devoir montrer. Le portfolio cristallise cette dynamique de comparaison, d'ajustement, de négociation permanente avec une norme à la fois intériorisée et contestée.

Les résultats de cette recherche font écho aux tensions identitaires mises en évidence par des études comme celles de Reid (2015), Ramarajan et Reid (2013) ou Cardador et al. (2022), qui montrent comment les professionnel·le·s doivent composer avec des injonctions contradictoires entre expression de soi, performance attendue et reconnaissance légitime. Toutefois, mon analyse du portfolio permet d'enrichir ce corpus en étudiant non seulement les tensions vécues, mais les formes matérielles et visuelles qu'elles prennent dans un dispositif communicationnel précis. Contrairement à d'autres objets plus abstraits du *branding* professionnel, le portfolio se donne à voir, se structure, se scénarise — et c'est précisément cette matérialité qui me permet d'observer, à la fois dans les récits et dans les choix de design, comment la pantoufle de verre est négociée.

Ce travail permet aussi de revisiter la pantoufle de verre comme dispositif dynamique, en montrant qu'elle ne se limite pas à une contrainte externe : elle devient une norme incarnée, investie, parfois détournée. Les récits recueillis dans cette recherche, tout comme mon expérience autoethnographique, révèlent que les développeur·euse·s ne sont pas uniquement en position de réception face à cette norme ; ils·elles s'en saisissent, la transforment, la tordent ou la redéfinissent à travers différentes stratégies. Ces stratégies montrent que la pantoufle de verre n'est pas seulement subie, mais mobilisée de manière créative, comme un espace d'expérimentation identitaire. La tension entre conformité attendue et aspiration personnelle, donne lieu à une multitude de prises de positions qui témoignent d'une agenticité située.

En ce sens, les tensions identitaires, bien qu'incarnées et vécues intimement, ne s'inscrivent pas uniquement de manière intériorisée. Mes observations empiriques montrent qu'elles prennent forme dans un espace collectivement structuré, où circulent souvent de manière implicite, des formats, des

critères de lisibilité et des esthétiques partagées qui nourrissent la culture occupationnelle du développement de jeux. La construction identitaire via le portfolio s'inscrit ainsi dans un rapport de co-création avec les récits dominants du champ, les représentations de la légitimité professionnelle et les productions visuelles des pairs.

Loin de décrire une simple opposition entre conformité et résistance, mes résultats révèlent des formes de navigation fine entre normes dominantes et aspirations personnelles. Par exemple, certain-e-s participant-e-s adoptent des stratégies de surface pour répondre aux attentes de lisibilité — tout en intégrant discrètement des éléments narratifs, esthétiques ou critiques qui contournent les codes du portfolio standard. D'autres choisissent au contraire de se situer à l'extérieur du champ, en affirmant des parcours atypiques ou en jouant sur la porosité entre sphère artistique, académique et professionnelle. Cette diversité de postures montre que la pantoufle de verre peut aussi servir de point d'appui pour mettre en tension la norme, plutôt que d'en être uniquement prisonnier-ère.

En mobilisant la triple mimésis, cette recherche a aussi permis de mettre en évidence les déplacements de sens qui s'opèrent entre l'expérience vécue de ces tensions, leur mise en récit à travers le portfolio et leur relecture critique à la lumière des normes professionnelles. Cela m'a permis de documenter la pantoufle de verre non seulement comme un modèle discursif de la professionnalité, mais aussi à travers une structure temporelle d'interprétation des ajustements identitaires.

Ce constat établit un pont direct avec la section suivante, qui propose d'ancrer ces contributions dans un cadre plus large de subjectivation néolibérale. Pour cela, la section 6.1.1.1.2 mobilise les apports du capitalisme communicationnel (Dean, 2009) et du *branding* de soi (Mumby, 2016), afin d'examiner comment ces dynamiques s'inscrivent dans une économie politique du travail.

En résumé, par rapport au cadre théorique de la pantoufle de verre, ma recherche apporte deux contributions principales :

- Elle repositionne le portfolio comme un espace de co-construction identitaire, façonné par l'interaction constante entre normes du champ, attentes des pairs et subjectivités individuelles.

- Elle étend la métaphore de la pantoufle de verre en soulignant que les normes professionnelles ne sont pas seulement imposées, mais appropriées, contournées ou détournées à travers des stratégies situées.
- Elle complète les apports d’Ashcraft et des recherches récentes sur l’identité professionnelle en y intégrant une lecture processuelle, inspirée de la triple mimésis, qui permet de suivre les trajectoires d’adhésion, de mise en récit et de reconfiguration des normes professionnelles dans le temps.

6.1.1.1.2 *Branding* de soi et tensions identitaires : vers une lecture située du capitalisme communicationnel

Prolongeant cette perspective critique, cette section articule la métaphore de la pantoufle de verre à une lecture politique plus large des dynamiques de subjectivation en contexte néolibéral, en mobilisant les travaux de Dean (2009) sur le capitalisme communicationnel et ceux de Mumby (2016) sur le *branding* de soi. Ces auteurs permettent de conceptualiser le portfolio comme un dispositif à travers lequel les travailleur·euse·s du savoir sont appelé·e·s à mettre en scène une identité professionnelle désirable, cohérente et performante, dans un contexte de précarité, de compétition et de visibilité permanente.

Le portfolio devient alors une sorte de point nodal (Mumby, 2016) dans le processus de subjectivation : un espace de condensation symbolique où s’agencent temporairement une série de signifiants flottants, tels que l’authenticité, la passion, la polyvalence ou l’expertise technique, sans que leur signification soit jamais totalement stabilisée. Ces valeurs sont omniprésentes dans les discours de légitimation de l’industrie vidéoludique, mais leur contenu reste souvent vague, mouvant et contextuel. Ma recherche montre que le portfolio agit comme une interface de stabilisation provisoire de ces signifiants : les développeur·euse·s y sélectionnent, articulent et mettent en forme ces éléments de manière à produire une cohérence narrative professionnelle, un *branding* lisible et valorisable par l’industrie.

Toutefois, cette stabilisation n’est ni définitive ni exempte de tensions. Si la littérature existante sur le capitalisme communicationnel insiste sur des logiques de performativité et d’intériorisation des normes, elle tend à proposer une lecture relativement descendante, où les individus seraient passivement façonné·e·s par ces injonctions. Or, les données issues de cette recherche montrent que ce processus est

bien plus ambivalent et situé. Les développeur·euse·s interrogé·e·s ne se contentent pas de reproduire les attentes de l'industrie : iels les négocient, les réinterprètent ou les détournent en fonction de leurs ressources, de leurs trajectoires et de leurs aspirations. Le portfolio devient ainsi un espace de compromis, de tension, mais aussi d'agentivité.

Plusieurs participant·e·s témoignent de leur inconfort face aux exigences implicites de leur *branding* professionnel. Rose, par exemple, évoque la difficulté de faire coexister sa multiplicité de compétences avec les attentes du champ. Elio cherche à inscrire dans son portfolio une dimension plus introspective et émotionnelle, en rupture avec les injonctions productivistes issues du milieu industriel et académique. Alfonso, quant à lui, conçoit son portfolio comme un levier de sécurisation professionnelle en raison de son statut d'immigrant. Ces cas illustrent que le *branding* de soi n'est pas une stratégie uniforme, mais un processus traversé par des contraintes systémiques, des affects et des formes situées de négociation.

C'est dans cette perspective qu'intervient l'une des contributions centrales de cette recherche : la proposition d'une typologie analytique distinguant deux régimes stratégiques : les stratégies de *branding*, orientées vers la conformité et l'esthétisation selon les standards du champ, et les stratégies identitaires, plus réflexives ou critiques, qui cherchent à redéfinir les normes dominantes à partir d'autres récits, formes de visibilité ou valeurs (place au sensible, critique du rythme de production, refus de l'hyperspécialisation, etc.).

Cette typologie permet de complexifier la lecture du capitalisme communicationnel proposée par Dean et Mumby. Plutôt que d'envisager le *branding* comme un mécanisme d'assujettissement, elle met en lumière les marges de manœuvre, les ajustements, les hésitations et les résistances, souvent implicites, à l'œuvre dans les récits des développeur·euse·s. Le portfolio devient le lieu d'un travail identitaire chargé, où s'articulent reconnaissance externe et fidélité à soi. Il cristallise ainsi une tension permanente entre des valeurs génériques que l'industrie prétend célébrer (ex. la créativité, la passion) et les normes implicites qui orientent ce que peut ou doit être un·e « bon·ne » professionnel·le du jeu vidéo.

Cette posture rejoint les critiques féministes du capitalisme néolibéral, qui insistent sur l'importance d'observer les formes concrètes d'agentivité dans les dispositifs de pouvoir (Gill, 2017), et invite à considérer les subjectivations professionnelles non pas comme des réponses passives à la norme, mais comme des pratiques situées où les professionnel·le·s négocient continuellement leur position, et ce, tout au long de leur carrière.

En résumé, cette section propose quatre contributions principales à la littérature sur le capitalisme communicationnel et le *branding* de soi dans le contexte professionnel :

- Une lecture située du *branding*, attentive aux stratégies concrètes mobilisées par les développeur·euse·s dans un contexte d'injonctions constantes à la visibilité et à la performance.
- Une typologie analytique des stratégies de *branding* et identitaires, permettant de complexifier l'analyse de la conformité en soulignant sa dimension ambivalente, négociée et affectivement chargée.
- Une mise en lumière des tensions identitaires particulièrement vives chez les développeur·euse·s aux parcours atypiques ou marginalisé·e·s, pour qui le *branding* devient un exercice délicat d'expression de leur identité professionnelle.
- Une conceptualisation du portfolio comme point nodal dans le processus de subjectivation néolibérale, où se stabilisent temporairement des signifiants flottants.

6.1.1.2 Apports aux *Game Production Studies*

Du côté des *Game Production Studies* (GPS), cette recherche contribue à enrichir la compréhension des processus de professionnalisation en mettant en lumière les stratégies de *branding* qui accompagnent les différentes trajectoires et phases professionnelles, ainsi que les stratégies de légitimation dans l'industrie vidéoludique. Alors que les études existantes ont principalement porté sur les conditions de travail (*crunch*, précarité, flexibilité), les dynamiques organisationnelles ou les cultures professionnelles (O'Donnell, 2014 ; Whitson, 2018 ; Weststar et Legault, 2018), cette recherche opère un déplacement en s'intéressant aux dispositifs concrets de subjectivation, ici le portfolio, qui structurent les modalités d'accès à la reconnaissance.

