

Session Août 2017

# La reconversion professionnelle des joueurs de rugby pro : une question d'anticipation et de préparation ?

## The professional conversion of professional rugby players: a question of anticipation and preparation?

Mémoire de Master ès Sciences en Psychologie  
Psychologie du Conseil et de l'Orientation

**Présenté Par Clara NOAILLES**  
Sous la Direction de : M. Jérôme ROSSIER  
Expert : Mme Eva CLOT-SIEGRIST

## Remerciements

Cette recherche n'aurait pas pu se faire sans l'aide et le soutien de nombreuses personnes que je tiens à remercier ici.

Je tiens à remercier d'abord tous les participants de cette recherche qui ont tous accepté avec intérêt et enthousiasme de prendre le temps de répondre à mes différentes questions. Je les remercie de leur investissement, de leur confiance ainsi que de leur précieuse collaboration sans qui ce mémoire n'aurait pas pu être réalisé. Je tiens donc à remercier l'ensemble des joueurs et anciens joueurs des clubs de Grenoble, d'Oyonnax, du LOU (Lyon), de Colomiers, d'Albi, de Montpellier, de Castres, de Béziers et de Biarritz pour leur accueil chaleureux à ma démarche.

Je remercie également M. Lucas Bouty, chargé formation reconversion à Provale pour son aide dans la mise en contact avec les joueurs de rugby et les anciens joueurs des différents clubs professionnels en France. Et je le remercie aussi d'avoir répondu à mes questions sur l'agence Provale et l'Agence XV dans leur rôle dans la reconversion des joueurs de rugby.

Je tiens également à remercier M. David Dussert, Directeur de la société Contact D pro pour ses conseils concernant ma recherche ainsi que la mise en contact avec des joueurs du Football Club de Grenoble Rugby (FCG).

Cette recherche n'aurait pas non plus être menée à bien sans la collaboration du club d'Oyonnax pour son aide dans la prise de contact des joueurs. Je remercie aussi M. Julien Terraz, Directeur du centre de formation Oyomen Factory, d'avoir pris le temps m'expliquer le fonctionnement et le rôle du centre de formation.

J'adresse toute ma reconnaissance à M. Jérôme Rossier, directeur de mon mémoire, pour ses conseils et remarques qui m'ont guidés tout au long de ce travail. Je le remercie pour sa bienveillance, son implication et sa disponibilité pour la réalisation de cette recherche.

Je remercie chaleureusement Madame Eva Clot d'avoir accepté de tenir le rôle d'experte pour la défense de mon mémoire.

Je souhaite aussi remercier particulièrement ma famille, mes amies pour m'avoir accompagnée, soutenue, conseillée durant ce travail et pendant les moments difficiles. J'ai aussi une pensée pour les médecins qui m'ont prise en charge et sans qui je n'aurais pas pu terminer ce mémoire.

## Table des matières

Remerciements.....	2
Table des illustrations et des tableaux.....	6
Abréviations.....	7
Introduction.....	9
<b>Problématique.....</b>	<b>12</b>
La professionnalisation du rugby.....	12
Le contexte actuel du rugby.....	14
Formation et reconversion dans le rugby.....	16
<i>Problématique</i> .....	21
<b>Cadre théorique.....</b>	<b>25</b>
La notion de carrière.....	25
La transition professionnelle comme concept de recherche.....	33
<i>L'approche psychosociale</i> .....	35
Modèles de l'arrêt de carrière sportive de haut niveau.....	41
Transitions professionnelles et changement identitaire.....	45
<b>Objectifs de la recherche.....</b>	<b>48</b>
<b>Méthodologie.....</b>	<b>49</b>
Description de l'échantillon.....	49
Recueil des données.....	51
Traitement des données.....	52
<b>Résultats.....</b>	<b>55</b>
<b>Analyse des résultats.....</b>	<b>59</b>
Préparation et Anticipation.....	59
<i>La prise de conscience</i> .....	60
<i>La formation</i> .....	62
<i>Stratégies d'anticipation et de préparation</i> .....	65
La fin d'un mode de vie : adaptation et deuil identitaire.....	66
<i>Perte de repères</i> .....	67
<i>Crise identitaire</i> .....	69
Les clés pour une reconversion réussie.....	72
<i>Le réseau</i> .....	73
<i>Le bagage scolaire et l'accompagnement</i> .....	73
<i>La stabilité sociale</i> .....	74
<i>Des compétences transférables</i> .....	74
<i>Les effets négatifs du professionnalisme du rugby</i> .....	75
<b>Apports et limites de la recherche.....</b>	<b>78</b>
Apports de la recherche.....	78
<i>Liens théorie et étude</i> .....	78
<i>La crise identitaire</i> .....	80
<i>Préparation, anticipation et accompagnement</i> .....	81
Limites et perspectives.....	82
<b>Conclusion.....</b>	<b>84</b>
Ouverture et pistes pour la pratique.....	85

Bibliographie .....	93
Références électroniques .....	96
Annexes .....	97
Annexe 1 : Bref historique du rugby .....	97
Annexe 2 : L'organisation du rugby en France .....	99
Annexe 3 : Les valeurs du rugby .....	101
Annexe 4 : Canevas d'Interview des rugbymen actifs .....	103
Annexe 5 : Canevas d'interview des rugbymen retraités .....	105
Annexe 6 : Formulaire de consentement .....	108
Abstract .....	110
Résumé .....	111

## Table des illustrations et des tableaux

Figure 1 Schéma du Modèle des 4S selon Schlossberg sur les transitions professionnelles.....	39
Figure 2 Schéma du modèle conceptuel de l'adaptation au retrait sportif (d'après Taylor et Ogilvie, 2001).....	44
Tableau 1 Tableau représentant le modèle 4S de Schlossberg (traduit par Gingras et Sylvain, 1998).....	37
Tableau 2 Cycle des transitions professionnelles selon Schlossberg et al. (1995).....	40
Tableau 3 Données sociodémographiques des rugbymen professionnels actifs et retraités.....	50
Tableau 4 Récapitulatif des résultats des joueurs en activité et retraités.....	55
Tableau 5 Principales caractéristiques de la typologie de reconversion des rugbymen français (d'après Fabre et al., 2012).....	66

## Abréviations

En préambule, voici quelques abréviations employées dans cette recherche :

**IRB**: International Rugby Board

**LNR**: Ligue nationale de Rugby

**FFR**: Fédération Française de Rugby

**SNJR** : Syndicat National des joueurs de Rugby

**CAR** : Commission d'Aide à la Reconversion

**SCA** : Sporting Club Albigeois

**BO-PB** : Biarritz Olympique-Pays Basque

**ASBH** : AS Béziers Hérault

**CO** : Castres Olympique

**US Colomiers rugby** : Union sportive Colomiers rugby

**FCG** : Football Club Grenoble Rugby

**Lou** : Lyon Olympique Universitaire

**MHR**: Montpellier Hérault Rugby

**USO** : Union Sportive Oyonnax Rugby

### Définitions

**Pro D2** : Championnat de France de rugby à XV de 2<sup>ème</sup> division

**Top 14** : Championnat de France de rugby à XV mettant en compétition les meilleurs clubs de rugby professionnels de France

*« Quand j'étais Superman »  
(Raphaël Poulain, ancien rugbysman professionnel)*



## Introduction

Le domaine de l'activité professionnelle représente un aspect important dans la vie des individus et dans le fonctionnement du quotidien. Cependant, le cours de la vie est marqué par plusieurs trajectoires interconnectées (comme la famille, le travail, la santé, l'identité, etc. ...). Ces trajectoires sont composées de nombreuses transitions normatives, non normatives, de périodes de stabilité et s'influencent les unes et les autres sur leur fonctionnement et leur qualité.

La mondialisation de l'économie et du travail ne permet plus de parler de carrière « professionnelle continue » car les individus sont de plus en plus confrontés à des ruptures dans leur vie professionnelle (Guichard & Huteau, 2006). Les sociétés modernes sont devenues liquides : les personnes ne trouvent plus de repères solidement établis qui leur permettent de diriger leur vie avec sérénité (Bauman cité dans Guichard & Huteau, 2006). Elles doivent donc définir leurs valeurs fondamentales leur assurant soutien et leur permettant de construire leur vie et d'orienter leur parcours professionnel. Nous sommes donc passés d'un contexte social aux carrières professionnelles prévisibles à un contexte où la norme est celle d'un parcours aléatoire et souvent précaire. On parle aujourd'hui de carrière « protéiques » ou encore « boundaryless » (sans frontières) (Rossier, Maggiori, & Zimmermann, 2015).

Ces changements sociétaux se sont déroulés dans un contexte attribuant une plus grande responsabilité aux individus dans l'organisation de leur vie. Cette situation a donc généré une discontinuité des carrières professionnelles ce qui provoque pour les individus des ruptures dans leur vie professionnelle et familiale (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006). En raison de ces changements, les individus doivent devenir des agents actifs de la gestion et de la construction de leur carrière. Plusieurs études mettent en avant que les « parcours » de carrières sont de moins en moins linéaires ce qui a pour effet d'augmenter le nombre des transitions professionnelles. Le contexte influence les différentes trajectoires de carrières et amène l'individu à reconsidérer le plus souvent la situation, les opportunités et les prises de

décision concernant la carrière et pour prendre de nouvelles directions (Rossier, Maggiori, & Zimmermann, 2015).

Les parcours professionnels sont donc, actuellement, imprévisibles, hétérogènes et s'inscrivent dans une incertitude pour l'avenir dû à la globalisation des contextes socioprofessionnels et pour répondre aux exigences des organisations. Avec le contexte socioéconomique actuel, les transitions professionnelles que doivent affronter les individus sont de plus en plus nombreuses (Masdonati & Zittoun, 2012). Même si elles ont lieu dans la sphère professionnelle ce n'est pas pour autant qu'elles n'impactent pas les autres sphères de la vie de la personne : affectif, familial, économique, relationnel, les loisirs... (Baubion-Broye & Hajjar, 1998).

La reconversion professionnelle ou transition professionnelle est un enjeu majeur au sein de notre société actuelle. Afin de garder son employabilité, l'individu doit être acteur de sa carrière, développer ses compétences et avoir une certaine mobilité pour saisir les opportunités (Guichard & Huteau, 2006; Masdonati & Zittoun, 2012). Les transitions psychosociales, selon Baubion-Broye et Hajjar (1998), sont liés à des événements de vie prévus, inattendus, ordinaires ou marquants et se caractérisant par des ruptures dans les pratiques de la relation et les représentations des individus. Ces transitions peuvent être porteuses de crises mais permettent aussi aux individus de créer de nouvelles conduites, de nouveaux projets et valeurs. Elles deviennent de plus en plus contraintes que souhaitées (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006), ceci étant dû aux différentes mutations économiques, techniques, culturelles traversant les systèmes sociaux (Baubion-Broye & Hajjar, 1998).

La question de la transition et reconversion professionnelle fait partie de la réalité socio-économique actuelle. Au vu de la difficulté pour un individu d'avoir une carrière professionnelle linéaire et des obstacles pouvant être rencontrés durant sa vie professionnelle, la reconversion professionnelle semble être un défi à relever. Cette étude porte donc sur l'enjeu de la reconversion professionnelle pour l'individu au niveau de sa carrière, de sa vie personnelle, et de son identité professionnelle et personnelle. Afin de pouvoir

étudier ce phénomène, cette recherche prendra pour exemple le cas des rugbymen français professionnels. Les joueurs de rugby professionnels n'ayant qu'une courte carrière dans le sport, environ une dizaine d'années (Bouthier, 2007), sont obligés de faire face à une transition et reconversion professionnelle lors de la fin de carrière. Ce travail s'intéresse donc à comprendre comment les sportifs de haut niveau de rugby préparent, anticipent leur fin de carrière sportive et leur reconversion professionnelle.

La première partie de cette recherche posera la problématique de ce travail en recontextualisant le rugby professionnel et ses enjeux dans la société actuelle. Plusieurs approches concernant la notion de carrière et de transition seront ensuite développées. Et pour finir, ce travail présentera les différents déterminants de la reconversion professionnelles des rugbymen pro et des pistes d'accompagnement pour le psychologue-conseiller.

## Problématique

La reconversion professionnelle ou transition professionnelle est aujourd'hui un passage obligé pour une évolution de carrière. Comme vu préalablement, l'individu doit en être acteur, développer ses compétences et avoir une certaine mobilité pour saisir les opportunités (Guichard & Huteau, 2006; Masdonati & Zittoun, 2012). L'intérêt scientifique de cette notion de reconversion et de transition professionnelle permet de saisir les enjeux associés au travers des rugbymen professionnels.

### La professionnalisation du rugby

La professionnalisation du rugby est tardive puisqu'elle est reconnue officiellement vers les années 1990 avec la création de la Coupe du Monde du Rugby en 1987. Le 14 août 1995, l'*International Rugby Board (l'IRB)* met fin à l'obligation d'amateurisme et transforme ce sport en métier. Ce changement de statut implique des modifications dans les règles pour privilégier le spectacle par l'attaque dans l'optique de séduire les télévisions (Moles, 1998). Moles (1998) ajoute que cette mutation met en porte-à-faux la singularité du rugby qui était de cultiver une exception culturelle indissociablement liée aux éléments de la vie locale. L'opposition entre les deux classes socio-rugbystique, amateur et professionnalisme, conduit « à l'avènement d'une nouvelle culture, économique, à de nouvelles valeurs et liens sociaux éprouvant de nouvelles différences, apprentissages et rapports » (p. 5). Cela va donc déclencher des phénomènes adaptatifs par la Fédération Française de Rugby (FFR). L'amateurisme évolue sur le concept « du rugby plaisir, éducatif, formateur, école de la vie, rugby unitaire » tandis que le professionnalisme tend vers le « rugby pro, spectacle, télégénique, d'élite » (Moles, 1998). Selon Halevy (1904)<sup>1</sup>, l'amateurisme est un concept collectiviste où l'argent n'est pas

---

<sup>1</sup> Moles J. -B. M. (1998), « *La professionnalisation du rugby français. Pouvoir économique et social* », *Corps et Culture*, Numéro 3, Sports et lien social.

essentiel et devant être partagé alors que le professionnalisme est un concept radicaliste avec une approche de conquête de richesse et sans partage.

Eisenberg (2007, p. 7) souligne aussi les différences entre amateurisme et professionnalisme en montrant que les joueurs de rugby étaient pluriactifs lors de l'amateurisme car contraints d'exercer une activité professionnelle en parallèle. Les joueurs exerçaient diverses professions et appartenaient donc à des catégories socio-professionnelles diverses ce qui a permis de véhiculer une image sportive intégrant toutes les différences : physiques, sociales, économiques et/ou culturelles. Par rapport au rugby professionnel, le rugby amateur représentait donc l'idéal absolu du collectif et incarnait le paradigme de la solidarité et du lien social. Néanmoins, le rugby lors de sa professionnalisation a su garder ses valeurs fondatrices qui fait sa force, son identité qu'il continue d'incarner dans l'imaginaire collectif tout en développant son attractivité économique (Eisenberg, 2007). Selon l'auteur, le rugby professionnel a donc réussi à concilier tradition et modernité alors que d'autres sports n'ont pas réussi à le faire. Par exemple, il a su transformer une mobilisation collective des joueurs, avec la création du Syndicat National des joueurs de rugby (SNJR), en un pouvoir politique dont l'influence se manifeste sur de nombreux dossiers pour lesquels l'obtention de leur accord est indispensable. Pour Eisenberg (2007) les footballeurs constituent l'exemple de cette non réussite à avoir des actions concertées sur des sujets leur tenant à cœur.

L'histoire du rugby professionnel mériterait un travail plus approfondi car elle est le fruit de conflits économiques, sociaux et culturels reposant sur un « postulat utilitariste de chaque acteur » (Moles, 1998). Pour les partisans de l'élite, l'argent est le nerf de la guerre alors que pour l'amateurisme c'est le rugby unitaire qui prime d'abord. Moles (1998) conclut que : « la gestion du rugby orientée par des structures pour optimiser ses ressources et profits, fait d'un joueur un acteur, hautement qualifié, d'un supporter un client, d'une équipe un support commercial car l'aboutissement est de vendre du spectacle » (p. 13).

## Le contexte actuel du rugby

Le rugby devenu professionnel en 1995, après que l'IRB mette fin à l'obligation d'amateurisme et transforme le sport rugby en métier (Moles, 1998), a eu de multiples effets et conséquences tant sur la pratique sportive que sur la relation joueur-club et ce qu'il en a découlé au niveau social (Belot, 2007).

Cette professionnalisation a tout d'abord amené les encadrements sportifs à augmenter considérablement la cadence des entraînements. En effet, lors de la période d'amateurisme, les joueurs de rugby s'entraînaient très peu, environ deux fois par semaine. C'est dans les années 1980 que l'intensification des entraînements a commencé avec la deuxième ou troisième séance d'entraînement hebdomadaire pour la première division. Ces entraînements devaient servir à la préparation physique des joueurs qui était réduite au minimum, mais certains rugbymen s'entraînaient souvent seul et beaucoup plus. En France lorsque les premiers contrats professionnels sont signés, de nouvelles obligations pour les joueurs apparaissent : les entraînements sont devenus biquotidien, ils ont dû organiser leur vie professionnelle extra-sportive en fonction des entraînements alors qu'auparavant c'était l'inverse, modification de leur vie personnelle pour résister aux nouvelles charges de travail et ils sont contrôlés, soignés et gérés dans les moindres détails (Belot, 2007).

Belot (2007) précise aussi que la professionnalisation a aussi eu un impact sur les clubs de rugby : les staffs techniques et médicaux se sont considérablement étoffés (spécialistes des avants, des trois-quarts, du jeu au pied, de la défense, médecin, kinésithérapeute...) et les séquences d'entraînements sont plus ciblées (technique individuelle, générale, tactique, course, musculation, vidéo et récupération). Le rugbyman devient donc un athlète capable de hautes performances. Lors des matchs, les temps de jeu ont quasiment doublé par rapport à une quinzaine d'années et le niveau de jeu a augmenté. Selon Belot (2007), l'augmentation du jeu est le fruit d'une

meilleure préparation des joueurs professionnels aptes à courir, sauter, pousser, plaquer plus et plus longtemps qu'avant.

Le rythme des compétitions et donc du calendrier ont évolué à la hausse. Auparavant, les joueurs pouvaient s'arrêter en mai et reprendre le championnat fin septembre ce qui laissait du temps pour la récupération. Aujourd'hui, avec les différentes rencontres (tournois des six nations, Coupe d'Europe, tournées d'automne, compétitions internationales), les joueurs arrivent à quarante-sept matchs possibles dans l'année, ce qui ne laisse que peu de place à la récupération même si le syndicat des joueurs se bat pour que soient respectés les repos (Belot, 2007). Afin de préserver la santé des joueurs, les clubs, les fédérations, la Ligue Nationale de Rugby (LNR), les représentants des joueurs ont réfléchi à des périodes de repos minimales entre chaque match et entre les saisons. C'est encore actuellement un sujet de lutte afin qu'un joueur ne puisse pas jouer trois matchs de suite en huit jours. Par ailleurs, la période de repos en intersaison est une période minimale puisque même si le championnat commence à la même date pour tous les clubs, ceux-ci ne finissent pas forcément en même temps. En effet, certains clubs jouant les phases finales, terminent plus tard le championnat et les joueurs ont donc leur période de repos réduite. Il faut aussi prendre en compte les joueurs internationaux qui partent en tournée avec leur fédération après le championnat et peuvent terminer près de quinze jours après les derniers finalistes (Belot, 2007).

Belot (2007) montre aussi que suite à la professionnalisation, les salaires des joueurs et les recettes des clubs ont augmenté. Pour exemple, un joueur international dans les années 1990-1995 gagnait entre 500 et 3 000 euros par mois en dédommagement alors qu'aujourd'hui, à statut identique, le salaire mensuel moyen varie entre 8 000 et 11 000 euros bruts. Les joueurs sont donc devenus de véritables enjeux du marché des transferts où les clubs n'hésitent pas à augmenter les rémunérations pour recruter un joueur.

Cependant, malgré une rémunération plus importante, les joueurs sont dans une situation de précarisation importante. En effet, en arrêtant sa carrière, le joueur ne peut pas vivre toute son après-carrière de ses revenus de

rugby. Afin de suivre le rythme des entraînements et des matchs, le joueur n'a plus d'activités professionnelles extra-sportives et ne fait plus d'études. Avant la professionnalisation, ce problème ne se posait pas puisque la faiblesse des revenus obligeait le rugbyman à conserver un emploi en parallèle, et pouvait donc se passer de cette rémunération à l'arrêt de sa carrière (Belot, 2007).

Les conséquences du professionnalisme du rugby posent donc la question de la reconversion des rugbymen lors de l'arrêt de leurs carrières sportives. Effectivement, au vu des contraintes imposées aux joueurs, celui-ci n'a que très peu de temps libre pour se former pendant ainsi leurs après-carrières très précaires.

## Formation et reconversion dans le rugby

Le professionnalisme du rugby implique la question de la formation et de la reconversion des joueurs. L'amateurisme et le semi-professionnalisme permettaient aux joueurs de se réinsérer professionnellement après leur carrière (Eisenberg, 2007). Avec le professionnalisme permettant de vivre exclusivement de leur sport, les joueurs sont éloignés du monde du travail et affaiblissent ainsi leur employabilité. Actuellement les joueurs quittant le monde professionnel du rugby représentent la première génération de joueurs exclusivement professionnels. La question de la reconversion professionnelle devient alors essentielle.

Dans un premier temps, les centres de formation, la structure Provale, syndicat des joueurs, l'Agence XV et la CAR seront présentés. Ceux-ci coordonnent la formation, l'aide et le conseil auprès des joueurs professionnels. Puis dans deuxième temps, le contexte actuel en termes de formation et de reconversion sera évoqué afin de présenter notre problématique autour de la reconversion professionnelle des joueurs de rugby pro en Top 14 et Pro D2.



**Les Centres de Formations** ont été officiellement créés en 2004 dans le but de former les jeunes joueurs âgés de 18 à 22 ans pour qu'ils puissent devenir joueurs professionnels. Les Centres de Formation sont agréés par le Ministère de la Jeunesse et des Sports. Tous les clubs professionnels de rugby ont leur propre Centre de Formation. Ceux-ci sont aussi soutenus par la LNR et la FFR qui guident leur action sur une double qualification des joueurs : une qualification sportive pour préparer le joueur au rugby professionnel et une qualification scolaire, universitaire ou professionnelle afin d'acquérir une capacité d'insertion professionnelle<sup>2</sup>. Les Centres de Formations, pour bénéficier de l'agrément du Ministère doivent remplir un certain nombre de critères :

- Les infrastructures du centre
- L'organisation de la formation sportive et du suivi médical
- L'organisation de la formation scolaire, universitaire et professionnelle
- L'efficacité du centre sur le plan sportif et sur le plan des résultats scolaires.

L'évaluation des clubs débouche par la suite vers un classement par division (Top 14 et Pro D2). Afin d'encourager les clubs ayant une structure de formation performante, une aide financière est attribuée par la LNR après concertation avec la FFR, en fonction du classement des Centres de Formation. Les clubs promus en Pro D2 ont un délai de deux ans à compter de la date de leur accession pour constituer un centre de formation<sup>3</sup>.

Les jeunes au sein des Centres de Formation peuvent être sous deux types de contrats : soit par convention de formation soit avec un contrat espoir. Les contrats espoirs permettent aux jeunes d'avoir le statut de professionnel mais en formation.

---

<sup>2</sup> <http://www.lnr.fr/la-lnr/actualites/centres-de-formation>

<sup>3</sup> Règlement relatif à la procédure d'agrément sur le site <https://www.ffr.fr/Poles/Centres-de-formation-agrees/En-savoir-plus-sur-les-CFA>

**Provale** est l'Union des Joueurs de Rugby Professionnels en charge de défendre les droits et intérêts des joueurs professionnels de l'ensemble du territoire français<sup>4</sup>. Avec l'accession au professionnalisme en 1995, un premier mouvement de joueurs s'est constitué à l'initiative de joueurs internationaux : Philippe Saint-André, Emile Ntamack, Laurent Cabannes et Laurent Bénézech. En 1998, le rugby professionnel en France est réellement établi avec la création de la LNR. Dans ce contexte, le SNJR est créé le 12 février 1998, par les internationaux Lhermet, Ntamack, Trémoulet, Delgado, Valleau, dans le but de faire entendre la voix des joueurs. Le 8 octobre 2000, le SNJR change de dénomination pour devenir Provale, l'Union des Joueurs de Rugby.

Le 25 mars 2005, une Convention Collective du Rugby Professionnel est signée entre Provale, l'Union des Clubs Professionnels de Rugby, le syndicat des entraîneurs, Tech XV, sous l'égide de la LNR. Cette convention permet de marquer les droits et les devoirs des joueurs, des clubs et des entraîneurs. Elle a aussi pour but d'écrire l'accord de branche du rugby professionnel afin d'éviter que s'impose la convention collective des sports qui n'aurait peut-être pas respecté les particularités du rugby professionnel (Belot, 2007, p. 12). Fin août 2005, Provale crée une SARL dénommée Provale Formation afin de développer une offre de formations spécifiques pour les joueurs professionnels en activité<sup>5</sup>.

