



Journal of Loss and Trauma

International Perspectives on Stress & Coping

ISSN: 1532-5024 (Print) 1532-5032 (Online) Journal homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/upil2>

L'engagement dans la planification de la transition de la carrière sportive améliore les performances

David Lavallee

Pour citer cet article : David Lavallee (2019) Engagement in Sport Career Transition Planning Enhances Performance, *Journal of Loss and Trauma*, 24:1, 1-8, DOI:[10.1080/15325024.2018.1516916](https://doi.org/10.1080/15325024.2018.1516916)

Lien vers cet article : <https://doi.org/10.1080/15325024.2018.1516916>



Publié en ligne : 7 déc 2018



Soumettre votre article à ce journal 



Consultations de l'article:
363



Voir articles liés 



Voir données croisées 

Intégralité des Conditions générales d'accès et d'utilisation sur <https://www.tandfonline.com/action/journalInformation?journalCode=upil20>



L'engagement dans la planification de la transition de la carrière sportive améliore les performances

David Lavalée^{a,b} 

^aSchool of Social and Health Sciences, Abertay University, Dundee, Royaume-Uni ; ^bDepartment of Physical Education and Sports Sciences, University of Limerick, Limerick, Irlande

RÉSUMÉ

Le départ des activités sportives peut représenter un préjudice substantiel pour les athlètes professionnels. Et pourtant, nombre d'athlètes rechignent à participer à des programmes de planification de transition de carrière avant leur départ. Cette étude présente les résultats d'une enquête sur la possibilité, en cas de planification d'un événement entraînant inévitablement la perte des ressources (à savoir le départ du sport professionnel) d'en tirer davantage profit (performances sportives par exemple). Les données de cette étude proviennent de la Ligue nationale de rugby, une ligue sportive professionnelle masculine de haut niveau en Australasie, et incluent 28 516 observations de sélection de performances portant sur 632 joueurs durant trois saisons. Les résultats ont montré qu'un engagement accru dans la planification de la préretraite était positivement associé à la sélection de l'équipe, l'ancienneté dans l'équipe et la durée de la carrière. On a également constaté que la planification de la préretraite avait un effet sur les performances grâce à l'expérience des praticiens de la transition de carrière et au nombre de séances de soutien auxquelles les athlètes ont participé. Ces résultats sont examinés en relation avec la conservation des ressources et les théories de la dissonance cognitive.

HISTORIQUE DE L'ARTICLE

Reçu le 21 février 2018
Accepté le 22 mai 2018

MOTS-CLÉS

Perte ; retraite ; sport ; transition

Contact David Lavalée d.lavallee@albertay.ac.uk

School of Social and Health Sciences, Abertay University, Dundee, DD1, 1HG, UK

Le départ des activités sportives peut représenter une perte substantielle pour les athlètes professionnels. Les études menées précédemment sur ce thème se sont concentrées sur les conséquences du départ du sport, et la manière dont ce départ et cette transition peuvent entraîner un préjudice personnel (perte de performances sportives par exemple), matériel (perte d'emploi par exemple), et symbolique (perte d'identité par exemple) des ressources auxquelles l'athlète était émotionnellement attaché (cf. Harvey, 1996). Près d'un athlète de haut niveau sur cinq ressent des angoisses après le départ de ses activités sportives, et beaucoup ressentent comme une perte (Grove, Lavallee, Gordon, & Harvey, 1998; Park, Lavallee, & Tod, 2013). Des études plus récentes ont également commencé à se pencher sur les ressources qui pourraient aider les athlètes à faire face au processus de transition de carrière, dont une planification de préretraite (Park et al., 2013).

Les programmes d'intervention et de préparation à la retraite offrent un soutien de carrière et pédagogique à des athlètes professionnels pendant leur carrière même, pour les aider à planifier cette transition inévitable au départ du sport. Si la planification de la pré-retraite permet de prévoir au mieux des transitions de carrière réussies au départ du sport, nombre d'athlètes ignorent de tels programmes d'intervention, même lorsqu'ils ont accès à ces services (North & Lavallee, 2004). On estime généralement que les athlètes résistaient à de tels programmes d'intervention de transition de carrière dans la mesure où ils pensaient que ceci les distrairait de leurs performances sportives alors qu'ils étaient encore en pleine compétition (Park et al., 2013; Petitpas, Danish, McKelvain, & Murphy, 1992). La dissonance cognitive peut par conséquent jouer un rôle important dans la planification de préretraite.