Le portfolio apparaît comme un artefact hybride : à la fois dispositif technique de démonstration de compétences, outil de gestion de réputation et espace discursif de construction identitaire. Cette recherche prolonge les analyses du *passion work* (Consalvo, 2008 ; Legault & Chasserio, 2012), en montrant que la passion dans l'industrie du jeu vidéo ne constitue pas seulement une disposition interne, mais un impératif performatif. Les travailleur·euse·s sont incité·e·s à démontrer qu'ils-elles aiment leur

métier au point d'y investir temps, émotions et énergie sans compter, souvent en dehors des cadres contractuels. Cette passion doit être rendue visible, scénarisée et calibrée selon les normes du champ, notamment à travers le portfolio.

Ainsi, la passion ne s'exprime pas uniquement à travers le travail de création ou la participation à des projets, mais s'inscrit profondément dans l'architecture narrative du portfolio lui-même. Elle est traduite, scénarisée et rendue visible par des récits de dévouement, de créativité, de résilience et d'endurance. Dans le contexte du capitalisme communicationnel (Mumby, 2016 ; Dean, 2009), cette passion devient une authenticité codifiée, une passion stratégiquement encadrée, socialement attendue et esthétiquement performée dans les dispositifs de visibilité professionnelle. Suivant Mumby (2016), l'authenticité n'est pas simplement une manifestation spontanée ou sincère, mais une composante intégrée du *branding* de soi, appelée à incarner une conformité performative et à susciter la confiance des recruteur·euse·s. Les développeur·euse·s sont incité·e·s à intérioriser et afficher des traits « valorisables », telles que l'enthousiasme, la passion ou la loyauté à l'organisation ou au produit, tout en minimisant la fatigue, les doutes ou les formes de vulnérabilité moins compatibles avec l'image du travailleur créatif idéal. Cette recherche permet ainsi de recontextualiser la passion comme une norme incorporée, qui participe à la construction identitaire des développeur·euse·s tout en renforçant les injonctions néolibérales de performance, de flexibilité et d'auto-optimisation (Ross, 2004 ; Harvey, 2021).

Une contribution plus spécifique de cette recherche réside dans la mise en évidence du profil normatif du·de la développeur·euse idéal·e tel qu'il est implicitement véhiculé dans les pratiques de recrutement et les récits professionnels. À partir des entretiens, de la documentation professionnelle et des analyses de portfolios, il a été possible de dégager certains traits récurrents : autonomie technique (souvent autodidacte), adaptabilité, continuité narrative du parcours, disponibilité et alignement avec les standards esthétiques du champ. Ce modèle professionnel, bien qu'hégémonique, est rarement nommé comme tel. Il opère comme une norme diffuse, un idéal de légitimité à atteindre, auquel les développeur·euse·s cherchent à se conformer – ou contre lequel ils·elles tentent de se positionner, par des tactiques plus ou moins explicites.

Plusieurs participant·e·s, comme Chen, Alfonso ou Rose, ont témoigné de la difficulté à composer avec cette image idéalisée. Certains ont choisi d'effacer des expériences jugées non pertinentes ou dissonantes ; d'autres ont rationalisé leur parcours à travers des formats épurés, linéaires ou visuellement codifiés, pour

produire une trajectoire « lisible » et compatible avec les attentes du marché. Ces ajustements témoignent d'un travail identitaire silencieux, mais structurant, qui participe à la reproduction, ou à la mise en tension, des normes dominantes.

Cette contribution s'inscrit dans une volonté de bonifier les *game production studies* par une approche critique des dynamiques de reconnaissance professionnelle. Si les recherches sur la production vidéoludique ont permis de documenter les défis organisationnels et les problèmes de gestion (par exemple, Politowski et al., 2021), elles ont longtemps laissé en marge les rapports de pouvoir, les formes d'exclusion systémiques et les normes identitaires implicites qui structurent les trajectoires des développeur·euse·s. Le champ reste en effet marqué par une focalisation sur les aspects technologiques ou managériaux, au détriment d'une attention soutenue aux subjectivités marginalisées et aux logiques d'invisibilisation qui les affectent. Salter et Stanfill (2023) soulignent à cet égard combien les études sur les jeux vidéo, en particulier après *GamerGate*, ont dû faire face à leurs propres angles morts épistémologiques, notamment en matière de sexisme, de racisme, de précarité et d'impact environnemental, des enjeux qui traversent aussi la production vidéoludique, mais que le champ a mis du temps à intégrer.

L'ouvrage *Game Production Studies* dirigé par Olli Sotamaa et Jan Švelch (2021) constitue un jalon important dans cette reconfiguration du champ, en rassemblant des travaux qui abordent explicitement les dynamiques de pouvoir dans la production vidéoludique, la diversité des pratiques de travail, les tensions entre art et industrie, ainsi que les inégalités structurelles. Il marque une volonté claire de dépasser les récits technocentrés ou héroïques pour documenter les conditions matérielles, sociales et politiques de la création vidéoludique. Toutefois, comme le note Annakaisa Kultima (2021) dans sa recension critique, l'ouvrage tend à reconduire certaines limites structurelles du champ : un manque d'intégration entre les contributions, qui peinent parfois à établir un langage commun ou à formuler des outils conceptuels partagés. Enfin, malgré une diversité géographique et méthodologique appréciable, plusieurs textes reproduisent les biais dominants du champ, notamment une focalisation sur des environnements professionnels occidentaux, masculins et commerciaux.

Plusieurs chercheur·e·s plaident aujourd'hui pour une « dénaturalisation » des standards de légitimité dans l'industrie vidéoludique. Harvey (2021) montre comment les discours de passion et de mérite, largement répandus, contribuent à invisibiliser les rapports d'exploitation et à normaliser des attentes

sacrificielles. De son côté, Bulut (2020) démontre que les scripts identitaires valorisés dans le champ s'alignent sur des subjectivités conformes aux attentes de performance, de disponibilité et de résilience, souvent au détriment des parcours atypiques ou dissonants. Weststar et Legault (2018) appellent également à mieux comprendre la stratification des carrières, notamment à travers l'analyse des écarts genrés dans l'accès aux postes techniques et décisionnels. Ces constats résonnent avec les analyses de Trépanier-Jobin (2017), qui met en lumière la manière dont les normes de genre sont reproduites, parfois de manière subtile, à travers les dispositifs médiatiques et culturels du jeu, contribuant à renforcer des conceptions essentialistes de la compétence, du pouvoir et de la visibilité.

Ma recherche répond à ces appels en proposant une lecture située des mécanismes de reconnaissance professionnelle dans les milieux vidéoludiques. En m'appuyant sur les récits de développeur·euse·s et sur l'analyse du portfolio comme interface identitaire, j'interroge les critères implicites de légitimité, les ajustements subjectifs qu'ils exigent, ainsi que les formes de résistance ou de contournement qu'ils suscitent. Ce travail contribue ainsi à combler les angles morts des *Game Production Studies*, en replaçant les enjeux de pouvoir, de visibilité et d'appartenance au cœur de l'analyse des parcours professionnels dans l'industrie du jeu vidéo. Par ailleurs, l'apport de la recherche en communication organisationnelle permettrait d'enrichir ce champ, encore émergent, en le situant pleinement à la jonction entre l'analyse des dynamiques industrielles du jeu vidéo et l'étude des pratiques organisationnelles, des identités professionnelles, des cultures de travail et des tensions entre normes institutionnelles et subjectivités en action. Une telle articulation ouvre la voie à une compréhension plus fine des processus de subjectivation au travail dans les mondes vidéoludiques contemporains.

En résumé, cette recherche apporte cinq contributions principales à la littérature des *Game Production Studies* :

- Elle met en lumière le rôle du portfolio comme dispositif de subjectivation professionnelle, en le conceptualisant non seulement comme un outil technique ou promotionnel, mais comme un espace performatif, affectif et discursif de construction de soi.
- Elle prolonge les analyses du *passion work* en montrant que la passion dans l'industrie du jeu vidéo ne se manifeste pas seulement dans la production ou l'attachement personnel au travail, mais

qu'elle est scénarisée, codifiée et stratégiquement mobilisée dans les pratiques de mise en récit de soi, notamment dans le portfolio.

- Elle propose une caractérisation du profil normatif du·de la développeur·euse idéal·e, tel qu'il se manifeste à travers les critères implicites de visibilité, les formats de présentation et les attentes de l'industrie, contribuant ainsi aux discussions sur les normes de reconnaissance professionnelle dans le champ vidéoludique.
- Elle participe à une lecture plus intersectionnelle et située des dynamiques de légitimation, en montrant que les subjectivités marginalisées doivent composer avec des normes implicites genrées, racialisées et technocentrées, qui structurent les modalités d'accès à la reconnaissance, tout en ouvrant des espaces de négociation et de subversion.
- Elle souligne la pertinence d'un ancrage en communication organisationnelle pour enrichir les *game production studies*, en articulant les enjeux de subjectivité, d'identité professionnelle, de cultures de travail et de reconnaissance au sein des dynamiques industrielles propres au développement vidéoludique.

6.1.2 Contributions méthodologiques

Cette recherche propose une contribution méthodologique originale en mobilisant une démarche autoethnographique ancrée dans une posture de praticienne-chercheuse et inspirée par les perspectives de la communicologie féministe de l'organisation (Ashcraft et Mumby, 2004) et de la théorie du point de vue situé (Haraway, 1988). Ce croisement épistémologique permet de rendre compte du processus de construction identitaire à partir d'une expérience incarnée, située et traversée par des rapports de pouvoir. L'autoethnographie devient ici un mode de connaissance qui ne sépare pas l'analyse du vécu, mais qui fait de l'expérience du terrain — en l'occurrence, le processus de création d'un portfolio professionnel — une source légitime de savoir critique.

En adoptant cette posture, la recherche répond à l'appel formulé par plusieurs auteur·trice·s en communication organisationnelle critique et en *Game Production Studies* à multiplier les récits situés, capables de faire émerger les tensions vécues par les travailleur·euse·s dans leur quotidien professionnel (Hawey, 2021 ; Whitson, 2018 ; Bulut, 2020). Le choix de l'autoethnographie permet ainsi de pallier un

manque encore notable dans le *Game Production Studies*: celui de recherches empiriques en première personne, attentives à la subjectivité, aux émotions, aux dilemmes et aux formes de savoir tacite mobilisées dans les pratiques de représentation de soi.

