

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Les reconversions professionnelles appliquées au monde du sport de haut niveau

Auteure : BERGER Sophie
NOMA : 21161500
Promoteur : ZUNE Marc
Lecteur·rice :
Année académique 2022-2023
Master 60 en sciences du travail

Table des matières

Table des matières	1
Remerciements	2
Introduction	3
Partie I : La reconversion professionnelle en général.....	4
1. Définition	4
1.1 Caractéristiques générales de la reconversion professionnelle.....	5
2. Reconversion professionnelle volontaire	5
2.1 Transition identitaire.....	6
2.2 Les 5 phases de la reconversion professionnelle	7
2.3 Facteurs influençant la reconversion	8
2.4 La référence au parcours de vie.....	8
2.5 Les possibilités d'aides et de formations	9
3. Reconversion professionnelle involontaire	10
4. Aspect psychologique.....	11
4.1 La résilience professionnelle	11
4.2 Conclusion de la 1 ^{ère} partie	13
Partie II : Les reconversions professionnelles chez les sportifs	14
1. Le marché particulier du sport professionnel et la performance sportive	14
1.1 Sociologie du sport professionnel	14
1.2 Adaptation du modèle d'interactions de Scholssberg (1981).....	16
1.3 L'identité athlétique.....	16
1.4 Les stratégies de reconversions des sportifs professionnels.....	17
1.4.1 Analyse de la reconversion des olympiens français de Munich (1972) et Barcelone (1992) 20	
1.4.2 Le soutien de l'Etat belge.....	21
1.5 Le concept de carrières intelligentes et la transférabilité des compétences.....	22
1.5.1 Transférabilité des compétences des sportifs de haut niveau	24
1.6 Aspect psychologique des reconversions sportives.....	25
1.6.1 Conséquences de l'arrêt de la carrière volontaire et involontaire.....	26
1.6.2 Les stratégies de coping.....	26
1.6.3 Sport et résilience	26
1.7 Conclusion partie II.....	27
Conclusion et comparaison	28
Bibliographie.....	30

Remerciements

Je souhaite tout d'abord remercier toutes les personnes qui ont pu m'aider de près ou de loin et m'ont donné des conseils tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Je remercie mon promoteur, Marc Zune, pour sa disponibilité et ses conseils lors de nos nombreux entretiens, il m'a permis d'explorer un sujet qui me tenait à cœur et m'a fait confiance malgré la complexité de ce domaine qui n'est pas assez connu.

Je voudrais également remercier mon papa, Jean-Luc Berger, pour le temps passé à la relecture de ce mémoire.

De plus, je n'oublie pas mon papy, Jean Heuart, qui maîtrise la langue française de manière hors pair pour la relecture de l'orthographe.

J'aimerais remercier mes collègues judokas de la fédération francophone belge de judo, qui m'ont inspiré par leur carrière passée ou encore à écrire.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui m'ont soutenue durant la combinaison de ma carrière sportive et étudiante, ainsi que l'Adeps et la FFBJ qui ont mis en place un système sans lequel ma réussite n'aurait pas été possible.

Introduction

Au cours d'une carrière professionnelle, il n'est pas rare d'être amené à changer de profession. Ce phénomène devient de plus en plus courant dans notre société, sans exclure la Covid-19, également responsable du désir de changement à cause de l'excès de télétravail. En effet, selon une enquête de RH Acerta auprès de plus de 2000 belges, 1 belge sur 3 envisage de changer de carrière (RH Acerta, 2021). Le désir de reconversion peut être dû à différents facteurs déclencheurs.

Dans ce mémoire, nous allons examiner les raisons principales pour lesquelles les jeunes et moins jeunes décident de s'engager dans un processus de reconversion professionnelle. Nous verrons aussi les défis qu'ils rencontrent durant ce processus. Nous analyserons également si la reconversion est anticipée ou non, subie ou non, cela peut aussi influencer le type de processus engagé.

Les reconversions professionnelles sont une réalité pour de nombreux travailleurs et les sportifs de haut niveau n'y échappent pas. En effet, après des années de dévouement à leur sport, il est rare de voir des sportifs de plus de 35 ans encore au top de leurs performances. Ils sont pourtant encore en pleine force de l'âge pour commencer une tout autre carrière. Dans cette seconde partie du mémoire, nous allons explorer les difficultés uniques qu'ils peuvent rencontrer et les stratégies mises en place pour réussir la transition.

L'objectif de ce mémoire est donc de répondre à la question de recherche : **quels sont les défis auxquels sont confrontés les travailleurs qui souhaitent changer de carrière et comment ces défis sont-ils différents pour les sportifs de haut niveau ?**

Certains ouvrages de qualité s'intéressent à la problématique des reconversions professionnelles. Pour répondre à cette question, nous allons premièrement nous intéresser à la dimension sociologique pour développer la méthodologie suivie dans ce type de changement de carrière. Cette discipline nous permettra de mettre en lien les étapes et les différents problèmes rencontrés dans les bifurcations professionnelles (Négroni, 2005) et les reconversions sportives.

Afin de compléter cette approche nous examinerons, en second plan, la dimension psychologique. Cette discipline nous montrera les troubles et possibilités de symptômes pathologiques quant à un changement de carrière. L'importance de la santé mentale et l'engagement seront analysés dans cette partie.

Pour terminer nous évoquerons l'importance de l'accompagnement et les possibilités de formations facilitant la réussite de ces changements, tant chez les sportifs que chez les personnes ayant une vie plus classique.

Partie I : La reconversion professionnelle en général

1. Définition

La volonté de changer délibérément de carrière, pour se diriger vers une autre profession, est devenue une préoccupation importante dans la société à partir des années 2000. Malgré l'apparition de cette tendance dans un contexte économique marqué par le chômage structurel, les reconversions volontaires répondent à une demande croissante de satisfaction professionnelle et à des aspirations profondes, telles que celle de rencontrer sa vocation au sens de Schlanger (1997), c'est-à-dire de trouver « le métier pour lequel je suis fait ».

Selon Levené et Négroni (2010) les changements de carrière sont perçus favorablement au cœur de nos sociétés contemporaines et la reconversion professionnelle est une étape naturelle, presque inévitable, du parcours professionnel actuel. Deux aspects différents peuvent analyser ce désir de changement : l'aspect sociologique et l'aspect psychologique.

Du côté sociologique, la reconversion professionnelle peut être considérée comme un processus de transition qui implique des changements importants dans la vie professionnelle et personnelle d'un individu. Elle peut être motivée par des facteurs tels que l'insatisfaction professionnelle, le désir de changement, les opportunités économiques ou les changements technologiques. Les reconversions peuvent être également influencées par des facteurs sociaux tels que les normes culturelles, les contraintes institutionnelles et les opportunités de formation et d'emploi. (Chance, 2020)

Lorsque la reconversion est étudiée du côté psychologique, elle peut être considérée comme un processus de développement personnel qui implique des changements dans l'identité et l'estime de soi d'un individu. La reconversion peut être motivée par des facteurs tel que la réalisation de soi, la recherche de sens ou la nécessité de surmonter des obstacles personnels. Les processus psychologiques impliqués dans la reconversion peuvent inclure la prise de décision, l'ajustement émotionnel, l'apprentissage et la transformation de l'identité (Savickas, 1997). Elle peut être considérée comme un repositionnement identitaire (Levené & Négroni, 2010) et une possibilité de recommencer.

Le terme plus large utilisé par de nombreux auteurs pour parler des œuvres qui abordent la reconversion professionnelle est : la bifurcation professionnelle. Elle peut être un évènement positif ou négatif qui a un impact significatif sur un individu (Bertaux, 1980).

Bessin et al. (2009) ont décrit les reconversions professionnelles, qu'elles soient subies ou volontaires, comme un événement qui ouvre sur une « bifurcation » dans le parcours biographique et professionnel.

De manière réaliste, Négroni (2005) définit la reconversion professionnelle comme « un changement d'activité, de secteur ou de profession opéré de manière volontaire ». Nous allons analyser ici les différents types de reconversions, qu'elles soient volontaires ou non.

1.1 Caractéristiques générales de la reconversion professionnelle

Avant les années 2000, il n'était pas rare pour un individu de réaliser toute sa carrière professionnelle dans la même entreprise. Maintenant que nous savons que la reconversion est plus que courante, nous allons voir que ces réorientations peuvent être le résultat d'un choix délibéré et planifié ou bien, malheureusement, d'une obligation de changement subie et non-anticipée (Glee & Scouarnec 2008). Une troisième option, moins fréquente car il est compliqué de savoir quand a commencé le processus, est la reconversion professionnelle souhaitée. Elle permet d'éviter une rupture future et inévitable du contrat dans le parcours professionnel en favorisant la stabilité et la continuité de carrière. Anticiper la nécessité de se recycler dans une autre profession permet de prévenir les complications qui peuvent survenir lors d'une reconversion forcée, notamment les perturbations psychologiques et émotionnelles que nous aborderons plus loin (O'Connor et al., 2016).

Cette dernière option s'avère particulièrement pertinente dans le sport. Les sportifs gagnent en expérience au fil des années, mais au fil du temps et de leur total investissement dans le sport, leur corps s'use et les performances diminuent. C'est là où il est intéressant d'avoir préparé sa carrière future avec un double projet : sport et étude, que nous aborderons plus dans la partie sur les reconversions professionnelles dans le sport.

2. Reconversion professionnelle volontaire

La reconversion professionnelle volontaire est définie comme :

[...] un changement d'activité, de secteur, ou de profession opéré de manière volontaire.
[...] Nous considérons donc que l'individu est en position de reconversion quand il décide de réorienter sa vie professionnelle, soit spontanément, soit à la suite d'un licenciement économique qu'il a anticipé (Négroni, 2005).

C'est un processus par lequel une personne décide de changer de carrière en raison de facteurs tels que l'insatisfaction professionnelle, le besoin de poursuivre une passion, ou pour combler un désir de développement personnel.

En effet, ce type de reconversion est motivé par le désir de changement profond chez un individu. Parmi les raisons possibles qui motivent ce désir de changement, on peut évoquer : la lassitude, la routine, des conditions de travail inadaptées ou inconfortables, une charge de travail trop lourde et trop conséquente, un environnement inapproprié, une trop grosse pression ou encore et surtout le manque de reconnaissance à sa juste valeur qui est un facteur de plus en plus important dans les générations actuelles. On ira même jusqu'à dire que c'est un facteur au moins aussi important que le salaire (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019).

Selon les résultats d'un sondage réalisé par l'IFOP du 6 au 10 février 2012, sur un échantillon de 802 salariés travaillant dans des entreprises d'au moins 10 personnes, les éléments cités comme participants au bien-être au travail sont :

- Davantage de reconnaissance des supérieurs pour 45% des répondants.
- Une augmentation de salaire pour 41% des répondants.
- En troisième lieu arrive la charge de travail acceptable pour 38% des interrogés.

Il est à noter que le besoin de reconnaissance est plus fort que la revendication salariale, notamment pour les ouvriers (Diez et Carton, 2013).