Le rôle de Provale se définit selon trois actions<sup>6</sup> :

- Défendre les droits et les intérêts des joueurs professionnels : c'est l'étude et la défense des droits, des intérêts moraux, matériels et économiques tant collectifs qu'individuels des joueurs de rugby salariés sous contrat exerçant leur profession sur le plan national et international.

---

<sup>4</sup> <http://www.provale.net>

<sup>5</sup> <http://www.provale.net>

<sup>6</sup> <http://www.lnr.fr/la-lnr/actualites/provale-l-union-des-joueurs-de-rugby-professionnels>

- L'étude des questions sociales, économiques et professionnelles qui lui seront soumises et la recherche de tous moyens propres à les résoudre, dans l'intérêt des membres de cette profession.
- L'amélioration des conditions collectives de travail des joueurs adhérents par tous les moyens légaux.

Plusieurs services constituent Provale<sup>7</sup> : le service juridique, réseau, fiscalité et la finance, Provale Formation, reconversion, mutation et communication

- **Provale formation** : est un organisme de formation destiné aux sportifs professionnels de haut niveau dans le but de proposer des formations aux sportifs pro pour leur permettre de préparer leur reconversion professionnelle.
- **Reconversion** : l'Agence XV a pour mission d'accompagner la formation, la reconversion et le retour à l'emploi des joueurs évoluant ou ayant évolué dans les clubs de Top 14 ou de Pro D2. Il met en place des entretiens collectifs et individuels pour sensibiliser les joueurs à leur après-carrière.

**L'Agence XV** a été créé le 9 février 2004 par Provale, la LNR et la FFR qui s'est affiliée en 2015. C'est une association loi 1901 créé par la Fédération, la Ligue et Provale pour s'occuper des joueurs de rugby. Elle a pour mission d'accompagner la formation, la reconversion et le retour à l'emploi des joueurs évoluant ou ayant évolué dans les clubs de Top 14 ou de Pro D2. Les missions de l'Agence XV se développent sur des actions de sensibilisation vers les joueurs sur la nécessité de préparer leur reconversion avec une expertise permettant d'accompagner et orienter les joueurs vers des formations adaptées et de les accompagner dans la recherche de financement en ayant un suivi individualisé tout au long de la carrière en matière d'emploi-formation<sup>8</sup>. Elle a pour but de responsabiliser les nouveaux ou futurs rugbyemen dans leur métier en leur

---

<sup>7</sup> <http://www.provale.net/fr/services-aux-joueurs>

<sup>8</sup> <http://www.provale.net/fr/services-aux-joueurs>

dispensant chaque année une formation sur la gestion des aspects extra-sportifs, tel que les contrats, les assurances, les relations avec les agents sportifs, les droits et les devoirs..., dans les centres de formation des clubs professionnels. L'Agence XV accompagne plus de 300 joueurs dans la préparation de leur retour à l'emploi, chaque année. L'accompagnement des joueurs se fait sur deux interventions principalement : l'une consiste à accompagner les joueurs sur des questions techniques comme la recherche de financements de formation, questions juridiques... tandis que l'autre accompagne les joueurs dans leurs projets de reconversion avec des bilans dynamiques (équivalent du bilan de compétences mais adapté au sportif) ou à la recherche de formation pour ceux qui ont besoin d'un diplôme<sup>9</sup>. C'est une démarche personnelle et proactive de la part des joueurs puisque ce sont eux qui en font la demande. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, L'Agence XV et Provale ont fusionnés pour créer le service reconversion de Provale. Cette fusion a été souhaitée pour que les joueurs puissent se retrouver entre les deux structures.

**La commission d'aide à la reconversion (CAR)** est créée en 2005 par la Ligue Nationale de Rugby dans le but de cofinancer des actions de formation en faveur des joueurs de rugby professionnels préparant leur reconversion. Elle accorde un cofinancement pouvant aller jusqu'à 90% des coûts de la formation, le reste étant à la charge des joueurs<sup>10</sup>. Selon Lucas Bouty<sup>11</sup>, chef de projet reconversion à Provale, cela permet d'impliquer le joueur dans sa formation et de s'assurer que celui-ci est motivé pour la suivre. Les aides au financement sont attribuées par la CAR en fonction des orientations générales définies par celle-ci et en considération de la situation sociale du joueur ainsi que de son projet individuel de préparation à sa reconversion.

Les joueurs concernés par cette commission sont des joueurs professionnels ou évoluant dans le championnat de France (hors joueurs des Centre de Formation), des anciens joueurs sous réserve qu'ils aient joués au minimum

---

<sup>9</sup> Interview de Lucas Bouty, Chef de projet reconversion Provale

<sup>10</sup> <http://www.provale.net/fr/services-aux-joueurs>

<sup>11</sup> Interview de Lucas Bouty, Chef de projet reconversion Provale

deux saisons sous contrat professionnel et qui sont en situation de recherche d'emploi dans les deux années qui suivent la fin de leur carrière. A titre exceptionnel, les joueurs ayant quitté le secteur professionnel depuis plus de deux ans.

La CAR est composée de deux représentants de Provale, un représentant de la Ligue Nationale de Rugby et de deux représentants de l'Union des Clubs Professionnels de Rugby.

## Problématique

L'offre de formation initiale ou professionnelle est peu adaptée au joueur de rugby professionnel. C'est pourquoi l'Agence XV (maintenant Provale) propose aux rugbymen des formations tenant compte des contraintes d'emploi du temps<sup>12</sup>. Il est, en effet, difficile pour les joueurs de suivre une formation dite « ordinaire » avec des entraînements biquotidiens et les matchs tous les weekends. Selon Navel et De Tychev (2011), le sport de haut niveau requiert un investissement et un engagement intense dans un environnement axé sur les performances physiques (p. 1).

Comme précisé au début de ce chapitre, la professionnalisation du rugby a éloigné le joueur du monde du travail et de la formation au cours de sa carrière. Néanmoins, lors de son passage au centre de formation, le joueur de rugby doit mener un double projet : celui de sa carrière sportive et celui de sa formation scolaire. Or une carrière de rugbyman professionnel a une durée d'environ de dix ans ce qui pose la question de la validité du diplôme obtenu lors de la reconversion professionnelle. Il n'a donc aucune expérience professionnelle sur le marché du travail. Eisenberg (2007, p. 6) fait le parallèle avec l'amateurisme qui permettait aux joueurs de rugby, même au plus haut niveau, d'être pluriactifs c'est-à-dire d'exercer une profession en parallèle à leur pratique sportive. Cette pluriactivité garantissait donc au rugbyman une insertion professionnelle et une sécurité quant à la manière dont il gagnerait sa

---

<sup>12</sup> Interview Lucas Bouty, Chef de projet reconversion Provale

vie à l'issue de sa carrière (p. 14). Le professionnalisme sur un plan individuel a accentué un modèle de sélection et de spécialisation des athlètes de plus en plus précoce, dès l'adolescence, en sachant que les échecs pour devenir professionnel sont plus nombreux que les réussites (p. 13).

L'augmentation du nombre des matchs et des entraînements vu précédemment a pour conséquence une augmentation de la fréquence et de la gravité des blessures. Les blessures pouvant être synonymes d'arrêt de carrière précoce pour le rugbyman et se retrouvant ainsi au chômage ce qui engendre la question de la préparation à la reconversion sportive.

Grâce au professionnalisme, les joueurs de rugby ont acquis une réelle force politique collective mais cela les a aussi privés d'une certaine protection vis-à-vis de l'après-carrière. La situation actuelle les rend plus vulnérables que leurs prédécesseurs amateurs face aux difficultés de fin de carrière. Le secteur d'activité sportif offrant des carrières courtes, l'âge de la retraite étant fixé aux alentours de 30 ou 35 ans, amène certains joueurs à manquer de ressources lors de la retraite sportive (Eisenberg, 2007).

La fin de la carrière sportive étant inéluctable et obligeant les joueurs à préparer leur reconversion professionnelle dès leur entrée dans le monde professionnel, il est nécessaire de penser aux différentes manières de préparer cette transition professionnelle sportive. Ainsi, la préparation de cette transition doit se faire avec la participation entière du sportif puisque c'est lui qui est acteur de sa carrière et non plus le club. C'est à la personne qu'incombe la responsabilité d'orienter sa carrière dans le sens qu'elle souhaite (Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, 2012).

Cette recherche repose donc sur une question centrale : **Comment les rugbymen professionnels préparent-ils et anticipent-ils leur reconversion professionnelle ?**

De cette question centrale, l'étude essaiera de comprendre par quels moyens les rugbymen préparent leur reconversion sportive et quelles sont les difficultés rencontrées lors de cette préparation et transition. Elle aura aussi pour objectif de voir s'il existe des similitudes entre les appréhensions des

joueurs actifs et les difficultés réellement vécues par les joueurs retraités. De ces difficultés, nous essaierons de mettre en évidence les stratégies mises en place pour faire face à la transition et aux obstacles rencontrés. Enfin, l'étude tentera d'identifier les différentes conséquences de la transition professionnelles sur les joueurs (crise identitaire, troubles psychologiques, dépendances de substances addictives etc. ...).

Les notions d'anticipation, d'adaptation, d'accompagnement et d'identité sportive seront aussi des notions clés à prendre en compte afin de bien cerner le sujet traité. En effet, La reconversion professionnelle sous-tend implicitement la question de l'anticipation puisque c'est une réflexion qui s'amorce dès le début de la carrière professionnelle sportive. Cette notion est abordée succinctement dans les centres de formations pour les joueurs âgés de 18 à 22 ans et lors des séances collectives au sein des clubs par le biais de Provale. Cependant peu de joueurs semblent prendre en compte cette notion d'anticipation car ils se trouvent submergés par leur emploi du temps sportif strict. Dans leur étude, Fabre et coll. (2012) font ressortir que les joueurs insistent sur les caractéristiques de leur carrière sportive telles que l'individualisation, l'intensité et l'imprévisibilité pour justifier la nécessité d'anticiper leur retraite.

La notion d'adaptation est aussi importante car le sportif devra adapter son emploi du temps pour pouvoir consacrer du temps à sa formation. Mais il devra aussi avoir des capacités d'adaptation lors de la transition sportive puisqu'il se retrouvera dans un nouvel environnement professionnel avec de nouveaux rôles sociaux à tenir. Navel et De Tychev (2011) mettent en avant certaines études démontrant un lien avec les difficultés d'adaptation et la qualité de la transition de carrière.

L'accompagnement du joueur lors de la transition sportive et tout au long de sa carrière professionnelle sportive est un élément important. Etant investi dans l'environnement rugbystique, le joueur peut se sentir perdu dans la planification de sa carrière et dans la gestion de la fin de celle-ci. Les athlètes retraités ayant décrit l'absence de soutien lors du processus de transition de

carrière rencontreraient plus de difficultés d'adaptation et auraient plus de difficultés à investir de nouvelles activités (Navel & De Tychev, 2011).

Enfin, la pratique sportive de haut niveau nécessitant un investissement émotionnel et physique considérable entraîne une focalisation exclusive du joueur sur ses performances et sur le corps. Cet investissement, lorsque l'athlète met fin à sa carrière sportive, peut être porteur d'une potentielle crise identitaire, d'un sentiment d'isolement social, de stress et d'anxiété (Stephan, Billard, & Ninot, 2005; Navel & De Tychev, 2011). Brewer et coll. (1993)<sup>13</sup> montrent qu'une forte identité athlétique est corrélée positivement avec la performance et avec la confiance en soi mais qu'elle est aussi associée à des difficultés d'adaptation à certaines transitions sportives et devenant ainsi le « Talon d'Achille » du joueur.

Afin de vérifier ces hypothèses, c'est une méthodologie qualitative qui a été privilégiée permettant ainsi de recueillir les histoires de vie des joueurs actifs et retraités.

---

<sup>13</sup> Dans Navel, A., & De Tychev, C. (2011). Les déterminants de la qualité du processus de reconversion sportive: revue de littérature. *Bulletin de psychologie*, 3(513), pp. 275-286



## Cadre théorique

L'objectif de ce chapitre est de présenter le cadre théorique dans lequel s'inscrit cette recherche. Il s'agira dans un premier temps de définir le concept de carrière. Dans un deuxième temps, nous verrons la notion de transition comme concept de recherche dans les lectures existantes à ce sujet puis dans une troisième partie la question identitaire et d'adaptabilité de carrière dans ces changements professionnels.

### La notion de carrière

C'est dans la seconde moitié du XX<sup>ème</sup> siècle que se sont développés les principaux modèles et théories sur « le développement des carrières » ou sur la construction des « identités personnelles et professionnelles ». La plupart des théories et des modèles ne considèrent que « les carrières », « les projets et trajectoires » professionnels et placent les « projets personnels » et les autres activités comme des éléments formant l'environnement aux carrières et projets professionnels (Guichard & Huteau, 2006). Tandis que d'autres théories mettent l'accent sur la construction de soi.

Ce n'est que depuis ces dernières années que les études scientifiques s'intéressent au développement de carrière des adultes. Les différentes transformations du monde actuel et de l'éducation ont un impact majeur sur le développement de carrière des adultes (Gingras, 2005). D'après l'auteure, les enjeux socioéconomiques témoignent de la diversité des situations que les individus doivent traverser mais également de la réalité changeante de leur développement de carrière.

Depuis plusieurs années, le contexte économique ainsi que le monde du marché du travail se transforment et donnent de nouvelles obligations à l'individu au cours de sa carrière. Les nouvelles technologies, les changements de forme du temps de travail (temps partiel, télétravail...), la responsabilité de la personne face au travail et les attentes des organisations au travail ont des conséquences sur le développement de la carrière : d'une part la flexibilité et

la capacité d'adaptation sont exigées pour répondre aux conditions du contexte et d'autre part, le besoin de décider individuellement la trajectoire de sa carrière (Hirschi, 2009). La littérature existante montre le déclin des carrières linéaires, mono-organisationnelles avec une progression hiérarchique systématique comme modèle prédominant (Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, 2012). En effet pour Dumora et Boy (2008) , afin d'être réactives aux contraintes ou aux opportunités de l'environnement, les carrières sont, aujourd'hui, imprévisibles, évolutives et faites de courtes étapes. L'individu est donc confronté, tout au long de sa vie, à l'incertitude et à la perte de repères traditionnels, l'obligeant à avoir un projet réflexif et continu de soi.

L'origine du mot carrière provient du mot italien « *carriera* » traduisant « un chemin de chars » ou encore « la voie où l'on s'engage » et le « cours de la vie » (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003). Les auteures comparent le cheminement de carrière d'une personne aux différents trajets empruntés par un char, sur la route de la vie : il peut avancer, reculer, faire un détour...

En 1959, Shartle<sup>14</sup> donne la première définition de la carrière et la définit comme une suite de postes, d'emplois ou de professions dans lesquels la personne s'engage au cours de sa vie professionnelle. Pour relier le terme « carrière » au domaine de l'orientation professionnelle, Sears (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003) précise que cette notion peut avoir plusieurs sens : « cela peut-être une succession d'emplois occupés, ou les activités professionnelles et les autres activités qui font partie de l'histoire de vie d'une personne ou la séquence des expériences vécues dans le monde du travail ayant des objectifs et des retombées déterminés ou encore une profession » (p. 2). L'auteur fait aussi la distinction entre les termes carrière et travail : le travail représente un effort conscient visant à produire des bénéfices pour soi ou pour soi et autrui dont l'objectif est autre que le repos ; tandis que la carrière se réfère à l'ensemble du travail qu'une personne effectue au cours de sa vie. Le développement de carrière est décrit comme la multitude de facteurs

---

<sup>14</sup> Cité dans Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, La carrière, un concept en évolution, 2003

psychologiques, sociologiques, éducationnels, physiques, économiques et reliés à la chance qui s'associent pour former la carrière d'un individu tout au long de sa vie (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003, p. 412).

Il existe trois perspectives pour décrire le concept de carrière (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003) : 1) **Une perspective circonscrite** de la carrière qui, selon Cochran, correspond « à la période de vie qu'une personne passe à travailler pour produire certains résultats ». Et il ajoute deux composantes essentielles à cette notion : l'action faisant ressortir le caractère productif de la vie et l'espace temporel qui met en lumière la période de temps nécessaire à son déroulement. Pour Boutinet<sup>15</sup>, la carrière est présentée comme la troisième dimension du travail, les deux autres étant l'emploi et la profession. L'auteur différencie ces 3 dimensions en les définissant ainsi : l'emploi se réfère à l'application de la personne, la profession concerne le contenu du travail et la carrière renvoie à la composante dynamique du travail correspondant au temps et au mouvement de mobilité. Boutinet précise que la notion de carrière présente deux aspects qui sont l'aspect objectif et subjectif. Dans son aspect objectif, la carrière concrétise les différentes étapes et séquences par lesquelles l'individu passe ou peut escompter passer. L'aspect subjectif, exprime le désir de continuité et de mobilité par rapport à une activité promotionnelle traduisant ainsi le niveau d'aspiration ou de résignation de l'individu.

2) **Une perspective organisationnelle** pour laquelle la carrière correspond, selon Gutteridge<sup>16</sup>, à la séquence chez une personne des activités et des comportements reliés au travail ainsi que des valeurs, attitudes et aspirations qui y sont associées tout au long de la vie. Hall et Mirvi (cité dans Gingras & al., 2003) avancent le concept de carrière protéiforme. Cette notion définit la carrière comme un cheminement individualisé construite et gérée par la personne et non plus par l'organisation qui l'emploie. Selon Guichard et Huteau (2006), Hall définit ce type de carrière par le fait de positionner

---

<sup>15</sup> Cité dans Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003

<sup>16</sup> Cité dans Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003

l'individu comme acteur principal de sa carrière que ce soit dans ou en dehors des cadres traditionnels de l'organisation. Cette conception met en avant l'unicité de la carrière puisque constituée des expériences personnelles relatives au travail, à la formation et aux nombreuses transitions choisies par l'individu pour s'accomplir dans sa vie de travail (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003). L'individu devient donc la place centrale du concept de carrière puisque c'est lui qui fait ses propres choix relatifs à sa carrière et à sa quête de réalisation de soi. L'organisation devient le cadre dans lequel l'individu poursuit ses aspirations en vue d'atteindre un bien-être psychologique.

Cardinal<sup>17</sup> parle de carrière « sans frontières » ou « *boundaryless career* ». Cette notion de carrière correspond à un parcours où se succèdent plusieurs postes assez variés en termes de nature et de durée et surtout qui traverse les limites structurelles (les frontières) d'une seule organisation. Il s'agit d'une carrière caractérisée par une grande mobilité, par des changements d'emplois et même de domaines fréquents avec une prédominance de déplacements horizontaux à l'intérieur de plusieurs organisations (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003, p. 416). Cette notion permet de mieux visualiser le caractère soudain, imprévisible et éclectique des transitions vécues par les personnes. D'après Cardinal, quatre caractéristiques principales identifient cette notion : la mobilité d'une organisation à une autre, les changements de secteurs d'activités professionnelles, la diversité des carrières et le mode de gestion des carrières. Gingras et al. (2003) résumant cette perspective par le fait qu'elle amène la personne à prendre en charge sa vie professionnelle et à développer de nouvelles compétences. Fabre et al. (2012), parlent de carrières intelligentes qui sont constituées de trois piliers (de Filippi et Arthur, cité dans Gingras et al., 2003, Fabre et al., 2012), pour que l'individu puissent mener à bien son projet professionnel :

---

<sup>17</sup> Cité dans Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003

- **Le « *Know-Why* » ou le « savoir pourquoi »** : renvoie aux motivations, aux valeurs, au sens et à l'importance que donne l'individu à sa carrière.
- **Le « *Know-How* » ou le « savoir-comment »** : concerne la mise à jour des habiletés techniques et des savoirs grâce à l'autoformation (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003, p. 417). Il renvoie donc aux compétences et expertises de l'individu qui vont l'aider dans son travail et son comportement au travail (Fabre, Gutignon-Turnau, & Ventolini, 2012, p. 9).
- **Le « *Know-Whom* » ou le « savoir avec qui »** : se réfère aux réseaux de relations que l'individu doit développer pour faire évoluer sa carrière (Gingras, Spain, & Cocandea-Bellanger, 2003, p. 417). Il reflète les relations interpersonnelles de l'individu internes et externes à l'emploi occupé, pour obtenir de l'information ou d'autres ressources utiles pour sa carrière professionnelle (Fabre, Gutignon-Turnau, & Ventolini, 2012, p. 9).

Chaque individu peut ancrer et construire sa stratégie de carrière par rapport à l'une de ces trois ressources qui peuvent se compléter, se renforcer mutuellement (Fabre, Gutignon-Turnau, & Ventolini, 2012, p. 117).

**3) Une perspective plus contextuelle de la carrière** où le contexte est pris en compte dans le développement de la carrière. Guichard et Huteau (cité dans Gingras et al., 2003, p. 418) soulignent « le fait que les carrières professionnelles correspondent désormais moins à un développement vocationnel qu'à un chaos : elles forment plus rarement une continuité et les individus sont plus souvent confrontés à des ruptures dans leur vie professionnelle ». Ils nomment ces phénomènes de ruptures : transition. D'après Gysbers, Heppner et Johnston (cité dans Gingras & al., 2003 et Schlossberg & al., 2006), le parcours de l'individu « s'accompagne d'un processus continu d'interaction et d'intégration des rôles, des cadres de vie et des événements de la vie de l'individu, ceux-ci étant eux-mêmes influencés par les variables de sexe, d'origine ethnique, de religion et de statut économique ». Young, Valach et Collin (cité dans Gingras & al., 2003), soutiennent que la carrière est constituée de buts, de plans et de projets qui n'ont aucune

signification si on les isole de leur contexte. Pour Patton et McMahon (1999), il faut repenser la relation entre l'individu et sa carrière sans oublier la nature holistique de ce concept car inextricablement lié aux contextes (familial, social...) et dans lesquels l'individu se retrouve et à travers lesquels se déroule le processus d'orientation. Gingras et al. (2003) concluent que comme l'individu et la société, la carrière est un phénomène multidimensionnel et en perpétuelle évolution.

Plusieurs auteurs ont étudié le développement de carrière des adultes dans leurs recherches en orientation professionnelle. Ce sont les approches constructiviste et constructionnistes qui intéresseront cette recherche. Selon Guichard et Huteau (2006, p. 216) le point commun entre ces deux approches seraient « le produit d'un processus de construction dans lequel les interactions, les activités individuelles et les interlocutions jouent un rôle majeur ». Ces deux approches se différencieraient selon ce qu'étudie la psychologie (le constructivisme) et ce qu'étudie la sociologie (le constructionnisme). Dans le premier cas l'accent est mis sur le sujet individuel conçu comme interprétant et construisant sa réalité ; dans le second cas, les relations, interactions et interlocutions sont fondamentales : « la réalité est construite dans l'expérience avec les autres et par le langage mis en œuvre dans ces expériences » (p. 218).

Young et al. adoptent un cadre d'analyse constructiviste « constructionniste » qui leur permet de souligner l'importance du contexte pour comprendre le sens d'une action, d'un projet ou d'une carrière (Guichard & Huteau, 2006). Ils définissent les contextes par trois attributs fondamentaux : 1) une multiplicité de parties ; 2) des relations multiples et complexes entre ces parties ; 3) le sens des événements et des phénomènes qui s'y produisent. Les auteurs définissent la carrière comme un construit que les individus utilisent pour organiser leur conduite dans le long terme. La carrière trouverait son sens dans un contexte communautaire, sociétal et culturel. La carrière vise à saisir l'engagement de l'individu dans la conduite et la compréhension de sa propre vie, cette vie étant faite d'actions individuelles ou conjointes et de projets, parmi lesquels les projets professionnels (Guichard & Huteau, 2006).

Guichard et Huteau (2006) résument cette perspective en expliquant que l'analyse des carrières suppose de partir des récits de vie des personnes et de leurs explications propres à leur culture. Ensuite, il s'agit de montrer comment le sens est construit dans une temporalité plus ou moins longue. Ces observations permettent de révéler les « projets » et les « carrières » correspondant aux actions et conduites (Guichard & Huteau, 2006, p. 221).