Sur le plan méthodologique, cette recherche propose une démarche inédite qui enrichit l'autoethnographie classique tout en l'adaptant à un contexte professionnel spécifique : celui d'une développeuse de jeu et de sa construction identitaire dans l'industrie vidéoludique. En croisant posture de praticienne-chercheuse, ancrage féministe et cadre herméneutique, elle permet de penser autrement la production de savoirs incarnés et situés, dans une logique itérative qui valorise les retours, les hésitations et les zones d'ambiguïté comme autant de matériaux heuristiques.

Premièrement, cette recherche repose sur une autoethnographie critique et réflexive, mobilisée comme terrain d'enquête à part entière. À travers le journal de bord, les enregistrements vidéos, les documents de travail et les itérations du portfolio, elle documente le processus de *branding* comme une activité située, traversée par des tensions identitaires, affectives et normatives. Cette approche permet de reconnaître la subjectivité du-de la chercheur-e comme une ressource pertinente et non comme un biais à neutraliser.

Deuxièmement, elle expérimente un protocole méthodologique composite, qui articule de manière cohérente différents types de données : autoethnographie, artefacts numériques (site web), entretiens semi-dirigés, retours des pairs et littérature professionnelle. Le portfolio devient ici un outil multiple : à la fois support de visibilité professionnelle, artefact réflexif, outil de *branding* et d'analyse de données. Cette approche permet d'analyser le portfolio comme un dispositif performatif, où s'opèrent concrètement les tensions entre authenticité, conformité, agentivité et reconnaissance.

Troisièmement, la recherche offre un cadre d'analyse original fondé sur la triple mimésis de Ricœur (via Christophe et al., 2021) et la méthode d'auto-narration (Rabello de Lima & Vásquez, 2024). Ces outils analytiques permettent d'articuler l'expérience vécue, sa mise en récit et son interprétation, dans une dynamique circulaire et itérative. Cette approche permet de penser le portfolio non comme un récit figé, mais comme un espace en mouvement, traversé de négociations, de tensions et de reformulations constantes. Par exemple, les ajustements entre la première et la deuxième version de mon portfolio ont permis de documenter les glissements narratifs et esthétiques opérés pour répondre aux retours de pairs ainsi qu'à ma propre ambivalence face aux attentes de mon contexte professionnelle.

Quatrièmement, cette recherche contribue à l'élargissement des méthodes narratives en sciences sociales, en proposant une lecture incarnée du travail communicatif (Mumby, 2016) à travers la pratique même du portfolio. Ce travail communicatif renvoie ici à l'ensemble des interactions, des arbitrages, des mises en récit et des ajustements esthétiques par lesquels le·la chercheur·e (ou le·la professionnel·le) donne sens à son expérience, dans et à travers ses pratiques. En ce sens, le portfolio devient une forme tangible de ce travail invisible, mais essentiel, de construction de soi.

Enfin, cette méthodologie s'inscrit dans une logique itérative qui valorise les retours, les hésitations et les zones d'ambiguïté comme autant de matériaux heuristiques. Elle prend le risque de la vulnérabilité et de l'exposition, en plaçant le portfolio au cœur même du dispositif analytique. Ce choix méthodologique permet non seulement d'élargir les formes légitimes de production de savoir, mais aussi de réaffirmer que la recherche peut être un espace de transformation réciproque : entre soi et les autres, entre théorie et pratique, entre normes et résistances. En somme, cette recherche offre une contribution méthodologique à plusieurs niveaux :

- En expérimentant une démarche autoethnographique incarnée, située et relationnelle, fondée sur une posture critique et affective inspirée des épistémologies féministes.
- En documentant les ajustements itératifs d'un processus de *branding* professionnel, à travers un protocole articulant journal de bord, entretiens, portfolio et auto-narration située.
- En mobilisant le portfolio comme artefact, terrain d'observation, déclencheur réflexif et support d'analyse
- En articulant récit de soi, retours de pairs et théorie à travers un cadre herméneutique fondé sur la triple mimésis (Christophe et al., 2021) et la méthode d'auto-narration (Rabello de Lima & Vásquez, 2024).
- En intégrant la notion de travail communicatif (Mumby, 2016) pour rendre visible le travail invisible d'ajustement, de scénarisation et de *branding* de soi, au sein du portfolio.

- En proposant une lecture méthodologique du portfolio comme interface entre recherche, subjectivation et pratique professionnelle, ouvrant une voie nouvelle pour les approches autoethnographiques dans les champs des *Game Production Studies*, de la communication organisationnelle et des industries culturelles.

6.1.3 Contributions pratiques

Au-delà de ses apports théoriques et méthodologiques, cette recherche propose une série de contributions concrètes à destination des développeur·euse·s de jeux vidéo, en particulier de celles et ceux qui débutent dans le milieu, qui envisagent une réorientation professionnelle, ou qui ne se reconnaissent pas pleinement dans les parcours linéaires et les profils technomascu­lins valorisés par l'industrie. En documentant le portfolio comme espace de travail identitaire, cette recherche cherche à outiller ces acteur·trice·s pour naviguer les normes de reconnaissance sans s'y dissoudre.

Premièrement, la distinction entre stratégies de *branding* et stratégies identitaires permet de rendre intelligibles des gestes souvent considérés comme secondaires ou allant de soi dans la création d'un portfolio. La sélection des projets, l'effacement de certaines expériences, la mise en récit d'un parcours ou encore le choix d'une esthétique visuelle sont ici reconnus comme des actes pleinement signifiants, traversés par des rapports de pouvoir. En explicitant ces gestes, la recherche permet aux développeur·euse·s de mieux conscientiser les arbitrages qu'ils·elles effectuent, et d'identifier des marges de manœuvre pour composer avec (voire résister à) certaines normes implicites du champ. Par exemple, une développeuse junior qui aurait principalement travaillé sur des projets communautaires ou expérimentaux peut choisir de les présenter sous un angle stratégique – valorisant sa créativité, sa capacité à collaborer ou sa posture réflexive – même si ces projets ne correspondent pas aux canons techniques dominants. Elle peut ainsi reconnaître que ces choix relèvent d'un positionnement conscient et non d'un défaut de légitimité.

Deuxièmement, la recherche offre une lecture critique du portfolio comme espace de négociation identitaire, plutôt que comme simple outil de présentation. En mettant en lumière les tensions entre lisibilité stratégique, authenticité narrative et reconnaissance professionnelle, elle invite les travailleur·euse·s à interroger leurs propres rapports au *storytelling*, aux formes de mise en scène de soi et aux critères de légitimité dominants. Les trajectoires de personnes comme Elio, Romane, Rose ou Alfonso illustrent différentes façons d'habiter ces tensions : stratégies de contournement, survisibilisation

contrôlée, floutage délibéré ou encore recentrage sur d'autres espaces de reconnaissance. Ces exemples concrets constituent un répertoire de stratégies que chacun-e peut adapter en fonction de sa trajectoire, de son rapport à la norme, et de ses propres ressources affectives et professionnelles. Ainsi, un designer ayant un parcours non linéaire – incluant par exemple, des expériences en théâtre, en enseignement ou en recherche – peut choisir de structurer son portfolio autour d'un fil narratif thématique, plutôt qu'autour d'un enchaînement chronologique. Ce choix permet d'intégrer la complexité de sa trajectoire tout en construisant une image lisible et cohérente aux yeux du milieu.

Troisièmement, cette recherche s'adresse également aux recruteur-euse-s, gestionnaires de studio et institutions de formation en jeu vidéo. En révélant le travail invisible, complexe et parfois douloureux que suppose la création d'un portfolio « conforme », elle invite à une lecture plus fine et nuancée des récits professionnels. Elle remet en question les critères d'évaluation implicites fondés sur la linéarité, la performance narrative ou la démonstration technique, et ouvre des pistes pour reconnaître la légitimité de trajectoires non conventionnelles, fragmentées ou expérientielles. Cette ouverture est d'autant plus cruciale que, comme le rappellent Darvin et al. (2025), les discours organisationnels sur la diversité et l'inclusion tendent souvent à reproduire les normes existantes plutôt qu'à les remettre en question. Leur étude souligne que les initiatives de diversité, bien qu'affichées comme des priorités dans de nombreuses institutions, s'ancrent fréquemment dans des pratiques de *branding* symbolique qui valorisent des identités diversifiées uniquement si elles sont compatibles avec les standards dominants de professionnalisme, de performance ou de visibilité. Ces constats entrent en résonance avec les observations de cette recherche, où les portfolios non conformes peinent encore à être reconnus comme des expressions valides de compétence ou de potentiel professionnel. Dans ce contexte, reconnaître la légitimité d'autres formes de présentation – plus narratives, critiques, sensibles ou expérimentales – suppose non seulement une révision des critères d'évaluation, mais aussi une volonté réelle de déstabiliser les normes implicites de reconnaissance. Comme le souligne également Harvey (2021), cette tension entre diversité affichée et homogénéisation des pratiques constitue un obstacle central à la transformation des dynamiques de pouvoir dans les milieux professionnels contemporains.

Quatrièmement, pour les étudiant-e-s, les jeunes diplômé-e-s ou les professionnel-le-s en transition de carrière, cette recherche peut offrir un espace de réflexivité : elle permet de comprendre comment se rendre visible sans se trahir, comment ajuster son image professionnelle sans gommer les aspérités de son parcours, et comment faire du portfolio non pas une simple vitrine normalisante, mais un levier

d'affirmation et de transformation. En ce sens, elle participe à un effort plus large visant à pluraliser les récits de professionnalisation, à complexifier les critères de reconnaissance, et à redonner aux développeur·euse·s la capacité de se raconter autrement, dans un champ encore trop souvent normé par la performance, la rationalité technique et la masculinité hégémonique. Par exemple, une personne étudiante en fin de parcours peut choisir d'intégrer à son portfolio une section réflexive expliquant son positionnement éthique, son rapport au collectif ou ses expériences en dehors de l'industrie, plutôt que de masquer ces éléments. En identifiant clairement ce qu'elle choisit de montrer ou non, elle transforme son portfolio en un outil d'alignement subjectif plutôt que la recherche de conformité « absolue », de la recette pour le portfolio parfait.