2.1 Transition identitaire

Un changement important dans la vie personnelle appelle également à la « conversion » professionnelle. Rakoto-Raharimanana et Monin (2019) évoque la part d'intimité de la vie biographique et la part publique de la vie professionnelle. En effet, la place laissée à la vie personnelle dépend de chacun et commence à changer lorsque par exemple, une mère fonde une famille. La mère a envie de voir grandir ses enfants et d'attribuer plus de temps à sa vie personnelle. [...] *Cet événement reconfigure la place du travail et sa centralité dans un parcours biographique et s'avère être un puissant déclencheur de réagencement des différentes scènes pouvant se traduire sur le plan professionnel par une reconversion [...] (Rakoto-Raharimanana & Monin, 2019).*

Cette nécessité de concilier de manière optimale les domaines privés et professionnels résulte d'une prise de conscience qui passe par une longue période de réflexion. Bien souvent, il se passe une longue période entre l'événement déclencheur et la prise de décision.

C'est durant cette période de latence que l'individu va revenir à son « Je » profond (Dubar, 2010). Deltand (2019) écrit que cette phase présume un travail où l'individu va remanier son identité en se questionnant et en regardant la direction qu'il veut donner à son nouveau projet. C'est durant cette crise identitaire que l'individu va se poser des questions sur tout ce qui se rapporte à son identité, sur son passé et sur l'avenir qu'il projette. Cette phase de réflexion et de remise en question est appelée latence identitaire ou « no man's land du sens » (Dubar, 2010). Dans cette phase, l'individu doit être capable de lâcher prise et laisser le passé pour construire le futur, faire le deuil pour s'ouvrir à sa nouvelle vocation. (Négroni, 2011).

Cette phase de transition est nécessaire à une reconversion professionnelle efficace, elle permet de questionner ses valeurs, construire de nouveaux repères, se mettre en danger en expérimentant des procédures inhabituelles. (Perez-Roux, 2016). Sans cette remise en question, la transition pourrait s'avérer instable car elle sera construite autour d'une ancienne identité ou une identité pas encore tout à fait découverte.

Dans cette phase, les « autres » ont leur rôle à jouer. Ceux-ci peuvent être multiples, cela peut être un membre de l'entourage proche, une formation, une institution ou un collègue. Ils apportent à l'individu des pistes et des idées pour l'orientation de son nouveau projet et peuvent aussi apporter leur adhésion. Ce soutien est important pour soutenir la rupture avec le passé et la nouvelle identité qui doivent être validées par l'extérieur. (Négroni, 2011).

Cette reconnaissance par les « autres » de la nouvelle identité doit aussi et principalement être reconnue par l'individu lui-même. Il doit reconnaître les différences entre le « lui » d'avant et le nouveau « lui ». Il doit reconnaître les progrès et l'évolution qu'il a faits tout au long du processus.

Le processus de reconversion professionnelle volontaire peut alors être vu comme un moyen de reconstruire une nouvelle carrière plus en phase avec les attentes et valeurs que l'individu espère y retrouver (Perez-Roux, 2016)

Pour conclure, dès que le projet professionnel transcende la dimension professionnelle pour devenir le projet de l'acteur, la reconversion est alors possible. [...] elle va dans le sens d'une prise en main de sa biographie, et c'est à cette seule condition que l'individu pourra s'inscrire dans une insertion stable et durable. (Négroni, 2011).

Enfin, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, il est nécessaire que l'individu ait fait le deuil des événements passés et de son activité professionnelle précédente pour que tout ce qu'il a vécu soit accepté afin de pouvoir s'investir complètement dans le nouveau.

2.2 Les 5 phases de la reconversion professionnelle

Denave (2006) et Négroni (2007) identifient tous les deux cinq phases distinctes qui caractérisent le processus de reconversion professionnelles.

La première phase consiste à établir le constat d'une insatisfaction, il s'agit de détecter et repérer le décalage présent entre les aspirations et la situation professionnelle actuelle précédant la reconversion.

La seconde phase est le désengagement envers cette situation. Elle se manifeste par une baisse de motivation et/ou d'engagement sur la partie métier ou relationnelle au travail. Elle est souvent caractérisée par un élément déclencheur qui marque la prise de décision d'une rupture professionnelle.

Cette phase est suivie de phases de réflexion, c'est une période de « latence » ou « d'incertitudes » identitaires qui nous a été expliquée par Négroni (2007) dans le point précédent, nous sommes dans la troisième phase, on y constate un désengagement progressif dans le travail actuel.

La quatrième commence par la formulation d'un projet professionnel. C'est une phase importante pour mettre en évidence ses qualités et ses compétences, également les compétences transférables (que nous aborderons dans les reconversions professionnelles dans le sport) et les qualités requises dans le métier qu'on a envie de faire pour savoir quelle formation il faut suivre, ainsi que les avantages et contraintes de son futur métier pour être sûr de soi. C'est de cette phase que démarre la prise de décision et l'organisation du départ vers autre chose.

Au terme de ces quatre étapes intervient la cinquième et dernière étape qui est la phase de « réengagement » dans une nouvelle situation professionnelle.

Cependant, ces phases ne sont pas fixes et peuvent varier en fonction du contexte dans lequel l'individu évolue. En d'autres termes, les circonstances personnelles et professionnelles de chaque personne peuvent affecter la façon dont elle traverse chaque phase. Par conséquent, il est important de comprendre que le processus de reconversion professionnelle est en constante évolution et qu'il est normal de rencontrer des défis et des changements en cours de transition.

Le plus important est de tenir compte de la trajectoire globale de l'individu (Levené & Négroni, 2010).

2.3 Facteurs influençant la reconversion

Les auteurs ayant étudié la reconversion professionnelle ont analysé un échantillon de 60 entretiens qualitatifs recueillis auprès de personnes en bifurcation professionnelle afin de repérer les tendances qui motivent les individus à se reconvertir (Négroni, 2007).

De ces entretiens, Négroni et Mazade (2019) ont identifié trois facteurs clés qui poussent les individus à se reconvertir professionnellement. Ces facteurs sont la satisfaction au travail, l'ambiance vécue et le sens qu'on donne au travail.

Premièrement, la reconversion vise à donner un sens à sa vie et à améliorer l'estime de soi en assurant une satisfaction au travail. Pour cela, les travailleurs cherchent à trouver un emploi en adéquation avec leurs valeurs intrinsèques et leur éthique. Les personnes qui ne parviennent pas à satisfaire ces critères ont tendance à se réorienter selon les observations de Négroni et Mazade (2019).

Deuxièmement, l'importance de l'ambiance au travail est primordiale pour faire face à des situations difficiles. Tout changement inapproprié ou une ambiance de travail défavorable peut amener à une réorientation selon les recherches de Négroni et Mazade (2019). D'autres études de Honneth (2000) et Hirigoyen (2003) ont également mis en évidence des cas de réorientation après des situations de harcèlement ou de déshumanisation du travail.

Troisièmement, la notion de donner un sens à son travail est une motivation clé pour une reconversion. L'individu est en quête de retrouver ses valeurs dans sa sphère professionnelle. Selon le programme de recherches « études et valeurs », la valeur du « travail » occupe la deuxième place derrière celle de « la famille » dans l'Union européenne et la quatrième place en France, après les valeurs familiales, de loisirs et d'amitié. C'est ainsi que la notion de donner un sens à ses valeurs est l'une des principales motivations d'un adulte en reconversion ou en reprise de formation selon Négroni et Mazade (2019).

2.4 La référence au parcours de vie

La référence au parcours de vie d'un individu comme facteur de transition professionnelle est un facteur reprenant les trois cités ci-dessus. Cela signifie que les choix professionnels d'une personne sont souvent influencés par son histoire personnelle, ses expériences et les événements qu'elle a vécus tout au long de sa vie. Par exemple, une personne peut changer de métier après une expérience de travail difficile ou suite à une perte d'emploi (nous aborderons ce point dans les reconversions professionnelles involontaires). De même, une personne peut être attirée par un domaine d'activité en raison de son vécu ou de ses centres d'intérêt personnels.

Le parcours de vie d'un individu peut également jouer un rôle important dans les transitions professionnelles à différents moments de sa carrière. Par exemple, une femme qui a pris une pause dans sa carrière pour élever ses enfants peut décider de reprendre ses études ou d'essayer un nouveau métier une fois que ses enfants sont devenus indépendants. De même, un travailleur plus âgé qui se rapproche de la retraite peut envisager de changer de carrière pour poursuivre une activité plus enrichissante ou pour relever de nouveaux défis.

En somme, le parcours de vie d'un individu peut être considéré comme un facteur important dans les transitions professionnelles, car il peut offrir des indices sur les alignements possibles

entre ses compétences, ses centres d'intérêt et les opportunités professionnelles. C'est pourquoi les conseillers en orientation et les professionnels de la gestion de carrière tiennent compte de ces facteurs lorsqu'ils aident les individus à élaborer leur plan de carrière ou à trouver des stratégies de transition professionnelle efficaces. (Cascio, 2014).

2.5 Les possibilités d'aides et de formations

En Belgique, il existe plusieurs types d'aides et de formations disponibles pour les personnes qui souhaitent se reconverter professionnellement et réaliser cette transition de manière optimale.

Les services d'orientation professionnelle sont disponibles en Belgique pour aider les personnes à identifier les domaines professionnels qui correspondent le mieux à leurs compétences et à leurs intérêts.

De nombreux centres de formation professionnelle en Belgique proposent des formations spécifiques dans différents domaines professionnels. Certaines de ces formations sont financées par l'État, tandis que d'autres sont payantes.

Des aides financières peuvent être obtenues auprès de l'Office Wallon de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (IFAPME) pour les travailleurs de la région wallonne, et du Fonds de Formation Professionnelle pour les travailleurs de la région de Bruxelles-Capitale. Ces aides peuvent couvrir les frais de formation, de déplacement et d'hébergement dans certains cas.

Par exemple, il existe le chèque-formation, qui permet de financer une formation professionnelle à hauteur de 2500 euros par an. Nous pouvons retrouver toutes ces informations et les conditions d'éligibilité sur le site du Forem, de l'Office National de l'Emploi (LeForem).

Un autre exemple est le congé-éducation : les travailleurs du secteur privé et les travailleurs sous contrat d'une entreprise publique autonome ont la possibilité de suivre une formation rémunérée par le biais d'un congé-éducation. Cette formation peut être axée sur la promotion sociale, les langues, ou encore, sur le développement de compétences liées à leur métier. Les employeurs peuvent être remboursés par Bruxelles Economie Emploi, sous condition. Le salaire du travailleur en formation est maintenu, plafonné à 3170 euros brut par mois. Les critères spécifiques exigés pour pouvoir bénéficier de ce droit sont l'appartenance au secteur privé ou être employé en tant que contractuel dans une entreprise publique autonome (BRUXEO, Economie-emploi.Bruxelles).

Les aides à la création d'entreprise encouragent également la mise en place des reconversions (Négroni, 2013). Pour ceux qui désirent changer de carrière et se tourner vers le lancement de l'entrepreneuriat, il y a, par exemple, Acerta et l'UCM.

L'UCM est une organisation professionnelle qui a pour mission de fournir des services aux travailleurs indépendants et aux petites et moyennes entreprises. Les agents de l'UCM apportent une aide en matière de conseils et d'informations pour la création d'entreprise et peuvent vous aider à effectuer les formalités administratives nécessaires (UCM).

Acerta est le principal prestataire de services de ressources humaines pour les nouveaux entrepreneurs, les travailleurs indépendants mais aussi les employeurs et les comptables en Belgique. Ils offrent un service complet pour soutenir les entrepreneurs en Belgique. Payroll, RH, conseils juridiques, transactions et affaires sociales ; ils vous accompagnent dans vos processus d'entreprise et vous guident étape par étape dans les différentes phases de croissance de votre entreprise. (Acerta).