La théorie de la dissonance cognitive postule que les individus recherchent une cohérence cognitive lorsqu'une situation implique des attitudes, des croyances ou des comportements contradictoires. En cas d'incohérence, les gens modifient leurs attitudes, croyances ou comportements afin de limiter le malaise psychologique et rétablir l'équilibre dans leur vie (Festinger, 1957). L'ampleur de la dissonance dépend de l'importance ou de la valeur de l'attitude, de la croyance ou du comportement dissonant, et influe donc sur la pression cherchant à réduire ou éliminer la dissonance. Plus elle prend de l'ampleur, plus les pressions visant à réduire la dissonance et à éviter des situations qui génèrent une telle dissonance augmentent elles aussi. De plus, lorsque les individus prennent des mesures qui semblent être contraires à leurs préférences initiales, ils éprouvent également une sensation d'inconfort. Afin de minimiser ou d'éviter ce malaise, on change en général de préférences pour s'aligner de plus près sur les mesures.

Des perspectives théoriques et empiriques récentes influencées par la théorie de la conservation des ressources (COR, in its English acronym) de Hobfoll (2002) peuvent également permettre de faire progresser les connaissances dans le domaine du départ du sport. La théorie COR a déjà été adoptée précédemment dans différents contextes et à travers différentes populations sportives (Ford & Gordon, 1999; Wendling, Kellison, & Sagas, 2018), mais a surtout porté sur le stress psychologique et la fatigue. Une tendance récente dans la littérature concernant la théorie COR a récemment pris plus d'importance, pour mieux comprendre comment des individus attribuent et conservent des ressources dans un contexte de gains et des pertes de ressources. Au centre de la théorie COR, il y a

le principe qui veut que les ressources doivent être investies par des personnes pour se protéger ou limiter des pertes potentielles. La théorie COR met également en évidence un paradoxe en termes de gains : La perte de ressources affiche une importance disproportionnée par rapport au gain de ressources (Hobfoll, 2012). À partir de ces principes, un certain nombre de corollaires pertinents du processus d'investissement de ressources ont été proposés pour permettre de mieux comprendre l'impact des changements de ressources en aval. Les investissements deviennent par exemple plus difficiles lorsque les individus perdent des ressources, et qu'ils sont plus enclins à perdre davantage d'investissements (à savoir spirales de perte) dans des conditions stressantes. D'un autre côté, lorsque les individus acquièrent des ressources, ils ont plus d'opportunités d'investissement et d'accumuler des ressources supplémentaires (spirales de gains de ressources). Ces modèles ont été étayés par le biais d'études qui montrent à quel point les individus qui possèdent des ressources sont davantage capables de les compenser, et comment ceci sert à encourager à l'acquisition d'autres ressources (Ennis, Hobfoll, & Schroder, 2000).

Le modèle dynamique basé sur les ressources de Solinge (2011) Wang, Henkens, a proposé des ressources comme mécanisme central façonnant la manière dont les gens font face au départ de leurs fonctions. Si l'on en croit ce modèle, les pertes, les gains ou l'absence de changement de ressources entraînera une diminution, l'augmentation ou des trajectoires stables dans le cadre du processus de préretraite, respectivement. Dans des travaux récents, Topa and Valero (2017) ont appliqué ce modèle à une étude portant sur la satisfaction, la dépression, et la perte effective de ressources des retraités. Les résultats ont révélé que la menace de perte de ressources avait un lien positif avec les niveaux de satisfaction et de dépression après le départ à la retraite

Si des études récentes dans le secteur du sport ont permis de décrire la mise en place de programmes d'intervention de préretraite pour les athlètes de haut niveau dans le monde, on n'a que peu examiné l'impact de l'investissement de ressources pendant le processus de transition de carrière.

Compte tenu de la recherche existante (à savoir Topa & Valero, 2017), il serait intéressant de chercher à savoir si la planification ou la perte d'un événement inévitable de perte de ressources (à savoir départ du sport) peut générer des gains. Une telle extension de la théorie COR pourrait contribuer à de nouvelles façons de tester le processus d'investissement de ressources (Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). L'objet de cette recherche a donc été de vérifier si l'engagement dans un programme de planification de préretraite peut améliorer les performances sportives.