Savickas a une vision de la notion de « carrière » proche de celle de Young. Pour l'auteur, « la théorie de la construction des carrières professionnelles s'interroge sur la manière dont le monde des carrières professionnelle est produit par le constructivisme personnel et le « *constructionnisme* » social » (Guichard & Huteau, 2006, p. 221). Pour l'auteur, les carrières ne se développent pas mais se construisent quand les individus font des choix qui expriment leurs concepts de soi et quand ils inscrivent leurs buts dans la réalité sociale des rôles professionnels. Pour Savickas, la carrière consiste donc à la mise en forme de nos expériences produisant une histoire sensée former un tout cohérent. La théorie de la construction de carrière, de Savickas, considère les intérêts comme des phénomènes relationnels reflétant des significations socialement partagées, produites et déterminant la réputation d'une personne dans un groupe. Les intérêts sont vus comme un processus dynamique et non comme des traits stables. Dans cette perspective, Savickas remplace le concept de « maturité de carrière » défini par Super, par le concept « d'adaptabilité de carrière ». Il définit l'adaptabilité comme la qualité de pouvoir changer, sans difficultés, pour s'adapter à des circonstances nouvelles ou modifiées. L'adaptabilité professionnelle est donc de faire face aux tâches prévisibles de préparation et de participation au rôle de travail et aux ajustements imprévisibles provoqués par les changements dans le travail et les conditions de travail (Savickas, 1997). L'auteur précise que l'adaptabilité doit être conceptualisée en utilisant les mêmes dimensions que pour décrire « la maturité professionnelle », c'est-à-dire la planification, l'exploration et la décision. La notion d'adaptabilité fait donc référence à la capacité de l'individu à mobiliser les ressources nécessaires pour faire face à des tâches d'orientation qui se présentent à lui, à des transitions professionnelles et à des traumatismes

personnels (Guichard & Huteau, 2006). Selon les auteurs, le concept d'adaptabilité de carrière permet de répondre à la question « comment la personne s'engage-t-elle dans son orientation ? » et le concept des « thèmes de vie » correspond à la question « pourquoi s'oriente-t-elle dans cette direction ? » (Guichard & Huteau, 2006, p. 223). Les thèmes de vie sont révélés par les histoires de vie professionnelle qui permettent à la personne de faire des choix sensés et de s'adapter aux rôles professionnels.

Contrairement aux deux modèles vus ci-dessus, Guichard (Guichard & Huteau, 2006) ne se centre pas sur la « construction de carrière » mais sur « la construction de soi ». Ce modèle permet d'articuler trois types d'analyses : sociologique, cognitive et dynamique.

Concernant l'analyse sociologique, les auteurs retiennent principalement le fait que la construction de soi advient dans des contextes sociaux structurés : « les individus agissent, interagissent et dialoguent dans des cadres structurés (...) qu'ils trouvent-là, organisés d'une certaine manière, à leur naissance ». L'élaboration cognitive donne lieu à des constructions de « cadres cognitifs identitaires » c'est-à-dire des « schémas mentaux relatifs aux divers groupes et catégories sociales ». En fonction des contextes dans lesquels l'individu interagit et dialogue, il se construit des formes identitaires différentes (lycéen, scientifique, nageuse...). La dynamique de ce processus permet de mettre en évidence les deux formes de réflexivité constitutives de la construction de soi : la réflexivité « je – me » qui est le prototype des rapports d'identification à autrui et la réflexivité « je – tu – il/elle » qui a pour origine les interactions avec autrui. Dans le cadre de cette perspective, les pratiques d'aide à l'orientation se centrent sur le système des formes identitaires subjectives dans lesquelles l'individu se construit et les cadres cognitifs sous-jacents. Il s'agit donc d'aider la personne à voir dans quelles formes identitaires elle souhaite se construire, ou dans laquelle elle souhaiterait se voir devenir plus centrale parmi l'ensemble de formes identitaires. (Guichard & Huteau, 2006).



## La transition professionnelle comme concept de recherche

La transition est un concept pluridisciplinaire : la psychanalyse, la psychologie du développement, la sociologie et la psychologie interculturelle ont étudié ce concept et offrent des visions différentes de la transition (Tapia, 2001). L'auteure montre que malgré les différentes conceptions de la transition, il est possible de trouver des éléments communs à sa définition. La transition serait un passage d'un état à un autre, d'une position à une autre qui se fait graduellement, progressivement et où il se passe quelque chose dans l'entre deux (p. 3). Elle ajoute aussi l'idée de discontinuité ou de rupture avec ce qui existait avant, entraînant des phénomènes de l'ordre de la déconstruction et de la recomposition cognitive, affective, structurelle, etc. Il faut aussi prendre en compte les phénomènes psychologiques positifs et négatifs lors des situations transitionnelles ainsi que la mise en œuvre des stratégies adaptatives individuelles ou collectives contribuant à la construction d'un ordre supérieur de fonctionnement (Tapia, 2001). Guichard et Huteau (2006) définissent la transition comme suit : « tout événement qui affecte positivement ou négativement l'individu ».

Différents travaux de recherches ont eu lieu et définissent différemment le concept de transition. Guichard et Huteau<sup>18</sup> (2001), montrent que les recherches s'intéressent davantage aux stratégies que déploient les individus pour faire face aux événements imprévus marquant le cours de leur vie. En psychologie, les travaux sur le cours de la vie tel que Super en 1980 ou Elder en 1985, et sur les cycles transitionnels (Nicholson, 1990 ; Ruble, 1994) définissent les transitions comme des périodes de passages fondamentales et normales dans l'empan de vie de tout individu (Dupuy, 1998)<sup>19</sup>.

Elder définit les transitions comme « des phases de court terme enfouies au cœur des trajectoires de long terme (carrières professionnelles, cheminement familiaux...) qui s'entrelacent ». Selon lui, ce sont ces trajectoires qui donnent sens aux étapes de la transition. Cependant, quelles que soient

---

<sup>18</sup> (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006)

<sup>19</sup> (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006).

leur durée ou le nombre de phases qui les constituent, ces modèles démontrent un caractère hétérogène des différentes étapes des transitions (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006). Les théories prenant en compte l'évolution de la dimension de l'identité au cours de la vie s'opposent donc aux conceptions mécanistes et linéaires des conduites humaines comme on peut le constater chez Bourdieu. Dans la perspectives d'un sujet actif, les modèles transitionnels présentent l'intérêt de souligner l'hétérogénéité et la discontinuité des effets psychoaffectifs tout au long des phases des changements (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006).

Selon Dupuy, les transitions sont des processus d'élaboration active du changement. Il met l'accent sur les processus psychologiques et sociaux en jeu lors des phases de transitions. Les transitions permettraient à l'individu dans un espace-temps plus ou moins long de déployer des conduites actives de préservations des identités de rôles qu'il valorise et/ou de se déplacer vers un nouvel équilibre identitaire et ce, en interaction avec autrui (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006).

La transition est donc un passage d'un état à un autre. C'est un événement en soi caractéristique d'une rupture de nature, de durée, de forme, de conséquences variables ayant pour effet une transformation des rapports sociaux, culturels et individuels. Elle nécessite pour l'individu de concevoir de nouveaux types de régulation, d'imaginer et de choisir (Havet, 2006)<sup>20</sup>. L'auteure indique que la transition peut aussi parfois atteindre et modifier les représentations, valeurs et le sens de la vie. Elle la caractérise par sa brièveté, sa soudaineté et son retentissement. Havet différencie les notions de transitions et des changements même si la transition est une catégorie spécifique des changements. Les différences entre ces deux notions sont des caractéristiques d'intensité des effets cognitivo-affectifs, des phénomènes observés supposés plus marqués lorsqu'il s'agit de transitions.

---

<sup>20</sup> Havet, I. (2006). Transition dans la vie adulte et médiation. In F. Danvers, N. Demauge, I. Havet, & G. Olivier (Eds), *Modèles, Concepts et Pratiques en orientation des adultes* (pp141-177). Presses universitaire du Septentrion, France : Villeneuve-d'Ascq.

Une transition implique un deuil d'un état antérieur pour accéder à un nouvel état qui modifie la relation de l'individu à lui-même et de sa relation à autrui, l'image de soi et son identité s'en retrouvent aussi altérées. La transition conduit donc la personne à faire l'expérience du deuil, des étapes du déni à l'acceptation (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006).

### L'approche psychosociale

L'approche théorique qui guide cette recherche est l'approche psychosociale des transitions. Elle se centre sur le rôle des contextes et de l'individu sur la transition. Elle considère donc que les parcours des personnes s'inscrivent dans une pluralité de réseaux et de cadres sociaux, dans un champ social et historique donné (Masdonati & Zittoun, 2012). Selon Dubar<sup>21</sup>, cette perspective étudie également les transactions entre les personnes et leur environnement, qui se jouent au travers d'interactions quotidiennes et spécifiques. Parkes<sup>22</sup> parle de « transition psychosociales » pour désigner les changements qui conduisent l'individu à réorganiser sa vision du monde et ses projets de vie ». Ces transitions psychosociales constituent donc des changements majeurs, positifs ou négatifs, dans « l'espace de vie » de l'individu dans une période de temps courte mais ayant des effets durables et affectant de manière déterminante la représentation du monde (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006; Guichard & Huteau, 2006).

Cependant c'est Nancy Schlossberg qui fournit la première méthodologie d'analyse des transitions chez les personnes adultes. Son travail permet entre autres d'intégrer la théorie à la pratique. Il permet ainsi de comprendre le développement de l'adulte et de proposer des stratégies d'intervention afin de faciliter les transitions professionnelles et personnelles (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006). Schlossberg explique que les conduites d'un individu s'expliquent mieux par les événements qui marquent

---

<sup>21</sup> Cité dans Masdonati & Zittoun, 2012

<sup>22</sup> Cité dans Masdonati & Zittoun, 2012

sa vie que par des développements étroitement liés à son âge (Guichard & Huteau, 2006).

Dans le cadre de ce travail, la transition est donc comprise selon la définition proposée par Schlossberg (2006) qui la décrit comme n'importe quel événement ou absence d'événement qui amène des changements dans nos relations, nos croyances et rôles de vie. Il s'agit donc de changements de vie majeurs, constitués de pertes et de gains nécessitant la mise en place de nouvelles formes de conduites. Une transition est vécue comme telle seulement si l'individu la perçoit comme telle (Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006). Guichard et Huteau (2006, p. 212) précisent « qu'une transition n'est pas tant une question de changement que de la perception par l'individu de ces changements (...) mais qu'elle peut être considérée comme telle que si la personne qui en fait l'expérience la considère ainsi ».

Il convient donc selon Schlossberg, de distinguer trois types de transition :

1. **L'événement anticipé** qui est attendu, normatif et qui correspond aux événements de vie qu'une personne est en droit de s'attendre (par exemple, un mariage, la naissance des enfants...);
2. **L'événement non anticipé** qui lui est imprévu, non planifié impliquant une crise, comme par exemple un divorce, un licenciement;
3. **L'absence d'événement** qui est un événement attendu mais qui n'arrive pas (un enfant qui n'arrive pas au monde par exemple).

Guichard et Huteau (2006) précisent que les phénomènes de transitions modifient les rôles, les relations, les habitudes et les façons de penser. Ils notent aussi que plus le changement est grand, plus l'impact est important et plus l'intégration de la transition prend du temps. Ce processus est généralement long et les réactions des individus évoluent positivement ou négativement tout au long de ce processus. Enfin, pour faire face à une transition, cela suppose donc, pour les auteurs, de faire un bilan de ses ressources et de prendre en charge la transition. Le caractère transitionnel

d'une situation dépend donc du rapport de l'individu avec cette transition. C'est-à-dire on regarde à quel niveau d'implication se situe l'événement : est-ce un événement touchant uniquement l'individu, qui amène une relation avec quelqu'un d'autre ou un événement communautaire qui produit un effet sur la société ? (Gingras & Sylvain, 1998). Schlossberg (2006) souligne aussi qu'il faut prendre en compte : le cadre d'apparition de la transition (l'individu lui-même, la famille & les amis, le travail, la santé, l'économie), l'impact/répercussion de la transition sur ce qui prévalait avant et après la transition.

Le modèle de Schlossberg (Gingras & Sylvain, 1998) met donc en avant les capacités d'adaptation de l'individu qu'elle définit comme l'équilibre entre les ressources et les difficultés de la personne. Cette capacité d'adaptation est influencée par trois variables caractérisant la transition, l'individu et l'environnement.

Schlossberg (2006) révisé son modèle en 1995 regroupe ainsi quatre facteurs de la transition sous son modèle 4S : Situation, Soi, Support et stratégies.

Tableau 1 Tableau représentant le modèle 4S de Schlossberg (traduit par Gingras et Sylvain, 1998)

<p><b>Situation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Éléments déclencheurs</li> <li>- Moment et stress concurrents</li> <li>- Motivation du contrôle</li> <li>- Expériences antérieures avec une transition similaire</li> </ul>	<p><b>Support</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estime de soi positive</li> <li>- Encouragement</li> <li>- Information</li> <li>- Conseils</li> <li>- Contacts</li> <li>- Aide pratique</li> </ul>
<p><b>Soi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Importance du travail</li> <li>- Adaptabilité</li> <li>- Efficacité personnelle</li> <li>- Sens accordé au travail</li> </ul>	<p><b>Stratégies</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exercer un contrôle sur la situation</li> <li>- Modifier la signification de la situation</li> <li>- Contrôler le stress</li> </ul>

**La situation** : qu'est-ce qui se passe ? C'est l'élément déclencheur qui est le déterminant à considérer en premier (Gingras & Sylvain, 1998). Le moment, les stress concurrents, la motivation du contrôle ainsi que les expériences antérieures avec une transition similaire sont aussi à prendre en compte. Selon Gingras et Sylvain : « l'individu qui a vécu des transitions professionnelles a eu l'occasion de vérifier sa capacité d'adaptation et il a su opérer un transfert de compétences dans de nouvelles situations ». Guichard et Huteau (2006) définissent la « situation » comme les caractéristiques et le contexte dans lequel la transition survient.

**Le soi** : pour qui ça se passe ? Chaque personne est différente dans sa personnalité et dans sa vie. Quatre éléments fondamentaux doivent être pris en compte : l'importance du travail, l'adaptabilité, l'efficacité personnelle et le sens accordé au travail (Gingras & Sylvain, 1998). C'est donc les caractéristiques sociales et les ressources psychologiques de l'individu dont il est question (Guichard & Huteau, 2006).

**Le support** : quelle aide peut-on avoir ? C'est l'identification des différents support et options que peuvent avoir l'individu. Schlossberg et al. (Gingras & Sylvain, 1998) utilisent la classification de Goodman et Hoppin (1990) qui prend en compte six éléments : l'estime de soi positive, l'encouragement fourni, l'information concernant le marché du travail, les conseils dispensés par les spécialistes, l'aide pratique exprimée. Le support renvoi donc à tout ce qui est susceptible d'aider la personne à faire face à une transition, aux diverses formes d'assistance à la personne et au caractère durable ou non de leur action de soutien (Guichard & Huteau, 2006)

**Les stratégies** : comment la personne fait face ? Dans son modèle de 1995, Schlossberg décrit les stratégies selon trois facteurs : le contrôle exercé sur la situation vécue, la modification de la signification de la situation et le contrôle du stress. C'est l'utilisation de plusieurs stratégies qui permet de mieux faire face à une transition.

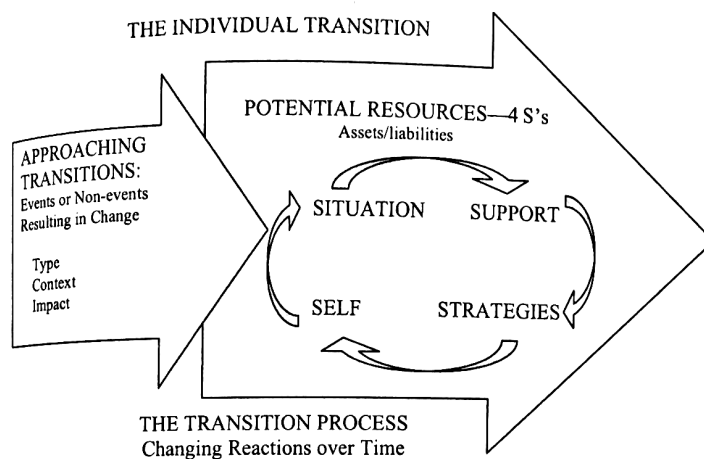


Figure 1 Schéma du Modèle des 4S selon Schlossberg sur les transitions professionnelles

Notons que les individus diffèrent quant à leur capacité à faire face aux transitions qui vues de l'extérieur peuvent se ressembler. Mais aussi qu'un individu peut faire face avec aisance à une transition et avoir beaucoup plus de difficultés avec une autre (Guichard & Huteau, 2006). Ces différences s'expliqueraient par la nature et le volume des ressources dont chacun dispose pour faire face à telle ou telle transition.

Schlossberg et al. (Gingras & Sylvain, 1998) proposent un cycle des transitions professionnelles tenant compte des types de transitions et des enjeux qui y sont liés. Selon les auteures (Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006), il existe quatre types de transitions professionnelles :

1. **L'intégration sur le marché du travail** qui par le biais d'un nouvel emploi exige un haut niveau d'adaptation de la part de l'individu et de nombreux enjeux.
2. **Demeurer sur le marché du travail** : cette transition concerne plus « les travailleurs ayant atteint un certain plateau dans leur carrière et qui présentent un grand besoin de changement ».
3. **Quitter le marché du travail** de manière volontaire ou non. Selon les auteures, l'important est d'aider les personnes à redéfinir des objectifs professionnels et personnels.
4. **La réintégration de la personne dans le marché du travail** qui consiste la recherche d'un nouvel emploi.

Elles soulignent que lors du processus de prise en charge, les individus devront être soutenus au niveau de l'identification de leurs valeurs, intérêts, aptitudes et tempérament (Gingras & Sylvain, 1998, p. 351). Elles précisent aussi que les personnes devront aussi approfondir leur connaissance du monde du travail, du processus de prise de décision professionnelle et devront être accompagnées lors de l'élaboration de leur plan d'action. Le modèle de Schlossberg permet donc une analyse des facteurs qui déterminent l'issue d'une transition. Cette grille d'analyse peut être utilisée pour aider les individus à faire face à une transition. L'objectif étant d'identifier les facteurs et les ressources sur lesquels la personne peut s'appuyer (Guichard & Huteau, 2006).

Tableau 2 Cycle des transitions professionnelles selon Schlossberg et al. (1995)

Types de transitions	Enjeux
<b>Intégrer le marché du travail</b> → Nouvel emploi	<b>Apprendre les règles</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Attentes face à l'emploi</li> <li>- Attentes face à la culture de l'entreprise</li> <li>- Normes implicites et explicites</li> <li>- Sentiment de marginalité</li> </ul>
<b>Demeurer sur le marché du travail</b> → Atteinte d'un plateau	<b>Tenir le coup – s'accrocher</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétition</li> <li>- Ennui</li> <li>- Solitude</li> </ul>
<b>Quitter le marché du travail</b> → Licenciement → Changement de carrière	<b>Partir et faire son possible</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Objectifs à redéfinir</li> <li>- Ambivalence</li> <li>- Sentiment de perte</li> </ul>
<b>Réintégrer le marché du travail</b> → Recherche d'un nouvel emploi	<b>Tenter de se faufiler</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Frustration</li> <li>- Désespoir</li> </ul>



## Modèles de l'arrêt de carrière sportive de haut niveau

Plusieurs travaux de recherche ont tenté d'identifier la nature de l'arrêt de carrière sportive de haut niveau à l'aide de deux modèles théoriques : celui de la gérontologie sociale et celui de la thanatologie (Stephan, Billard, & Ninot, 2005).

Le premier modèle, la gérontologie sociale, repose sur l'interaction entre l'âge de l'individu et la société, rapprochant ainsi la retraite sportive à la retraite professionnelle dite « traditionnelle » (Navel & De Tychev, 2011). Selon ce modèle, la retraite serait significative d'une perte réelle ou symbolique d'utilité sociale et éventuellement d'un rejet social. L'arrêt de la carrière sportive marque aussi une perte définitive de rôle et d'utilité sociale et potentiellement à une évaluation sociale négative pouvant aboutir à un rejet social (Stephan, Billard, & Ninot, 2005). Navel et De Tychev (2011) montrent que ce modèle appliqué au monde du sport repose sur le principe que l'athlète retraité soit remplacé par des jeunes sortis des centres d'entraînements assurant la relève d'une nation. C'est donc pour l'athlète une perte de tout un statut social, une partie de son identité, l'affaiblissant et le déséquilibrant.

Le deuxième modèle est issu de la thanatologie qui parle « de mort sociale » pour l'athlète retraité (Navel & De Tychev, 2011). Eisenberg (2007) emploie l'expression « la petite mort du Champion » qui est aussi évocatrice par rapport à ce modèle. Certains auteurs ont considéré l'arrêt de carrière sportive comme une mort sociale à laquelle les athlètes doivent faire face et impliquant le deuil de leur vie sportive passée (Stephan, Billard, & Ninot, 2005). Le deuil y est défini comme une réaction à la perte d'une personne ou d'une abstraction mise à sa place, la patrie, la liberté, un idéal... (Freud, cité dans Navel & De Tychev, 2011). Les premières étapes de ce modèle correspondent aux étapes du deuil : le déni de la réalité de la perte, suivie par des réactions de colères et des tentatives de négociation visant à retarder l'inévitable, s'ensuit une étape de dépression et se terminant par l'acceptation de la nouvelle situation (Ogilvie & Howe cité dans Navel & De Tychev, 2011 et dans Stephan

& al., 2005). D'après Navel et De Tychev (2011), l'athlète retraité est mort symboliquement et doit faire face au deuil de sa vie sportive.

Cependant, plusieurs critiques peuvent être faites sur ces deux modèles (Navel & De Tychev, 2011):

- Le manque de spécificité pour le monde du sport et à la psychologie du sport ce qui ne permet pas d'expliquer la nature et la complexité du processus de retraite sportive.
- Les deux modèles sont basés sur la présupposition d'un retrait traumatique, brutal de l'arrêt de carrière sportive. Aucune place n'est faite à une éventuelle planification de la retraite et à la possibilité du développement d'une identité en dehors du sport, assurant ainsi l'investissement de nouveaux rôles sociaux.
- D'autres travaux ont mis en évidence de l'inadaptabilité des ces modèles car les athlètes mettant fin à leur carrière sont plus jeunes que les retraités « traditionnels » (Stephan, Billard, & Ninot, 2005).

L'arrêt sportif peut être vécu comme un processus de transition. Dans cette perspective c'est le modèle de Schlossberg qui prédomine. Le modèle des transitions permet de répondre aux critiques précédentes : il fait appel à la notion d'ajustement comme axe pivot de la transition ; l'arrêt de carrière est perçu comme une dynamique provoquant une discontinuité et non comme une rupture dans la vie de l'athlète. La retraite sportive n'est plus considérée comme un événement traumatique, seulement pour les événements manqués. Néanmoins le modèle de Schlossberg ne permet pas d'évincer les critiques sur les théories des carrières : la thanalogie et la gérontologie. En effet, certaines variables nécessiteraient des modifications afin que le modèle puisse être plus spécifique au monde du sport. Navel et De Tychev (2011) donnent l'exemple de l'introduction de la notion d'identité sportive au sein des caractéristiques individuelles ou encore l'arrêt volontaire opposé à l'arrêt involontaire parmi les facteurs relatifs à la perception de la transition. Les auteurs regrettent aussi l'absence de lien et de hiérarchisation entre les différents facteurs décrits par Schlossberg.

Pour répondre aux différentes critiques des modèles présentés ci-dessus, Taylor et Ogilvie<sup>23</sup> proposent le « modèle conceptuel de l'adaptation sportif » en 2001 où ils décrivent les étapes de l'adaptation au retrait sportif de l'athlète retraité (voir fig. 2 ci-dessous). Il est actuellement considéré comme le modèle le plus complet dont l'objectif est de fournir un modèle détaillé et compréhensible qui retrace le parcours entier du processus de retraite sportive. Il offre aussi une hiérarchisation temporelle des facteurs impliqués. Selon les auteurs, les raisons du retrait (volontaire vs involontaire), les changements induits par l'arrêt (changements corporels et socioprofessionnels pouvant avoir un effet sur la qualité de la transition de carrière) et les ressources (les stratégies pour faire face, le support social et le degré de préparation de l'après-carrière sportive (Stephan, Billard, & Ninot, 2005)) sont les trois piliers successifs déterminant l'adaptation au retrait sportif

Pour comprendre le schéma du modèle ci-dessous, il faut commencer par le haut avec les différentes raisons du retrait sportif puis descendre vers les facteurs associés à l'adaptation et les ressources disponibles qui interagissent pour définir la qualité de la transition de carrière. En fonction de la qualité de la transition, soit la transition est considérée comme saine soit elle est considérée en détresse. Dans ce cas de multiples difficultés peuvent apparaître comme des difficultés d'ajustement, des problèmes financiers, sociaux, familiaux ou encore psychopathologie et la prise de substance. Diverses interventions sont donc nécessaires afin d'aider l'athlète dans cette transition (Cox, 2013).