En conclusion, après avoir examiné les différents éléments en jeu, il est clair que pour garantir une reconversion professionnelle réussie et anticipée en Belgique, il est indispensable de prendre en compte un éventail de possibilités.

La réussite d'une reconversion repose sur une combinaison de facteurs clés, qui demandent une attention et un effort continus de la part de l'individu concerné.

En effet, dans l'ouvrage « Nouveaux métiers » de Héraud, Grandclerc & Milter (2014), les auteurs soulignent l'importance de la motivation et de la volonté pour réussir une reconversion professionnelle. Ils insistent sur le fait qu'il faut être prêt à sortir de sa zone de confort et à s'investir pleinement dans cette nouvelle étape de sa vie professionnelle.

3. Reconversion professionnelle involontaire

Un nombre important de reconversions professionnelles sont involontaires et dites « subies ». Elles sont imposées à cause de l'évolution économiques et des structures d'emploi. Elles se font contre le gré des individus lorsqu'elles surviennent à la suite d'un licenciement économique ou d'un plan social et que les travailleurs ne trouvent pas de poste similaire au précédent (Négroni & Mazade, 2019).

Bien qu'il existe des délais légaux pour informer les salariés, la perte d'emploi apparait brutale et non préparée pour beaucoup de salariés ayant une ancienneté professionnelle. Dans ces conditions, la préparation à la rupture pour le changement est moindre et les incertitudes liées à l'avenir grandes (Négroni & Mazade, 2019).

Nombreuses sont les raisons pouvant conduire à une reconversion professionnelle subie. Certaines professions peuvent disparaître en raison de l'automatisation ou de l'évolution des technologies, rendant les compétences des travailleurs obsolètes. Par exemple, les employés de l'industrie manufacturière ont été confrontés à ces difficultés lors de la transition vers l'automatisation des chaînes de production.

Des sondages ont montré que les reconversions involontaires faisaient partie d'une minorité de reconversions professionnelles. L'enquête IPSOS commanditée par l'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA) en 2012 auprès d'un échantillon de 570 actifs représentatifs de la population française en âge de travailler a montré que les reconversions liées à un plan social, une perte d'emploi, une restructuration ou encore une fermeture de site ne sont qu'à hauteur de 24% mais atteignent quand même 45% chez les ouvriers.

Nesta (2010) cite que depuis 1981, la France a perdu 40% de ses effectifs industriels. Il pose donc la question : *Est-ce les mouvements constants de la désindustrialisation qui génère ainsi*

des conditions économiques, sociales et culturelles propices à ces transformations et reconversions dans les centres de formation et d'emploi ?

Les crises économiques peuvent jouer un rôle important dans les reconversions professionnelles subies. Lorsque des entreprises ferment ou licencient massivement des employés, ceux-ci sont souvent obligés de se réinventer professionnellement pour trouver un nouvel emploi. Cela peut être particulièrement difficile pour les personnes qui ont travaillé dans la même entreprise pendant de nombreuses années et qui n'ont pas mis à jour leurs compétences.

Pour accompagner les personnes en reconversion professionnelle subie, il existe différents dispositifs et programmes de formation professionnelle, de reconversion et d'aide à la recherche d'emploi. Ces initiatives visent à faciliter la transition et à aider les individus à acquérir de nouvelles compétences adaptées au marché du travail actuel. Les formations, tout comme dans les reconversions anticipées vues précédemment, restent une des principales options efficaces au changement.

En France, il existe une réforme de 2014 qui avait pour objectif « d'agir sur les transitions, de construire une formation professionnelle qui ne soit pas mobilisable que dans les périodes d'emploi, mais entre celles-ci également, dans tous les moments charnières » (Travail-emploi.gouv).

En outre, l'évolution des tendances et des demandes du marché du travail peuvent avoir un impact significatif sur les reconversions professionnelles subies. Par exemple, certains secteurs d'activité peuvent décliner en raison d'une diminution de la demande ou d'une saturation du marché. Les employés de ces secteurs doivent alors se former ou se reconvertir dans des domaines en croissance pour trouver de nouvelles opportunités d'emploi. Ces évolutions socio-économiques et les transformations du marché du travail entraînent une insécurisation des parcours professionnels (Berton, 2013). L'Organisation internationale du travail (OIT) publie régulièrement des rapports sur les tendances du marché du travail et fournit des informations sur la reconversion professionnelle et les politiques de l'emploi.

Les reconversions professionnelles subies peuvent être une source de pathologie psychologique, de stress et d'incertitude pour les individus concernés. La peur de ne pas trouver d'emploi, de perdre sa stabilité financière ou de devoir recommencer à zéro peut rendre cette transition difficile. Cependant, ces situations peuvent également être l'occasion pour les individus de se réorienter vers des métiers qui correspondent mieux à leurs passions et à leurs aspirations. Nous allons aborder cet aspect psychologique dans le point suivant.

4. Aspect psychologique

4.1 La résilience professionnelle

D'après un ouvrage publié par la Fondation pour l'enfance en 2000, on peut définir : « *La résilience comme la capacité d'une personne ou d'un groupe à se développer bien, à continuer à se projeter dans l'avenir, en présence d'événements déstabilisants, de conditions de vie difficiles, de traumatismes parfois sévères* »

La résilience professionnelle lors d'une reconversion professionnelle involontaire fait référence à la capacité d'un individu à surmonter les difficultés et à s'adapter avec succès à un changement

de carrière non désiré. Cela implique de faire face aux émotions négatives et aux défis liés à la perte d'emploi ou à une insatisfaction professionnelle, et de se réorienter vers de nouvelles opportunités professionnelles. (Anaut, 2015).

Plusieurs théories et recherches ont été menées sur ce sujet afin de comprendre les facteurs qui permettent aux individus de développer une résilience professionnelle lors d'une reconversion involontaire. Voici les théories et concepts importants :

- Théorie de la résilience :

Lorsqu'on définit précisément la résilience selon les cadres théoriques mobilisés, le mot-clé est ici la capacité. La capacité de faire face à des perturbations qui se déclinent de manières différentes (Anaut, 2015). La résilience peut être développée grâce à des stratégies d'adaptation positives, telles que l'optimisme, la recherche de soutien social et la mise en place de plans d'action concrets pour la reconversion. (Manciaux, 2001).

- Théorie du stress et de l'adaptation :

La théorie du stress et de l'adaptation, développée par Folkman et al. (1986), propose un modèle pour comprendre comment les individus font face au stress dans différentes situations, y compris lors de reconversions professionnelles. Le mécanisme de coping, ou de gestion du stress, est au cœur de cette théorie.

Selon Folkman et al. (1986), le coping se réfère aux efforts cognitifs et comportementaux que les individus mettent en œuvre pour gérer les exigences spécifiques de la situation stressante. Il existe deux types de coping principaux : le coping centré sur le problème et le coping centré sur l'émotion.

1. Le coping centré sur le problème fait référence aux efforts visant à résoudre directement les problèmes liés à la reconversion professionnelle. Cela peut impliquer des actions telles que la recherche d'informations sur de nouvelles carrières, l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise en place d'un plan d'action pour se reconvertir.
2. D'autre part, le coping centré sur l'émotion se concentre sur la gestion des émotions négatives associées à la reconversion professionnelle. Cela peut inclure des stratégies telles que l'expression des émotions, la recherche de soutien social ou l'utilisation de techniques de relaxation pour soulager le stress émotionnel.

Il est important de noter que le choix d'un type de coping spécifique dépendra de la situation personnelle et des ressources disponibles à chaque individu. Certains individus peuvent privilégier le coping centré sur le problème, tandis que d'autres peuvent se concentrer davantage sur le coping centré sur l'émotion. (Sistiva & Kédia, 2013).

La capacité d'adaptation des individus dans le contexte des reconversions professionnelles dépendra également de leur évaluation subjective de la situation et de leurs propres ressources personnelles et environnementales. Par exemple, une personne qui se sent confiante dans ses capacités d'adaptation et qui dispose de soutien social adéquat peut être mieux équipée pour faire face au stress de la reconversion professionnelle. (Sistiva & Kédia, 2013).

- Les ressources personnelles et sociales :

Bimrose & Hearne (2012) ont réalisé 4 études qualitatives pour étudier différents aspects des interventions d'orientations professionnelles. La troisième étude qui portait sur l'analyse de 64 biographies professionnelles d'adultes en transition sur le marché du travail en Norvège et au Royaume-Uni a montré que les expériences réelles d'emploi et d'apprentissage sur le marché du travail peuvent contribuer, cumulativement au fil du temps, au développement et au perfectionnement des compétences d'adaptation professionnelle.

Les ressources personnelles font référence aux attributs individuels tels que les compétences, les aptitudes, les connaissances, la confiance en soi et les traits de personnalité. Les individus qui disposent de ressources personnelles élevées sont généralement mieux équipés pour s'adapter aux changements professionnels, trouver de nouvelles opportunités et surmonter les obstacles. Par exemple, une personne ayant de fortes compétences en communication peut être en mesure de réseauter et d'établir de nouveaux contacts professionnels, ce qui facilitera sa recherche d'emploi ou sa reconversion.

Les ressources sociales font référence aux relations, réseaux et soutiens sociaux dont dispose un individu. Les interactions sociales peuvent fournir un soutien émotionnel, des conseils pratiques, des opportunités d'emploi et d'autres formes d'aide lors d'une reconversion professionnelle. Par exemple, un individu ayant un réseau professionnel solide et des amis qui travaillent dans des domaines similaires aura plus de chances d'obtenir des informations et des recommandations sur de nouvelles opportunités d'emploi.

La troisième étude de Bimrose & Hearne (2012) soutient que les preuves de l'adaptabilité sont associées à une gamme d'avantages. Par exemple, il soutient que *le développement professionnel et des compétences ainsi que la motivation des individus à se développer intellectuellement et personnellement est une source de réussite.* (Creed et al., 2009).

Par conséquent, les ressources personnelles et sociales jouent un rôle crucial dans la théorie de la résilience dans les reconversions professionnelles. Ces ressources aident les individus à faire face aux défis, à exploiter de nouvelles opportunités et à s'adapter à des environnements professionnels en évolution.

4.2 Conclusion de la 1^{ère} partie

L'approche sociologique des reconversions professionnelles nous montre notamment grâce à la littérature de Négroni (2005) que la transition de carrière est le fait d'une réelle transition identitaire. L'individu a besoin de questionner ses valeurs et ses attentes, il doit marquer une réelle rupture avec sa carrière précédente pour accomplir une reconversion efficace.

Les « autres », tel que les collègues, les proches, les institutions ont un rôle important à jouer dans l'influence et la validation de ce changement.

La littérature fait la différence entre les reconversions volontaires et involontaires. Les reconversions volontaires viennent d'un réel désir de la personne de changer de carrière, à la recherche de davantage de satisfaction personnelle et professionnelle, elles se déroulent en plusieurs étapes et incluent des moments de doutes mais sont anticipées. Du côté des reconversions involontaires, elles arrivent indépendamment de la volonté des personnes et sont

généralement peu préparées. Les changements économiques, les restructurations et les licenciements en sont les causes majeures. Bien qu'il existe des aides et formations dans les deux cas, les reconversions involontaires sont les plus susceptibles d'engager des pathologies psychologiques, du stress et de l'anxiété.