Enfin, cette recherche peut nourrir une réflexion critique sur les usages pédagogiques du portfolio dans les programmes à visée professionnalisante, notamment en design, en gestion, en communication ou en développement de jeux vidéo. Trop souvent réduit à un exercice technique de mise en valeur ou à un outil d'employabilité, le portfolio gagnerait à être envisagé comme un espace de subjectivation réflexive. Il constitue un lieu de tension entre authenticité et conformité, entre exploration de soi et anticipation des attentes du champ. Dans cette perspective, une pédagogie du portfolio plus critique inviterait les étudiant·e·s non seulement à s'approprier les codes professionnels, mais aussi à interroger les normes qui les sous-tendent et les effets identitaires qu'elles produisent. Des dispositifs comme le journal de bord ou l'analyse comparative de différentes versions de portfolio pourraient ainsi être intégrés dans les parcours de formation, afin d'accompagner une prise de conscience plus profonde des arbitrages identitaires que suppose cet outil.

Inspirée des travaux de Graves et Epstein (2011) ainsi que d'Antonek et al. (1997), une telle approche reconnaît l'*ePortfolio* comme un outil de construction d'une identité professionnelle narrative, c'est-à-dire comme un processus de sélection, de mise en récit et de traduction de soi en fonction d'un regard externe (enseignant·e, employeur·euse, pair·e). Ce travail engage les étudiant·e·s dans un acte de négociation constante entre subjectivité émergente et lisibilité professionnelle.

Cette posture pédagogique trouve un ancrage théorique dans la pédagogie critique de Freire (1968, voir aussi Peuch, 2022) et de hooks (1994), qui conçoivent l'enseignement comme un espace de conscientisation, de dialogue et de transformation collective. Freire appelle à une éducation émancipatrice, centrée sur la prise de conscience des oppressions structurelles qui façonnent les expériences individuelles.

De son côté, hooks valorise l'engagement subjectif, l'émotion, et les savoirs situés comme leviers d'un apprentissage transgressif et libérateur. Appliquée au contexte du portfolio, cette pédagogie critique permet de revaloriser la pluralité des trajectoires étudiantes et de légitimer des récits de professionnalisation non conformes, hybrides ou marginalisés.

En ce sens, le portfolio ne devrait pas seulement être un outil de présentation stratégique, mais un espace de résistance aux normes homogénéisantes du marché du travail. Reconnaître et accompagner cette tension entre expression personnelle et attentes professionnelles permettrait de former des praticien·ne·s plus conscient·e·s, capables de mobiliser leur identité de manière réflexive, critique et située.

6.2 Limites de la recherche et orientations pour de futures recherches

Comme toute démarche qualitative située, cette recherche comporte des limites qui appellent à des approfondissements futurs. La première tient à la portée du matériau autoethnographique mobilisé. Bien que cette posture méthodologique permette une immersion incarnée dans le processus de création d'un portfolio professionnel, elle repose sur un récit singulier, construit à partir d'un positionnement subjectif, situé dans les milieux indépendants, institutionnels et francophones de Montréal. Si ce biais de proximité a été assumé et travaillé de manière réflexive, il oriente tout de même le regard porté sur les lectures proposées sur les normes, les tensions et les processus de reconnaissance, les stratégies de *branding* et identitaires observées.

Une première piste de recherche consisterait à élargir l'enquête à des contextes géographiques et culturels diversifiés — par exemple en Amérique latine, en Asie de l'Est ou en Europe de l'Est — afin de mettre en lumière la manière dont les normes de professionnalisation, les formats de portfolio et les critères de reconnaissance varient selon les contextes. Des études antérieures (Chen, 2022; Fung, 2016; Kristensen, 2023; Švelch, 2021) ont montré que les industries vidéoludiques locales développent des pratiques différenciées en matière de subjectivation professionnelle, influencées par des politiques publiques, des infrastructures régionales et des héritages culturels. Explorer ces variations permettrait de déconstruire la prétention à l'universalité des normes de professionnalisation. Voici quelques cas d'exemples qui appuient cette déconstruction.

En Asie, le développement de chaînes de valeur alternatives a permis l'émergence de modèles hybrides, entre dépendance à l'égard des standards occidentaux et affirmation de formes régionales de créativité (Fung, 2016 ; Chen, 2022). En Chine, en Corée du Sud ou au Japon, les industries vidéoludiques s'appuient sur des politiques publiques volontaristes, des infrastructures solides et une capacité d'innovation qui redéfinissent les rapports de force dans l'économie mondiale du jeu. Ces dynamiques sont souvent invisibilisées dans une littérature trop centrée sur les pôles nord-américain et européen (Kerr, 2006); O'Donnell, 2012). Comme le soulignent Young et al. (2024), les économies vidéoludiques globales restent fondamentalement structurées par des asymétries d'accès aux ressources, aux circuits de distribution et aux standards de légitimation professionnelle, bien que les pratiques locales développent des formes de négociation inventives face à ces contraintes.

En Amérique latine, la montée de la production indépendante a permis l'émergence de ce que Guevara-Villalobos (2020) appelle des « périphéries ludiques » : des espaces créatifs où les développeur·euse·s négocient leur visibilité entre contraintes économiques, ressources limitées et revendication d'une culture vidéoludique propre. Si les studios doivent composer avec des marchés locaux restreints et un accès inégal aux plateformes globales de diffusion, ils développent néanmoins des récits, esthétiques et stratégies identitaires qui s'écartent des standards dominants. Comme le souligne Penix-Tadsen (2016, cité par King, 2017), les jeux produits en Amérique latine mobilisent fréquemment des référents culturels, linguistiques ou politiques propres à la région, tout en dialoguant avec les formats globaux du média. Ces productions contribuent à redéfinir la place des pays latino-américains dans l'économie créative numérique, en mettant en lumière des subjectivités alternatives, des modes de production collectifs et des visions critiques du développement technologique. Ces dynamiques sont également mises en perspective par Ruffino (2021), qui montre que la scène indépendante latino-américaine se construit souvent en dehors des structures industrielles traditionnelles, par le biais de communautés informelles, d'initiatives pédagogiques locales et de pratiques de réseautage. Intégrer ces perspectives permettrait d'interroger les standards de professionnalisation dans le jeu vidéo non comme des normes universelles, mais comme des constructions situées, historiquement contingentes et politiquement contestables.

De leur côté, les productions en Europe de l'Est révèlent d'autres trajectoires, marquées par l'héritage du socialisme d'État, la transition postcommuniste et la montée de studios indépendants à forte dimension culturelle (Kristensen, 2023 ; Švelch, 2018). Ces contextes soulignent le poids des politiques nationales, des réseaux de production transnationaux et des usages sociaux du jeu dans la configuration des normes

professionnelles. Kristensen (2023), par exemple, appelle à dépasser les lectures nationales en faveur d'une approche régionale, qui permet de mieux saisir les continuités et les frictions entre les héritages sociopolitiques et les logiques de marché. Cette perspective est d'autant plus nécessaire que les standards globaux de présentation de soi – portés par les grandes plateformes de diffusion (LinkedIn, ArtStation, etc.) – imposent des modèles esthétiques et narratifs qui ne sont pas toujours en phase avec les réalités locales. Une telle approche permettrait donc d'examiner les processus de traduction, d'adaptation ou de résistance à ces normes, et d'interroger plus finement les tensions entre globalisation des formes et localisation des pratiques professionnelles.

Deuxièmement, bien que cette recherche accorde une attention particulière aux dynamiques de genre, de classe, d'âge et de professionnalisation, elle demeure plus discrète sur d'autres dimensions intersectionnelles. Les enjeux liés à la race, à l'orientation sexuelle, au handicap ou au statut migratoire, bien que parfois présents dans les trajectoires évoquées, n'ont pas été explicitement abordés dans les entretiens ni pleinement développés dans l'analyse. Cette absence tient en partie à la composition du corpus – où ces dimensions n'ont été que peu verbalisées spontanément – mais aussi aux contraintes du recrutement initial. Pourtant, plusieurs recherches récentes (Darvishinia & Goodson, 2024; Vedres et Vásárhelyi, 2023; Wassouf et al., 2025) ont montré que ces vecteurs d'oppression et de reconnaissance jouent un rôle central dans les trajectoires professionnelles des travailleur·euse·s de l'industrie vidéoludique.

Wassouf et al. (2025) montrent par exemple que les développeur·euse·s LGBTQIA+ travaillant en méthodologie agile sont souvent confronté·e·s à des formes d'invisibilisation structurelle, malgré des discours d'équipe présentés comme « inclusifs ». Leur étude souligne que les normes hétéronormatives demeurent fortement ancrées dans les dynamiques quotidiennes de production de jeux vidéo, imposant aux travailleur·euse·s LGBTQIA+ un effort supplémentaire d'ajustement émotionnel et identitaire. Vedres & Vásárhelyi (2022) démontrent que la diversité de genre n'a d'effets positifs sur la créativité collective que si elle s'accompagne d'une véritable inclusion au sein des réseaux de collaboration. Leur analyse de plus de 4000 projets de jeux montre que les femmes, souvent reléguées à des rôles périphériques, ne peuvent contribuer à l'innovation que lorsqu'elles sont pleinement intégrées dans les sphères décisionnelles. De leur côté, Darvishinia & Goodson (2024) soulignent que les politiques d'accessibilité dans l'industrie restent trop souvent cosmétiques. Ils et elles appellent à des transformations structurelles profondes, où la conception inclusive des jeux ne se limite pas à des fonctionnalités d'accessibilité, mais

s'étend à l'organisation même du travail, aux outils et aux processus de développement. Leur approche critique met en lumière les multiples barrières – tant technologiques que culturelles – qui freinent l'intégration pleine et entière des personnes en situation de handicap.