---

<sup>23</sup> Cité dans Navel & De Tychev, 2011

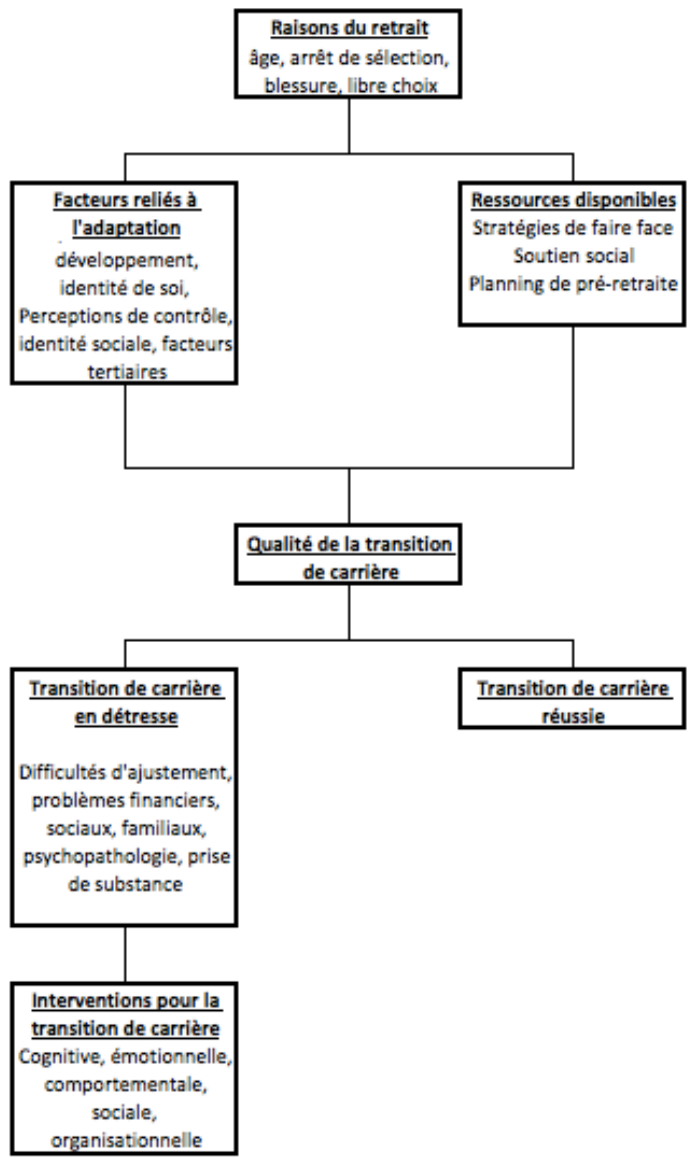


Figure 2 Schéma du modèle conceptuel de l'adaptation au retrait sportif (d'après Taylor et Ogilvie, 2001)

## Transitions professionnelles et changement identitaire

Parmi toutes les définitions de la transition professionnelle, toutes sont unanimes sur le fait qu'une transition engendre des changements au niveau des rôles, rapports sociaux, culturels et individuels. Cependant certains changements peuvent être d'ordre identitaires. Dans sa définition des transitions, Raymond Dupuy (Guichard & Huteau, 2006) met en avant que « les transitions sont des processus d'élaboration du changement, de sources internes ou externes, (...) qui permettent à un individu de déployer des conduites actives de préservations des identités de rôle qu'il valorise et/ou de se déplacer vers un nouvel équilibre identitaire et ce, en interaction avec autrui » (p. 199). Baleux et al. (2013) soulignent que l'individu, dans les périodes de transition professionnelle, génère des transformations plus ou moins profondes au plan identitaire et engage un processus de déconstruction/construction de soi remaniant le rapport entre soi et l'environnement. Edmond Marc (2005) note que l'identité est le produit d'une relation tripartite entre soi, l'autre et le groupe. Il la définit comme un produit des interactions sociales et des relations interpersonnelles, restituées dans un contexte institutionnel et groupal (p. 6).

Erikson s'intéresse au concept de l'identité. Cette notion est centrale dans sa théorie puisque pour lui, l'identité est le produit de la résolution de conflits « typiques » d'un âge donné. Ces conflits permettent de structurer l'identité de l'individu. Pour l'auteur, la conduite ne s'explique pas seulement par des représentations ou des attitudes conscientes mais aussi par un ensemble de dispositions, représentations et affects inconscients (Guichard & Huteau, 2006). Dans sa théorie, chaque stade possède sa propre crise qu'il faut surmonter pour passer au stade suivant. Les recherches d'Erikson ne portent pas directement sur le « développement vocationnel » mais les concepts de préférences professionnelles et du choix d'une profession sont des éléments majeurs dans la « construction de soi » et ne trouvent leur sens qu'en faisant référence aux « sentiments d'identité », construits lors d'interaction déterminées, à un moment donné du développement (p. 151).

Dubar dans son modèle propose un concept clé : celui des formes identitaires. Il les définit comme des configurations socialement pertinentes et subjectivement significatives de nouvelles catégorisations indigènes permettant aux individus de se définir eux-mêmes et d'identifier autrui. L'auteur précise que l'identité n'est pas conçue pour décrire une personnalité psychologique des individus mais comme un processus de construction et de reconnaissance d'une définition de soi validée par les institutions qui l'encadrent et l'ancrent socialement en le catégorisant (Guichard & Huteau, 2006, p. 209). Pour McAdams les individus construisent leur histoire de vie afin d'assurer, au plan identitaire, dans le présent une cohérence de sens entre le passé et le futur. L'individu révise son histoire de vie au gré des événements qui la parcourent. Les récits de vie permettent donc de dégager la place des événements dans le parcours (Danvers, Demauge, Havet, & Olivier, 2006). Lorsque l'individu raconte son parcours il fait appel à ces formes identitaires et construit deux types de transactions : biographique et relationnelle. La transaction biographique (ou subjective), selon Dubar, est une mise en relation des identités héritées et visées. Elle a pour but de projeter des avenir possibles en continuité ou en rupture avec un passé reconstitué (« trajectoire ») (Dubar, 1992, p. 18). Elle désigne donc la mise en relation des sois passés, actuels et des sois possibles (Guichard & Huteau, 2006). La transaction relationnelle (ou objective) fait référence à la reconnaissance ou non des partenaires institutionnels, de la légitimité de nos prétentions compte tenu de leurs objectifs et de leurs moyens. Elle permet donc à un individu de s'identifier à des personnes de l'entourage ou à des personnages socialement saillants (Guichard & Huteau, 2006). Cette transaction renvoie donc au problème de l'articulation entre les images sociales de soi et les images propres de soi. Dubar précise que les identités professionnelles sont des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres dans le champ du travail et de l'emploi (Dubar, 2001). L'auteur nuance identité professionnelle et sociale qui ne doivent pas être confondues même si elles entretiennent des rapports étroits : l'identité professionnelle renvoie au domaine de l'emploi et des activités économiques tandis que la seconde concerne le statut social. Les

formes identitaires ne perdurent pas mais provoquent une remise en question lors de changements économiques et sociaux permettant ainsi une expérimentation de soi et d'autrui plus pertinentes que les anciennes (Dubar, 1992).

Edmond Marc (2005), précise que l'identité est un phénomène dynamique et relationnel. L'auteur utilise la notion de « stratégies identitaires » dans une perspective systémique. Ces stratégies regroupent l'ensemble des moyens psychologiques mis en œuvre par la personne, de façon consciente ou non, pour obtenir la reconnaissance d'autrui, de garder et de présenter une image positive d'elle-même et de préserver une cohérence identitaire.

Il existe donc un lien entre la transition professionnelle et les dynamiques identitaires. D'après Balleux (2007), les dynamiques identitaires permettent d'analyser l'identité professionnelle comme un processus de construction, déconstruction et de reconstruction. Lors de transitions, les trajectoires antérieures, les parcours de formation et les nouveaux contextes de travail donnent des dynamiques de déstabilisation, de doute et de recomposition identitaire. Balleux et Perez-Roux (2013) précisent que s'intéresser à l'expérience de la transition professionnelle et à la manière dont elle participe à une forme de reconfiguration des composantes identitaires peut amener à rendre compte des différentes transactions lors du passage d'un métier à l'autre.

## Objectifs de la recherche

L'objectif général de cette recherche est de comprendre le vécu de la transition sportive et les facteurs pouvant l'influencer. Le vécu de la retraite sportive se situe au niveau de la préparation, de l'anticipation de celle-ci, des ressources que possèdent le sportif ainsi que des stratégies mises en place pour faire face aux différents enjeux de cette transition. Cet objectif se décline en deux objectifs spécifiques :

- 1) A partir des modèles de la transition psychosociale et de l'arrêt de carrière sportives de haut niveau, nous essaierons de comprendre comment les rugbymen professionnels anticipent, préparent et vivent leur reconversion professionnelle. Ces modèles nous permettront de voir la qualité de la transition vécue, les conséquences associées à un retrait volontaire ou non, ainsi que les ressources à disposition des joueurs.
- 2) Lorsque les ressources et les obstacles seront identifiés, il s'agira de comprendre les stratégies mises en œuvre pour faire face à ce processus de transition. Les ressources et les stratégies permettent de mieux comprendre les différents parcours des sportifs dans leur préparation à la retraite sportive.



## Méthodologie

Cette partie vise à décrire les moyens utilisés pour répondre à notre question de recherche et la manière dont nous l'avons traitée. Pour rappel, la transition est définie comme un événement ou un non-événement qui résulte d'un changement dans les relations, les routines, les hypothèses et les rôles (Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006). La perception de cet événement ou de ce non-événement dépend donc de la perception que la personne a sur celui-ci et c'est ce qui définit la transition. La notion de transition étant donc une notion subjective, le choix d'approche pour cette étude s'est centré sur l'approche phénoménologique avec une méthodologie qualitative d'analyse de contenus. L'approche phénoménologique a pour but de dégager l'essence d'un phénomène tel que certains individus l'ont vécu (Savoie-Zajc, 2006). Le but étant de faire ressortir les structures générales et spécifiques des phénomènes étudiés. Ainsi par le biais d'entretien de recherche et par la méthodologie utilisée, cela permet de comprendre comment est vécu la reconversion professionnelle des joueurs de rugby professionnels.

### Description de l'échantillon

Selon Savoie-Zajc (2006), la construction d'un échantillon scientifiquement valide doit répondre à trois questions existentielles : Qui, Pourquoi et Comment ?

**Qui ?** Le chercheur essaye d'approcher « l'acteur social compétent » pour étudier la question de recherche de départ. Cette étude regroupe au total 16 rugbymen professionnels répartis de la façon suivante : 8 joueurs actifs en cours de carrière âgés de 26 à 36 ans ( $m= 30.75$ ,  $s.d = 3.56$ ) et pouvant néanmoins être concerné par une fin de carrière et 8 joueurs retraités, ayant déjà effectué leur reconversion professionnelle, âgés de 28 à 42 ans ( $m= 36.25$ ,  $s.d= 3.73$ ) lors de l'interview. Pour cette étude l'âge moyen de départ à la retraite est de 32.5 ans avec un écart-type de 3.53.

Tous les joueurs actifs interviewés sont des joueurs de rugby professionnels évoluant dans les clubs de rugby français professionnel, soit en Pro D2 soit en

Top 14. Certains ont également évolué en équipe de France. Concernant les joueurs retraités, ils ont tous aussi évolué dans le milieu professionnel comme pour les joueurs actifs.

**Comment ?** Le choix du nombre de joueurs s'est basé sur le critère de saturation empirique développé par Glaser et Strauss. Selon les auteurs (Poupart, et al., 1997), la saturation empirique désigne alors le phénomène par lequel le chercheur juge que les derniers documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations nouvelles ou suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique (p. 67).

**Pourquoi ?** Il s'agit de savoir quels sont les buts visés de l'échantillon pour ensuite interpréter les résultats (Savoie-Zajc, 2006). L'échantillon choisi est à la fois homogène (même sport, même situation pour les deux populations, jouant dans les clubs pro en France) et hétérogène ce qui permet de dégager certaines différences entre les deux échantillons (génération, types de parcours rugbystique, vécu de la transition).

Tableau 3 Données sociodémographiques des rugbymen professionnels actifs et retraités

	<b>Joueurs</b>	<b>Age</b>	<b>Age Retraite</b>	<b>Poste</b>	<b>Club</b>	<b>Pro</b>
<b>Joueurs actifs</b>	<b>JA</b>	26		2ème ligne	Oyo	Pro D2
	<b>JB</b>	36		Aillier	Oyo	Pro D2
	<b>JC</b>	34		Centre	Oyo	Pro D2
	<b>JD</b>	33		Arrière ou 1/2 ouverture	FCG	Top 14
	<b>JE</b>	26		2ème ligne	FCG	Top 14
	<b>JF</b>	33		Aillier	Montpellier	Top 14
	<b>JG</b>	28		Talonneur	Castres	Top 14
	<b>JH</b>	30		1/2 mêlée	Colomiers	Pro D2
<b>Joueurs retraités</b>	<b>J1</b>	36	34	2ème ligne	FCG	Top 14
	<b>J2</b>	28	25	1/2 d'ouverture	Béziers	Pro D2
	<b>J3</b>	37	30	Pilier	Oyo	Pro D2
	<b>J4</b>	42	37	Pilier	Oyo	Pro D2
	<b>J5</b>	37	35	3ème ligne	Albi	Pro D2
	<b>J6</b>	35	33	Arrière	FCG	Top 14
	<b>J7</b>	36	31	Pilier	Lou	Top 14
	<b>J8</b>	39	35	2ème ligne	Biarritz	Pro D2

## Recueil des données

Le mode de recrutement s'est principalement effectué selon deux modalités : via les clubs de rugby de Pro D2 ou de Top 14 et via l'agence XV de Provale qui est le syndicat des joueurs de rugby en France

L'entretien en tant que situation sociale de rencontre et d'échange permet, par le contrat de communication qui s'établit, la production d'un discours (San José, 2002). Tous les entretiens sont semi-dirigés : ils commencent tous par un rappel du but de la recherche, la signature du formulaire de consentement, la mise en route d'un appareil d'enregistrement. Les entretiens ont une durée de 45 minutes environ. Tous les participants ont été interviewés une seule fois soit au sein de leur club (pour les joueurs actifs et les joueurs retraités de Grenoble, d'Oyonnax et du LOU) soit par Skype ou par téléphone (pour les joueurs et les joueurs retraités de Biarritz, Montpellier, Albi, Castres, Colomiers et Béziers). Tous les entretiens débutaient par l'énoncé suivant : *Cette interview se déroule dans le cadre de mon Master de psychologie mention « Conseil et Orientation ». Le but de mon mémoire est d'étudier comment les sportifs de haut niveau, notamment les rugbymen, anticipent et préparent leur reconversion sportive à la fin de leur carrière. Y a-t-il des questions à propos de l'expérience ?*

Les entretiens, semi-dirigés, permettent aux participants de s'exprimer spontanément tout en étant dirigés par le chercheur sur le sujet de recherche. Cela leur a permis aussi de donner leur ressenti et leurs craintes en toute confiance. Les entretiens ont été retranscrit mots pour mots et ont tous été numérotés de JA à JH pour les joueurs actifs et de J1 à J8 pour les anciens joueurs afin de préserver leur anonymat. Selon Balleux (2007), les entrevues semi-dirigées seraient plus propices pour étudier les contextes transitionnels. Mègemont (1998), explique que la transition facilite le « travail de construction de significations » car cela oblige l'individu à repenser au passé, de se représenter un futur et d'évaluer ses expériences vécues.

Un canevas d'interview a été rédigé pour produire les questions à poser aux participants. Ces questions ont été conçues sur le déroulement des carrières des rugbymen professionnels. Un canevas a été créé pour les deux catégories de participants : un pour les joueurs actifs et un pour les anciens joueurs ayant déjà effectué leur reconversion professionnelle (cf. Annexes 4 et 5). Pour les deux groupes de joueurs, il a été demandé au début de l'interview de décrire leur parcours dans le rugby tant au niveau sportif que scolaire. Plusieurs thèmes ont ensuite été abordés avec les joueurs actifs : à quel stade de la carrière pensent-ils être, s'ils pensent ou non déjà à leur fin de carrière, s'ils bénéficient ou non d'une formation professionnelle initiale autre que dans le milieu du rugby (quand a-t-elle débuté, le rôle du club, ce que représente cette formation et le choix de la voie professionnelle). La dernière question portait sur leur projection dans leur vie post-sportive : leurs craintes quant à leur sortie, les difficultés appréhendées, les soutiens qu'ils peuvent avoir, et s'ils sont engagés dans une formation professionnelle. Concernant les joueurs retraités, des thèmes similaires ont été abordés à savoir la formation professionnelle initiale, à quel moment de leur carrière les joueurs ont commencé leur réflexion sur leur reconversion. La suite de l'interview s'est intéressée à leur situation actuelle (en emploi, chômage, en formation...), puis le déroulement de leur reconversion, les liens qu'ils ont gardés ou non avec le monde du rugby et enfin, les éléments clés pour une reconversion réussie.

## Traitement des données

C'est grâce à l'analyse de contenu selon Bardin (2016) et L'Ecuyer (1990) que les données récoltées vont être analysées. Bardin (2016) définit l'analyse de contenu comme un ensemble de techniques d'analyse des communications visant, par des procédures systématiques et objectives de description de contenus de messages, à obtenir des indicateurs permettant l'inférence de connaissance relatives aux conditions de production/réception de ces messages. Selon l'Ecuyer (1990) l'objectif de l'analyse de contenu est d'arriver à comprendre la signification du comportement ou du phénomène étudié. Le

chercheur a donc pour but de découvrir ce que l'information analysée signifie, ce que l'auteur du message a voulu dire exactement, non pas par rapport à l'interprétation subjective du chercheur mais rapport au point de vue de l'auteur même du message. C'est donc ce cadre de référence des participants qui a été privilégié par rapport à celui du chercheur.

L'analyse des données a été faite à partir des étapes d'analyse qualitatives de contenu proposée par L'Ecuyer (1990). Selon l'auteur, pour éviter d'avoir des catégories prédéterminées (hypothético-déductives), il faut vérifier la présence ou l'absence de ces catégories, tout en pouvant faire émerger de nouvelles variables. Dans le cadre de cette recherche, il est donc nécessaire de se situer sur une démarche d'analyse de catégories mixtes, c'est-à-dire des catégories préexistantes et induites par le discours des participants.

L'analyse des données s'est effectuées selon 5 étapes préconisées par l'Ecuyer (1990): **La première étape**, les lectures préliminaires consiste à lire en entier le matériel afin d'avoir une vue d'ensemble. C'est aussi ce que Bardin (2016) appelle la lecture flottante. Cette étape permet donc de prendre connaissance des différents thèmes présents. Elle prépare ainsi à la deuxième étape : le choix et les définitions des unités de classifications. **Lors de la deuxième étape**, le chercheur essaye de comprendre et de découvrir les significations du matériel produit par le participant en découpant le matériel en énoncé plus restreint pour définir les unités de sens composant le discours. Il faut prendre en compte trois éléments importants : les types d'unité, les critères de choix de ces unités et les difficultés liées à la définition de ces unités de sens. L'Ecuyer (1990) définit les unités de sens comme « tout mot, toute phrase ou portion de phrase ayant un sens complet en soi » (p. 62). **La troisième étape**, le processus de catégorisation et de classification consiste à regrouper les différentes unités de sens en catégorie ou thèmes selon Mucchielli (L'Ecuyer, 1990). Bardin (2016) définit les catégories ou thèmes comme des rubriques ou classes qui rassemblent un groupe d'éléments (...) sous un titre générique, rassemblement effectué en raison des caractéristiques communs de ces éléments » (p. 150). Selon l'auteure, Les catégories doivent aussi respecter certaines qualités : l'exclusion mutuelle (un élément ne peut avoir plusieurs

catégories), un critère d'homogénéité (un même principe de classification doit gouverner leur organisation), un critère de pertinence (une catégorie est pertinente si elle est adaptée au matériel d'analyse choisi et au cadre théorique retenu), un critère d'objectivité et de fidélité et un critère de productivité (les catégories doivent apporter des résultats riches en indices d'inférences). **La quatrième étape** consiste à présenter les résultats en relevant les liens, l'absence de lien entre les catégories. Pour finir, **la cinquième étape** permet la discussion et l'interprétation des résultats et des données qualitatives.

Le chapitre suivant, les résultats, est décomposé en deux sous-chapitres comprenant un tableau récapitulatif des thèmes abordés par les joueurs actifs et retraités lors de l'analyse de contenu. Ce tableau unique permet de comparer ces différents thèmes abordés par les deux populations et se compose de trois colonnes : les thèmes relevés, les catégories identifiées dans le discours et les sous catégories y pouvant être reliées. Puis dans un second temps, une analyse des résultats développée en trois axes : la préparation et l'anticipation à la retraite sportive, la fin d'un mode de vie : adaptation et crise identitaire, et les clés pour une reconversion réussie.

# Résultats

Tableau 4 Récapitulatif des résultats des joueurs en activité et retraités

Thèmes	Joueurs Actifs		Joueurs Retraités	
	Catégories	Sous-catégories	Catégories	Sous-catégories
Parcours rugbystique	Formation rugby	Centre de formation, Espoirs, Pas de formation spécifique dans le rugby Pôle France Marcoussy	Formation rugbystique	Centre de formation Ecole de rugby Espoirs Pas de formation spécifique dans le rugby
	Carrière	Age du début en rugby Poste sur le terrain Blessures Fin de contrat Clubs, A/R amateurisme vs professionnalisme	Carrière	Age du début en rugby Passage amateur/pro Poste sur le terrain Blessures Type/fin de contrat Durée de la carrière Championnats
Parcours scolaire	Scolaire	Sport-études au lycée Choix filière pro vs Général Etudes supérieures	Scolaire	Cursus scolaire au lycée Aménagement emploi du temps Etudes supérieures
	Professionnel	Stage Bilan de compétences Reprise de formation Réseau professionnel	Professionnel	Stage Formation
	Environnement familial	Sport familial Ouverture d'esprit, soutien	Environnement familial	Sport familial Soutien dans le projet
	Formation	Etudes universitaires Formation dans le rugby	Formation	Formation professionnelle Etudes universitaires

<b>Formation initiale professionnelle</b>	Choix de la formation	Par intérêt personnel et professionnel Débouchés Par défaut Capitaliser le savoir être appris dans le rugby Projet professionnel futur	Choix de la formation	Qualités personnelles pour ce secteur Confirmation de l'intérêt via un stage Voie professionnelle choisie dès le début de carrière
	Représentation de cette voie	Porte de sortie pour l'après carrière Avoir un niveau scolaire Moyen de faire des études	Représentation de cette voie	Education familiale Formation rassurante pour le futur Obligation de double cursus dans les centres de formation Projet important Lien entre résultats scolaire et sportifs
<b>Situation actuelle</b>	Stade carrière	Début, fin, milieu	Situation actuelle	En emploi, en formation, en recherche
<b>Réflexion de la fin de carrière</b>	Stade de la réflexion	Début, exploration, établissement, non commencée	Raison/cause de l'arrêt	Dernier contrat Age Blessure Type de transition (choisie/subie, anticipée/non anticipée) Choix personnel
	Raison/cause de la réflexion	Age Baisse des performances Choix de la fin Contraintes familiales non compatibles Signature du dernier contrat Echange réseau prof. Ne pas descendre de niveau	Raison/cause de la réflexion	Age Prise de conscience via le réseau Réflexion de la carrière post-sportive avec les autres joueurs Baisse des performances Blessures
<b>Aides du club</b>	Formation	Provale, Agence XV, CAR Structure de reconversion Centre de formation Pas d'aides	Formation	Provale Structure de reconversion Réseau social Aide financement par la CAR



		Partenaires du club		
<b>Reconversion</b>	Projection	Manque sportif et physique Ne pas avoir de regrets Réussite professionnelle et bien-être professionnel Stabilité familiale Nouvelles contraintes familiales	Formation  Vie familiale	Formations obsolètes Remise en question Reprise d'études Provale, structure de reconversion  Stabilité familiale
	Craintes	Perte de notoriété, de repères Echec dans la formation entreprise Manque de challenge Ouverture d'esprit du monde prof. Changement de rythme	Difficultés	Perte de repères sur le marché du travail Perte de reconnaissance Frustration Difficultés à revenir à la normalité / Cap difficile Manque de cohésion du groupe et fraternité Réadaptation vie quotidienne/familiale Sentiment d'inutilité Difficultés physiques, psychologiques
	Anticipation	Diplômes Sentiment d'utilité Exemple anciens joueurs Sensibilisation centre de formation Apport des valeurs du rugby	Deuil identitaire	Le temps Mise en place d'un nouveau projet Emploi dans le monde du rugby ou dans le sport
	Soutiens	Familial Soi-même (motivation intrinsèque, atteinte d'objectif) Club (sponsors, LNR, Provale, club)	Ressources / clés pour une reconversion réussie	Avoir un réseau professionnel Avoir une bonne image professionnelle Avoir un bagage scolaire Stabilité perso et prof

		Formation scolaire		Accompagnement Projection dans le futur
<b>Valeurs du rugby transférables</b>	Valeurs	Sens du travail, rigueur Esprit d'équipe, cohésion, fraternité, solidarité Capacité à rebondir Anticipation Communication Gestion du stress Gestion des opportunités	Valeurs	Abnégation Esprit d'équipe, partage Atteint d'objectif Persévérance Gestion du stress Remise en question Humilité Talents d'orateur
<b>La professionnalisation du rugby</b>	Points négatifs	Perte des valeurs humaines et d'équipes Sentiment d'être considéré comme des « mouchoirs en papier » Culte de la performance Inflexibilité des emplois du temps pour se former Peu de temps de repos entre les matchs Objectifs individuels vs collectifs Peu d'expérience professionnelle dans le monde du travail	Points négatifs	Perte de repère sur le marché du travail Culte de la performance et de la rentabilité Joueurs considérés comme des pions
	Changement par rapport avant 1995	Création des centres de formation Outils technologiques pour étudier la forme physique Préparation physique plus intense Impact des études sur la performance et les critères de sélection Force mentale et physique plus sollicitée	Changement par rapport avant 1995	Capacités physiques plus importante Investissement total dans le rugby

# Analyse des résultats

## Préparation et Anticipation

La préparation et l'anticipation à la reconversion professionnelle est un enjeu pour le joueur de rugby professionnel. En effet, comme vu précédemment, cette transition peut être vécue difficilement par l'individu selon son degré d'anticipation et du caractère de la transition (volontaire vs subie). Ceci est d'autant plus vrai que comme l'a précisé Lucas Bouty<sup>24</sup>, chef de projet de reconversion à Provale, les joueurs partant à la retraite aujourd'hui sont la première génération n'ayant connu que le professionnalisme. La retraite sportive doit donc être préparée et réfléchie par les joueurs.