L'approche psychologique quant à elle, nous apporte des informations notamment sur les stratégies d'adaptations positives à des situations négatives, qu'on nommera la résilience. C'est la capacité de faire face à des événements traumatiques.

La théorie de coping de Lazarus et Folkman (1984) sert d'outil accompagnant la résilience. Le but est de se concentrer sur le problème ou sur l'émotion négative afin de gérer la situation de stress.

L'étude de Bimrose et Hearne (2012) ajoute que la diversité des compétences acquises et les ressources sociales, comme le réseau de connaissances, augmentent les chances et les possibilités de reconversions.

Partie II : Les reconversions professionnelles chez les sportifs

1. Le marché particulier du sport professionnel et la performance sportive

Le monde du sport est devenu un secteur économique à part entière, englobant des aspects à la fois lucratifs et non lucratifs. Il implique des professionnels, des clients, des encadrants, des pratiquants, des salariés, et des bénévoles, tout en comptant sur la présence d'entreprises d'envergure et d'associations plus modestes. Par conséquent, il est essentiel d'observer et d'analyser le travail dans ce domaine. Les questions abordées ne diffèrent pas fondamentalement de celles présentes dans d'autres secteurs d'activité, bien que certains enjeux spécifiques y soient plus prédominants. (Demazière et al., 2015).

Dans ce marché élitiste, la performance sportive est l'objectif principal du travail. Il est difficile de mesurer la performance sportive comme on mesurerait la productivité d'un ouvrier mais elle peut être évaluée par un contrat d'objectifs. Ici alors, similairement à un contrat de travail plus classique, il s'agit d'être meilleur que ses pairs afin d'obtenir des rétributions équivalentes à la performance attendue. (Demazière et al., 2015).

Dalgalarondo (2018) souligne le rôle du réseau d'acteurs dans la production de la performance sportive car plus particulièrement à un poste de la vie de tous les jours, l'investissement maximal de tous les acteurs et l'encadrement personnalisé du sportif est nécessaire à la performance de celui-ci. De même que les acteurs externes, tels les parents, la famille, les proches ont leur rôle à jouer dans le soutien à la performance.

1.1 Sociologie du sport professionnel

Tout comme le dit Patrick Mignon (2008), nous devons considérer les sportifs de haut niveau comme des travailleurs comme les autres pour diverses raisons. Le professionnalisme montré

par ces athlètes qui se dévouent à une activité à temps plein ou presque, montre que le sport est une activité laborieuse considérée comme un travail. La notion de rémunération pour atteindre des objectifs, ou pour permettre d'augmenter ses performances et vivre de son sport nous montre également que le sport professionnel doit être considéré à part entière comme un vrai métier.

Si on reprend la définition des sociologues et des économistes, on peut dire que « *il y a un travail lorsque, d'une part, il y a des tâches matérielles à accomplir dans le cadre d'une activité* ». Dans chaque métier, il faut faire certaines choses spécifiques, répéter des techniques apprises pour son métier quotidiennement. Le sportif fait un certain nombre de gestes qui sont particuliers à son sport pour accomplir son objectif et évoluer. D'autre part, le sportif apporte une valeur pour la société :

- Une valeur politique : un sportif représente une nation.
- Une valeur symbolique : un sportif est porteur d'exemple pour une société.
- Une valeur économique : la réalisation de manifestations sportives génère des ressources économiques, parce que le spectacle qu'elles offrent et les spectateurs qu'elles attirent permettent de dégager des revenus.
- Une valeur sociale : le sport amène du plaisir à ceux qui viennent le voir.

Une autre dimension importante qu'on peut constater dans le sport comme dans d'autres organismes de travail est la différenciation entre les dirigeants et les sportifs. On montre la différenciation des tâches, on peut y ajouter également dans les dernières décennies : l'entraîneur, le préparateur physique, le préparateur mental, le diététicien, etc. On ne fait pas exactement la même chose mais tout le monde travaille pour le même objectif de performance et d'évolution. (Mignon, 2008).

Le sportif connaît également une division de travail sur deux plans, comme tous les travailleurs :

- Horizontale : Une série de tâches sont nécessaires pour réaliser un objectif. Le rôle de chacun est important et additionnel dans le même but final que le sportif réalise la meilleure performance sportive.
- Verticale : Il faut prendre en compte la relation d'autorité qui existe à l'intérieur d'une fédération sportive comme dans tout milieu de travail. Le sportif professionnel rémunéré est tenu à un seuil de performance, s'il ne l'atteint pas ou plus pendant le laps de temps défini par son contrat il risque de perdre son contrat de travail et de redevenir un sportif amateur. (Mignon, 2008).

Une autre définition conforme à ce qu'on peut lire en sociologie ou en économie du travail, est que « *la profession correspond à l'acquisition de compétences spécifiques* ».

Le temps nécessaire à un sportif pour devenir expert peut aller jusque 10 à 15 ans. C'est comparable au temps nécessaire pour être un bon architecte ou un médecin spécialisé, les sportifs nécessitent donc une longue formation.

Comme l'a évoqué Quintillan (2008), le sport n'est pas si différent d'autres univers professionnels. Les carrières courtes des sportifs de haut niveau sont comparables avec l'armée parce qu'effectivement, une partie des personnes qui exercent dans l'armée ont une carrière courte liée aux risques vitaux évidents qu'ils encourent.

On peut considérer aussi une proximité avec le monde du spectacle. Le monde du sport est un produit de l'industrie du spectacle dû à la médiatisation qui y est liée.

En revanche, le monde du sport a aussi des risques spécifiques qui sont présents bien plus que dans d'autres filières. L'engagement mental et physique est très fort et l'outil principal du sportif, son corps, doit être entretenu comme un bijou. Le sport est un univers défini par l'incertitude, l'incertitude de ne pas savoir si on va réussir à faire la même performance, si la malchance va conduire le sportif à une blessure.

C'est sur ce dernier point lié aux incertitudes du travail de sportif de haut niveau que nous allons aborder le sujet des reconversions professionnelles anticipées ou non dans ce domaine particulier.

1.2 Adaptation du modèle d'interactions de Schlossberg (1981)

Le modèle de Schlossberg, utilisé pour expliquer les transitions personnelles et professionnelles, a été adapté aux athlètes de haut niveau par Sinclair et Orlick (1993) afin d'appréhender individuellement la reconversion des athlètes professionnels. Sinclair et Orlick (1993) mettent en avant trois facteurs influençant le processus de reconversion que nous allons découvrir dans cette partie.

- Les caractéristiques de la transition : le type, intra sportive ou extra sportive mais aussi le contexte, volontaire ou involontaire.
- Les caractéristiques individuelles : le panel des ressources d'adaptations, l'attitude de l'athlète, telle sa détermination et l'impact émotionnel de la transition.
- Les caractéristiques de l'environnement : la qualité du soutien de l'athlète et les opportunités de carrière.

Ce modèle va nous permettre d'analyser les facteurs et les différents effets qu'ils ont sur le processus de transition.

1.3 L'identité athlétique

Elle est définie comme « le degré auquel un individu s'identifie au rôle sportif » (Brewer et al., 1993).

C'est un des facteurs les plus étudiés dans le domaine des transitions et plus l'identité athlétique est forte et croit, plus elle rendrait difficile le changement de carrière.

Cette identité est contradictoire car le sport de haut niveau est exigeant et élitiste, il demande un investissement intense dans la pratique sportive donnant parfois l'impression aux sportifs « qu'ils ne peuvent pas être autre chose » (Werthner & Orlick, 1986). Pourtant, le défi pour le sportif de haut niveau est de construire une identité de soi multidimensionnelle (Taylor et al. 2005), dont la part athlétique est suffisante pour supporter la charge d'entraînement et créer la performance, tout en étant ouvert à d'autres domaines d'intérêt et à d'autres rôles sociaux en vue de la reconversion sportive.

La puissance de l'identité athlétique diffère selon le sport, l'âge, les cultures. Par exemple, elle serait très forte pour les gymnastes de haut niveau qui sont investis dans le sport depuis leur plus jeune âge et dont la maturité sportive est précoce (Warriner & Lavalée, 2008). Les nations telles que la Russie mobilisant beaucoup de fonds pour le sport de haut niveau auraient un faible engouement pour la préparation de la reconversion et donc une forte identité athlétique (Alfermann et coll., 2004).

Il y a également des différences entre sports. Dans la comparaison entre deux sports semblables au niveau de leur structure en France, le tennis de table et l'escrime, l'étude de Javerlhiac et al. En 2011 sur ces sportifs dans une même situation, arrivant dans un futur proche de reconversion nous montre que les pongistes ont obtenu un diplôme allant jusqu'au niveau III pour quelques-uns (certificat d'études professionnelles) tandis que les escrimeurs ont des diplômes de niveau II (bachelier) voir I (master). L'argent perçu par les meilleurs joueurs de tennis de table français (4000€ à 6000€ par mois hors partenariat) est une des plus simples explications à cette différence d'investissement dans la préparation à leur avenir. Il est plus difficile, même pour les meilleurs escrimeurs, de vivre de leur sport ce qui explique leur plus grand intérêt pour la reconversion. Les sponsors et la visibilité du tennis de table ainsi que la notoriété dissuadent également les pongistes de s'intéresser à l'après-carrière (Javerlhiac et al. (2011).

« Avant ils trouvaient que j'avais de la chance, avec le ping, mais maintenant je trouve que ce sont mes amis qui ont de la chance. »

Voici le témoignage d'un joueur de tennis de table français qui montre la désillusion, l'écart entre rêve et réalité d'une totale identité sportive. Il montre le parcours d'un pongiste qui se retrouve sans diplôme après une brève période de succès, totalement investi, dans la bulle du tennis de table. Le nombre de sportifs étant au « presque haut niveau », pouvant monter comme descendre du jour au lendemain, souvent poussés et émerveillés par leurs idoles est important. Dans ce cas-ci, la descente est brutale et cet athlète témoigne de l'importance de ne pas délaissier le projet professionnel (parfois délaissé par les fédérations) au profit du seul projet sportif.

1.4 Les stratégies de reconversions des sportifs professionnels

Si on tient compte des précédents témoignages venant du tennis de table, de l'escrime et de la gymnastique dans l'article de de Javerlhiac et al. (2011), on constate qu'il est nécessaire pour les sportifs de haut niveau de soutenir une préparation, et de diversifier l'acquisition d'un maximum de compétences par une variété d'activités telles que la poursuite d'études, les formations ou la construction d'un réseau social interne et externe au sport (Sinclair & Orlick, 1993). Ainsi, comme nous allons le voir, plus le sportif a un panel de compétences et de qualités diversifié, plus il pourra facilement saisir les opportunités et garder le niveau de vie qu'il souhaite.

Lorsqu'on analyse l'étude de Fabre, Turnau et Ventolini réalisée en 2013 sur la reconversion des joueurs professionnels de rugby en France, on peut voir que les auteurs mettent en évidence quatre types de profils qui abordent des stratégies différentes de reconversions.

Ces stratégies sont basées sur 3 notions essentielles acquises tout au long de leur carrière qui sont :

- Le réseau de connaissance établi lors de la pratique professionnelle du sport ;
- Les compétences développées et les connaissances acquises pendant cette période ;
- Les objectifs et le plan de carrière définis par les joueurs.