En croisant ces perspectives, on observe que les normes professionnelles dominantes exercent une pression différenciée selon les positionnements sociaux, mais selon des mécanismes structurellement similaires : invisibilisation, assignation à des rôles périphériques ou encore, standardisation des identités. Bien que ces recherches portent sur des groupes minorisés différents — personnes LGBTQIA+, femmes ou personnes en situation de handicap — elles convergent vers un même constat : les dispositifs d'inclusion échouent lorsqu'ils sont pensés comme des ajustements ponctuels et individualisés, sans remise en question des cadres collectifs de reconnaissance. Les personnes LGBTQIA+ doivent adapter leur expression émotionnelle à des normes hétéronormatives implicites ; les femmes doivent se conformer à des formats de légitimité qui les relèguent aux marges décisionnelles ; les personnes en situation de handicap doivent composer avec des outils et des environnements conçus pour des subjectivités dites « neutres ». Ces logiques révèlent que l'« inclusion » reste souvent conditionnée par une exigence de conformité aux standards existants. En ce sens, ces travaux plaident non seulement pour une meilleure représentation des groupes minorisés, mais surtout pour une transformation structurelle des pratiques organisationnelles, des environnements de travail et des critères de visibilité professionnelle. Il ne s'agit plus seulement d'intégrer des individus dans des systèmes préexistants, mais de reconfigurer ces systèmes à partir des vécus et des savoirs minorisés qu'ils tendent à exclure.

Dans le prolongement de ces travaux, de futures recherches pourraient adopter une posture intersectionnelle approfondie, attentive aux mécanismes d'exclusion structurelle qui affectent les profils minorisés. Il ne s'agit pas seulement d'un effacement passif, mais d'un ensemble de logiques actives et naturalisées qui reproduisent des rapports de pouvoir. Ces exclusions ne se manifestent pas toujours sous forme d'hostilité explicite, mais à travers des normes implicites de légitimité, des attentes de performance ou des styles de communication prescrits. Une telle perspective permettrait non seulement de mieux comprendre comment les acteur·trice·s concerné·e·s négocient avec ces injonctions, mais aussi de documenter les tactiques de contournement, de reconfiguration ou de résistance qu'ils-elles mettent en œuvre — autant de formes de subjectivation politique qui contribuent à redéfinir les contours du *branding* de l'identité professionnelle dans l'industrie vidéoludique.

Enfin, bien que le portfolio ait été ici traité comme un point nodal de subjectivation professionnelle, il ne constitue qu'un fragment de l'écosystème identitaire mobilisé par les développeur·euse·s. D'autres dispositifs – comme les processus de recrutement, les médias sociaux professionnels (ex. LinkedIn, Itch.io, ArtStation), les systèmes de recommandation, les forums de pair-à-pair ou les pratiques de travail *freelance* – jouent un rôle tout aussi structurant dans la mise en récit, la reconnaissance ou l'exclusion des trajectoires. Des travaux sur d'autres secteurs montrent que ces plateformes participent activement à la normalisation des identités professionnelles (Duffy, 2017; Gandini, 2016; Nieborg et Poell, 2018), en prescrivant des formats de visibilité, des esthétiques valorisées et des styles de présentation légitimes.

Ces dynamiques s'inscrivent plus largement dans les transformations du travail créatif contemporain. Ashton (2015) souligne que les industries créatives se caractérisent par des trajectoires professionnelles fragmentées, où les travailleur·euse·s doivent constamment jongler entre visibilité, réputation et maintien de réseaux multiples. Dans son analyse des parcours de carrière dans l'économie créative, il montre que le portfolio ne constitue qu'un élément parmi d'autres dans un écosystème complexe de dispositifs de présentation de soi, où les plateformes numériques, les réseaux professionnels et les pratiques de travail *freelance* s'articulent pour façonner la reconnaissance et l'employabilité. Cette perspective rappelle que les tensions identitaires observées dans l'industrie vidéoludique s'inscrivent dans des dynamiques structurelles propres aux secteurs créatifs, marqués par la précarité, l'individualisation du risque et l'injonction permanente à l'autopromotion.

Par exemple, Gandini (2016) montre comment les plateformes de réputation dans les milieux créatifs renforcent des dynamiques de performance individuelle et d'auto-entrepreneuriat, en transformant la visibilité en capital symbolique. De leur côté, Nieborg et Poell, (2018) analysent le « logique des médias sociaux » comme un ensemble d'algorithmes, de formats interactifs et de structures participatives qui orientent fortement la manière dont les individus se présentent et sont évalués en ligne. Duffy (2017), quant à elle, souligne que les femmes créatrices de contenu et influenceuses sont souvent contraintes d'adopter une esthétique professionnelle conforme aux attentes genrées de certaines plateformes, ce qui crée une tension constante entre authenticité, stratégie et lisibilité. Une orientation future pourrait consister à étudier ces plateformes comme des infrastructures normatives de visibilité, dont les affordances, les métriques et les logiques algorithmiques façonnent les formes contemporaines de capitalisation identitaire. Une telle perspective permettrait de mettre en lumière les tensions entre

exposition stratégique, reconnaissance institutionnelle et expression de soi, tout en interrogeant les critères implicites de légitimité qui gouvernent les mondes professionnels numériques.

En somme, ces limites ne remettent pas en cause la validité des résultats obtenus, mais elles ouvrent des pistes essentielles pour le prolongement d'une réflexion située, intersectionnelle et critique sur la construction identitaire dans les industries culturelles et créatives. Une telle démarche permettrait non seulement de complexifier les normes professionnelles qui structurent les espaces de reconnaissance, mais aussi de soutenir les efforts de celles et ceux qui cherchent à les redéfinir de l'intérieur.

6.2.1 Vers une recherche ancrée dans les pratiques féministes organisationnelles

Une perspective complémentaire à approfondir concerne les pratiques féministes organisationnelles collectives, qui permettent d'envisager des formes de résistance au-delà des ajustements individuels liés au *branding* ou à la construction de portfolio. En ce sens, l'article d'Harvey, Chung et Fisher (2025) constitue une contribution précieuse. À partir d'une étude qualitative de l'organisation Pixelles Montréal, les autrices mettent en lumière des dynamiques spatio-temporelles et affectives qui s'opposent aux logiques dominantes de visibilité, de performance et de compétition. Leur travail souligne l'importance d'un féminisme ancré dans le soin mutuel, la lenteur et l'accompagnement communautaire.

Plutôt que de promouvoir une exposition individuelle alignée sur les normes du marché, Pixelles valorise la co-formation, le soutien matériel, la création d'espaces sécuritaires et la construction d'un « affect collectif » fondé sur la réciprocité. Cette approche déplace l'attention vers la durabilité des initiatives, leur ancrage local et l'infrastructure sociale nécessaire à une inclusion réelle. En cela, elle montre que l'inclusion ne peut se réduire à des pratiques de visibilité individuelles ou à des récits performatifs : elle exige des transformations systémiques, portées collectivement.

Ces apports résonnent profondément avec ma propre démarche : en analysant le portfolio comme dispositif identitaire, j'ai mis en lumière les tensions auxquelles sont confronté·e·s les développeur·euse·s marginalisé·e·s lorsqu'ils·elles tentent de conjuguer singularité, lisibilité et légitimité professionnelle. Toutefois, cette recherche révèle également les limites d'une stratégie ancrée exclusivement dans l'individu, dans un écosystème saturé d'injonctions à la performance, à la cohérence et à la visibilité stratégique. Bien que le partage de mon expérience personnelle et mise en dialogue avec celle des participant·e·s puisse favoriser une prise de conscience réflexive sur les normes du *branding* professionnel,

cette prise de recul gagne en puissance lorsqu'elle s'ancre dans une dynamique de résonance collective. C'est en écoutant et en faisant écho à d'autres récits, à d'autres trajectoires, que l'on peut interroger plus finement les effets pernicieux de la comparaison constante, alimentée par une logique compétitive. Des initiatives comme celle des Pixelles nous rappellent qu'il est possible de construire des espaces de professionnalisation fondés non pas sur la rivalité, mais sur la solidarité. Une piste féconde pour des recherches futures consisterait ainsi à explorer comment les dispositifs de visibilité peuvent être réappropriés dans une perspective de coalition, en intégrant pleinement les dimensions affectives, relationnelles et politiques qui façonnent les identités professionnelles.

En somme, cette recherche m'amène à réaffirmer la nécessité d'ancrer l'analyse de la professionnalisation dans des cadres critiques et situés — notamment par la communicologie féministe de l'organisation (Ashcraft et Mumby, 2004) et la théorie du point de vue situé (Haraway, 1988) — afin de repenser les dynamiques identitaires au-delà des logiques d'adaptation individuelle. À travers l'étude du portfolio comme interface de subjectivation professionnelle, elle ouvre sur une interrogation plus large, que je souhaite adresser aux personnes qui enseignent, recrutent, accompagnent ou aspirent à œuvrer dans le champ vidéoludique : comment concevoir, documenter et transmettre des formes de construction identitaire qui ne reconduisent pas les exclusions existantes, mais qui participent activement à une transformation collective des normes et des pratiques organisationnelles dans l'industrie du jeu vidéo ?

RETOUR RÉFLEXIF

Écrire cette thèse, c'était d'abord une tentative de comprendre. Comprendre pourquoi je me sentais étrangère dans un champ auquel j'appartenais pourtant depuis plusieurs années. Pourquoi mes projets, mes valeurs, ma manière de faire — centrées sur le relationnel, sur la transmission, sur le fait de poser des questions — semblaient toujours en décalage avec les attentes du milieu. Pourquoi, malgré mes efforts pour entrer dans les codes de la profession, une forme de dissonance revenait sans cesse.

Dans l'introduction, j'ai raconté comment ce sentiment d'écart s'était installé progressivement dans ma trajectoire. Formée en design de jeu et en recherche-crédation, j'avais trouvé dans le jeu vidéo un espace d'expérimentation fertile. Par contre, la reconnaissance des approches sensibles, critiques, pluridisciplinaires restait marginale. Mes collaborations me confrontaient à des logiques de performance, d'optimisation, de spécialisation, qui m'éloignaient de ce qui avait du sens pour moi. À force, cette tension m'a épuisée. Le doctorat est donc devenu un lieu de réancrage. Non pas pour fuir, mais pour penser autrement. Pour revenir à cette tension, entre soi et les normes, et en faire une matière vivante à interroger.

Plus récemment, cette même tension s'est rejouée dans le cadre académique. Au moment où je finalise cette thèse, la charge de cours que j'enseignais depuis quatre ans dans un programme de jeux vidéo a été retirée et remplacée par un cours technique axé sur un moteur de jeu. Cette décision, bien qu'institutionnelle, m'a ramenée à ce constat : les approches critiques et réflexives restent peu reconnues dans les formations dites professionnalisantes. Ce déplacement témoigne de la manière dont les normes de légitimité circulent entre université et industrie, et marginalisent certaines postures au nom de l'efficacité ou de la préparation au marché.