Néanmoins, certains joueurs ne semblent pas concernés par cette préparation et anticipation de fin de carrière. Un ancien joueur n'a jamais planifié son après carrière en justifiant qu'un joueur ne pouvait pas être investi complètement dans son club s'il allait parler avec d'autres clubs pour la saison prochaine en cours de saison. Autre exemple, un joueur de Montpellier a déclaré lors de l'entretien :

*C'était soit, j'essayais de faire quelque chose au rugby et du coup je laissais les études un peu de côté, soit je laissais le rugby de côté et j'allais à fond dans les études. Donc moi j'ai choisi la voie d'aller dans le rugby et de laisser le BTS de côté. (Joueur JF, MHR, lignes 81-83)*

*Non, je m'étais arrêté au bac et vu le temps que demande le rugby professionnel, les déplacements, les entraînements, travailler, faire des études en alternance c'était viable il y a quelques années mais à mon époque... le rugby est passé professionnel en 1997 ou 1996 on commençait à avoir quelques contraintes physiques ou professionnelles cela demandait une grosse débauche d'énergie, nous avions deux entraînements par jour et cela devenait assez*

---

<sup>24</sup> Interview de Lucas Bouty (Bouty, 2017)

*compliqué pour allier les deux facilement. » (J8 ayant connu le début du professionnalisme, BO-PB, lignes 49-54)*

Tandis que d'autres joueurs ont déjà très tôt commencé à préparer leur reconversion, comme ce joueur d'Oyonnax âgé de 25 ans lors de l'interview :

*Tout ce qui est par rapport au bois c'est une autre passion, donc là aujourd'hui j'ai la passion du rugby, la passion du bois...donc...j'ai deux passions, donc je sais que mon après carrière, elle est déjà dessinée. (JA, USO, lignes 94-96)*

On voit donc bien une différence de vision pour ces deux joueurs : pour l'un mener un double projet rugby/formation semble impossible ; et pour l'autre c'est un projet déjà en marche puisqu'il a créé sa propre entreprise de menuiserie. Les deux joueurs sont pourtant passés tous les deux par les centres de formation et n'ont connu que le rugby professionnel.

#### *La prise de conscience*

Une des premières difficultés pour les joueurs est la prise de conscience nécessaire à l'anticipation et la préparation de la reconversion. Des réunions collectives au sein des centres de formations et des clubs ont lieu chaque année afin de sensibiliser les jeunes rugbymen à cette question. Cependant, pour les jeunes en centre de formation, âgés de 18 à 22 ans, la retraite sportive est quelque chose de lointain et ne s'y projettent pas car leur préoccupation du moment c'est le rugby. Lucas Bouty le concède :

*(...) dès 16-17-18 ans, où on fait des thématiques autour de : qu'est-ce qu'un contrat professionnel, pourquoi il faut s'assurer, qu'est-ce qu'un agent de joueur, qu'est-ce qu'une mutuelle, la prévoyance... ? Et ensuite on parle de reconversion même si ce n'est pas du tout pour eux leur première priorité en centre de formation car leur objectif est de passer joueur professionnel et non de préparer leur reconversion.*

Concernant les joueurs en fin de carrière, à partir de 30 ans environ, ils précisent que généralement ce sont les témoignages des anciens joueurs qui leur permettent d'entamer cette réflexion : *Les témoignages, ce sont les*

*témoignages des anciens joueurs qui font que les joueurs en prennent conscience, (JG, Castres, lignes 217-218). Pour d'autres ce sont les partenaires sociaux qui ont joué ce rôle grâce aux rencontres organisées après les matchs :*

*Si je prends mon cas, ça été aussi les partenaires parce qu'on en discute ensemble. (JH, Colomiers, ligne 154)*

Ou encore :

*Je trouve que le réseau c'est ce qui est le plus important : rencontrer des chefs d'entreprise de la région, du club et dans un milieu rugbyistique et non entre quatre murs. On se rencontrait après un match et on avait un statut qui faisait que c'était facile pour nous d'approcher ces gens-là. (...) c'est ce que je dis beaucoup aux jeunes de profiter un peu de ce statut-là parce qu'on a de la chance de rencontrer des gens qu'on ne pourrait pas rencontrer. (J5, SCA, lignes 133-139)*

Cette difficulté de prise de conscience a aussi été relevée par Eisenberg dans de son étude sociologique concernant la reconversion professionnelle des rugbymen (Eisenberg, 2007). De nombreux joueurs ayant participé à cette étude ont souligné l'importance des témoignages des anciens joueurs pour cette prise de conscience et pour les générations futures. L'arrêt de carrière subie par certains coéquipiers (pour cause de blessures par exemple) est parfois un déclencheur dans la réflexion des joueurs en activité.

Cette prise de conscience peut aussi se faire grâce à l'entourage familial du joueur. En effet, certains joueurs poursuivent des formations diplômantes en parallèle de leur carrière sportive. C'est souvent une demande de la part de la famille pour poursuivre sa carrière dans le rugby. C'est aussi un moyen pour les joueurs d'avoir une activité autre que le rugby et comme certains disent « faire travailler la tête ».

*C'était juste au départ pour me rassurer, pour avoir un cursus scolaire et puis c'était quand même primordial vis-à-vis de mes parents, qui m'ont laissé partir, faire ce que je voulais. C'était : « tu t'en vas par contre il faut que tu poursuives tes études. (J5, SCA, lignes 73-75)*

*Le diplôme que je passe actuellement ça me permet déjà de ne pas devenir bête, on va dire, à cause du rugby. (..) Là d'avoir une formation scolaire, ça me permet de garder les pieds sur terre et aussi de comprendre le rugby de manière plus analytique, (...). Après c'est surtout un moyen de faire des études. (JE, FCG, lignes 64-69)*

Navel et De Tychey (2011) présentent différentes études exposant qu'en l'absence de soutien externe au cours du processus transitionnel, les joueurs présenteraient plus de difficultés d'adaptation que les joueurs ayant reçu un soutien familial, défini comme plus sécurisant. Taylor et Ogilvie (cité dans Navel & De Tychey, 2011), précisent que si le réseau social du joueur est centré exclusivement dans le domaine sportif de haut niveau, les sportifs sont moins disposés à investir de nouvelles activités et donc de construire un éventuel « support social alternatif ».

La signature du dernier contrat, la fatigue physique et morale, la baisse des performances et l'âge sont des éléments déclencheurs de la réflexion à la fin de carrière. Lors de la signature du dernier contrat, les joueurs se préparent mentalement à cette fin de carrière et se sentent plus « libre » dans leur façon d'appréhender le rugby et les matchs. Ces différents éléments montrent aussi que la carrière professionnelle du rugbyman peut être aléatoire et s'arrêter du jour au lendemain.

*(...) maintenant les carrières sont aléatoires. Ça peut s'arrêter du jour au lendemain, lorsqu'on est dans le monde professionnel on prend ce qu'il y a à prendre, de continuer, d'aller jusqu'à notre contrat et puis après on verra. On ne peut pas se dire maintenant je suis au milieu de ma carrière, on verra, alors que du jour au lendemain tout peut s'arrêter. Ce n'est pas une carrière professionnelle comme dans une entreprise où on sait qu'on pourra faire ça toute notre vie. (JG, CO, lignes 50-55)*

### *La formation*

Pour la majorité des joueurs interviewés (joueurs actifs et retraités), la préparation de la fin de carrière passe par le retour en formation.

En effet, tous les joueurs lors de leur passage en centre de formation ont mis en place un double projet : scolaire et rugbystique. Chamalidis (2012) note que l'idée de ce double projet a pour but d'orienter, former et accompagner les sportifs vers la certification scolaire, universitaire ou professionnelle puis vers l'emploi. Cependant, l'obsolescence du diplôme est une problématique récurrente puisqu'une carrière de rugby professionnel dure en moyenne une dizaine d'années. Les diplômes de départ obtenus entre 18 et 22 ans sont désuets lors de la sortie du monde du rugby. N'ayant vécu que de rugby pendant plusieurs années, les joueurs manquent de connaissance sur soi et ne savent pas forcément vers quel domaine professionnel se tourner. D'autres au contraire, ont toujours continué à se former pour se préparer et anticiper la fin de la carrière sportive, comme ce joueur de Grenoble en fin de carrière sportive :

*Moi, je n'ai jamais arrêté de préparer ma reconversion. Je me suis toujours dit on a des contrats d'un an voir deux ans si ça s'arrête qu'est-ce que je fais ? Donc en parallèle j'ai passé cinq ans dans une entreprise, tous les mercredis donc mon jour de repos au rugby (...) à la suite de ce parcours j'ai repris mes études et j'ai passé un master en management à GEM (Grenoble Ecole de Management) que j'ai validé, j'ai fini en Août ou j'ai passé mes partiels et j'ai été diplômé en Octobre. J'ai donc toujours mené un double voir un triple projet car les deux premières années de GEM j'étais en entreprise (...) et donc aujourd'hui j'ai mené un parcours en entreprise à coté pour appréhender ce monde de l'entreprise et j'ai mené un parcours scolaire où j'ai repris mes études et obtenu mon master cette année. (JD, FCG, lignes 46-57).*

**Et à quel moment de votre carrière vous vous êtes dit : « il va falloir que je prépare ma reconversion » ?** *Je me suis toujours dit que la reconversion était importante. Par contre on en prend réellement conscience dans la dernière année. La dernière année est vraiment cruciale : on sent que nos performances sont peut-être moins bonnes, l'âge venant et les blessures aussi. Le corps mettant des*

*alarmes plus importantes, on se dit que peut-être il va falloir passer à autre chose. Ça été mon cas, une blessure qui m'a handicapé sur la dernière saison, moins de plaisir sur le terrain, donc la volonté de peut-être trouver une autre issue pour prendre du plaisir mais toujours vouloir rester dans le rugby, donc ça, ça été mon constat. Du coup je me suis mis à chercher, à me former encore plus pour être entraîneur et je continue encore, je suis encore en formation.*

(J6, FCG, lignes 82-89)

Afin de trouver une formation leur correspondant, les joueurs font appel soit à Provale (et à l'Agence XV) soit à des structures de reconversion proches du club. Ces structures permettent aux sportifs de faire un bilan de leurs compétences qu'ils peuvent mettre en avant lors d'entretiens en entreprise. Effectivement, nombre de joueurs ont beaucoup de difficultés à se mettre en avant et à valoriser leurs compétences face à un recruteur. Pour une meilleure connaissance de soi et une valorisation de leurs savoir-faire, Provale mais aussi d'autres structures comme Ataxen ou Contact D Pro, mettent en place des bilans dynamiques, équivalent du bilan de compétences mais adapté au sportif. Ce bilan permet de travailler sur la personnalité, les aspirations, les convictions des joueurs et sur les rôles qu'ils souhaitent jouer dans la société. Par la suite, une synthèse et un plan d'action sont proposés aux sportifs ainsi que les possibilités de formations si nécessaire<sup>25</sup>.

Le choix de la formation peut correspondre à plusieurs éléments : pour un projet professionnel futur déjà établi, pour un secteur professionnel choisi par passion, pour capitaliser les connaissances apprises dans le rugby (formation dans le rugby), pour les opportunités qu'offre la voie de formation ou encore par défaut... De nombreux joueurs choisissent la voie du management et de gestion car c'est une formation rassemblant des notions qu'ils ont connues lorsqu'ils étaient joueurs sur le terrain par le management du staff sportif.

Une des principales inquiétudes des joueurs est le financement des formations. Même si les rémunérations des sportifs ont augmenté lors du passage au

---

<sup>25</sup> Interview de Lucas Bouty, Chef de projet reconversio Provale



professionnalisme, ils ne peuvent pas souvent financer tout seul leur formation. Ils font généralement appel à Provale et à la Commission d'aide à la reconversion pour une subvention d'une hauteur maximale à 90% du prix. Lorsque le rugbyman débute ses études suite à une fin de carrière sportive, cette aide lui permet de financer sa formation et de subvenir aussi aux besoins de sa famille durant toute la durée du diplôme visé.

*Je me suis beaucoup demandé comment faire pour financer tout ça. Comme je le disais il y a eu l'aide conséquente de la commission d'aide à la reconversion mais après ça ne suffit pas parce qu'il faut vivre. En tant que joueur professionnel, lorsque vous n'avez plus de contrat vous avez ce qu'on appelle le chômage seulement ça ne dure pas Vita aeternam et il faut tenir 5 ans. Voilà, de l'appréhension mais je me suis dit que c'était vraiment ce que je voulais faire et j'ai de la chance d'avoir une femme qui est compréhensive, qui travaille et c'est ce qui nous a permis de tenir à peu près même si la cinquième année a été compliquée. (J7, Lou, lignes 187-193)*

#### *Stratégies d'anticipation et de préparation*

Enfin les joueurs développent plusieurs types de stratégies, en fonction de leurs attentes et motivation (le savoir-pourquoi), leurs compétences (savoir comment) et leur réseau (savoir avec qui) pour préparer et anticiper leur reconversion professionnelle : certains joueurs souhaitent valoriser leurs compétences rugbystiques en restant dans le monde sportif, d'autres adoptent une attitude proactive dans leur reconversion en se formant pour avoir une vie professionnelle qui leur plaise et enfin certains rugbyman comptent sur le réseau social créé par le rugby pour s'ouvrir des opportunités. Plusieurs stratégies sont donc menées par les rugbyman pour faire face à la fin de carrière professionnelle sportive. Dupuy (1998) précise que la diversité des comportements et des stratégies identitaires démontrent que les « compétences transitionnelles » ne sont pas équivalentes d'une personne à l'autre. Ces compétences sont identifiées par la capacité de saisie et d'interprétation des informations pertinentes, par les activités d'anticipation,

de comparaison sociale, de valorisation des différents domaines de vie, par le sentiment et la relation objective de pouvoir, par la convergence ou les conflits de valeurs avec autrui. Ces différentes observations se retrouvent aussi dans l'études de Fabre et coll. (2012) qui distinguent quatre types de stratégies : les attentistes, les opportunistes, les experts et les entrepreneurs.

	<b>Les attentistes</b>	<b>Les opportunistes</b>	<b>les experts</b>	<b>les entrepreneurs</b>
<i>Tableau 5 Principales caractéristiques de la typologie de reconversion des rugbymen français (d'après Fabre et al., 2012)</i>				
<b>Principe fondateur de la stratégie</b>	Attendre que le réseau issu du milieu sportif les aide à réussir leur reconversion	Accumuler un maximum de ressources pour provoquer des opportunités, qui seront proposées par le réseau social	Rester dans un métier relié au sport et au rugby afin de valoriser leur expertise sportive et poursuivre leur passion	Etre proactif et acteur de sa reconversion afin de s'accomplir personnellement et garder un niveau de vie acceptable
<b>Levier central de carrière et articulation des autres leviers</b>	<b>Le réseau</b> (Savoir « avec-qui »)	<b>Le réseau</b> (Savoir « avec-qui ») Exploité grâce à une accumulation de compétences propres à augmenter l'employabilité	<b>Les compétences</b> (Savoir « comment ») Renforcées par la certitude que le projet répond à ce que le joueur attend de sa carrière. Le réseau, issu du milieu rugbystique, se greffe sur le projet pour le consolider	<b>Le sens de la carrière</b> (Savoir « pourquoi ») Détermine le projet et les compétences à acquérir. Le réseau, externe au monde rugbystique, se greffe sur le projet pour le consolider.
<b>Facteurs discriminants</b>	- Préoccupation faible pour la reconversion - Identification au rugby forte - Facteurs socio démographiques (niveau d'étude faible, âge > 27)	- Préoccupation forte pour la reconversion - Sentiment de contrôle faible - Identification au rugby déclinante - Facteurs socio démographiques (niveau d'étude assez élevé (Bac +2 ou plus), âge entre 25 et 31)	- Préoccupation forte pour la reconversion - Sentiment de contrôle fort - Identification au rugby forte - Facteurs socio démographiques. Niveau d'étude varié.	- Préoccupation forte pour la reconversion - Sentiment de contrôle fort - Identification au rugby déclinante - Facteurs socio démographiques : âges très hétérogène (23-32), niveau d'étude assez élevé (Bac+2 ou plus)

## La fin d'un mode de vie : adaptation et deuil identitaire

Le monde du rugby professionnel est un monde à part du monde « réel ». Les rugbymen vivent en collectivité, de manière confortable et sont assistés dans la gestion de leur emploi du temps. En effet, pour bien comprendre la fin de carrière sportive, il faut comprendre le mode de fonctionnement de ce sport, les apports et les conséquences du professionnalisme dans ce cadre. Comme vu précédemment, les rugbymen s'entraînent deux fois par jour avec des matchs tous les weekends quasiment, des périodes d'entraînements physique spécifique et des séances d'analyse des matchs. Cet emploi du temps assez original, ne permet pas au sportif d'intégrer les formations existantes, ils doivent trouver des formations

adaptées à leurs contraintes sportives. Ces mêmes contraintes permettent aux joueurs d'avoir un cadre de travail bien défini entre les matchs, les entraînements, et la formation scolaire quand elle a lieu en même temps que la carrière.

### *Perte de repères*

Lors de la sortie, les joueurs éprouvent une perte de repère tant pour gérer leur vie quotidienne (sociale, familiale, amicale, professionnelle...) que sur le plan sportif. A la question « Comment vous projetez-vous dans votre vie post-sportive ? » pour les joueurs actifs et « Comment avez-vous géré le changement de rythme ? » pour les joueurs retraités, tous ont vécu un sentiment de perte de repère, de solitude, de modification de la gestion du quotidien, la perte de la notoriété associée à leur statut, la modification d'humeur et corporelle. Réponse d'un joueur retraité de Grenoble pour la gestion du changement de rythme :

*Difficile, très difficile. Ce n'est pas du tout la même fatigue. Ça n'a rien à voir, ce n'est pas du tout le même rythme familial : comme je vous l'ai dit je me suis investi énormément donc j'ai fait beaucoup d'heures. Je voyais presque moins ma compagne qu'avant du coup ça m'a valu certainement une séparation à cause de ça, changement aussi de caractère car la dépense énergétique n'est pas du tout la même, plus du tout physique mais beaucoup mentale, plus psychologique, migraines parfois que je n'avais pas avant... Et par contre besoin de pratiquer d'autres sports, de s'évader différemment mais vraiment besoin de lâcher l'énergie ailleurs parce qu'elle se confine plus facilement que quand on a été joueur.*  
(J6, FCG, lignes 199-206)

Le sentiment d'utilité est aussi une question importante pour les joueurs : Que peuvent-ils faire en dehors du rugby ? Dans quelle voie professionnelle se sentiront ils utiles ? Où vont ils se sentir heureux ?

*J'ai eu de la chance de le faire longtemps et qu'est-ce qui va se passer derrière ? Le premier écueil c'est de se sentir un petit peu*

*utile ailleurs que dans le rugby. Ça été le plus dur de se dire : « j'ai des formations, j'ai touché aux pompiers parce que je l'ai pratiqué comme volontaire, j'ai un restaurant, j'ai fait un investissement dans la restauration que j'ai toujours... Donc j'avais touché des corps de métiers mais est-ce que c'est ça que j'ai envie de faire ? Est-ce que je vais me sentir utile et en même temps est-ce que je vais me sentir heureux ? » Mon principal moteur ça été ça, c'est de dire qu'est-ce qui va me rendre heureux demain si je dois ne plus mettre les crampons pour m'entraîner ? En fait ce n'était pas d'arrêter qui me gênait, j'étais un peu fatigué dans le mental mais c'était de me dire quel est le chemin qui va me rendre heureux ? » (J6 sur ses difficultés lors de sa réflexion de fin de carrière, FCG, lignes 132-140).*

Ces différents aspects montrent que la transition est vécue comme un événement déstabilisant auquel il n'est pas facile de faire face et qui demande des capacités d'adaptation (Eisenberg, 2007). Certains joueurs actifs ont des craintes quant à leur sortie du monde sportif telles que le bien-être dans le nouvel environnement professionnel, le manque de challenge, avoir un travail qui leur plaît autant que celui de joueur de rugby ou encore le changement de vie familial et les démarches administratives futures. Concernant les joueurs retraités, ils ont présenté des difficultés émotionnelles liées au manque de cohésion du groupe et de fraternité, psychologiques telles que la réadaptation à la vie de tous les jours et à la vie familiale, et physique lorsque l'arrêt était à cause d'une blessure.

Chamalidis (2004) montre dans son étude que souvent les joueurs de haut niveau n'ont qu'une seule source d'identification, celle du sportif, lors de leur carrière. La négligence d'autres domaines professionnels et cette source unique d'identification entraînent ce sentiment d'abandon lors de la retraite. Les joueurs se trouvent dans un paradoxe : ils se situent à la fois dans des structures d'hyper-assistance, par la surprotection des structures, et en même temps dans un objectif d'autonomisation afin d'anticiper leur fin de carrière. Ce paradoxe ne permet pas, selon l'auteur, une gestion réaliste de l'après-

carrière. Ce constat se vérifie lors des interviews effectuées dans cette recherche.

### *Crise identitaire*

Lors de la retraite sportive, une difficulté autre que celle de l'adaptation apparaît : une difficulté « identitaire ». En effet, plusieurs retraités rugbymen ont eu du mal à se détacher de leur rôle de rugbyman professionnel lors de la fin de carrière. Ce problème est d'autant plus grand quand la transition de fin de carrière n'est pas souhaitée par le sportif. L'identité athlétique est définie comme l'équivalent du concept de soi de l'individu dans le domaine du sport. Elle permet de mesurer le degré d'identification de la personne dans le rôle de sportif (Lamont-Mills & Christensen, 2006), mais aussi comme une vision multidimensionnelle de soi à la fois durable et dynamique (Lally, 2007). Lamont-Mills et Christensen (2006) précisent qu'en tant que rôle social, l'identité athlétique se développe en réponse aux affiliations collectives et aux interactions sociales. Généralement considéré comme une construction multidimensionnelle, l'identité athlétique englobe des éléments sociaux, cognitifs et affectifs. Plusieurs auteurs (Dupuy, 1998; Chamalidis, 2004; Eisenberg, 2007; Navel & De Tychev, 2011) montrent un lien entre la qualité de la reconversion et le degré auquel le joueur s'identifie au rôle de sportif. L'identité sportive est renforcée par les gratifications, les succès sportifs, économiques et la reconnaissance sociale. Il est donc important pour les joueurs d'avoir une « flexibilité identitaire » afin d'éviter les failles narcissiques qui rendent le processus transitionnel plus difficile (Chamalidis, 2004). Ce non investissement dans d'autres rôles peut exposer l'individu à des problèmes d'identité ultérieurs, comme à la retraite sportive (Lally, 2007). Brewer et coll. (cité dans Navel & De Tychev, 2011), signalent qu'une forte identité athlétique est corrélée positivement avec la performance sportive et avec l'augmentation de la confiance en soi, et est considérée comme une « force herculéenne ». A contrario, elle est aussi associée à des difficultés d'adaptation à certaines transitions sportives (notamment la retraite) et se transforme donc en « talon d'Achille ». Il est donc possible que la perte du rôle sportif, lors de la retraite,

affecte l'identité athlétique mais aussi le sens de soi (Lally, 2007). Eisenberg (2007) précise que la construction identitaire de sportif est connotée positivement puisqu'elle fait la fierté de l'entourage et du public qui encourage et soutient le sportif. L'identité sociale du sportif s'est donc construite autour des notions de notoriété, d'admiration et d'autres manifestations valorisantes (Eisenberg, 2007, p. 77). Pour les joueurs de rugby en fin de carrière, l'enjeu est de trouver d'autres activités extra-sportives afin d'avoir une certaine flexibilité identitaire et de pouvoir faire plus facilement le deuil de son identité de sportif de haut niveau. Il est donc nécessaire, selon Chamalidis (2004), que l'entourage familial, la fédération, le club soutiennent l'athlète en transition de carrière pour avoir d'autres projets hors du domaine sportif.

Lors des interviews des joueurs retraités, à la question « Comment avez-vous fait le deuil de votre identité sportive pour trouver une identité de professionnelle entrant sur le marché du travail ? », trois types de réponses ont été données : 1) laisser le temps au temps, 2) le fait de passer directement sur un autre projet et 3) le fait de rester dans le milieu du rugby.