Le premier profil identifié dans l'étude de ces trois auteurs est celui des « **attentistes** ». Ces joueurs comptent sur les relations professionnelles et le réseau de connaissances qu'ils ont développés durant leur carrière sportive, notamment grâce aux partenaires économiques de leur club, pour leur assurer un futur professionnel lucratif. Ils ne cherchent pas à enrichir leurs compétences ni à envisager une reconversion, car ils estiment que leurs compétences athlétiques sont difficilement transférables et ont peu de valeur en dehors du sport de haut niveau. Ils ne planifient que très peu leur avenir professionnel et c'est en fin de carrière qu'ils s'investissent davantage dans leur réseau. Leur objectif de reconversion est peu développé et leur identification au monde du sport reste omniprésente. Ces sportifs comptent sur leur expérience et leur notoriété acquises pendant leur carrière pour se positionner dans le milieu sportif. Ils cherchent généralement à rester impliqués dans le sport en attendant une proposition grâce au réseau créé, en devenant entraîneur, consultant, manager, commentateur, etc.

La seconde catégorie est celle des « **opportunistes** ». À l'instar des attentistes, ils n'ont pas de plan de carrière précis et se basent sur le réseau qu'ils ont développé pendant leur carrière de joueur pour reconstruire leur vie professionnelle. Toutefois, ils se distinguent des attentistes par leur comportement durant leur carrière : les opportunistes cherchent à acquérir un maximum de compétences tout au long de leur parcours. Ils s'efforcent d'améliorer leur employabilité en développant des ressources valorisables pour leur reconversion. L'objectif de l'opportuniste est de réduire au minimum les risques auxquels il devra faire face lors de sa transition professionnelle. Ces profils d'opportunistes se caractérisent par une préoccupation pour la reconversion, ainsi qu'un besoin de contrôler et de s'identifier au monde du sport, dans leur nouvelle vie. Les opportunistes cherchent souvent des métiers leur permettant d'utiliser les compétences acquises telle la négociation, la communication et la gestion du temps. Ils peuvent également chercher des métiers qui leur permettent de travailler avec des gens mais en s'écartant un peu du rugby pour exercer ces compétences comme commercial, animateur ou encore agent immobilier.

La troisième catégorie de personnes en reconversion est celle des « **experts** ». Ils cherchent à mettre en valeur leurs compétences en devenant principalement coaches et préparateurs sportifs. Ces individus préparent leur nouvelle carrière tout au long de leur parcours professionnel ou du moins une grande partie. Ils utilisent leur réseau en se nourrissant des expériences de ceux qui exercent le métier visé, et font également appel à leurs contacts pour trouver des opportunités après leur carrière de joueur. Il arrive ainsi que certains joueurs deviennent des coaches renommés, parfois plus connus pour leur seconde carrière que pour leur première. Garder de bonnes relations avec les partenaires de leur carrière précédente est un avantage considérable, qui permet à certains d'obtenir un poste d'entraîneur dans leur ancien club professionnel. Ces individus sont pleinement engagés dans leur reconversion et expriment un fort sentiment de contrôle, tout en restant attachés à l'univers du sport. On peut citer dans le football : Zinedine Zidane qui est devenu entraîneur du Real Madrid, Diego Maradona, footballeur légendaire qui a notamment dirigé la sélection nationale d'Argentine ou encore Pep Guardiola qui a connu un grand succès à la tête du FC Barcelone.

La dernière catégorie de joueurs en reconversion sont les « **entrepreneurs** ». Pour eux, l'objectif est de maintenir leur niveau de vie en tant que joueur professionnel tout en profitant d'indépendance et de flexibilité dans leur nouvelle carrière. Ils sont prêts à acquérir de nouvelles compétences et expertises complémentaires à celles acquises pendant leur carrière de joueur. Leur recherche d'un sentiment d'accomplissement aussi gratifiant que celui atteint en tant que joueur les pousse à investir de différentes manières dans leur nouveau projet, que ce soit financièrement, en consacrant du temps et en prenant des risques pour créer une nouvelle entreprise, en s'impliquant dans un processus d'apprentissage ou en diversifiant leurs compétences. Ils cherchent à mettre à profit leur créativité, leur sens de l'organisation et leur esprit d'initiative pour se lancer dans des domaines d'activité variés qui peuvent ou non être directement liés au sport. Dans leur reconversion, ils ont donc été constamment préoccupés par leur futur et ont ressenti le besoin intense d'avoir le contrôle, tandis que leur attachement à l'univers du rugby déclinait. Ces anciens joueurs pourraient par exemple créer leur propre entreprise de matériel sportif, d'organisation d'événements sportifs ou encore une entreprise de coaching-conseil en utilisant leur vécu et les compétences acquises en jouant.

Il est important de noter que ces catégories ne sont pas figées et qu'il peut y avoir des chevauchements ou des combinaisons de plusieurs types de reconversions chez un même sportif de haut niveau.

Tableau des principales caractéristiques des stratégies de reconversion des rugbymen français (Fabre et al. (2013))

	Les attentistes	Les opportunistes	Les experts	Les entrepreneurs
Principe de base de la stratégie	Attendre que leur réseau les aide à réussir leur reconversion	Accumuler un maximum de ressources pour provoquer des opportunités proposées par le réseau social	Rester dans un métier lié au sport ou au rugby pour valoriser leur expertise sportive et poursuivre leur passion	Être acteur de sa reconversion afin de s'accomplir personnellement et garder le même niveau de vie que pendant sa carrière
Axe central de développement de carrière	Le réseau Savoir « avec qui »	Le réseau Savoir « avec qui » Utilisé efficacement grâce à une accumulation de compétences propres à renforcer l'employabilité	Les compétences Savoir « comment » Renforcé par la conviction que le projet correspond aux aspirations du sportif envers sa carrière. Le projet s'appuie sur le réseau du milieu sportif pour le renforcer.	Le sens de la carrière Savoir « pourquoi » Précise le projet et les compétences à acquérir. Le projet s'appuie sur le réseau du milieu sportif pour le renforcer.

Eléments discriminants	Préoccupation faible pour la reconversion. Identification forte au rugby.	Préoccupation forte pour la reconversion. Sentiment de faible maîtrise de la situation. Diminution de l'attachement au rugby.	Préoccupation forte pour la reconversion. Sentiment de contrôle fort. Identification forte au rugby.	Préoccupation forte pour la reconversion. Sentiment de contrôle fort. Diminution de l'attachement au rugby.
------------------------	---	---	--	---

1.4.1 Analyse de la reconversion des olympiens français de Munich (1972) et Barcelone (1992)

Lorsqu'on observe le nombre d'olympien formés ou en études participant aux Jeux de Munich, le chiffre est de seulement 15% tandis que pour les Jeux de 1992 à Barcelone, le chiffre est de 55%. Cela montre une augmentation significative de l'engagement des sportifs dans l'intérêt pour la formation de leur avenir entre ces deux périodes.

En termes de type de formation, les auteurs soulignent que les sportifs français bénéficient de différentes opportunités. Parmi ceux interrogés, près de 40% ont suivi une formation universitaire, tandis que 30% ont poursuivi des études dans des écoles supérieures spécialisées. De plus, environ 20% ont opté pour une formation professionnelle à la suite de leur carrière sportive. (Fleuriel & Schotté, 2011).

L'étude révèle également que près de 80% des sportifs sélectionnés ont accédé à des postes "élevés", c'est-à-dire des métiers de haut niveau ou à responsabilité. Environ 50% des sportifs ont réussi à obtenir des professions dites "élites", qui sont des métiers caractérisés par une importante reconnaissance et une rémunération élevée.

Ces chiffres mettent en évidence la réelle capacité de ces olympiens à tirer profit de leur expérience sportive pour accéder à des postes de haute position sociale dans leur métier de reconversion. Cette reconversion réussie semble s'expliquer par le travail, le talent et les compétences développées dans le domaine sportif, ainsi que par la persévérance et la détermination des sportifs à réussir dans leur nouvelle carrière.

Tableau montrant le domaine de reconversion des olympiens français

Localisation	Munich		Barcelone		Total	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Dans la même discipline sportive	55	28,95	141	47,64	196	40,33
Dans le champ sportif	39	20,52	59	19,93	98	20,17
Hors champ	93	48,95	93	31,42	186	38,37
Autre	3	1,58	3	1,01	6	1,23
Total	190	100	296	100	486	100

Fleuriel & Schotté, (2011)

Cette étude révèle une contradiction intéressante : bien que les personnes interrogées accèdent principalement à des positions élevées dans la société, celles-ci restent souvent limitées au domaine sportif, ce qui crée une forme d'enfermement. Ensuite, l'ascension sociale objective n'est qu'apparente, car la reconversion professionnelle est souvent perçue comme une dégradation par rapport à la position sportive occupée précédemment. Ces résultats suggèrent tout de même que le capital sportif, une ressource produite par le monde du sport, pourrait être transférable vers d'autres domaines de la société. (Fleuriel & Schotté, 2011)

1.4.2 Le soutien de l'Etat belge

Comme nous l'explique l'article de Defosse (2017), la Communauté française a longtemps privilégié les investissements dans le "sport pour tous", c'est-à-dire la pratique d'activités sportives en dehors des structures sportives traditionnelles (pour le plaisir, loisirs). Cependant, grâce à son décret du 8 décembre 2006, la Communauté française a mis en place un cadre légal de reconnaissance pour les athlètes francophones de haut niveau.

Pour la Wallonie, le 6 mars 2012, le gouvernement de la Communauté française Demotte II (PS/Ecolo/CDH) trouve un accord pour la construction du centre de formation pour sportifs de haut niveau (CFSHN). Après une bataille entre le projet de Liège et celui de Louvain-La-Neuve, c'est 20 millions d'euros qui seront mobilisés pour construire une piste d'athlétisme couverte à Louvain-La-Neuve. Ce bâtiment de 10 000 m² contient une salle de mise en condition physique disponible pour tous les athlètes de haut niveau reconnus par un statut, il pourra également profiter occasionnellement à d'autres sports que l'athlétisme comme le badminton, le basket-ball, le judo, le tennis de table, le volley-ball, etc. (Defosse, 2017).

La seconde infrastructure construite dans ce projet est le nouveau dojo fédéral de la Fédération francophone belge de judo (FFBJ). L'ampleur du projet voyait davantage d'infrastructures mais la présence de certaines disciplines est enracinée dans certaines régions, comme le tennis et la gymnastique à Mons, le basket et l'escrime à Jambes et le rugby à Liège. La construction d'une piscine olympique serait l'étape suivante du projet pour un coût de 13 millions d'euros. (Defosse, 2017).

En Belgique, il y a 4 organismes principaux qui soutiennent le sport de haut niveau ainsi que les athlètes dans leur transition post-carrière sportive.