Cette recherche m'a permis non seulement d'analyser ces tensions, mais de les vivre autrement. De les traverser, de les comprendre de l'intérieur et d'en faire quelque chose. En suivant les récits des participant·e·s, en revenant sur les miens à travers l'autoethnographie, j'ai appris à ne plus voir l'écart comme un défaut, mais comme un espace possible. Un lieu de résistance, parfois fragile, mais habitable.

Avec le temps, je ne suis plus tout à fait la même. Je suis encore designer, consultante, enseignante. Mais je le fais autrement, avec une conscience plus fine des structures, des normes et des possibilités d'agir,

même à petite échelle. Ce doctorat m'a donné les mots pour dire ce que je ressentais sans toujours savoir l'exprimer : ce tiraillement entre désir d'appartenance et besoin d'authenticité. L'inconfort de devoir se rendre lisible dans des formats qui nous échappent. La peur de disparaître si l'on ne s'y conforme pas. Et, en même temps, la possibilité d'inventer d'autres manières de se raconter. D'imaginer des formes de visibilité plus nuancées, plus alignées avec ce que l'on est.

J'ai aussi compris que je n'étais pas seule et que ces tensions sont partagées. Qu'elles ne relèvent pas d'un problème individuel, mais d'un système. Et qu'il existe des lieux pour penser autrement, ensemble. Des espaces collectifs, féministes, réflexifs. Des espaces pour créer sans se nier.

Tout n'est pas devenu simple pour autant. L'entre-deux, aussi riche soit-il, reste exigeant. Il m'arrive encore de douter et de me sentir illégitime. De me demander si ce que je fais à sa place quelque part. Si l'équilibre que je cherche à maintenir est soutenable. Si les gestes que je pose, pour transformer un peu les manières de collaborer — avec des collègues, des client·e·s, des institutions — ne risquent pas d'être récupérés, déformés, ou simplement ignorés. Dans ces moments, l'ambivalence pèse. Vouloir appartenir sans se trahir. Créer sans se conformer. Résister sans s'épuiser. Ce parcours n'a pas effacé la précarité, ni fait disparaître les normes, mais il m'a donné des outils pour les habiter autrement. Avec plus de clarté, de cohérence, et de présence.

Aujourd'hui, j'essaie de construire une voie qui me ressemble. J'accompagne des personnes, des équipes, des organisations à clarifier leur vision, à concevoir autrement. Je travaille en indépendante, mais avec l'idée, peut-être, de fonder une structure pérenne. Un lieu où faire du design avec soin. Où la recherche se fait avec les autres. Où on ne perd pas le sens en chemin. J'aimerais contribuer à des écosystèmes plus inclusifs, en mobilisant ce que j'ai appris sur l'écoute, la narration, les marges. Et je sais maintenant que ma capacité d'agir réside dans cette articulation entre savoirs, expériences et positionnement.

Cette thèse ne clôt donc pas un cycle. Elle en ouvre un autre, plus lucide, plus ancré et peut-être plus audacieux. Celui d'une praticienne-chercheuse qui, désormais, sait qu'habiter l'entre-deux est aussi une forme d'action. Que dans cet espace liminal, il est encore possible d'imaginer d'autres façons d'être dans le monde du travail. Et si tout n'est pas stable, si tout n'est pas simple, c'est peut-être le prix à payer pour rester fidèle à ce qui compte.

ANNEXE A
GRILLE D'ENTRETIEN

Thème	Questions	Questions de relance
Introduction	<p>Remercier les personnes interviewées pour leur participation à la recherche.</p> <p>Rappel de la nature de leur participation et réponse à des questions de leur part.</p> <p>Signature du formulaire de consentement.</p>	
Trajectoire professionnelle	<p>Pourriez-vous me parler un peu de vous, de votre trajectoire professionnelle ?</p> <p>Quelle a été votre expérience de travail plus récente dans l'industrie du jeu vidéo ? Pouvez-vous me la décrire ?</p>	<p>Comment êtes-vous arrivé à travailler dans l'industrie du jeu vidéo ?</p>
Image du développeur/développeuse de jeu vidéo	<p>Comment décririez-vous ce qu'est un développeur de jeu vidéo ?</p> <p>Qu'est-ce qui est attendu des développeurs de jeu par l'industrie ?</p> <p>Qu'est-ce qui est attendu des développeurs de jeu par les pairs ?</p>	<p>Pourriez-vous me décrire l'idéal type du développeur de jeu vidéo selon vous ?</p> <p>Comment vous positionnez par rapport à cela ?</p>

Expériences avec la création du portfolio	<p>Comment décririez-vous votre expérience de création de votre portfolio professionnel ?</p> <p>Accepteriez-vous de me montrer ou de me décrire votre portfolio ?</p>	<p>Quels apprentissages avez-vous retenus de ces expériences ?</p> <p>Quels ont été les principaux défis que vous avez rencontrés lors de la conception de votre portfolio ?</p>
	<p>Comment pensez-vous que votre portfolio reflète votre style personnel et professionnel ? (Votre personnalité?)</p>	
Identité/image professionnelle	<p>Quels éléments de votre identité professionnelle avez-vous choisi de mettre en valeur dans votre portfolio et pourquoi ?</p>	<p>Quels éléments avez-vous choisi d'éviter ?</p>
Attentes de l'industrie	<p>Quelles attentes pensez-vous que les employeurs de l'industrie du jeu vidéo ont généralement par rapport aux développeurs ?</p> <p>Comment vous êtes-vous préparé à répondre (ou pas) à ces attentes dans votre portfolio ?</p>	
	<p>Quels sont les aspects les plus importants à considérer lors de la création d'un portfolio dans l'industrie du jeu vidéo, selon votre expérience ?</p>	
	<p>Quels conseils donneriez-vous à quelqu'un qui crée son propre</p>	

	portfolio dans l'industrie du jeu vidéo pour la première fois ?	
<p>Discussion autour du portfolio de la chercheuse</p> <p>(À envoyer à l'avance)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelle est votre impression générale de mon portfolio professionnel ? 2. Quels éléments de mon portfolio ont attiré votre attention en premier lieu ? 3. Y a-t-il des aspects de mon portfolio qui vous ont semblé particulièrement forts ou remarquables ? Pourquoi ? 4. Si vous aviez à décrire votre impression de moi en quelques mots à partir de mon portfolio, comment me décririez-vous ? 5. Y a-t-il des éléments spécifiques que vous auriez ajoutés ou modifiés dans mon portfolio ? 6. Comment évalueriez-vous la clarté et l'organisation de mon portfolio ? 7. Quelles sont vos impressions sur la façon 	

	<p>dont mon portfolio communique mes réalisations et mes compétences ?</p> <p>8. Avez-vous des conseils ou des idées sur la manière dont je pourrais renforcer l'impact de mon portfolio dans un contexte professionnel de l'industrie du jeu vidéo ?</p>	
Conclusion	<p>Auriez-vous d'autres éléments sur lesquels vous voudriez revenir ou des points que vous voudriez aborder et que nous n'avons pas touchés ?</p> <p>Avez-vous des questions ?</p> <p>Merci pour votre participation.</p> <p>Au besoin, fixer une deuxième entrevue si tous les thèmes n'ont pas été abordés.</p>	

ANNEXE B

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

UQAM | **Comités d'éthique de la recherche
avec des êtres humains**

No. de certificat : 2024-6616

Date : 2025-03-31

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE RENOUVELLEMENT

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERP É plurifacultaire) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet : LE BRANDING DE SOI À TRAVERS LE PORTFOLIO PROFESSIONNEL: UNE ÉTUDE AUTOETHNOGRAPHIQUE DU PROCESSUS DE CONSTRUCTION IDENTITAIRE D'UNE DÉVELOPPEUSE DE JEU VIDÉO

Nom de l'étudiant : Alexandra Ferland-Beauchemin

Programme d'études : Doctorat en communication

Direction(s) de recherche : Consuelo Vasquez

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année au plus tard un mois avant la date d'échéance (**2026-03-31**) de votre certificat. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.



Raoul Graf, M.A., Ph.D.
Professeur titulaire, département de marketing
Président du CERPÉ plurifacultaire

BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, M. (2021, mars 14). Creating a Killer Game Design Portfolio : What to Include and Why. *Medium*. <https://marlenaabraham.medium.com/creating-a-killer-game-design-portfolio-what-to-include-and-why-edecbe771632>
- Alacovska, A., & Kärreman, D. (2023). Tormented Selves : The social imaginary of the tortured artist and the identity work of creative workers. *Organization Studies*, 44(6), 961-985. <https://doi.org/10.1177/01708406221089594>
- Alcoff, L., & Potter, E. (Éds.). (1993). *Feminist epistemologies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203760093>
- Alvesson, M. (2009). At-Home Ethnography : Struggling with Closeness and Closure. In pages 156-174, *Organizational Ethnography : Studying the Complexities of Everyday Life*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446278925>
- Anderson, L. (2006). Analytic Autoethnography. *Journal of Contemporary Ethnography*, 35(4), 373-395. <https://doi.org/10.1177/0891241605280449>
- Antonek, J. L., McCormick, D. E., & Donato, R. (1997). The Student Teacher Portfolio as Autobiography : Developing a Professional Identity. *The Modern Language Journal*, 81(1), 15-27. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4781.1997.tb01624.x>
- Ashcraft, K. L. (2013). The Glass Slipper : "Incorporating" Occupational Identity in Management Studies. *Academy of Management Review*, 38(1), 6-31. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0219>
- Ashcraft, K. L., Kuhn, T. R., & Cooren, F. (2009). Constitutional amendments : "Materializing" organizational communication. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 1-64. <https://doi.org/10.1080/19416520903047186>