*L'activité dans laquelle je me suis mis. Je me suis plongé dedans à fond parce que c'est quelque chose que j'aime vraiment, un corps qui était de la passion et qui est toujours de la passion maintenant. Ce n'est pas du tout le même métier que celui de joueur donc j'avais la soif d'apprendre, de démontrer des choses dans lesquelles je ne suis vraiment investi énormément. Du coup, le deuil de joueur s'est fait rapidement parce que j'étais avec de nouveaux objectifs, avec de nouvelles lignes directrices. (J1, FCG, désormais entraîneur d'une équipe de rugby, lignes 171-175).*

Pour cet autre joueur retraité d'Oyonnax, le deuil de son identité sportive s'est fait rapidement puisqu'il était déjà investi dans un autre projet professionnel. Ce projet lui a permis de ne pas ruminer son passé :

*Et bien c'est ce que je vous disais tout à l'heure, je n'ai pas eu le temps de le faire. Je pense que ça aurait été beaucoup plus compliqué si j'avais arrêté, végété chez moi en attendant de savoir ce que je veux faire et après trouver quelque chose. Là comme j'ai*

*basculé de suite dans le boulot, je n'ai pas eu le temps de réfléchir (...). Ça c'est tout enchaîné et je n'ai pas vu passer les 3 premières années. On en est à 4 ans et demi bientôt 5 ans, je n'ai pas vu passer les années et je n'ai pas eu le temps de me faire un deuil sur le rugby parce que ça allait tellement vite. C'est la grande chance que j'ai eue. (...) Le deuxième point c'est que pour moi j'avais fait une croix sur le rugby. Mentalement j'étais vidé, je ne voulais plus du rugby, donc les deux réunis c'est ce qui m'a permis de faire la transition sans trop me poser la question, sans trop me dire que c'est fini. (J3, USO, lignes 266- 278)*

Chamalidis (2004, p. 413) conclut que le vécu de la fin de carrière révèle la qualité de la structure psychique : savoir s'adapter à cette période de transition exige la prise de conscience et l'intégration de sa faiblesse intérieure afin de pouvoir rebondir en trouvant d'autres modes de gratification à travers d'autres défis. Le sportif doit donc s'orienter vers le futur pour éviter de ruminer le passé. La fin de carrière est une occasion pour se remettre en question et trouver d'autres sources de gratification dont le joueur n'a pas pu bénéficier au cours de sa carrière. Cox (2013) précise que les athlètes doivent apprendre à réduire leur identité sportive avant la fin de leur carrière sous peine de mal s'adapter à cette transition. L'auteur met aussi en avant les capacités d'adaptation, le soutien social et la planification comme des ressources dont dispose le sportif pour favoriser un arrêt en douceur. Navel et De Tychev (2011, p. 280) notent quand même que les différentes études sur l'arrêt de la carrière sportive ne démontrent pas toutes un lien entre la planification de la retraite et la qualité de la transition, même si c'est un facteur de risque non négligeable.

Cette conclusion semble partagée par les anciens joueurs parlant de leur vécu et ressenti lors de la sortie du rugby. Tous sont unanimes sur le fait que c'est un passage difficile et cet ancien joueur de Biarritz le résume bien :

*Mal, comme tout le monde car nous sommes cadrés, tout est planifié durant 15 ans. On sait exactement à quelle heure on doit lever, s'habiller, s'entraîner, on a le dress code... Le plus dur à vivre*

*quand on arrête le rugby, c'est surtout le dessert qui manque le plus. Ce n'est pas spécialement la compétition, le fait de rentrer dans le stade où il y a énormément de monde ou le fait d'être reconnu, c'est surtout le vestiaire et le partage qu'on peut avoir avec les coéquipiers. (...) Ce qui manque le plus c'est véritablement la cohésion du groupe et la fraternité qu'on peut avoir au sein d'une équipe et qui permet de pouvoir vivre de notre passion et surtout de pouvoir se régaler dans ce sport. C'est ce qui a été le plus compliqué à gérer, ensuite j'ai la chance d'avoir une stabilité familiale qui me permet d'avoir les pieds sur terre. Voyant mon parcours, je n'aurais jamais espéré avoir une telle réussite ou avoir des objectifs aussi élevés, même s'il faut être ambitieux et être très déterminé. J'ai la chance d'avoir les pieds sur terre et un entourage très proche qui me permet de les garder et la transition entre le rugby et la vie active ou la vie normale est quelque chose de très compliqué pour tout le monde. Le fait de pouvoir repartir dans les études permet d'oublier tous les manques que l'on peut avoir mais cela reste un gros, gros manque dans la vie de tous les jours.*

(J8, BO-PB, lignes 160-175)

## Les clés pour une reconversion réussie

Les joueurs de rugby possèdent plusieurs ressources pour favoriser un arrêt de carrière constructif : les capacités d'adaptation, le soutien social et la planification de la retraite (Cox, 2013). Afin de faire face à cette période de vulnérabilité, que représente la transition, les sportifs retraités mettent en avant plusieurs éléments : développer son réseau professionnel, avoir une bonne image professionnelle, un bagage scolaire, une stabilité dans sa vie familiale et dans les autres secteurs d'activités autre que le sport, l'accompagnement, la projection dans le futur et l'aide des différentes structures.



### *Le réseau*

Le réseau professionnel peut être une aide dans le processus transitionnel. Ce réseau développé lors de rencontres organisées par les clubs après les matchs, permet aux rugbymen d'entrepercevoir le monde du travail « réel » par le biais de stages au sein des entreprises partenaires. Ces stages leur permettent de découvrir en environnement professionnel qui les intéresse mais aussi de cibler les formations adéquates. Plusieurs joueurs retraités ont eu la possibilité d'avoir un emploi dans les entreprises partenaires grâce au réseau qu'ils avaient développé. L'image professionnelle va de pair avec ce réseau car certains athlètes prêtent leur image aux entreprises. Cela leur permet aussi de faire connaître le monde du rugby mais aussi de se faire connaître auprès du monde professionnel. Le réseau professionnel permet pour le rugbman de se créer des occasions. C'est une des trois capacités, selon Fabre et Coll. (2012, pp. 38-39), que les joueurs doivent démontrer pour préparer leur transition professionnelle. La capacité à se créer des occasions c'est savoir faire évoluer sa carrière à l'aide de circonstances susceptibles d'aider la réalisation de son projet professionnel. Par exemple, tisser des liens avec les partenaires sociaux du club lors d'événements. Les deux autres capacités sont les capacités de se réinventer et définir un projet de reconversion. La première consiste à pouvoir se projeter dans l'avenir et à se dégager de son identité de sportif de rugby. Alors que la deuxième a pour but de découvrir un métier ou une profession vers lequel le joueur souhaite s'orienter, lui permettant ainsi d'avoir une bonne préparation à la transition.

### *Le bagage scolaire et l'accompagnement*

Le bagage scolaire et l'accompagnement sont aussi deux éléments cités par les joueurs retraités comme des facteurs facilitant la reconversion. En effet, la question des diplômes est primordiale dans leur réinsertion professionnelle. Dans l'étude d'Eisenberg (2007), de nombreux joueurs mettent en avant le rôle du diplôme dans l'obtention d'un emploi. Concernant cette recherche, les joueurs s'orientent en priorité vers des formations de gestion & management,

dans le milieu du rugby ou dans d'autres secteurs professionnels correspondant à leur projet mais qui leur permet de s'insérer plus facilement.

*Quand on fait un sport collectif c'est le chemin le plus censé de partir sur le management. Le fait qu'on ait fait un sport d'équipe et qu'on ait vécu en communauté durant 15 ans, qu'on ait pu gérer les victoires et les défaites, qu'on ait pu se relever à chaque fois, être toujours le plus performant possible, ça correspondait bien à la formation que je voulais faire et cela correspondait à ma personne tout simplement et aux ambitions que je pouvais avoir pour l'avenir ». (J8 sur ses motivations à prendre une formation dans le management, BO-PB, lignes 122-126).*

#### *La stabilité sociale*

La stabilité sociale, notamment familiale, est aussi exprimée comme un des éléments facilitateurs pour effectuer cette transition. Pour certains ex-joueurs, le soutien familial a joué un rôle primordial dans leur reconversion et dans le soutien psychologique que peuvent avoir besoin les athlètes. Il faut parfois du temps au rugbyman pour accepter de ne plus être actifs surtout lorsque la sortie n'a pas été choisie. J4, ancien joueur d'Oyonnax, a confié lors de l'interview qu'il avait espéré toute l'année revenir par « *la petite porte* » car il pensait pouvoir jouer encore une à deux saisons. Pour ce joueur le processus transitionnel a été très difficile à vivre au niveau sportif mais aussi psychologique (dépression pendant une année) qu'il justifie par le fait de perdre un rythme de vie qu'il a connu durant plusieurs années. C'est la prise de conscience au bout d'une année que le club ne le rappellerait pas, qui lui a permis de rebondir et de se lancer dans son projet professionnel avec le soutien de sa famille.

#### *Des compétences transférables*

Certaines compétences développées au rugby permettent aux athlètes de se « vendre » et se rendre employable sur le marché du travail. A la question : « Quelles sont les valeurs/compétences du rugby transférables dans

la vie professionnelle ? », les joueurs (actifs et retraités) mettent en avant les valeurs d'esprit d'équipe, la réalisation d'objectif individuel et collectif, la gestion du stress. Les anciens joueurs ajoutent les notions d'abnégation, de persévérance, de remise en question et d'humilité, tandis que les joueurs actifs parlent de compétences de communication, de rigueur, avoir le sens du travail et la gestion des opportunités. Toutes ces compétences se retrouvent au sein du monde du travail actuel. En effet, l'atteinte d'objectif individuel (pour le poste occupé) et collectif (développer et rendre compétitive l'entreprise), la rigueur, la gestion du stress sont des compétences recherchées par les institutions et permettent de faire évoluer la carrière professionnelle. Néanmoins, il apparaît dans les différentes interviews effectuées qu'il n'est pas simple pour les joueurs de mettre en avant leurs compétences face aux employeurs. C'est une réaction de surprise et d'hésitation lorsque la question est posée. Deux attitudes sont rencontrées : soit le joueur ne sait pas quelles compétences/valeurs peuvent être mises en avant et être transférables, soit ils ne peuvent fournir une réponse. Dans le deuxième cas, c'est souvent parce qu'ils sont dans une réflexion approfondie de leur après-carrière qu'ils peuvent répondre. Lucas Bouty l'explique par le fait que ces valeurs et compétences étant tellement intégrées dans le joueur, que celui-ci n'arrive pas à le verbaliser. Ce qui a pour effet qu'ils n'arrivent pas à les mettre en avant dans leur CV. Pour Lucas Bouty, les clubs jouent un rôle dans cette incapacité à se mettre en avant mais aussi l'entourage qui peut les enfermer dans un stéréotype « *tu passes ta journée à jouer au ballon* », ne favorisant pas du coup la valorisation des compétences du rugbyman. C'est donc un travail de remise en confiance, d'estime de soi qui est nécessaire pour aider l'athlète à préparer sa reconversion.

#### *Les effets négatifs du professionnalisme du rugby*

Les différents éléments que mettent en avant les joueurs se recourent avec la littérature existante sur le sujet. Pourtant, peu de jeunes joueurs semblent se préoccuper de leur fin de carrière. C'est un des points négatifs du professionnalisme qui a été rapporté lors des entretiens. Le professionnalisme

a permis aux joueurs de pouvoir vivre de leur sport mais en même temps ils doivent une certaine loyauté envers les clubs et doivent montrer des performances toujours plus hautes pour rester « dans le coup ». Les clubs demandent aux joueurs de s'investir à plein temps pour le rugby laissant de côté tous les autres thèmes de vie jusqu'à l'arrêt de la carrière. Les joueurs ont donc le sentiment « d'être des pions » ou encore « des mouchoirs en papier » qu'on prend et qu'on jette dès que le club estime qu'il n'est plus assez performant. C'est donc le culte de la performance et de la rentabilité qui sont avant tout prônées par les clubs et institutions avant la préparation de l'après carrière.

Les joueurs font aussi état d'une perte des valeurs humaines et d'équipes fondamentales au rugby avec l'arrivée du professionnalisme. Cette absence de valeurs renforce l'idée d'un changement de mentalité et d'un manque de valorisation des joueurs ce qui devient un enjeu lors du processus de transition de fin de carrière. Nombre de joueurs expriment un sentiment d'inutilité au sein de la société lors de leur fin de carrière sportive. Dans son livre, Raphaël Poulain (2011) décrit bien les contraintes du rugby professionnel ainsi que ce sentiment de solitude, d'inutilité que peut éprouver le rugbyman à la fin de sa carrière :

*Le rugby c'est pas ce que tu crois. Sois fort, sois grand, sois technique, tactique, physique et seras riche et connu... Tu crois que c'est ça la réalité d'un groupe ? Il est où l'humain là-dedans, bordel ? Il est où le plaisir de jouer avec tes potes ? On fait de toi une machine avant l'âge en te faisant croire qu'il faut être toujours plus fort ! Tu vas courir après toi-même, après l'argent, et tu te rendras compte un peu tard que toutes tes illusions ne sont que du vent. Tu seras nostalgique, à même pas 30 balais. Et tu seras seul. Voilà ce que m'a appris le rugby. Parce que quand ça s'arrête, y a plus personne. Seul malgré tes potes, ta nana, ta famille. (...) Inconscient de l'implication totale que nécessite une carrière. C'est un boulot, un vrai. Dur et éprouvant, mentalement autant que physiquement. Moi je voulais prouver, maîtriser, assurer à tout le monde que j'étais toujours au*

*top du top. C'est pas humain. Alors j'assume maintenant, mais à quel prix ? J'en ai voulu à la terre entière, à mon entraîneur, à mon président, à mes parents aussi mais, après tout, c'est moi qui suis responsable de tout ce qui m'est arrivé. (...) Je n'étais pas fait pour ce sport. Et ça me rend dingue. (...) Une chose est sûre, plutôt que de rêver à être le plus et le plus connu, sache que tu n'es rien sans les autres (...) » (pp. 229-230)*

Raphaël Poulain a été rugbyman dès l'âge de 18 ans jusqu'à ses 28 ans. Blessé régulièrement au cours de sa carrière sportive, il quitte le monde du rugby sur blessure et présentera des difficultés physiques, psychologiques et aura recours à la consommation de substances addictives lors de sa retraite sportive. La retraite sportive pour ce joueur a été chaotique et traumatisante. Malgré le soutien de ses proches, il n'a pas réussi à se créer une nouvelle identité hors du champ du sport ni à réussir à dépasser les obstacles rencontrés. Il a fallu plusieurs années pour que Raphaël puisse faire le deuil de son statut de rugbyman professionnel et tourner la page. Comme Marc Cécillon, ancien joueur professionnel qui n'a pas aussi supporté le rôle des médias dans son ascension sportif ni lors de sa retraite sportive (Fleuriel & Vincent, 2010), Raphaël a connu le début du professionnalisme. A cette époque il n'y avait pas d'accompagnement prévu pour les joueurs partant à la retraite. Pour Raphaël Poulain, l'histoire se termine bien, mais Marc Cécillon sombre dans la dépression et l'alcoolisme. Il est actuellement libéré en conditionnelle pour le meurtre de sa femme. Cependant, on ne peut pas lier directement le meurtre aux difficultés éprouvées lors de la retraite. C'est suite à « l'affaire Cécillon » que Provale et la Fédération décident de créer l'Agence XV pour intervenir et accompagner les joueurs partant à la retraite.

## Apports et limites de la recherche

Ce chapitre a pour but de mettre en lien les éléments théoriques vu précédemment et les discours des participants. Il a aussi pour objectif de montrer les apports et les limites que comportent cette étude.

### Apports de la recherche

#### *Liens théorie et étude*

Cette recherche a permis de lier le vécu des participants au modèle de Schlossberg : les 4S. (Gingras & Sylvain, 1998 ; Goodman, Schlossberg, & Anderson, 2006;).

**La situation**, pour rappel est définie comme les caractéristiques et le contexte dans lequel se déroule la transition (Guichard & Huteau, 2006). Dans le cadre de cette étude, elle est représentée par l'expérience de la transition sportive souhaitée ou subie, anticipée/non anticipée.

**Le soi** est décrit par les caractéristiques sociales et les ressources dont dispose l'athlète pour faire face à cette transition. Il regroupe ainsi l'estime de soi du rugbyman, sa valorisation personnelle, son sentiment de contrôle sur la transition et son sentiment d'efficacité personnelle.

**Plusieurs soutiens** sont identifiés dans l'étude : familial, institutionnel (club, Provale, Fédération...), structures de reconversions indépendantes du monde rugbystique et les autres joueurs du rugby. Ils sont représentés par les différents supports et options que peut avoir le sportif durant ce processus transitionnel.

**Les stratégies** pour faire face à la reconversion sportive : la préparation et anticipation de la reconversion, la formation, le déni, la connaissance de soi.

Le contexte joue un rôle important dans la compréhension de la transition par la personne. En effet, selon Schlossberg (2006) la relation qu'entretient un individu avec un événement anticipé ou non résulte du changement de sa compréhension de cette transition. Le contexte influence donc nos émotions et nos réactions face à cet événement. Au travers de

l'étude, il est démontré que les joueurs réagissent différemment face à la transition. Certains, ayant préparé et anticipé, ont mieux vécu la fin de carrière que ceux ne l'ayant pas du tout anticipé ni préparé ou encore sorti pour cause de blessures. D'après Schlossberg (2006), l'impact de cette transition dépend du degré d'affectation de la vie quotidienne de l'individu. Or la reconversion professionnelle des rugbymen a un fort impact sur leur vie quotidienne puisque tout est remis en cause. C'est pourquoi la transition de fin de carrière sportive est délicate pour le joueur et doit avoir une attention particulière de la part de chaque acteur du monde du rugby. Schlossberg et coll. (2006) conclut que pour comprendre une transition il faut d'abord s'intéresser : au type de transition (anticipé, non anticipé et l'absence d'événement), au contexte (la relation entre la personne et la transition, et le contexte dans lequel se déroule cette transition), et l'impact de celle-ci sur la vie de l'individu (relation, rôle, routines...). Dans notre étude, la transition est généralement anticipée par le fait que les joueurs sont sensibilisés à cette fin de carrière avec l'arrivée du professionnalisme, et tout au long de leur parcours professionnel. Lorsque la transition n'est pas anticipée, la sortie du monde rugbystique n'est pas choisie ni préparée totalement. Cette transition se déroule dans un contexte particulier : celui du sport et pour notre étude, le rugby. Les athlètes connaissent les règles du jeu dès le départ en devenant un athlète de haut niveau : ne pas pouvoir faire ce métier toute leur vie (âge moyen de la retraite sportive pour la recherche : 32 ans ½). Malgré cet état de fait, l'impact n'en a pas amoindri puisque les rugbymen expriment ce passage comme un moment difficile à passer même s'il est anticipé et préparé.

Dans le cadre théorique de la recherche, un autre modèle a été mis en avant : le modèle conceptuel de l'adaptation au retrait sportif d'après Taylor et Ogilvie, 2001<sup>26</sup>. Ce modèle permet de comprendre le parcours de la retraite sportive en entier. Cette étude permet de lier le discours des joueurs à ce modèle et au modèle 4S. Les raisons du retrait (âge, blessure, arrêt de sélection, libre choix) peuvent être associées aux types de transitions de Schlossberg :

---

<sup>26</sup> Cité dans Stephan, Billard, & Ninot, 2005 ; Navel & De Tychev, 2011

l'arrêt de sélection ou la blessure peuvent être vues comme une transition non anticipée alors que le libre choix et l'âge seraient associés à une transition anticipée. Le support, les stratégies et le soi sont regroupées en deux catégories chez Taylor et Ogilvie : les facteurs liés à l'adaptation (expériences antérieures, l'identité du soi, perception de contrôle...) et aux ressources disponibles (les stratégies de faire face, le soutien social et la planification de la retraite). Les auteurs de ce modèle indiquent que ces trois dimensions permettent de déterminer la qualité du retrait. De là, deux types de transitions sont décrites : une transition de carrière saine et une transition de carrière en détresse. Cette dernière se définit par des difficultés d'ajustement, financiers, sociaux, familiaux, psychopathologique et la prise de substances. Elle amène donc la question des interventions possibles pour aider l'athlète à faire face à ce processus transitionnel. Taylor et Ogilvie, dans leur modèle propose différents types d'intervention en fonction des difficultés rencontrées.

#### *La crise identitaire*

L'étude a permis d'exposer la crise identitaire que peuvent rencontrer les athlètes. En effet, les joueurs durant toute leur carrière ont forgé leur identité sur leur rôle sportif. Même si l'identité d'un individu contient de nombreuses dimensions, il est possible que l'une d'entre elles devienne dominante ou préférée et soit ainsi une lentille à travers laquelle les autres sont visibles (Lally, 2007). Ce rétrécissement de l'identité, tout en étant généralement bénéfique pour le rôle dominant, vient souvent au détriment d'exploration et d'investissement dans d'autres rôles appropriés ou disponibles. Dans son étude Lavalley et coll. (1997) montrent que les personnes ayant une identité athlétique élevée au moment de la retraite ont connu plus de difficultés d'ajustement émotionnel. Cette relation, les auteurs l'expliquent par l'augmentation de l'identité athlétique au fur et à mesure que le sportif s'implique dans sa carrière sportive professionnelle. Les athlètes développent alors un concept de soi qui ne va pas au-delà du rôle d'athlète. L'étude met en avant aussi que le processus de changement d'identité est essentiel au « rétablissement d'une réaction pénible » à la retraite sportive. Cependant



certain athlètes n'ont pas besoin d'étendre leur concept de soi au-delà du contexte sportif suite au départ à la retraite. Ce sont, en effet, généralement des personnes qui restent impliquées dans le sport (Lavallee, Gordon, & Grove, 1997). Dans la présente recherche, les rugbymen qui ont le mieux réussi à faire face aux changements identitaires lors de leur reconversion sont ceux qui sont généralement restés dans le monde du rugby. Lavallee et coll. (1997) ont conclu que leur étude était un point de départ pour les autres recherches souhaitant étudier le lien entre l'identité athlétique et l'ajustement à la retraite. Ils soulignent l'importance de créer des stratégies d'intervention pour les athlètes en retraite afin de les aider à faire face à la perte de leur identité sportive.

#### *Préparation, anticipation et accompagnement*

Enfin, cette étude souligne l'importance de la préparation, de l'anticipation et de l'accompagnement des joueurs lors du processus de reconversion. Plusieurs études sur la gestion de carrière et la carrière sportive ont montré l'apport bénéfique de ces différents éléments pour une reconversion réussie (Stephan, Billard, & Ninot, 2005; Eisenberg, 2007; Navel & De Tychev, 2011; Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, 2012). En effet, tous les joueurs lors des interviews ont cité la préparation et l'anticipation comme deux éléments importants et synonymes de réussite pour ce processus transitionnel. La préparation à la retraite sportive permet de se dégager de son identité de sportif professionnel et de pouvoir se préparer aux différents obstacles que les joueurs pourront rencontrer. C'est dans ce cadre qu'un accompagnement adapté, prenant en compte l'individu dans son individualité, doit être proposé à chaque joueur. Cet accompagnement selon Fabre et coll. (2012), doit être adapté à chaque individu pour l'amener à réfléchir sur ses ressources mais aussi le guider dans la façon dont il pourrait en acquérir d'autres. Les auteurs soulignent que l'anticipation et la préoccupation ont été identifiées comme des éléments clés du succès de la transition. Ces notions rejoignent le constat que face à un environnement où les organisations se désengagent de la reconversion, les individus les plus capables de prendre leur avenir en main et

d'être proactifs sur la préparation de l'après carrière seront les plus à même de réussir leur transition (Fabre, Gutignon-Turnau, & Ventolini, 2012, p. 30).

## Limites et perspectives

Plusieurs limites peuvent être mentionnées quant aux résultats et à la méthodologie de recherche choisie.

**Une première limite** pouvant être citée est le choix de la méthodologie afin d'observer la reconversion professionnelle des joueurs de rugby. En effet, nous avons choisi d'interroger deux types de joueurs : les joueurs actifs et les joueurs retraités. Ceci devait permettre de voir s'il y avait des similitudes entre les appréhensions et difficultés évoquées par les joueurs actifs et celles vécues par les joueurs retraités. D'une part au vu du nombre de participants (16 participants au total), nous ne pouvons pas généraliser les résultats à l'ensemble des rugbymen professionnels et aux athlètes de haut niveau, toutes catégories confondues. Cependant, la revue de littérature effectuée permet de conforter l'idée que les résultats constatés ne sont pas aberrants et vont dans le même sens que les différentes recherches à ce sujet. D'autre part, le fait d'avoir choisi deux populations ne permet pas de voir l'évolution du processus transitionnel chez un même joueur. Il aurait été intéressant de pouvoir suivre, quelques joueurs actifs durant leur carrière jusqu'à la retraite sportive. Ceci permettrait de pouvoir suivre l'évolution de la préparation, de la prise de conscience de la fin de carrière, de l'anticipation et des stratégies pour faire face aux différents obstacles rencontrés. Le fait d'avoir interrogé des sportifs en cours de carrière ne permet donc pas de voir l'efficacité des stratégies adoptées (Fabre, Gutignon-Turnau, & Ventolini, 2012). Stephan et coll. (2005) propose, afin d'étudier ce phénomène dans l'ensemble, une étude longitudinale permettant de prendre ainsi la réalité pré-transitionnelle des joueurs et avoir une meilleure compréhension des différents changements produits par la transition et les conséquences associées. L'étude longitudinale permettrait, selon les auteurs, d'éviter les biais de perte d'informations et le sens des changements.