- Le Comité Olympique et Interfédéral Belge (COIB) représente depuis 1906, le mouvement Olympique et ses valeurs dans notre pays. Il est interfédéral, c'est-à-dire qu'il englobe les 81 fédérations sportives réparties en trois ligues communautaires et il soutient financièrement les athlètes de haut niveau via des bourses et des programmes de soutien. (teambelgium.be)
- L'Administration générale du Sport (Adeps) est un organisme public de la Fédération Wallonie-Bruxelles qui vise à promouvoir le sport pour tous, y compris le sport de haut niveau. L'Adeps offre des infrastructures sportives, pas moins de 26 centres sont disponibles aux sportifs, des programmes de formation et des aides financières aux athlètes de haut niveau. Depuis les années 80, l'Adeps a développé un programme de soutien financier permettant l'encadrement des sportifs de haut niveau. Deux des cinq missions principales de cet organisme est de soutenir les sportifs de haut niveau dans leur quête de réussite sportive et d'accompagner les sportifs dans leur double carrière, scolaire et sportive, afin de leur assurer une transition après carrière réussie. En 2022, 72 athlètes wallons étaient soutenus par l'Adeps par un contrat professionnel. L'Adeps montre l'importance de l'après-carrière sportive en finançant les études des sportifs sous-contrat et en permettant aux sportifs sous statut de bénéficier de l'aménagement de leurs cours afin de réussir leur double projet, sportif et professionnel. (sport-adepts.be).
- Sport Vlaanderen (Bloso) joue le même rôle que l'Adeps pour le sport en Flandre. Il soutient les athlètes de haut niveau en leur offrant une aide financière, des installations sportives et des programmes de développement. (sport.vlaanderen.be).
- La fédération Wallonie-Bruxelles du Sport (FWB Sport) soutient le sport de haut niveau en Fédération Wallonie-Bruxelles en fournissant des ressources financières et en développant des programmes pour accompagner les athlètes dans leur carrière sportive en association avec l'Adeps. (federation-wallonie-bruxelles.be).

La Défense en Belgique soutient également le sport de haut niveau. Les forces armées belges ont souvent un intérêt pour les athlètes de haut niveau et soutiennent leur participation aux compétitions sportives tout en leur permettant de concilier leur carrière militaire et leur carrière sportive. Certains athlètes talentueux sont recrutés par la Défense pour devenir des militaires professionnels tout en bénéficiant d'un soutien financier et logistique pour poursuivre leur entraînement et leur participation à des compétitions sportives de haut niveau. Cela leur permet de se concentrer sur leur développement sportif tout en ayant une carrière stable dans les forces armées.

La Défense belge voit dans le sport de haut niveau une opportunité de promouvoir des valeurs telles que la discipline, le travail d'équipe, la détermination et la persévérance, qui sont également des qualités importantes pour les militaires. En soutenant le sport de haut niveau, la Défense contribue à promouvoir l'excellence sportive tout en renforçant son image et son engagement envers la communauté sportive en Belgique. (mil.be).

1.5 Le concept de carrières intelligentes et la transférabilité des compétences

Le concept de carrières intelligentes, tel qu'évoqué dans l'article sur les stratégies de reconversion des sportifs professionnels par Fabre, Gatignon Turnau et Ventolini (2013),

propose une approche novatrice pour accompagner les athlètes dans leur transition vers une nouvelle carrière.

Les carrières intelligentes se caractérisent par une planification stratégique et une diversification des compétences tout au long de la carrière. Au lieu de se concentrer exclusivement sur leur carrière sportive, les sportifs sont encouragés à développer des compétences transférables qui pourraient être utilisées dans d'autres domaines professionnels.

Ainsi, pendant leur carrière sportive, les sportifs sont incités à acquérir des compétences telles que le leadership, la gestion du temps, la communication, l'esprit d'équipe, la résolution de problèmes, etc. Ces compétences, bien qu'initialement développées dans un contexte sportif, peuvent être adaptées et transférées avec succès dans d'autres environnements professionnels.

De plus, les auteurs soulignent l'importance de la réflexion précoce sur la reconversion professionnelle. Plutôt que d'attendre la fin de leur carrière sportive pour penser à une éventuelle reconversion, les sportifs sont encouragés à envisager leur futur dès le début de leur carrière. Cela leur permet de se préparer et de développer activement les compétences nécessaires pour une transition réussie.

Enfin, ils insistent sur le rôle crucial des réseaux professionnels dans les carrières intelligentes. Les sportifs sont encouragés à établir des contacts et à s'engager dans des réseaux professionnels dans des domaines qui les intéressent afin de faciliter leur transition et d'ouvrir des opportunités de reconversion.

En résumé, les carrières intelligentes proposent une approche proactive et stratégique de la reconversion des sportifs professionnels, en mettant l'accent sur le développement de compétences transférables tout au long de leur carrière sportive et sur une planification précoce de leur avenir professionnel. Cela leur permet de se positionner favorablement sur le marché du travail après leur carrière sportive et de réussir leur transition vers une nouvelle carrière.

La théorie de « carrière intelligente » (Arthur et al., 1995) propose trois principes clés pour mener à bien un projet professionnel (Parker, 2002) :

- Le « savoir comment » (knowing how). Il fait référence aux compétences et aux connaissances d'une personne. Il englobe à la fois ses compétences explicites, ses qualifications et ses connaissances formelles, ainsi que les savoirs implicites acquis grâce à l'expérience. En s'appuyant sur ce pilier, un individu peut renforcer son employabilité et se voir offrir de nouvelles opportunités de carrière.
- Le « savoir pourquoi » (knowing why). Ce principe souligne l'importance de comprendre les motivations et les valeurs personnelles dans le choix et le développement d'une carrière. Il s'agit de se connecter avec ses passions, ses intérêts et ses objectifs personnels. En comprenant pourquoi vous faites ce que vous faites, vous pouvez trouver un sens et une satisfaction dans votre travail. Cela peut aider à prendre des décisions éclairées sur vos choix de carrière et à aligner votre trajectoire professionnelle sur vos valeurs et vos objectifs personnels.
- Le « savoir avec qui » (knowing whom). Il met l'accent sur l'importance des relations interpersonnelles dans une carrière. Il s'agit de comprendre l'importance des personnes avec lesquelles vous travaillez, y compris les mentors, les collègues, les gestionnaires, les clients, les fournisseurs et les personnes internes ou externes à l'entreprise. Higgins et Kram (2001) énoncent le terme « réseau de développement professionnel » pour

englober tous ces individus pouvant pousser la carrière vers le haut. Les relations solides et le réseautage peuvent vous aider à apprendre, à développer vos compétences, à obtenir des opportunités professionnelles et à faire avancer votre carrière. Savoir avec qui travailler signifie également être conscient des dynamiques de pouvoir et des opportunités de mentorat dans votre domaine. Les relations personnelles (amis, familles, proches) peuvent également soutenir l'individu dans son développement professionnel.

Ces trois principes peuvent se compléter les uns les autres (Parker et al., 2009). Par exemple, Lorsqu'un individu comprend la raison pour laquelle il travaille (knowing why), il peut alors diriger son parcours professionnel vers l'acquisition de nouvelles compétences ou l'exploration de différentes expériences et postes (knowing how). En outre, les rencontres avec des personnes influentes dans des activités sociales joueront un rôle dans la construction de son parcours professionnel (knowing whom).

1.5.1 Transférabilité des compétences des sportifs de haut niveau

Lorsqu'on analyse la transférabilité des compétences des sportifs de haut niveau, on se penche sur la manière dont les compétences développées dans le sport de haut niveau peuvent être utilisées lors de la reconversion post-carrière, dans d'autres domaines tels que les études, la vie professionnelle ou les relations interpersonnelles (Carraud, 2016)

Selon l'article de Fleuriel et Schotté en 2011, la convertibilité des compétences des sportifs de haut niveau dans leur carrière future est faible en raison de la difficulté pour ces sportifs de réutiliser leurs compétences et leur expérience acquises dans le sport de haut niveau dans d'autres domaines professionnels. Ils ont généralement des compétences très spécifiques et spécialisées dans leur discipline sportive, qu'ils ont développées au fil des années grâce à un entraînement intense et une pratique régulière. Néanmoins, ces compétences peuvent avoir une valeur limitée dans d'autres secteurs d'activité.

Cependant, l'auteure Carraud en 2016, souligne que les sportifs de haut niveau acquièrent d'autres compétences, qui elles sont transférables. Par exemple, la discipline, la persévérance et la gestion du stress sont des compétences clés qui peuvent être utilisées dans d'autres contextes. De plus, les sportifs de haut niveau développent souvent des compétences en leadership, en gestion du temps et en travail d'équipe, qui peuvent être extrêmement utiles dans le monde professionnel.

La transférabilité dépend aussi de plusieurs facteurs comme l'accompagnement dont bénéficient les sportifs dans leur transition vers d'autres domaines (Carraud, 2016). Il existe des initiatives visant à aider les sportifs de haut niveau à se reconvertir, notamment à travers la formation continue (Fleuriel & Schotté 2011).

Collins (2015) s'est concentré plus spécifiquement sur le domaine de la gestion. Ils explorent comment les compétences développées dans le sport de haut niveau peuvent être appliquées à des postes de gestion et de leadership. Ils montrent à travers leur recherche que les compétences telles que la gestion du temps, la prise de décision rapide, la résolution de problèmes, la communication efficace et la capacité à travailler sous pression sont toutes des compétences clés pour les managers. Certains aspects du sport de haut niveau, tels que la motivation, la détermination et la capacité à fixer des objectifs ambitieux, peuvent être particulièrement bénéfiques dans le domaine de la gestion.

Ces auteurs mettent en lumière que les compétences des sportifs de haut niveau sont transférables, non pas uniquement dans le domaine de leur sport mais dans l'éducation, la gestion ou tout autres professions grâce à des études ou formations (Carraud, 2016).

1.6 Aspect psychologique des reconversions sportives

Pourquoi la retraite sportive mettrait-elle K. O., comme le corps d'un boxeur gisant à terre, en suite d'un crochet violent, incapable de se relever, ni même de se mouvoir ?
(Navel & De Tychev, 2011).

Cette question de Navel & de Tychev (2011) veut mettre en avant les traumatologies susceptibles de se montrer lors de l'arrêt de la carrière sportive, non pas des dommages dus au physique qui a bien trinqué mais bien des symptômes pathologiques reflétant une décompensation mentale. La problématique de la retraite sportive a suscité des centaines de recherches en l'espace de 20 ans au niveau international (Lavalée & Wylleman, 2000), un groupe d'intérêt spécial sur la transition de carrière (SIG-CT) au sein de la fédération européenne de la psychologie du sport (FEPSAC) a même été créé en 1993. Deux modèles théoriques découlent de cette question de « K.O » :

- La gérontologie sociale : ce concept rapproche finalement la retraite sportive de la retraite professionnelle, dite « traditionnelle » (Lerch, 1981 & Mc Pherson, 1980). Un individu à la retraite serait confronté à une perte d'utilité sociale. Le principe simple selon lequel les jeunes athlètes pleins de vigueur remplaceraient les « vieux athlètes », feraient perdre le statut social de ces derniers en prenant une partie de leur identité. (Navel & de Tychev, 2011).
- La thanatologie : ce modèle va encore plus loin que l'inutilité sociale, c'est carrément la « mort sociale ». Elle s'accompagne toujours du deuil qui est une réaction virulente naturelle mais temporaire au risque de se « pathologiser ». Cet état tend à s'apaiser au fil du temps en cinq étapes : le déni, suivi de la colère et des tentatives de négociation pour retarder l'inévitable. Ces trois étapes sont suivies d'une période de dépression pour laisser place enfin à l'acceptation. Ogilvie et Howe (1986) ont été les premiers à appliquer ces étapes de deuil à la carrière sportives.

Pourtant, en contradiction avec ces modèles, la retraite sportive peut être considérée comme une renaissance (Coakley, 1983). Le relâchement des sacrifices et restrictions exigés par le haut niveau amène à une transition et une renaissance sociale, personnelle et familiale pour certains sportifs.