- Ashcraft, K. L., Muhr, S. L., Rennstam, J., & Sullivan, K. (2012). Professionalization as a Branding Activity : Occupational Identity and the Dialectic of Inclusivity-Exclusivity. *Gender, Work & Organization*, 19(5), 467-488. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00600.x>
- Ashcraft, K., & Mumby, D. K. (2004). *Reworking Gender : A Feminist Communicology of Organization*. SAGE Publications.
- Ashton, D. (2015). Creative work careers : Pathways and portfolios for the creative economy. *Journal of Education and Work*, 28(4), 388-406. <https://doi.org/10.1080/13639080.2014.997685>
- Baribeau, C. (2005). L'instrumentation dans la collecte de données : Le journal de bord du chercheur. *Recherches Qualitatives, Hors série 2*, 98-114.
- Baribeau, C., & Royer, C. (2013). L'entretien individuel en recherche qualitative : Usages et modes de présentation dans la Revue des sciences de l'éducation. *Revue des sciences de l'éducation*, 38(1), 23-45. <https://doi.org/10.7202/1016748ar>
- Bay, J. W. (2017). *Start Your Video Game Career : Proven Advice on Jobs, Education, Interviews, and More for Starting and Succeeding in the Video Game Industry*. Game Industry Career Guide.
- Bulut, E. (2020). *A precarious game : The illusion of dream jobs in the video game industry*. ILR Press, an imprint of Cornell University Press.
- Cardador, M. T., Hill, P. L., & Salles, A. (2022). Unpacking the Status-Leveling Burden for Women in Male-Dominated Occupations. *Administrative Science Quarterly*, 67(1), 237-284. <https://doi.org/10.1177/00018392211038505>
- Carter, S. (2021). ePortfolios as a platform for evidencing employability and building professional identity : A literature review. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 22(4), 463.
- Casen, S. (2016). *How To Make A Kickass Game Art Portfolio*. Game Developer. <https://www.gamedeveloper.com/art/how-to-make-a-kickass-game-art-portfolio>

- Charlesworth, L. (2025). How to Create an Amazing Game Design Portfolio—Access Creative College.
Access Creative College. <https://www.accesscreative.ac.uk/blog/how-to-create-a-game-design-portfolio/>
- Chen, L. (2022). The Rise of the East Asian Gaming Industry : A Value-Added Chain Among the East Asian Game Companies During 2000–2010. *Global Media and China*, 7(1), 24-42.
<https://doi.org/10.1177/20594364221074422>
- Chloé. (2024, janvier 30). How to make an animation or gaming portfolio | Rubika Montreal. *École Animation 2D/3D et Jeu Vidéo - Rubika Montréal*. <https://rubika-edu.ca/en/how-to-make-3d-portfolio/>
- Christophe, C., Jojczyk, J., & Lambotte, F. (2021). La triple mimésis de Ricœur comme herméneutique des événements de communication constitutifs de l'organisation. *Communication & Organisation*, 59(1), 59-76. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.9875>
- Consalvo, M. (2008). Crunched by passion : Women game developers and workplace challenges. *Beyond Barbie and Mortal Kombat: New perspectives on gender and gaming*, 177-193.
- Crawford, L. (1996). Personal ethnography. *Communication Monographs*, 63(2), 158-170.
<https://doi.org/10.1080/03637759609376384>
- Crumpler, C. (Réalisateur). (s. d.). *Career Building—Part 1—Presenting Yourself* [Online Course].
 Artstation Learning. Consulté 3 avril 2025, à l'adresse
<https://www.artstation.com/learning/courses/wB3/presenting-yourself/chapters/VLZ/intro>
- CVzen. (2024, mai 4). Les carrières les plus demandées dans l'industrie du jeu vidéo. *CVzen*.
<https://cvzen.fr/blog/carrieres-demandees-dans-lindustrie-du-jeu-video>
- Darvin, L., Levine, J., & Keaton, A. (2025). *Examining the Culture of Diversity, Equity, and Inclusion Practices Within the Video Game Industry Through an Anti-Isms Lens*.
<https://doi.org/10.1123/jege.2024-0021>

- Darvishinia, N., & Goodson, T. (2024). *Diversity, Representation, and Accessibility Concerns in Game Development* (arXiv:2407.04892). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2407.04892>
- De Lavergne, C. (2007). La posture du praticien-chercheur : Un analyseur de l'évolution de la recherche qualitative. *Recherches qualitatives*, 3, 28-43.
- Dean, J. (2009). *Democracy and other neoliberal fantasies : Communicative capitalism and left politics*. Duke University Press.
- Duffy, B. E. (2017). Branding the Authentic Self : The Commercial Appeal of Being Real. In *(Not) Getting Paid to Do What You Love* (p. 98-135). Yale University Press.
<https://www.jstor.org/stable/j.ctt1q31skt.7>
- Eliot, M., & Turns, J. (2011). Constructing Professional Portfolios : Sense-Making and Professional Identity Development for Engineering Undergraduates. *Journal of Engineering Education*, 100(4), 630-654. <https://doi.org/10.1002/j.2168-9830.2011.tb00030.x>
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography : An Overview. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 36(4), 273-290.
- Eriksson, T. (2010). *Being native – distance, closeness and doing auto/self-ethnography*.
<https://gupea.ub.gu.se/handle/2077/24689>
- Ferland-Beauchemin, A. (2022). Vers une ethnographie de la pratique relationnelle chez une praticienne développeuse de jeux vidéo au Québec : Une lecture féministe d'un travail invisibilisé. *Revue de l'université de Moncton*, 53(1), 109. <https://doi.org/10.7202/1112616ar>
- Fleming, P. (2014). Review Article : When 'life itself' goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67(7), 875-901.
<https://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- Fletcher, J. K. (1998). Relational Practice : A Feminist Reconstruction of Work. *Journal of Management Inquiry*, 7(2), 163-186. <https://doi.org/10.1177/105649269872012>

- Fletcher, J. K. (2001). *Disappearing Acts : Gender, Power, and Relational Practice at Work*. MIT Press.
- Fung, A. Y. (2016). Comparative cultural economy and game industries in Asia. *Media International Australia*, 159(1), 43-52. <https://doi.org/10.1177/1329878X16638940>
- Gallant, N., Labrecque, K., Latzko-Toth, G., & Pastinelli, M. (2020). La visite commentée : Documenter les pratiques numériques par l'entretien sur traces. In *Méthodes de recherche en contexte numérique* (p. 195-210). Les Presses de l'Université de Montréal.
<https://doi.org/10.1515/9782760642508-014>
- Gandini, A. (2016). *The reputation economy : Understanding knowledge work in digital society* (1 online resource). Palgrave Macmillan. WorldCat. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-56107-7>
- Geertz, C. (1973). Thick Description : Towards an Interpretive Theory of Culture. In C. Geertz (Éd.), *The Interpretation of Cultures*. Basic Books.
- Goodson, K. (s. d.). *Portfolio Resources* [Online Course]. ArtStation. Consulté 11 juillet 2025, à l'adresse <https://www.artstation.com/learning/playlists/aD3oZ/portfolio-resources>
- Graves, N., & Epstein, M. (2011). Eportfolio : A Tool for Constructing a Narrative Professional Identity. *Business Communication Quarterly*, 74(3), 342-346. <https://doi.org/10.1177/1080569911414555>
- Guevara-Villalobos, O. (2020). Playful peripheries : The consolidation of independent game production in Latin America. In *Independent Videogames*. Routledge.
- Hall, S. (1997). *Representation cultural representations and signifying practices*. Sage Publications.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges : The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Harding, S. G. (1991). *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from Women's Lives*. Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9781501712951>
- Haritaworn, J. (2015). *Queer lovers and hateful others : Regenerating violent times and places* (1 online resource (ix, 203 pages) : illustrations.). Pluto Press.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=1030453>

Harvey, A. (2021). Making the grade : Feminine lack, inclusion, and coping strategies in digital games higher education. *New Media & Society*, 1461444820986831.

<https://doi.org/10.1177/1461444820986831>

Harvey, A., Chung, E., & Fisher, S. (2025). "Situating and sustaining feminist action : Lessons from digital games inclusivity organizing". *Feminist Media Studies*, 1-17.

<https://doi.org/10.1080/14680777.2025.2493114>

Harvey, A., & Shepherd, T. (2017). When passion isn't enough : Gender, affect and credibility in digital games design. *International Journal of Cultural Studies*, 20(5), 492-508.

<https://doi.org/10.1177/1367877916636140>

Hawey, D. (2021). *La pratique professionnelle des artistes-développeurs de jeu vidéo : Une exploration de leur processus réflexif de design* [Thèse ou essai doctoral accepté, Université de Montréal].

<https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/26182>

Hodent, C. (2020, juin 21). Obtenir un emploi dans l'industrie du jeu vidéo : Conseils généraux et focus sur les rôles UX. *Celia Hodent*. <https://celiahodent.com/fr/obtenir-un-emploi-dans-lindustrie-du-jeu-video-conseils-generaux-et-focus-sur-les-roles-ux/>

hooks, bell. (1994). *Teaching to transgress : Education as the practice of freedom*. Routledge, Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780203700280>

Johnson, R. (2018). Technomascularity and Its Influence in Video Game Production. In N. Taylor & G. Voorhees (Éds.), *Masculinities in Play* (p. 249-262). Springer International Publishing.

https://doi.org/10.1007/978-3-319-90581-5_14

Kellman, N. (2024, avril 12). How to Make a Level Design Portfolio That Will Get You Hired. *Game Design Skills*. <https://gamedesignskills.com/game-design/level-design-portfolio/>

- Kenny, E. J., & Donnelly, R. (2020). Navigating the gender structure in information technology : How does this affect the experiences and behaviours of women? *Human Relations*, 73(3), 326-350.
<https://doi.org/10.1177/0018726719828449>
- Kerr, A. (2006). *The Business and Culture of Digital Games : Gamework/Gameplay*. SAGE Publications Ltd.
<https://doi.org/10.4135/9781446211410>
- Kerr, C., Green, H., Carter, J., & Riendeau, D. (2023). *Game Developer's best of 2023 : The trends that defined the year*. Game Developer. <https://www.gamedeveloper.com/business/game-developer-best-of-2023-the-trends-that-defined-the-year>
- Kersten, A. (2008). When craving goodness becomes bad : A critical conception of ethics and aesthetics in organizations. *Culture and Organization*, 14(2), 187-202.
<https://doi.org/10.1080/14759550802079374>
- King, E. (2017). Phillip Penix-Tadsen , Cultural Code : Video Games and Latin America. *Journal of Latin American Studies*, (Cambridge, MA, and London: Massachusetts Institute of Technology Press, 49(3), 706-708. <https://doi.org/10.1017/S0022216X17000724>
- Kornberger, M. (2015). Think Different : On Studying the Brand as Organizing Device. *International Studies of Management & Organization*, 45(2), 105-113.
- Kristensen, L. (2023). Gaming Eastern Europe : Production, Distribution and Consumption. *Studies in Eastern European Cinema*, 14(1), 1-7. <https://doi.org/10.1080/2040350X.2023.2149122>
- Kultima, A. (2021). Book Review : Game Production Studies. *Game Studies*, 21(4).
https://gamestudies.org/2104/articles/kultima?utm_source=chatgpt.com
- Lazzarato, M., Colilli, P., Emory, E., Boscagli, M., Casarino, C., & Turits, M. (1996). Immaterial Labor. In P. Virno & M. Hardt (Éds.), *Radical Thought in Italy* (NED-New edition, Vol. 7, p. 133-148). University of Minnesota Press. JSTOR.
<http://www.jstor.org.proxy.bibliotheques.uqam.ca/stable/10.5749/j.ctttssjm.12>