**La deuxième limite** pouvant être mise en relief rejoint la première limite. Le fait d'avoir interrogé des joueurs à la retraite pose le problème de la réinterprétation des événements. La nature rétrospective de la recherche invite les joueurs retraités à raconter leur carrière et leur reconversion professionnelle. Cela pose le problème de biais de rappel qui est induit, selon Navel et coll. (2011), par une possible réinterprétation de carrière. Pour Stephan et coll. (2005), une étude longitudinale au moment de la transition permet d'identifier la nature de ce processus et de ces mécanismes sous-jacents. Cela permettrait de limiter les risques de perte d'informations significatives, des changements de sens des événements et de mémoire sélective des études rétrospectives. Par exemple, le joueur ayant trouvé un travail, un nouvel équilibre satisfaisant, peut réinterpréter les différents événements/obstacles comme positifs alors que sur le moment ces obstacles étaient évalués négativement. Il peut donc après coup, évaluer la reconversion professionnelle comme positive.

**La troisième limite** concerne l'effet génération (Eisenberg, 2007) qui se traduit par une professionnalisation du rugby encore récente par rapport à d'autres sports. En effet, l'effectif des joueurs retraités est fortement marqué par le début du professionnalisme, certains ayant même vécu le passage amateurisme-professionnel. Ces joueurs, comme le souligne Eisenberg (2007), sont encore imprégnés de l'ère amateur et influence donc les résultats sur la manière dont ils ont préparé et anticipé leur retraite sportive. L'auteur émet l'hypothèse que le fait d'avoir vécu le début du professionnalisme a influencé les joueurs dans leur manière de vivre ce sport et de ne pas considérer le professionnalisme comme une fin en soi. Pour certains des joueurs interviewés, l'entrée dans le rugby professionnel relève du hasard et des opportunités qu'ils ont su saisir. Aujourd'hui les rugbymen partant à la retraite sont la première génération jouant en professionnel exclusivement. Comme le souligne Eisenberg (2007), le professionnalisme du rugby s'est radicalisé et rationalisé laissant de moins en moins de place pour un investissement partiel et l'engagement total devient une condition essentielle de réussite.

## Conclusion

La reconversion professionnelle est un thème d'actualité dans le champ de la psychologie du conseil et de l'orientation. En effet, le contexte économique ainsi que la transformation du marché du travail obligent l'individu à devenir proactif dans le développement de sa carrière. La flexibilité et les capacités d'adaptation sont les maîtres-mots pour répondre aux exigences du contexte et pour décider de sa trajectoire de carrière (Hirschi, 2009). Les carrières mono-organisationnelle avec une progression hiérarchique tendent à disparaître laissant place à des carrières imprévisibles, évolutives et faites de courtes étapes relatives aux contraintes ou aux opportunités de l'environnement (Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, 2012). La question de la reconversion et transition professionnelle devient donc un élément important à prendre en compte dans la gestion des carrières.

Afin d'étudier cette problématique, cette recherche a été recentrée sur la reconversion professionnelle des joueurs de rugby pro, en France. Le rugby professionnel étant récent, il connaît lui aussi cette problématique : le passage au professionnalisme a impliqué de nombreux changements sociaux, sportifs et économiques d'où découle la question de la préparation des joueurs à leur retraite sportive et de leur réintégration sur le marché du travail.

**Pour répondre à notre premier objectif de recherche**, concernant la compréhension de la préparation et l'anticipation des rugbymen à leur retraite sportive à partir des modèles théoriques, il faut considérer l'interaction des déterminants de la transition professionnelle : le contexte, l'individu et les autres sphères de vie. Un seul élément ne peut pas constituer une bonne compréhension du phénomène. Par exemple, le fait de se former tout au long de sa carrière ne détermine pas la qualité de l'adaptation à l'arrêt de carrière même si c'est un facteur favorisant celle-ci (Navel & De Tychev, 2011). Il faut prendre en compte le contexte (transition souhaitée ou non, subie ou choisie), les ressources que l'individu possède pour faire face à cette transition et aux influences des autres sphères de vie. Navel et De Tychev (2011) explique qu'il n'est pas toujours facile de faire la distinction entre un arrêt volontaire et

involontaire car marqué par le caractère indépendant des facteurs menant à l'arrêt. Les auteurs proposent de retenir le retrait volontaire comme un désir d'engagement dans de nouveaux rôles sociaux. Ce sont les autres formes de retrait qui sont considérés comme des retraits involontaires, notamment les blessures et les arrêts de sélection (p. 278). L'arrêt de la carrière sportive a fait l'objet d'étude de plusieurs recherches. Il a été défini comme une mort sociale (la thanalogie) puis comme une retraite sociale (la gérontologie) et enfin comme une transition. C'est dans l'optique d'une transition que les modèles théoriques sont les plus complets. Cependant, le modèle de Nancy Schlossberg, même en expliquant les facteurs favorisant ou non l'issue d'une transition (Guichard & Huteau, 2006) n'est pas spécifique au domaine du sport. C'est le modèle de Taylor et Ogilvie, modèle conceptuel de l'adaptation au retrait sportif, qui fournit un modèle détaillé et compréhensible retraçant le parcours entier du processus de retraite sportive (Stephan, Billard, & Ninot, 2005).

**Pour répondre à notre deuxième objectif** relatif aux stratégies mises en place, en tenant compte des réponses, ce sont des stratégies d'anticipation, de planification et d'adaptation qui sont les clés pour une reconversion réussie. L'anticipation de la fin de retraite permet aux rugbymen de commencer un travail de deuil de leur identité athlétique de sportif de haut niveau et de s'investir dans d'autres domaines d'activités. La planification et l'adaptation sont des ressources intrinsèques et/ou externes à l'athlète lui permettant de s'ajuster émotionnellement, physiquement et psychologiquement dans de nouveaux rôles et dans un nouvel environnement.

## Ouverture et pistes pour la pratique

La question de l'accompagnement des joueurs de rugby professionnels est un enjeu primordial dans le cadre de leur réinsertion professionnelle.

*Comment accompagner ces joueurs face à ce processus transitionnel ?*  
Plusieurs auteurs mettent en avant le rôle déterminant de l'accompagnement des sportifs pour qu'ils puissent réfléchir assez tôt à leur projet de reconversion sportive. Fabre et coll. (2012, p. 31) indiquent l'importance des structures et des clubs dans la mise en place d'accompagnement individuel et collective dans

le but d'élargir la vision des possibles des joueurs. Même si, selon Guichard et Huteau (2006), le modèle de Schlossberg permet d'analyser les facteurs favorisant ou non l'issue d'une transition, ce modèle n'est pas assez spécifique au monde sportif. Il permet néanmoins, comme le modèle de Taylor et Ogilvie, de distinguer ce qui dépend ou non de l'individu et de mettre en évidence les ressources sur lesquelles les joueurs peuvent s'appuyer. Le modèle 4S de Schlossberg peut être une première étape afin de déterminer plus précisément le contexte dans lequel se trouve l'individu et d'évaluer ce qui doit être renforcé pour faire face à cette transition.

*Comment aider le sportif à donner un sens à la suite de sa carrière sportive ?* Chamalidis (2004) propose trois types de dispositifs pour l'accompagnement des sportifs : un accompagnement individuel, un groupe de parole et des perspectives psychopédagogiques. **L'accompagnement individuel** a pour but d'apprendre à mieux se connaître et à élaborer des projets globaux autour de la problématique de la fin de carrière. Le psychologue doit dans un premier temps analyser la demande : qui a formulé la demande ? Quel est le contenu de la demande ? La demande peut se modifier au cours de la prise en charge, donnant ainsi une image non figée du dispositif mis en place. Pour Chamalidis (2004), ce type de travail permet d'identifier les ressources psychiques nécessaires au sportif pour passer le plus sereinement possible la fin de sa carrière. **Le groupe de parole** permet au sportif d'avoir un lieu de travail, de remise en question à travers l'élaboration de questionnements où les uns puissent profiter des apports des autres. Le sportif en fin de carrière peut s'exprimer librement dans ce cadre sur leurs situations personnelles et leurs expériences concrètes qui les préoccupent. Cela permet donc de réunir plusieurs sportifs actifs qui se posent des questions sur la préparation de leur après carrière sportive et la gestion de celle-ci. Le psychologue dans les groupes de parole, s'abstient de tout jugement au profit d'une supervision du groupe. Ce travail a plusieurs objectifs : analyse des situations dans lesquelles se trouvent le sportif, identification de ce qui ressort du joueur et ce qui relève des contraintes extérieures, l'analyse des problèmes rencontrés pour s'en dégager et le développement de sa capacité à partager ses difficultés et ses

questionnements. **Les perspectives psychopédagogiques** s'adressent aux différentes personnes encadrant le joueur. En effet, ce sont les entraîneurs qui sont le plus à même à identifier leurs besoins et leurs manques en matière de formation professionnelle. Il s'agit donc de voir quel rôle peut jouer l'entraîneur lors de la fin de carrière d'un de ses joueurs. Selon Chamalidis (2004), l'encadrement sportif et surtout l'entraîneur peuvent favoriser l'adaptation de l'athlète de haut niveau aux contraintes liées à son statut et aux influences néfastes en reconnaissant sa valeur et sa responsabilité. L'entraîneur doit aussi faire attention aux conditions affectives, les sources de sentiments de sécurité et les possibilités du dépassement. L'auteur propose donc que dans le cadre de leur formation, les entraîneurs soient sensibilisés aux différents aspects des conflits identitaires concernant les joueurs en les assistant à travers le conseil et d'autres perspectives psychopédagogiques. Le but étant d'aider le sportif à renforcer son autonomie dans son projet sportif. Le dispositif devant être mis en place doit alors s'adapter à la spécificité du contexte dans lequel la personne évolue.

Eisenberg (2007) montre dans son étude l'importance de l'accompagnement des joueurs dans leur reconversion. Il insiste sur le fait que la prévention est indispensable pour aider les rugbymen à préparer leur reconversion, et à l'anticiper. Au vu des différentes conséquences du professionnalisme du rugby sur l'employabilité des athlètes, la reconversion tend à devenir de plus en plus compliqué et à générer plus de difficultés pour les individus. Pour Eisenberg, l'accompagnement doit être un accompagnement global couvrant plusieurs domaines pouvant être sources de difficultés : financier, stratégique, physique, psychologique et professionnel. Ce dispositif d'accompagnement reprendrait les facteurs de protections du rugby amateur qui offrent la garantie d'une employabilité plus forte et de se préserver d'une rupture physique et psychologique trop radicale. Eisenberg termine la conclusion de son étude en soulignant que pour le rugby professionnel, un double objectif va s'imposer : prévenir et guérir. Il s'agit de prendre en compte les enjeux majeurs du professionnalisme et de garder les valeurs qui font le rugby : la fraternité, la solidarité et la préservation de ses joueurs.

### *Quelle place pour le conseiller-psychologue dans cet accompagnement ?*

Le conseiller psychologue peut jouer un rôle primordial dans l'accompagnement des joueurs. D'après Chamalidis (2012), n'importe quelle intervention devrait s'adapter à la spécificité des expériences vécues. En effet, dans deux sports différents, le milieu et le rythme de vie ne sont pas les mêmes. Concernant les joueurs de rugby, le milieu et le rythme de vie sont les mêmes pour tous les joueurs mais les stratégies mises en place pour faire face à la fin de carrière sont différentes d'un joueur à l'autre et pour un même joueur. L'auteur précise aussi que la durée de la carrière n'influence pas la qualité des performances pendant celle-ci. Pour Chamalidis (2012), l'intervention du psychologue a un double objectif : d'une part celui de la prévention et d'autre part la prise en charge du sportif lors de la fin de carrière qui peut être vécue comme problématique. Dans le domaine de la prévention, il s'agit de permettre à l'athlète d'intégrer la préparation et l'anticipation de l'après-carrière en fonction de ses objectifs fixés au cours de sa carrière. La transition pouvant être vécue de manière problématique, traumatique, il est nécessaire d'aider le sportif à donner un sens et un contenu qu'il aurait lui-même choisis et préparés, à ce qu'il fera suite à sa carrière sportive.

Dans l'accompagnement individuel, il s'agit de répondre au besoin chez le sportif en fin de carrière de donner un sens et une direction à sa vie. Une vulnérabilité peut apparaître lors d'une blessure ou à l'arrêt de la carrière ce qui constitue, comme nous l'avons vu précédemment, le talon d'Achille des joueurs. Dans ce travail, il s'agit donc de faire un travail psychique sur le deuil qu'éprouve le rugbyman pour ensuite rebondir vers de nouveaux objectifs et projets. Selon Françoise Champignoux (cité dans Chamalidis, 2012), lors de la réinsertion sociale et professionnelle, période de l'après-compétition, il faudra aider les individus à ne plus se considérer comme des athlètes de haut niveau à la recherche d'une mode de vie hyper stimulant.

Concernant les groupes de parole, le psychologue formé à la gestion et à la supervision des groupes de parole permet la régulation du groupe en fixant le cadre du fonctionnement, en facilitant les échanges, en donnant sens à ce qu'il entend, en s'abstenant de tout jugement et en effectuant si nécessaire des



interventions relatives aux besoins ressentis et exprimés. Cependant, Lavalée et Anderson, (2000) notent que la littérature ne fournit que peu d'éléments d'illustrations de dispositifs avec des études de cas concrets.

Autre tâche que le psychologue peut mener lors de ses interventions avec les athlètes est l'aide à la connaissance de soi. Fabre et coll. (2012), montrent dans leur étude que l'athlète doit développer 3 compétences clés lors d'un changement de carrière : le développement de la connaissance de soi, de son capital humain et social. Le développement du capital humain doit permettre à l'individu de s'adapter aux changements afin d'améliorer son adaptabilité et son employabilité. L'adaptabilité est définie comme l'aptitude à travailler compte tenu des exigences d'une activité, d'un métier, et se fonde sur les savoir-faire validés ou exercés. Elle correspond aussi à la capacité générale d'adaptation et à saisir les occasions, à une volonté individuelle de se former, de changer, d'évoluer, une curiosité intellectuelle. Le développement du capital social permet de saisir des occasions et de définir un projet. L'athlète doit utiliser efficacement tous les leviers dont il dispose. Le réseau de relations est un atout important dans la recherche d'un emploi et pour faire évoluer sa carrière. Le réseau social permet de se tenir au courant des nouvelles occasions, d'obtenir de nouvelles informations, de connaître différents métiers mais aussi d'améliorer sa visibilité professionnelle. Pour les auteurs, la capacité d'une personne à s'appuyer sur son réseau pour faire évoluer sa carrière fait partie de la boîte à outils de la carrière intelligente. Une démarche de transition est jugée bien menée et réussie si le projet du joueur se développe en fonction de ses valeurs et de ses attentes. Le rugbyman doit donc avoir une bonne connaissance de soi, de ses aspirations et de ses compétences pour piloter efficacement sa carrière. Selon Parker (2000) et Arthur et coll. (1995)<sup>27</sup>, c'est au travers des valeurs et du sens que l'on donne à son parcours que l'on peut définir un projet, guider ses actions et ses démarches professionnelles et mobiliser des ressources utiles à son but. Les carrières des sportifs étant fréquemment discontinues, ce sont les personnes parvenant à donner une

---

<sup>27</sup> Cité dans Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, Comment gérer un changement de carrière ?, 2012.

cohérence à leur parcours qui rebondissent le mieux<sup>28</sup>. Hall et Mirvis (cité dans Fabre et coll., 2012) soulignent que les changements professionnels ne doivent pas être considérés comme des ruptures mais comme des phases car les compétences acquises peuvent se redéployer dans un nouveau contexte et un nouvel emploi. Une bonne connaissance de soi permet à l'individu de se réinventer plus facilement et de définir de manière plus concrète un projet à réaliser.

Dans ce cadre, le psychologue peut aider le sportif par le biais de bilans de compétences, d'entretiens d'évaluation et d'orientation (et de tests d'intérêts, de valeurs et de personnalité) à mieux se connaître et à mieux définir l'environnement professionnel lui correspondant le plus. Dans un premier temps, le sportif doit identifier ses compétences et les valider par une formation si nécessaire. Le plan de formation doit être modulable en fonction du domaine sportif et doit permettre l'autonomisation de l'athlète dans la gestion de sa carrière sportive et hors sport. Il faut pouvoir rendre transférables les compétences sportives dans un autre univers de travail et accompagner les sportifs dans une reconversion réussie<sup>29</sup>. Selon Chamalidis, une collaboration entre le psychologue et un organisme de formation peut être utile afin d'atteindre l'objectif fixé c'est-à-dire garder l'intégrité du joueur pendant et après sa carrière. Il suggère aussi que le sportif de haut niveau, au cours de sa carrière, aura besoin de bénéficier de bilans et d'un soutien au niveau scolaire, affectif et social. Le but étant de faciliter une trajectoire individuelle pour que le sportif reste le principal acteur de son parcours.

*Quels objectifs d'accompagnement pour le conseiller psychologue en fonction des quatre profils de joueurs ?* Pour Fabre et al. (2012), il faut pouvoir proposer un soutien personnalisé au joueur pour les aider à se reconvertir en s'adaptant à leurs projections, attentes et ressources. Les différents

---

<sup>28</sup> Ibarra et Lineback (2005) cité dans Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, Comment gérer un changement de carrière ?, 2012.

<sup>29</sup> Chamalidis, La gestion de fin de carrière, 2004

professionnels d'accompagnement doivent donc proposer un accompagnement spécifique en fonction du profil des joueurs<sup>30</sup>:

- **Les attentistes** : le professionnel doit leur faire prendre une certaine distance avec leur situation professionnelle actuelle et leur faire prendre conscience qu'une transition professionnelle peut arriver à tout moment durant leur carrière. Il s'agit donc de faire adopter une démarche proactive aux joueurs en « déverrouillant » leur identité sportive pour s'ouvrir à d'autres activités.
- **Les opportunistes** : il s'agit ici d'aider les joueurs à donner un sens à leur carrière afin de mieux cadrer leur démarche. L'accompagnement consiste donc à amener le joueur sur une réflexion de ce qui leur plaît et déplaît dans leur fonction actuelle et l'environnement dans lequel il travaille.
- **Les experts** : ont un objectif clair mais ce sont les moyens à mettre en œuvre et leur aptitude pour y parvenir qui sont au cœur de leur préoccupation. Le professionnel d'accompagnement peut leur proposer un bilan de compétences qui leur permettra de mettre en lumière les compétences acquises et transférables dans le nouveau projet. Une information quant aux droits à la formation semble aussi nécessaire pour ce profil de joueur, lors de réunions d'informations.
- **Les entrepreneurs** : ils ont souvent identifié leurs besoins et leurs atouts même si leur projet reste encore virtuel. L'accompagnement peut prendre la forme d'une aide pour se confronter à la réalité et ainsi savoir si leur projet correspond bien à leurs attentes. Les organismes d'accompagnement, les dispositifs de retour à l'emploi peuvent être utiles pour le rugbyman. En effet, cela lui permet de pouvoir rencontrer d'autres personnes exerçant le métier visé et d'avoir un aperçu des points négatifs et positifs de leur future vie professionnelle.

---

<sup>30</sup> Fabre, Gatignon-Turnau, & Ventolini, Les stratégies de reconversion des sportifs professionnels : une lecture par les carrières intelligentes, 2012

Pour conclure, l'orientation tout au long de la vie est primordiale de nos jours pour pouvoir gérer sa carrière dans un monde socio-économique où l'instabilité des emplois règne. Ceci est d'autant plus vrai dans le monde du sport puisque les joueurs de haut niveau sont dans un environnement professionnel qui priorise la performance et le rendement sur l'être humain. Le sportif de haut niveau doit faire preuve d'adaptabilité et d'anticipation face aux différentes situations de sa vie sportive. D'après Gingras (2005), le changement n'est pas synonyme d'instabilité mais permet d'entrevoir la capacité d'adaptation aux différentes situations professionnelles et personnelles. Il devient donc nécessaire pour Gingras d'offrir des services d'aide personnelle et professionnelle afin de soutenir les adultes dans leur choix d'orientation, de formation et d'élaboration de projet. Elle souligne aussi que l'orientation tout au long de la vie permet de réinterpréter les événements, de repositionner nos objectifs de vie et nos priorités, de reconsidérer d'autres alternatives écartées trop rapidement ou encore de développer de nouvelles compétences.

Enfin, cette recherche permet de mettre en évidence la contribution du conseiller/ère psychologue en amenant le joueur à prendre conscience de ses capacités personnelles, en l'aidant à se recentrer sur des activités autres que le rugby. Le psychologue conseiller/ère trouverait donc toute sa place auprès du joueur et dans une structure de club pour une préparation personnalisée à la reconversion.

C'est en gardant l'humain au centre des préoccupations des clubs et des entraîneurs que la reconversion professionnelle des rugbymen pourra être la plus sereine.

## Bibliographie

- Balleux, A. (2007). Le récit phénoménologique : une étape marquante dans l'analyse des données. *Recherches Qualitatives, Hors-Série(3)*, 396-423.
- Balleux, A., & Perez-Roux, T. (2013). Transitions professionnelles. *Recherche et Formation, 74*, 101-114.
- Bardin, L. (2016). *L'analyse de contenu*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Barrière, R. (1980). *Le rugby et sa valeur éducative*. Paris, France: Vrin.
- Baubion-Broye, A., & Hajjar, V. (1998). *Événements de vie, transitions et construction de la personne*. Saint-Agne, France: Erès.
- Belot, F. (2007). Les joueurs : les effets de la professionnalisation. *Pouvoirs, 2(121)*, 51-62.
- Bouthier, D. (2007). *Le rugby*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Bouthier, D. (s.d.). *Les valeurs et les vertus éducatives du rugby*. Consulté le Juin 10, 2017, sur Canopé Acaadémie de Bordeaux: <http://crdp.ac-bordeaux.fr/rugby/pdv/pdv07.pdf>
- Bouty, L. (2017, Mars 23). Provale et l'Agence XV. (C. Noailles, Intervieweur)
- Bujold, C., & Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches* (éd. 2e édition). Montréal, Canada: Gaëtan Morin Editeur.
- Chamalidis, M. (2004). La gestion de fin de carrière. In C. Le Scanff (Ed.), *Manuel de psychologie du sport. L'intervention auprès des sportifs* (Vol. 2, pp. 403-421). Paris, France: EPS.
- Chamalidis, M. (2012). Continuer à "être" après "avoir été". Le passage délicat vers la fin de la carrière sportive. In G. Décamps (Ed.), *Psychologie du sport et de la performance* (pp. 313-320). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Cox, R. (2013). La psychologie des blessures et de la fin de carrière. Dans R. H. Cox (Ed.), *Psychologie du sport* (pp. 385-401). Bruxelles, Belgique: De Boeck.
- Danvers, F., Demauge, N., Havet, I., & Olivier, G. (2006). *Modèles, concepts et pratiques en orientation des adultes*. Villeneuve-d'Ascq, France: Septentrion Presses Universitaires.

- Delher, A. (2007). *Formation et reconversion professionnelle des joueurs de rugby*. Université de Rouen, France.
- Dubar, C. (2001). *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Paris, France: Presses Universitaires de France.
- Dumora, B., & Boy, T. (2008). Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (1ère partie). *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 37(3), 347-363.
- Dupuy, R. (1998). Transitions et transformation des identités professionnelles. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transition et construction de la personne* (pp. 45-71). Ramonville Saint-Agne, France: Erès.
- Eisenberg, F. (2007). Dix ans de rugby professionnel : le bilan d'une révolution. *Pouvoirs*, 2(121), 77-90.
- Eisenberg, F. (2007). *Fin de carrière et reconversion des rugbymen professionnels en France*. CHU de Bordeaux, Etude sociologique commandée par PROVALE (Union des joueurs de Rugby Professionnels). Centre d'accompagnement et de prévention pour les sportifs.
- Fabre, C., Gatignon-Turnau, A.-L., & Ventolini, S. (2012). Comment gérer un changement de carrière ? *Gestion*, 3(37), 36-42.
- Fabre, C., Gatignon-Turnau, A.-L., & Ventolini, S. (2012). Les stratégies de reconversion des sportifs professionnels : une lecture par les carrières intelligentes. *@GRH*, 4(5), 113-137.
- Fabre, C., Gutignon-Turnau, A.-L., & Ventolini, S. (2012). *La carrière des sportifs professionnels: des stratégies de reconversion durables ?* 23ème Congrès AGRH Marrakech, Maroc.
- Fleuriel, S., & Vincent, J. (2010). " L'affaire Cécillon" Un grain de sable dans la mécanique sociale du monde rugbystique français. In J.-M. Faure, & S. Fleuriel (Eds.), *Excellences sportives : économie d'un capital* (pp. 181 - 200). Bellecombe-en-Bauges, France: Croquant.
- Gingras, M. (2005). L'orientation tout au long de la vie : une réalité incontournable du développement de carrière des adultes. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 11(2), 115-128.
- Gingras, M., & Sylvain, M. (1998). Le modèle de Schlossberg pour expliquer les transitions professionnelles. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 27(3), 339-352.