La retraite sportive présente une particularité par rapport à d'autres transitions, elle implique un changement du statut socioprofessionnel valorisé par la société. Les transitions précédentes dans la carrière sportive allaient toutes dans une seule direction, visant le développement du haut niveau sportif. Cependant, lors de la retraite sportive, l'athlète doit s'engager dans un nouveau parcours professionnel, qui peut être moins médiatisé et valorisé socialement. Ce passage vers une nouvelle vie professionnelle peut être complexe et sinueux, car il nécessite la mobilisation de ressources tant internes (compétences, confiance en soi, adaptabilité) qu'externes (soutien social, formation, opportunités) (Navel & de Tychev, 2011).

1.6.1 Conséquences de l'arrêt de la carrière volontaire et involontaire

La distinction entre arrêt volontaire et involontaire n'est pas toujours simple à différencier. Par exemple, la baisse de performance due à l'âge renvoie le sportif à avoir plus d'intérêt pour les études, le travail. Ce scénario est considéré comme un désir volontaire de reconversion et cette sensation de retrait contrôlé pour un engagement dans un autre travail amène un sentiment positif d'accomplissement (Werthner & Orlick, 1986). Ce sont bien les blessures chroniques ou le manque de sélection qu'on considère comme arrêt involontaire. C'est dans ce schéma d'arrêt forcé que peuvent naître les difficultés psychologiques qui rendent plus difficile la transition de carrière, se manifestant par des réactions comme l'anxiété, la tristesse, la dévalorisation de l'estime de soi, la crise identitaire, le détachement social et l'absence de sens (Taylor & Ogilvie, 1994). L'explication serait due au sentiment de perte de contrôle, avec laquelle le sportif de haut niveau n'a pas l'habitude de négocier (Svoboda & Vanek, 1982) (Werthner & Orlick, 1986).

1.6.2 Les stratégies de coping

Les stratégies de coping, également appelée « stratégies d'adaptation », comme vues précédemment, font référence aux efforts cognitifs et comportementaux déployés par une personne pour gérer les exigences internes et externes jugées stressantes ou dépassant ses ressources. (Lazarus & Folkman, 1984).

Certaines de ces stratégies peuvent sembler adaptatives, tandis que d'autres se révèlent inefficaces, telles que la consommation d'alcool ou de substances illicites, ainsi que l'évitement ou l'ignorance des difficultés. (Sinclair & Orlick, 1993).

L'utilisation de ces stratégies inadaptées est liée au contexte et à la réalité externe du sujet. Par exemple, un athlète se retirant involontairement du sport pourrait utiliser des stratégies comme la réévaluation et l'évitement de la nouvelle situation, ainsi que la recherche de soutien social (Lidor & Bar-Eli, 1997). Cependant, il est important de reconnaître le caractère individuel de ces stratégies de coping, qui dépendent de la réalité interne du sujet. Il peut y avoir un lien entre une forte identité athlétique et l'utilisation de stratégies de désengagement mental, comportemental et de décharge émotionnelle, ce qui peut entraver l'adoption de stratégies alternatives plus actives et axées sur la résolution des problèmes. (Grove et al. 1997)

1.6.3 Sport et résilience

Nous avons abordé précédemment la résilience dans sa globalité. Ici, dans le sport, elle fait référence à la capacité des athlètes à faire face à l'adversité, à surmonter les difficultés et à s'adapter aux changements. Cela peut être le cas lors d'une défaite, d'une blessure, ou en particulier lorsqu'ils font face à une reconversion professionnelle après leur carrière sportive.

Trois facteurs de résilience semblent se démarquer et être des facteurs essentiels particulièrement dans le sport : la solidité physique, la détermination individuelle et le contrôle émotionnel associé à la maturité psychique (Bouhours, 2019). Nous allons nous attarder sur les deux derniers.

- La détermination individuelle est l'aptitude d'un athlète à persévérer face aux obstacles, aux échecs et aux déceptions. C'est la force de caractère qui les pousse à continuer à s'entraîner dur, à se fixer des objectifs ambitieux et à travailler de manière acharnée pour les atteindre. La détermination individuelle est essentielle pour surmonter les moments de doute, pour rester concentré sur les performances malgré les distractions et pour maintenir la motivation pendant les périodes difficiles. Cette détermination peut être une compétence essentielle également lors de la reconversion inévitable de l'athlète en fin de carrière. La capacité de l'athlète à rester déterminé lors de son changement de carrière est une compétence transférable et positive appréciée par les futurs employeurs ou pour le futur projet du sportif. (Bouhours, 2019).
- Le contrôle émotionnel et la maturité psychique sont cruciaux pour la résilience dans le sport. Les athlètes qui ont développé un bon contrôle émotionnel sont capables de gérer efficacement le stress, l'anxiété et les émotions négatives qui peuvent survenir avant, pendant et après la compétition, mais aussi après la carrière sportive. Ils ne se laissent pas submerger par leurs émotions, ce qui peut nuire à leurs performances. Au lieu de cela, ils peuvent rester concentrés, garder leur calme et prendre des décisions rationnelles même dans des situations de haute pression. La maturité psychique est également liée à la capacité de comprendre et d'accepter les hauts et les bas qui accompagnent la pratique sportive. Les athlètes qui ont atteint une certaine maturité psychique sont plus résilients face aux revers et aux échecs, car ils ont acquis une perspective plus large sur leur carrière sportive et sont capables de tirer des leçons de leurs expériences. Ces deux qualités sont largement transférables lors d'une reconversion de carrière, le sportif ayant exercé cette capacité de résilience pendant les nombreuses années de sa carrière professionnelle, celle-ci en devient une habitude qu'il pourra utiliser de manière positive lors de sa future transition. (Bouhours, 2019).

En fin de compte, la résilience dans le sport est un processus complexe qui résulte de l'interaction de plusieurs facteurs physiques, psychologiques et émotionnels. Les trois facteurs cités interagissent et se renforcent mutuellement. Les athlètes qui développent et cultivent ces facteurs sont mieux préparés pour faire face aux défis et aux transitions dans leur carrière sportive (Cyrulnik & Bouhours, 2019).

1.7 Conclusion partie II

L'approche sociologique des transitions professionnelles après le sport nous apprend que le marché élitiste du sport de haut niveau est une économie à part entière, notamment grâce à la littérature de Demazière et al., 2015. Ce marché particulier a comme tout marché des objectifs, ici c'est la performance. Il a également des acteurs, des dirigeants, des compétences spécifiques à acquérir et des valeurs.

La puissance de l'identité athlétique nous montre que l'investissement d'un athlète dans son sport peut être tellement intense qu'il oublie de se préparer au futur, celle-ci dépend des sports pratiqués, de l'argent gagné, de l'âge de la retraite ou encore et surtout de l'accompagnement de l'entourage de l'athlète.

Catherine Fabre, Anne-Laure Gatignon Turnau et Séverine Ventolini (2013), grâce à leur étude sur les rugbymen, nous ont étayé les 4 profils de reconversions des sportifs professionnels et la manière dont ils transfèrent leurs compétences. De plus, l'étude de Fleuriel & Schotté (2011) nous a montré que les olympiens français de Munich et Barcelone ont su tirer profit de leur notoriété car la majorité a obtenu des postes à responsabilité dans leur discipline sportive, tels les opportunistes de l'étude précitée.

Ensuite, le sport en Belgique a longtemps été soutenu en tant que loisirs mais depuis 2006, il existe des soutiens spécifiques pour les sportifs de haut niveau. Les organismes comme le COIB, l'adeps, la FWB, le bloso et la Défense offrent le maximum de possibilités afin de permettre à la Belgique de soutenir ses sportifs de haut niveau dans leur carrière.

La transférabilité des compétences est une notion importante dans les changements de carrière et le concept des carrières intelligentes nous a appris que malgré le caractère spécifique des compétences acquises par les sportifs, certaines compétences tel la motivation, la détermination, la gestion du stress, l'organisation, le leadership sont des compétences maîtrisées par ceux-ci dues à leurs années de pratique et forts appréciées par les employeurs.

Du côté de l'approche psychologique, la littérature de Navel & de Tychev (2011) évoque les possibilités de pathologies naissantes après l'arrêt de la carrière sportive. Le sentiment de perte d'utilité traduit par la gérontologie sociale et la « mort sociale » traduite par la thanatologie sont des réactions virulentes temporaires pouvant suivre l'arrêt, notamment lors de l'arrêt involontaire pour cause de blessures ou de manques de résultats.

Cependant, contrairement à ces modèles, la retraite sportive peut être considérée comme une renaissance et un relâchement suite aux sacrifices et à l'investissement nécessaire en permanence. Les stratégies de coping sont des stratégies d'adaptations positives et font référence aux efforts cognitifs et comportementaux mis en place pour éviter ou réagir aux mauvais côtés de l'arrêt de la carrière sportive.

Enfin, Bouhours & Cyrulnik (2019) décrivent les facteurs essentiels de résilience dans le sport tel la détermination individuelle et le contrôle émotionnel. Ces facteurs d'adaptations procurent un contrôle à l'athlète lui évitant de tomber dans une spirale négative lors de la transition de fin de carrière.

Conclusion et comparaison

Dans ce mémoire, nous nous sommes intéressés à la problématique des reconversions professionnelles et nous voulions les comparer aux transitions professionnelles dans le sport à l'aide de la littérature. Le but de ces recherches était de répondre à la question de recherche :

Quels sont les défis auxquels sont confrontés les travailleurs qui souhaitent changer de carrière et comment ces défis sont-ils différents pour les sportifs de haut niveau ?

Tout d'abord, du côté de l'approche sociologique, les reconversions professionnelles classiques ou sportives peuvent être volontaires ou involontaires. Cependant, les raisons diffèrent. Les individus qui souhaitent changer de voie professionnelle volontairement sont à la recherche de plus d'épanouissement et d'une adéquation avec leurs valeurs. Tandis que du côté sportif, les

reconversions sont souvent guidées par la fin de la carrière de haut niveau, qu'elles soient volontaires ou non, préparées ou non, il n'est plus possible pour le sportif d'exercer son sport à haut niveau et il doit se reconvertir. Une différence majeure est donc qu'il est impossible pour un sportif, contrairement aux autres individus, de réaliser toute sa carrière en tant que professionnel de sa discipline.

Ensuite, dans le processus de transition identitaire Négroni (2011) nous a montré l'importance des « autres » dans le processus de lâcher prise pour marquer la rupture avec le passé et valider les prises de décisions. Le soutien de l'entourage est également important du côté sportif et le développement du réseau de connaissances permet de considérer un panel d'opportunités bien plus large qui permettra aux personnes en transition professionnelles, sportives ou non, de garder un même niveau de vie sans avoir un sentiment de régression.

A cela, on peut ajouter que l'acquisition d'un maximum de compétences par des formations ou des études, pendant ou après la première carrière, permet à tout individu, sportif ou non, d'élargir les possibilités de reconversions.

Au niveau de la transférabilité des compétences, il apparaît évident qu'il est plus difficile pour les sportifs de transférer les compétences très spécifiques acquises dans leur discipline. Néanmoins, ils acquièrent une maîtrise de certaines compétences telles que la gestion du stress, le travail d'équipe, la détermination, le leadership qui peuvent leur être très utiles dans leur future carrière et à ne doivent pas être négligées.