- Legault, M.-J., & Chasserio, S. (2012). Professionalization, risk transfer, and the effect on gender gap in project management. *International Journal of Project Management*, 30(6), 697-707.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2011.11.004>
- Legault, M.-J., & Ouellet, K. (2012). *So into it they forget what time it is?* (D. Jemielniak & A. Marks, Éds.; p. 82-102). IGI Global. <https://r-libre.telug.ca/155/>
- Lenel, E. (2014). L'ordinaire et l'entre-deux. La méthode des parcours commentés comme outil d'ethnographie phénoménologique. In J.-P. Delchambre (Éd.), *Sociologue comme médiateur ? Accords, désaccords et malentendus : Hommage à Luc Van Campenhoudt* (p. 89-98). Presses universitaires Saint-Louis Bruxelles. <https://doi.org/10.4000/books.puosl.4770>
- Mahmood, S. (2006). Feminist Theory, Agency, and the Liberatory Subject : Some Reflections on the Islamic Revival in Egypt. *Temenos - Nordic Journal for the Study of Religion*, 42(1), Article 1.
<https://doi.org/10.33356/temenos.4633>
- Mandeville, A. (2025, juin 8). How to Make a Great Game Design Portfolio. *Medium*.
<https://alexiamandeville.medium.com/how-to-make-a-great-game-design-portfolio-14169d6838fb>
- Martin, L. H., Gutman, H., & Hutton, P. H. (1988). *Technologies of the self : A seminar with Michel Foucault*. Tavistock publ.
- Mcilveen, P. (2008). Autoethnography as a Method for Reflexive Research and Practice in Vocational Psychology. *Australian Journal of Career Development (ACER Press)*, 17(2), 13-20.
<https://doi.org/10.1177/103841620801700204>
- Mumby, D. K. (2015). Organizing Power. *Review of Communication*, 15(1), 19-38.
<https://doi.org/10.1080/15358593.2015.1015245>
- Mumby, D. K. (2016). Organizing beyond organization : Branding, discourse, and communicative capitalism. *Organization*, 23(6), 884-907. <https://doi.org/10.1177/1350508416631164>

Nieborg, D. B., & Poell, T. (2018). The platformization of cultural production : Theorizing the contingent cultural commodity. *New Media & Society*, 20(11), 4275-4292.

<https://doi.org/10.1177/1461444818769694>

O'Donnell, C. (2014). *Developer's dilemma : The secret world of videogame creators*. The MIT Press.

Perales, M. (2013). On Borderlands/La Frontera : Gloria Anzaldúa and Twenty-Five Years of Research on Gender in the Borderlands. *Journal of Women's History*, 25(4), 163-173.

Peuch, B. (2022). Paulo Freire, La pédagogie des opprimés. *Lectures*.

<https://doi.org/10.4000/lectures.53295>

Politowski, C., Petrillo, F., Ullmann, G. C., & Guéhéneuc, Y.-G. (2021). *Game Industry Problems : An Extensive Analysis of the Gray Literature* (arXiv:2009.02440). arXiv.

<https://doi.org/10.48550/arXiv.2009.02440>

Rabello de Lima, G., & Vásquez, C. (2024). A (AUTO)NARRATIVA DE VIDA COMO MÉTODO REFLEXIVO DOS PAPÉIS IDENTITÁRIOS DE PESQUISADORAS FEMINISTAS. *Revista Feminismos*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.9771/rf.v12i1.53970>

Ramarajan, L., & Reid, E. (2013). Shattering The Myth Of Separate Worlds : Negotiating Nonwork Identities At Work. *Academy of Management Review*, 38(4), 621-644. (90413909).

<https://doi.org/10.5465/amr.2011.0314>

Reid, E. (2015). Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image : How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017.

<https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0975>

Reumont, F. (2025, juillet 8). *Achievement Industry - Guide Complet pour Créer un Portfolio d'Art de Jeu Vidéo Imparable : Astuces et Stratégies Essentielles*. Achievement Industry - Guide Complet pour Créer un Portfolio d'Art de Jeu Vidéo Imparable: Astuces et Stratégies Essentielles.

<https://achievementindustry.com/fr/articles/category/carrieres-et-education/conseils-de->

carriere/guide-complet-pour-creer-un-portfolio-d-art-de-jeu-video-imparable-astuces-et-strategies-essentielles

Rodriguez, M. A. (2024). *Blog | Grind Before You Graduate—How to Build Your Portfolio in a Challenging Hiring Market*. Game Developer. <https://www.gamedeveloper.com/business/grind-before-you-graduate-how-to-build-your-portfolio-in-a-challenging-hiring-market>

Rondeau, K. (2011). L'autoethnographie : Une quête de sens réflexive et conscientisée au coeur de la construction identitaire. *Recherches qualitatives*, 30(2), 48-70.
<https://doi.org/10.7202/1084830ar>

Ross, A. (2004). *No-collar : The humane workplace and its hidden costs* (Paperback ed. with a new preface by the autor). Temple Univ. Press.

Ruffino, P. (Éd.). (2021). *Independent videogames : Cultures, networks, techniques and politics*. Routledge, Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9780367336219>

Saad, M. (2003). *Le processus somatique comme tremplin identitaire : Récit autoethnographique*. Université du Québec à Montréal.

Salter, A., & Stanfill, M. (2023). Game Studies, Endgame? In M. K. Gold & L. F. Klein (Éds.), *Debates in the Digital Humanities 2023* (p. 261-272). University of Minnesota Press. JSTOR.
<http://www.jstor.org/stable/10.5749/j.ctv345pd4p.20>

Salter, M. (2018). From Geek Masculinity to Gamergate : The Technological Rationality of Online Abuse. *Crime Media Culture*, 14(2), 247-264.

Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. In B. Gauthier (Éd.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (5th ed, p. 337-360). Presses de l'Université du Québec.

Savoie-Zajc, L., Karsenti, T., Savoie-Zajc, L., & Karsenti, T. (2004). *La recherche en éducation : Étapes et approches* (3e éd. rev. et corr). Éditions du CRP.

- ScreenSkills. (s. d.). *Build your games portfolio*. ScreenSkills. Consulté 20 février 2025, à l'adresse <https://www.screenskills.com/starting-your-career/building-your-portfolio/build-your-games-portfolio/>
- Sotamaa, O., & Švelch, J. (Éds.). (2021). *Game Production Studies*. Amsterdam University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1hp5hqw>
- Strati, A. & Pierre Guillet de Montoux. (2002). Introduction : Organizing aesthetics. *Human Relations*, 55(7), 755-766.
- Styhre, A., Remneland-Wikhamn, B., Szczepanska, A.-M., & Ljungberg, J. (2018). Masculine domination and gender subtexts : The role of female professionals in the renewal of the Swedish video game industry. *Culture and Organization*, 24(3), 244-261. <https://doi.org/10.1080/14759551.2015.1131689>
- Švelch, J. (2021). Gaming the Iron Curtain : How Teenagers and Amateurs in Communist Czechoslovakia Claimed the Medium of Computer Games. *International Journal of Communication*, 15(0), Article 0.
- Svyantek, M., & McNair, L. (2015). Tricks of the Trade : Using Digital Portfolios and Reflective Practices to Develop Balanced Graduate Student Professional Identities. *2015 ASEE Annual Conference and Exposition Proceedings*, 26.1608.1-26.1608.10. <https://doi.org/10.18260/p.24944>
- Trépanier-Jobin, G. (2017). Video Game Parodies : Appropriating Video Games to Criticize Gender Norms. In J. MALKOWSKI & T. M. RUSSWORM (Éds.), *Gaming Representation* (p. 90-106). Indiana University Press. JSTOR. <https://doi.org/10.2307/j.ctt2005rgq.10>
- Vásquez, C., Cordelier, B., & Sergi, V. (2013). Pratiques de branding en contexte universitaire. Une approche processuelle de la marque. *Études de communication. langages, information, médiations*, (40), Article 40. <https://doi.org/10.4000/edc.5143>

- Vedres, B., & Vászárhelyi, O. (2023). Inclusion unlocks the creative potential of gender diversity in teams. *Scientific Reports*, 13(1), 13757. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-39922-9>
- Wassouf, E. J., Paiva, D., Gama, K., & Fontão, A. (2025). *The Developer Experience of LGBTQIA+ People in Agile Teams : A Multivocal Literature Review* (arXiv:2504.14663). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.14663>
- Watson, T. J. (2012). Making organisational ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 1(1), 15-22. <https://doi.org/10.1108/20466741211220615>
- Watson, T. J., & Watson, D. H. (2012). Narratives in society, organizations and individual identities : An ethnographic study of pubs, identity work and the pursuit of 'the real'. *Human Relations*, 65(6), 683-704. <https://doi.org/10.1177/0018726712440586>
- Weststar, J. (2015). Understanding video game developers as an occupational community. *Information, Communication & Society*, 18(10), 1238-1252. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1036094>
- Weststar, J., & Legault, M.-J. (2018). Women's Experiences on the Path to a Career in Game Development. In K. L. Gray, G. Voorhees, & E. Vossen (Éds.), *Feminism in Play* (p. 105-123). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-90539-6_7
- Whitson, J. R. (2018). What Can We Learn From Studio Studies Ethnographies? : A "Messy" Account of Game Development Materiality, Learning, and Expertise. *Games and Culture*, 15(3), 266-288. <https://doi.org/10.1177/1555412018783320>
- Wilcox, J. (2019). *The Incredibles : Investigating what it is like to be a portfolio worker*. University of Essex.
- Young, C. J., Reed, E., & Keogh, B. (2024). Global Localities of Game Production. *Media Industries*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.3998/mij.1181>