- Gingras, M., Spain, A., & Cocandeu-Bellanger, L. (2003). La carrière, un concept en évolution. *Carrièreologie*, 10(3), 411-426.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition : linking practice with theory*. New York, NY: Springer Publishing Company.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation* (Vol. 2). Paris, France: Dunod.
- Hirschi, A. (2009). L'évolution de la carrière professionnelle: une nouvelle étude. *Panorama*, 4, 13-14.
- Javerlhac, S., Bodin, D., & Robène, L. (2001). Préparer sa reconversion, entre engagement personnel et contraintes sportives. *Terrains & Travaux*, 1(17), 75-91.
- Lally, P. (2007). Identity and athletic retirement: a prospective study. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 85-99.
- Lamont-Mills, A., & Christensen, S. A. (2006). Athletic identity and its relationship to sport participation levels. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 9, 472-478.
- Lavallee, D., Gordon, S., & Grove, J. R. (1997). Retirement from sport and the loss of athletic identity. *Journal of Personal and Interpersonal Loss*, 2, 129-147.
- L'Ecuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS et concept de soi*. Québec, Canada: Presses de l'Université de Québec.
- Marc, E. (2005). *Psychologie de l'identité : soi et le groupe*. Paris, France: Dunod.
- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). *Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation*. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 41(2), 229-253.
- Mégemont, J. L. (1998). Mobilité professionnelle : construction de l'identité et formation de la personne. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 87-110). Ramonville Saint-Agne, France: Erès.
- Moles, J.-B. M. (1998). La professionnalisation du rugby français. Pouvoir économique et social. *Corps et Culture*, (3).

- Navel, A., & De Tychev, C. (2011). Les déterminants de la qualité du processus de reconversion sportive: revue de littérature. *Bulletin de psychologie*, 3(513), 275-286.
- Poulain, R. (2011). *Quand j'étais Superman*. Paris, France: Robert Laffont.
- Poupart, Deslauriers, Groulx, Laperrière, Mayer, & Pires, A. (1997). Echantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, 113-169. Montréal, Canada.
- Rossier, J., Maggiori, C., & Zimmermann, g. (2015). From career adaptability to subjective identity forms. In J.-L. Bernaud , & A. Di Fabio, *The construction of the identity in 21st century: a Festschrift for Jean Guichard* (pp. 45-57). New-York, NY: Nova Publishers.
- San José, A. (2002). La blessure chez le sportif de haut niveau : "du hors jeu à la remise en jeu". *Annales Médico Psychologiques*, 160, 489-498.
- Savickas, M. (1997, Mars). Career Adaptability : An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The career development quaterly*, 45, 247-259.
- Savoie-Zajc, L. (2006, Mai 16). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide ? *Recherches qualitatives*, 99-111.
- Stephan, Y., Billard, J., & Ninot, G. (2005). L'arrêt de carrière sportive de haut niveau : un phénomène dynamique et multidimensionnel. *Movement & Sport Sciences*, 1, 35-62.
- Tapia, C. (2001). Editorial. *Connexions*, 2(76), 7-13.

## Références électroniques

<http://crdp.ac-bordeaux.fr>

<http://www.ffr.fr>

<http://www.lnr.fr>

<http://sportbest.e-monsite.com/pages/sports-d-equipes/le-rugby-origine-histoire-et-regles-du-jeu.html>

<http://www.provale.net>



# Annexes

## Annexe 1 : Bref historique du rugby

Le rugby à XV est la variante la plus connue même s'il se pratique aussi à XIII et à XVII. C'est un sport d'équipes qui met en duel deux équipes qui se disputent un ballon de forme ovale. L'utilisation du ballon peut être jouable soit au pied ou à la main mais il ne peut aller vers l'en-but adverse que porté ou botté. C'est un sport de combat basé sur l'évitement et dont le but est d'aplatir le ballon dans l'en-but adverse, si possible entre les perches en forme de H et selon des règles bien définies.

D'après plusieurs auteurs, le rugby descendrait du jeu de la « Soule ». Il s'agit de s'emparer d'une vessie de porc, bourrée d'herbes ou de son et d'arriver collectivement à la transporter dans un espace significatif pour l'équipe adverse, comme la place ou le toit de leur église (Bouthier, 2007).

Lorsque les *publics schools* (lycées privés en Angleterre) s'emparent du jeu, d'importantes modifications sont effectuées dans le but de faire évoluer la pratique et les règles aux visées éducatives et aux conditions de pratiques possibles. En 1823 au cours d'une partie de football, William Webb Ellis, élève du collège de la ville de Rugby en Angleterre, porte le ballon à pleines mains pour le porter dans l'en-but adverse à l'encontre des règles du football en vigueur. C'est à partir de 1845 que les premières règles dactylographiées apparaissent qui sont au nombre de 37.

Le sport rugby devient officiel lorsque les règles du jeu deviennent officielles en 1871 et devient ainsi un sport national en Grande-Bretagne et dans ses colonies.

En France, le rugby est d'abord intégré à une fédération multisports, L'Union des sociétés françaises des sports athlétique (née en 1889) dont la Fédération Française de Rugby s'en dissociera en 1920.<sup>31</sup>

En 1886, l'*International Board* est créé pour veiller au respect des règles et à la protection des joueurs. Elle regroupe l'Ecosse, le Pays-de-Galle et

---

<sup>31</sup> Bouthier D. (2007), *Le rugby*, Paris, PUF.

l'Irlande. Elle deviendra l'*International Rugby Board* en 2000. En 1895, la *Northern Union* est créée et autorise la compensation financière du manque à gagner des joueurs occasionnés par leur pratique.

La question du professionnalisme marque les années 1880 puisque le football l'adopte en 1885 ce qui engendre une scission entre rugby et football. L'amateurisme dans le rugby continuera jusqu'en 1995.<sup>32</sup>

La France est officiellement admise en 1920 dans le tournoi des Unions, devenant le tournoi des Cinq Nations et comprenant : l'Angleterre, le Pays-de-Galle, l'Irlande et l'Ecosse. L'Italie sera intégrée en 2000. Le rugby se développe principalement dans les lycées et universités parisiennes avant de gagner massivement le Sud-Ouest.

La télévision joue un rôle important dans la connaissance et la spectacularisation du jeu dès la fin des années 1950. Les matchs du Tournoi sont retransmis et commentés.

---

<sup>32</sup> <http://sportbest.e-monsite.com/pages/sports-d-equipes/le-rugby-origine-histoire-et-regles-du-jeu.html>

## Annexe 2 : L'organisation du rugby en France

**La Fédération Française de Rugby (FFR)** est une délégation du Ministère des Sports pour orienter et organiser les pratiques rugbystiques (Bouthier, Le rugby, 2007). Elle délègue une partie de la gestion du rugby professionnel à la Ligue Nationale de Rugby (LNR) et une partie de celle du rugby amateur à des fédérations affinitaires ou associations en convention. La FFR comprend huit secteurs d'activités : le haut niveau, le rugby amateur, la formation technique, l'arbitrage, le Centre national de rugby, les relations internationales, le partenariat et les agents de joueurs<sup>33</sup>.

Elle organise les championnats fédéraux (niveau 1, 2, et 3) et supervise les championnats régionaux (honneur et séries). En 2017, elle fédère 1910 clubs engagés dans les compétitions amateurs, 256 534 licenciés, 17 817 éducateurs et 3 334 arbitres. Durant ces dix dernières années, la FFR a créé de nouvelles commissions qui sont significatives de l'attention portée aux valeurs et aux conséquences inhérentes à la pratique du rugby. Ainsi, est créée la « Fondation Ferrasse » qui se consacre pour l'aide aux grands blessés, la commission « de l'éthique et de la déontologie » et de « la réinsertion sociale » des joueurs. De plus, la FFR essaye de promouvoir différentes formes de rugby en son sein ou en relation avec d'autres associations. (Bouthier, Le rugby, 2007). Lors du Congrès de la FFR à Bourges le 23 et 24 juin dernier, de nombreux changements ont été apportés sur la démocratisation de la FFR et la redistribution des richesses vers le rugby amateur ainsi qu'une réforme territoriale des clubs amateurs.<sup>34</sup>

**La Ligue Nationale de Rugby (LNR)** est une instance d'organisation, de gestion, de contrôle, de développement, de promotion du rugby professionnel, d'aide et de conseils aux clubs.<sup>35</sup> Dans ce cadre, elle organise gère et réglemente les compétitions nationales professionnelles, tant sur le plan

---

<sup>33</sup> <http://www.ffr.fr>

<sup>34</sup> Brochure info Congrès 2017 sur <https://www.ffr.fr/FFR/Organisation/Actualites/Info-Congres-2017-Tout-ce-qu-il-faut-savoir>

<sup>35</sup> <http://www.lnr.fr>

sportif que financier. Elle assure aussi la promotion et le développement du secteur professionnel des clubs de rugby français, et le représente dans la gestion des Coupes d'Europe. La LNR s'occupe de la négociation et de la commercialisation des droits de télévision et de partenariat du Championnat de France Top 14 et Pro D2. Elle assure aussi la défense intérêts matériels et moraux du rugby professionnel.

Dans le cadre de la LNR, les clubs professionnels de rugby ont l'obligation de créer des centres de formations des jeunes joueurs à partir de 18 ans. Ceux-ci concourent avec les sections sportives rugby des collèges, les pôles espoirs des lycées, les centres de « haut niveau » et « promotionnel » d'entraînement universitaire à la filière d'élite des jeunes rugbymen (Bouthier, Le rugby, 2007).

Bouthier (2007) souligne que pour trouver des compromis entre les différentes organisations, la FFR se voit l'obligation de cogérer le rugby français avec la LNR, les syndicats des clubs, des joueurs et des entraîneurs.

**Les fédérations affinitaires et associées** sont constituées principalement par l'Union sportive de l'enseignement primaire (USEP), l'Union nationale des sports universitaires (UNSS des collèges et lycées), l'Union générale sportive de l'enseignement libre (FFSU, qui joue à XVII et à XV et à XIII pour les équipes féminines), L'enseignement agricole, la Fédération française des sports d'entreprise et la Fédération des clubs sportifs et artistiques de la défense... etc. (Bouthier, Le rugby, 2007).

## Annexe 3 : Les valeurs du rugby

« Le rugby : l'école de la vie » slogan de la FFR, ce sport est porteur d'une culture sportive spécifique et de valeurs reconnues par les différents acteurs du jeu et les auteurs. Il paraît important d'examiner ces valeurs et d'en citer les principales (Bouthier, *Le rugby*, 2007).

Le rugby moderne a émergé et s'est développé comme un outil d'éducation dans les collèges anglais avant de devenir un sport à part entière. C'est donc son caractère formateur qui est mis en avant aujourd'hui. Au-delà de sa valeur éducative, Barrière affirme que les vertus du rugby mobilisent d'autres valeurs : le goût de l'effort, de la lutte, la maîtrise de soi, le respect d'autrui et le courage, face à des situations spécifiques de choc, de contact avec l'adversaire, de pressions en poussées individuelles et collectives (Barrière, 1980). Il note aussi que ce sport demande un engagement personnel au nom d'une équipe et du groupe car l'esprit d'équipe et la fusion sont des éléments essentiels du rugby. A partir de plusieurs études ethnologiques, Darbon<sup>36</sup>, en 1999, arrive à la même conclusion que le rugby est une culture spécifique, « une manière d'être au monde », porteuse de valeurs.

Le rugby étant un sport collectif d'opposition frontale, cela suppose la coopération entre les partenaires mais aussi le respect d'autrui incarné par le respect dû à l'arbitre et aux adversaires (on joue contre eux mais aussi avec eux). Le courage individuel et la solidarité sont aussi des éléments à mettre en valeur lors du combat collectif et les possibilités d'affrontement physique. Le jeu mobilise aussi l'intelligence tactique pour choisir les solutions individuelles et collectives les plus adaptées (Bouthier, *Le rugby*, 2007). Afin de sortir à bon escient des schémas de jeu préétablis, la prise d'initiative est primordiale. Le goût de l'effort et de l'activité de plein air doit être aussi présent afin de persévérer dans la durée des matchs, les aléas du score et la météorologie, qui demandent donc une certaine rudesse ou rusticité. Enfin pour terminer la convivialité se manifestant après le match lors des « troisièmes mi-temps » festives permet le développement d'une certaine camaraderie entre les

---

<sup>36</sup> Cité dans Bouthier, *Le rugby*, 2007

joueurs d'une même équipe et avec les adversaires du jour (Bouthier, Le rugby, 2007).

Toutes ces valeurs contribuent à la mise en place de « l'esprit du jeu<sup>37</sup> » qui reste relativement implicite mais se matérialisant au travers de l'évolution du règlement et des discours de l'IRB qui légifèrent à ce propose et explicitent la nature de « cet esprit »<sup>38</sup> :

- Se confronter à la variété et la rudesse des oppositions guerrières : c'est affronter l'ennemi par les fantassins, le contourner par la cavalerie, ou l'atteindre sur ses arrières par l'artillerie comme au temps des romains, mais encore des troupes napoléoniennes, reste l'une des trois modalités collectives d'attaque en rugby (jeu à la main groupé ou déployé et jeu au pied) ;
- Préserver l'intégrité physique des pratiquants. Le seuil de tolérance des dommages acceptables évoluant avec la société et les institutions ;
- Conserver le caractère ludique du jeu, du fait de l'égalité des chances (assurée par l'application uniforme du règlement) et de l'incertitude du résultat (supposant un relatif équilibre des équipes en opposition).

Bouthier (2007) souligne que la préservation de cet esprit de jeu représente le socle du dialogue entre les joueurs en jeu proposant des innovations et les législateurs responsables des évolutions du règlement. Il note également que la mondialisation en cours du jeu (instauration de la Coupe du Monde), sa marchandisation (avènement du professionnalisme), sa spectacularisation (influence des exigences télévisuelles) viennent aujourd'hui accélérer et orienter les évolutions à venir<sup>39</sup>.

---

<sup>37</sup> Delaplace, 1979 cité dans Bouthier, Le rugby, 2007

<sup>38</sup> Bouthier, Le rugby, 2007

<sup>39</sup> Bouthier, Les valeurs et les vertus éducatives du rugby sur le site : <http://crdp.ac-bordeaux.fr/rugby/pdv/pdv07.pdf>

## Annexe 4 : Canevas d'Interview des rugbymen actifs

### **1. Décrivez-moi votre parcours dans le rugby ?**

- Avez suivi une formation pour devenir rugbymen professionnel dans un centre de formation, une section sport étude, aucune formation spécifique ?
- Depuis combien de temps êtes-vous dans le rugby professionnel (pro D2 ou top 14 ou international) ?
- A quel poste évoluez-vous (influence dans les domaines de la santé et des blessures) ?
- Combien de fois avez-vous changé de club professionnel ?

### **2. A quel stade de votre carrière dans le rugby pensez-vous être ? (proche de la fin, à la fin)**

### **3. Bénéficiez-vous d'une formation professionnelle initiale autre que votre activité professionnelle dans le rugby ?**

- Quand a-t-elle débuté ?
- Que représente cette voie professionnelle pour vous par rapport au rugby ?
- Le club a-t-il eu un rôle dans cette formation professionnelle initiale ?
- Comment avez-vous choisi cette formation ?

### **4. Actuellement pensez-vous à la fin de votre carrière sportive au niveau professionnel ?**

- Sinon, pourquoi ? Qu'est-ce qui pourrait vous aider à y penser ou à démarrer la réflexion sur l'après carrière sportive ?
- Si oui, où en êtes-vous dans votre réflexion (exploration, établissement, maintien, désengagement) ?

## **5. Comment vous projetez-vous dans votre vie post-sportive ?**

- Quelles sont les craintes que vous pouvez avoir quant à votre sortie du monde sportif ?
- Le club vous aide-t-il dans cette transition : aide au choix, aménagement pour suivre des formations, sensibilisation des joueurs de la fin de carrière sportive... ?
- Quelles difficultés rencontrez-vous dans votre réflexion pour mener à bien votre projet (manque d'informations sur les offres de formation, sur le marché du travail, sur soi, manque de motivation...) ?
- Selon vous, quels sont les éléments, personnes, événements etc... qui peuvent/ont contribué à démarrer cette réflexion sur l'après carrière sportive ?
- Comment avez-vous choisi la voie professionnelle de reconversion ?



## Annexe 5 : Canevas d'interview des rugbymen retraités

### **1. Décrivez-moi votre parcours dans le rugby ?**

- Avez-vous suivi une formation pour devenir rugbyman professionnel dans un centre de formation, une section sport-étude, aucune formation spécifique ?
- Depuis combien de temps avez-vous été dans le rugby professionnel (Pro D2 ou Top 14 ou International) ?
- A quel poste évoluiez-vous ? (Influence dans les domaines de la santé et des blessures)
- Combien de fois avez-vous changé de clubs professionnels (nombre de clubs fréquentés) ?
- Durée de la carrière sportive dans le domaine du rugby professionnel ?

### **2. Aviez-vous une formation professionnelle initiale autre que votre activité professionnelle dans le rugby ?**

- Quand a-t-elle débuté ?
- Que représentait cette voie professionnelle pour vous par rapport au rugby ?
- Le club a-t-il eu un rôle dans cette formation professionnelle initiale ?
- Comment aviez-vous choisi cette formation ?

### **3. Quelle est votre situation actuelle (en activité professionnelle, en recherche d'emploi, en formation, autre) ?**

- Quelle catégorie socio-professionnelle et quel milieu professionnel ?
- Comment avez-vous trouvé votre emploi actuel ?

**4. A partir de quel moment durant votre carrière sportive avez-vous pensé à votre reconversion professionnelle ?**

- A quel âge êtes-vous sorti du monde professionnel du rugby ?
- Quelle est la cause de cette reconversion : blessure, âge, changement de club, descente du club, proposition professionnelle, famille... ? → Sortie choisie vs subie

**5. Pouvez-vous nous parler de votre reconversion professionnelle ?**

- Comment avez-vous choisi la voie professionnelle de reconversion ?
- Avez-vous du passer un diplôme dans l'orientation choisie ?
- Quelle aide avez-vous eu (club, famille, ex-joueurs, professionnels de l'orientation...) ?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées lors de votre réflexion pour mener à bien votre projet et lors de sa mise en place ?
- Comment avez-vous vécu/ressenti la sortie du secteur pro (très bien, bien, mal, très mal) ?
- Lors de votre sortie du secteur pro, avez-vous rencontré des difficultés d'ordre psychologique, émotionnel, familial, physique (prise de poids par ex) ... ?
- Si oui, aujourd'hui avez-vous réussi à les surmonter ? Qu'est-ce qui vous a le plus aidé pour y surmonter ?
- Pour vous, votre reconversion a été de manière générale très difficile, difficile, facile, très facile ?  
Comment avez-vous fait le deuil de votre identité de sportif professionnel et avoir une autre identité professionnelle ?
- 

**6. Aujourd'hui, quels liens avez-vous gardé avec le monde du rugby ?**

- Comment avez-vous géré le changement de rythme entre le monde sportif et le monde professionnel ?

- Selon vous, quelles valeurs du rugby sont utiles dans la reconversion, le choix d'un futur métier, l'adaptation à un nouvel environnement ?
- Selon vous, quelles sont compétences transférables du monde du rugby au monde professionnel ?
- Y a-t-il une grande différence entre le monde du sport basé sur la performance/les résultats et le monde professionnel basé sur les compétences et les résultats ?

**7. Avec le recul, pour vous, quels sont les éléments clés pour qu'une transition et reconversion soit bien réussite ?**

## Annexe 6 : Formulaire de consentement



*Formulaire de consentement et Feuillelet d'information*

### La fin de carrière sportive, une question de préparation et d'adaptabilité ?

#### **Recherche dans le cadre du Mémoire de Psychologie mention Conseil et Orientation**

##### **Responsable de la recherche :**

Prof. Dr. Jérôme Rossier, Professor of Career Counseling  
Faculté des Sciences Sociales et Politique de l'Université de Lausanne  
Institut de psychologie,  
Géopolis, Bureau 4207, [jerome.rossier@unil.ch](mailto:jerome.rossier@unil.ch)

##### **Chercheuse :**

Clara Noailles, étudiante en Master de psychologie mention Conseil et Orientation  
Faculté des Sciences Sociales et Politique de l'Université de Lausanne  
+33 6 84 43 77 54, [clara.noailles@unil.ch](mailto:clara.noailles@unil.ch)

**But de l'étude :** Cette recherche s'effectue dans le cadre du projet de Mémoire pour l'obtention du Master de psychologie mention Conseil et Orientation. L'objet de cette étude est d'explorer les éléments permettant de bien préparer sa reconversion professionnelle post-sportive.

**Nature de la participation :** Je vous propose de participer à un entretien de recherche, d'une durée de 45 minutes environ. La participation est libre et volontaire.

**Confidentialité et utilisation des résultats :** Les renseignements donnés seront traités de manière strictement confidentielle. Après transcription, l'enregistrement sera détruit et les données concernant votre identité seront codées et rendues méconnaissables. Ces données anonymisées seront utilisées dans le cadre du Mémoire de Master de l'étudiante et d'éventuelles publications scientifiques associées.

**Droit du participant :** Vous pouvez à tout moment suspendre votre participation, sans fournir de justifications.

**Questions au sujet de l'étude :** Le responsable de l'étude mentionné ci-dessus est à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et demande d'information.

**Suivi de l'entretien :** Si vous vous sentez inconfortable après cet entretien ou souhaitez en parler, n'hésitez pas à en informer l'étudiante chargée du projet.

Le / La participant(e) certifie que :

- 1) Il/Elle a été informé(e) de la nature et des buts de ce projet de recherche, ainsi que de son déroulement ;
- 2) Sa participation à cette étude est libre et volontaire et qu'il/elle a été informé(e) qu'il/elle peut se retirer en tout temps, sans donner de justifications ;
- 3) Il/ Elle a été informé(e) que les données de cette étude seront traitées en tout confidentialité et ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques sous la supervision des responsables nommés dans le feuilles d'information et dans le présent formulaire ;
- 4) Il/Elle a pu poser toutes les questions voulues concernant ce projet avant son début et qu'il/elle a obtenu des réponses qui lui ont semblé satisfaisante ;
- 5) Un exemplaire du feuillet d'information lui a été remis ;
- 6) Qu'il a lu et compris le feuillet d'information ;
- 7) Il/Elle consent volontairement, par sa signature, à participer à cette étude.

Nom, prénom de l'étudiante                      Date                      Signature  
.....

Nom, prénom du/ de la participant(e)                      Date                      Signature  
.....

## Abstract

Professional reconversion is a topical subject, since today we are in a society where we have to train ourselves throughout our lives. In order to study this theme, we chose to take example on the specific case of professional rugby players in France. The aim of this study is to understand how these players anticipate and prepare for their professional retraining. This research will also explore the impact of transition on the private side of their lives and on their professional and personal identity.

It is through a qualitative and phenomenological analysis of the interviews of rugby players and former players that we will analyze the different modalities of reconversion: experience (impact), preparation and anticipation. Each player was interviewed individually during a semi-directive interview on their preparation for the end of their sports career. The retired players were interviewed individually in a semi-directed interview on their professional reconversion.

We observed diversity in the rugby players' paths to prepare their sporting retirement. We are able to emphasize that preparation, anticipation and accompaniment are essential elements in the termination of the players' career. Athletes must also face the grief of their high-level athlete identity to give way to a new professional identity in another area of activity. The psychological counsellor will guide athletes identifying their resources and develop adaptive strategies to deal with this destabilizing transitional situation both in their private life.

Keywords: reconversion, transition, professional rugby, rugby, sports identity, adaptability, life designing, career

## Résumé

La reconversion professionnelle est un sujet d'actualité puisqu'aujourd'hui nous sommes dans une société où il faut se former tout au long de la vie. Afin d'étudier ce thème, nous avons choisi de prendre pour exemple la reconversion des joueurs de rugby professionnels en France. Le but de cette étude est d'étudier comment ces joueurs, anticipent et préparent leur reconversion professionnelle. La présente recherche explorera aussi l'impact de la transition sur les autres domaines de leur vie et sur leur identité professionnelle et personnelle.

C'est au travers d'une analyse qualitative et phénoménologique des interviews des joueurs de rugby et des anciens joueurs que nous allons analyser les différentes modalités de la reconversion : son vécu, sa préparation et son anticipation. Chaque joueur a été interviewé individuellement lors d'un entretien semi-directif sur leur préparation de la fin de carrière sportive. Les joueurs à la retraite ont été interviewés individuellement lors d'un entretien semi-dirigé sur leur reconversion professionnelle.

Les résultats montrent qu'il existe une diversité dans les parcours des rugbymen pour préparer leur retraite sportive. Nous pouvons souligner que la préparation, l'anticipation et l'accompagnement sont des éléments capitaux dans la fin de carrière des joueurs. Les sportifs doivent aussi faire face au deuil de leur identité de sportif de haut niveau pour laisser la place à une nouvelle identité dans un autre domaine d'activité. Le conseiller psychologue a pour rôle d'aider les athlètes à identifier leurs ressources et mettre en place des stratégies adaptatives pour faire face à cette situation transitionnelle, déstabilisante tant dans le domaine sportif que dans les autres domaines de leur vie.

Mots clés : reconversion, transition, rugbymen professionnels, rugby, identité sportive, adaptabilité, carrière tout au long de la vie