Lorsqu'on compare les approches psychologiques, on constate que les reconversions involontaires peuvent avoir des lourdes conséquences et encore plus du côté sportif lorsque l'identité athlétique est très forte. Les individus ou les sportifs peuvent développer des pathologies lourdes, ils doivent dans les deux cas être capables de faire le deuil de leur carrière passée en passant parfois par plusieurs étapes de dénis et d'adaptations.

Du côté sportif, la transition est parfois justement une libération émotionnelle. Une renaissance après un investissement et une discipline irréprochable pour performer au plus haut niveau. Du côté des transitions plus traditionnelles, le changement de carrière peut aussi améliorer la santé émotionnelle qui, en changeant de carrière, augmente leur estime d'eux même et l'adéquation avec leurs valeurs.

Les stratégies de résilience et de coping sont des théories positives d'adaptations utilisées dans les deux cas de figures, sportif ou non. Le coping se concentre sur le problème en cherchant une façon positive de rebondir ou sur l'émotion avec l'utilisation de stratégies de désengagement mental, comportemental et de décharge émotionnelle. Ces stratégies ont pour but de gérer la situation stressante non désirée en l'adaptant de manière positive.

Enfin, nous pouvons conclure que les reconversions professionnelles font partie intégrante de la vie de tout individu dans la société actuelle et qu'il est rare, pour qui que ce soit, de parcourir tout le chemin de sa carrière dans le même environnement. Il existe de nombreuses aides en Belgique pour réussir sa carrière ou son transfert de carrière. Malgré la particularité du marché du travail du sport de haut niveau, et, comme l'affirme le philosophe romain Sénèque, « *C'est non seulement la volonté de réussir, mais aussi la conviction qu'il est possible de le faire qui est la clé de la réussite* ». Ainsi, dans le contexte actuel, la détermination et la motivation à réussir sa reconversion professionnelle pour atteindre un train de vie plus enrichissant sont incontestablement les qualités primordiales qui tracent la voie du succès.

Bibliographie

- Alfermann, D., Stambulova, N., & Zemaityte, A. (2004). Reactions to Sport Career Termination : A cross-national comparison of German, Lithuanian, and Russian athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(1), 61-75. [https://doi.org/10.1016/s1469-0292\(02\)00050-x](https://doi.org/10.1016/s1469-0292(02)00050-x)
- Anaut, M. (2015). La résilience : évolution des conceptions théoriques et des applications cliniques. *Recherche en soins infirmiers*, N° 121(2), 28-39. <https://doi.org/10.3917/rsi.121.0028>
- Arthur, M. B., Claman, P. H., DeFillippi, R. J., & Adams, J. (1995). Intelligent Enterprise, Intelligent Careers [and Executive Commentary]. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7-22. <http://www.jstor.org/stable/4165285>
- Beauchamp, P. (1998). La reconversion des athlètes de haut niveau. *Les Cahiers de l'INSEP*. <https://doi.org/10.3406/insep.1998.1411>
- Bertaux, D. (1980). L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 69, 197-225. <http://www.jstor.org/stable/40689912>
- Berton, F. (2013). Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : *Travail et emploi*, 136, 49-68. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.6142>
- Bessin, M., Bidart, C., & Grossetti, M. (2009). Bifurcations. Dans *La Découverte eBooks*. <https://doi.org/10.3917/dec.bessi.2009.01>
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and Career Adaptability : Qualitative studies of adult Career Counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.08.002>
- Brewer, B. W., Van Raalte, J. L., & Linder, D. E. (1993). Athletic identity : Hercules' muscles or Achilles heel ? *International Journal of Sport Psychology*, 24(2), 237-254.
- Carraud, F. (2016). Lussi Borer, V., Durand, M. et Yvon, F. (dir.) (2015). Analyse du travail et formation dans les métiers de l'éducation. *Recherche et formation*, 81, 123-124. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.2577>
- Cascio, W. F. (2014). Leveraging employer branding, performance management and human resource development to enhance employee retention. *Human Resource Development International*, 17(2), 121-128. <https://doi.org/10.1080/13678868.2014.886443>
- Coakley, J. (1983). Leaving competitive sport : retirement or rebirth ? *Quest*, 35(1), 1-11. <https://doi.org/10.1080/00336297.1983.10483777>
- Creed, P. A., Fallon, T. M., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>
- Cyrulnik, B., & Bouhours, P. (2019). Sport et résilience. Dans *Odile Jacob eBooks*. <https://doi.org/10.3917/oj.cyrul.2019.01>
- Dalgarrondo, S. (2018). Surveiller et guérir le corps optimal: Big Data et performance sportive. *L'Homme & la Société*, 207, 99-116. <https://doi.org/10.3917/lhs.207.0099>

- Defosse, J. (2017). Le projet de Centre de formation pour sportifs de haut niveau (CFSHN). *Courrier hebdomadaire*, n° 2352(27), 5. <https://doi.org/10.3917/cris.2352.0005>
- Demazière, D., Ohl, F., & Noé, O. L. (2015). La performance sportive comme travail. *Sociologie Du Travail*, 57(4), 407-421. <https://doi.org/10.4000/sdt.1189>
- Diez, R., & Carton, P. (2013). De la reconnaissance à la motivation au travail. *l'Expansion Management Review*, N° 150(3), 104. <https://doi.org/10.3917/emr.150.0104>
- Dubar, C. (2010). *La crise des identités*. <https://doi.org/10.3917/puf.dubar.2010.01>
- Fabre, C., Gatignon-Turnau, A., & Ventolini, S. (2013). Les stratégies de reconversion des sportifs professionnels : une lecture par les carrières intelligentes. *@GRH*, n° 5(4), 113-137. <https://doi.org/10.3917/grh.124.0113>
- Fleuriel, S., & Schotté, M. (2011). La reconversion paradoxale des sportifs français : premiers enseignements d'une enquête sur les sélectionnés aux Jeux olympiques de 1972 et 1992. *Sciences sociales et sport*, 4(1), 115. <https://doi.org/10.3917/rsss.004.0115>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
- Glee, C., & Scouarnec, A. (2008). Parcours professionnels et enjeux RH contemporains : Comment passer du subir au choisir ? Actes du 19e congrès de l'AGRH à Dakar. *AGRH.FR*. <https://www.agrh.fr/assets/actes/2008glee-scouarnec.pdf>
- Grove, J. R., Lavalley, D., & Gordon, S. (1997). Coping with retirement from sport : The influence of athletic identity. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(2), 191-203. <https://doi.org/10.1080/10413209708406481>
- Héraud, J. M., Grandclerc, S., & Milter, C. (2013). *Nouveaux métiers : S'adapter, se reconvertir, réussir* (Eyrolles).
- Hirigoyen, M. (2003). *Le harcèlement moral*. <https://doi.org/10.3917/dec.hirig.1998.01>
- Javerlhiac, S., Bodin, D., Huet, A., & Robène, L. (2011). Pouvoir et vouloir se former. Analyse d'une étape décisive dans le processus de reconversion des sportifs de haut niveau en France à travers l'étude comparée de l'escrime et du tennis de table. *L'Année Sociologique*, Vol. 61(1), 173-199. <https://doi.org/10.3917/anso.111.0173>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York, NY : Springer ; *Psychological Stress and the Coping Process*. <https://ci.nii.ac.jp/naid/10015183136/>
- Levené, T., & Négroni, C. (2010). Quand l'insertion se conjuguerait avec la reconversion professionnelle. *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF), Université de Genève*.
- Lidor, R., & Bar-Eli, M. (1997). *Innovations in Sport Psychology : Linking theory and practice : International Society of Sport Psychology (ISSP) IX World Congress of Sport Psychology : Israel, July 5-9, 1997 : Proceedings*.
- Manciaux, M. (2001). La résilience : Un regard qui fait vivre. *Etudes*, Tome 395(10), 321-330.
- Mignon, P. (2008). Sociologie du sport professionnel. *Les Cahiers de l'INSEP*, 42(1), 35-41. <https://doi.org/10.3406/insep.2008.986>

- Navel, A., & De Tychey, C. (2011). Les déterminants de la qualité du processus de reconversion sportive : revue de littérature. *Bulletin de psychologie*, Numéro 513(3), 275-286. <https://doi.org/10.3917/bupsy.513.0275>
- Négroni, C. (2005). La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers Internationaux De Sociologie*, n° 119(2), 311-331. <https://doi.org/10.3917/cis.119.0311>
- Négroni, C. (2011). Les parcours d'insertion à l'épreuve du travail sur soi. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42(2), 143-158. <https://doi.org/10.4000/ras.734>
- Négroni, C. (2013). Quels outils pour favoriser la réflexivité des formés ? Les apports du suivi de parcours de reconversion dans des dispositifs universitaires de formation professionnelle. *Les Sciences de l'éducation pour l'ère nouvelle*, Vol. 46(2), 21-40. <https://doi.org/10.3917/lsdle.462.0021>
- Négroni, C., & Mazade, O. (2019). Entre contrainte et choix, regards sur les reconversions professionnelles subies et les reconversions professionnelles volontaires. *Recherche et formation*, 90, 87-102. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5082>
- Nesta, L. (2010). Commentaire : Désindustrialisation ou mutation industrielle ? *Economie Et Statistique*, 438(1), 297-301. <https://doi.org/10.3406/estat.2010.9608>
- O'Connor, D. B., Griffiths, M. D., & Coultas, C. J. (2016). The emotional impact of career change. *Journal of Vocational Behaviour*, 92, 82-91.
- Parker, P. (2002). Working with the intelligent Career model. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 83-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00840.x>
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The Intelligent Career Framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 291-302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.001>
- Perez-Roux, T. (2016). Transitions professionnelles et transactions identitaires : expériences, épreuves, ouvertures. *Pensée plurielle*, n° 41(1), 81-93. <https://doi.org/10.3917/pp.041.0081>
- Quintillan, G. (2008). « Les modèles de sportifs professionnels » . Persée. https://www.persee.fr/doc/insep_1241-0691_2008_num_42_1_985
- Rakoto-Raharimanana, H., & Monin, N. (2019). Reconversion, bifurcation ou réorientation professionnelle ? le cas des professeurs des écoles. *Recherche et formation*, 90, 73-86. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.5012>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability : an integrative construct for Life-Span, Life-Space theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Sinclair, D. A., & Orlick, T. (1993). Positive Transitions from High-Performance Sport. *Sport Psychologist*, 7(2), 138-150. <https://doi.org/10.1123/tsp.7.2.138>
- Sistiva, D., & Kédia, M. (2013). 34. Coping. Dans *Dunod eBooks* (p. 244-248). <https://doi.org/10.3917/dunod.segui.2013.01.0244>
- Svoboda, B., & Vanek, M. (Éds.). (1982). Retirement from high level competition. *5th World congress of sport psychology*, Coaching association of Canada.
- Taylor, J. (2009). *Career transition among athletes : Is there life after sports ?* Abertay University. <https://rke.abertay.ac.uk/en/publications/career-transition-among-athletes-is-there-life-after-sports-2>

Taylor, J., Lavallee, D., & Ogilvie, B. C. (2005). Career transition among athletes : Is there life after sports ? *Applied sport psychology : Personal growth to peak performance*, 5, 595-615.

Warriner, K., & Lavallee, D. (2008). The retirement experiences of elite female gymnasts : self identity and the physical self. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(3), 301-317. <https://doi.org/10.1080/10413200801998564>

Werthner, P., & Orlick, T. (1986). Retirement experiences of successful Olympic athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 15(5), 337-363.