Méthode

Les données anonymisées pour cette étude proviennent de la Ligue nationale de rugby (National Rugby League (NRL)), une ligue sportive professionnelle masculine de haut niveau en Australasie. 16 équipes au total jouent dans la NRL, dont 15 sont basées en Australie et une en Nouvelle-Zélande. La LNR fonctionne selon un système de groupe unique, sans divisions ni conférences et sans relégation ni promotion de la part des autres ligues. Chaque équipe joue 26 matchs par saison tous les ans entre mars et octobre, avec des matchs supplémentaires programmés en finale (à savoir éliminatoires). 17 joueurs sont sélectionnés au total pour jouer par équipe pour chaque match sur la base des niveaux de performances au moment de la sélection.

Les données de performances proviennent de trois saisons (2014, 2015 et 2016) de bases de données officielles de la NRL, chaque donnée de performance étant vérifiée plusieurs fois à des fins d'assurance qualité. Les données de performance comprenaient la sélection dans l'équipe, l'ancienneté dans l'équipe et la durée de carrière de chaque joueur pour chaque match toutes les trois années (les matchs de la finale ont été exclus parce que toutes les équipes n'étaient pas représentées). Les joueurs sélectionnés pour chaque équipe pour chaque match potentiel ont été tout d'abord codés en tenant compte de la disponibilité pour la sélection, à l'exclusion des joueurs blessés, suspendus et au repos. Le nombre d'années où chaque joueur avait été sous contrat dans son club actuel (ancienneté dans l'équipe) et avait joué en général dans la NRL (durée de carrière) au début de la saison en question a été également enregistré.

Les données de planification de préretraite provenaient de chaque joueur et incluaient une mesure de planification de préretraite à chaque point de sélection dans l'équipe. L'engagement dans la planification de préretraite a été déterminé par le biais de mesures de détermination de carrière (Career Decidedness) (Gordon, 1998) et de planification de carrière (Career Planning) (Prochaska et DiClemente, 1992). La Détermination de carrière a été appliquée avec trois catégories comme suit : Indécis : « Je ne sais pas ce que je veux faire après le foot » ; Exploration des options : « J'ai une idée de ce que je veux faire / j'ai quelques centres d'intérêt, mais je ne suis pas encore sûr de ce que je veux vraiment faire après le foot » ; et Décidé : « Je suis sûr que j'ai fait un choix réfléchi sur ce que je veux faire après le foot. » La Planification de carrière a été appliquée avec cinq étapes adaptées à partir du modèle transthéorique de changement de comportement comme suit : Pré-réflexion : aucune réflexion ni aucune intention quant à la planification de carrière ; Réflexion : évaluation du pour et du contre de la planification de carrière, mais pas encore de planification ; Préparation : engagement dans la planification de carrière ; Action : mesures prises en vue de la carrière future (études, travail, par ex.) ; et Suivi : la future carrière est en route depuis au moins trois mois (propre entreprise, commerce, développement immobilier, par ex.). Quant à l'engagement, il était classé comme suit : Exploration des options ou Décidé en termes de Détermination de caractère ; et Action ou Suivi en termes de Planification de carrière. Les praticiens de la transition de carrière (coaches de carrière par ex.) ont examiné l'évaluation de la Détermination de carrière et de la Planification de carrière pour chaque joueur à chaque point de sélection dans

l'équipe, et ont entré les données dans un système logiciel conçu pour le suivi, le reporting et la gestion des cas.

Des données ont également été obtenues sur l'expérience des coaches de carrière (20 au total, dont au moins un pour chaque équipe ; classés comme expérimentés, novices ou sans expérience) et sur le nombre de séances de soutien à la préretraite pour chaque joueur (moyenne = 1,63, ET = 0,84).

Résultats

L'ensemble de données incluait au total 28 516 observations de sélection de performances pour 632 joueurs (âge moyen en 2016 = 23,84, Écart type (EC) = 4,26 ; nombre moyen d'années d'ancienneté dans l'équipe en 2016 = 2,52, ET = 3,02 ; nombre moyen d'années de carrière en 2016 = 4,02, ET = 4,01). Il s'est trouvé que l'engagement dans la planification de pré-retraite était étroitement lié à chacune des mesures de performances : sélection dans l'équipe ($X^2 = 112,18$, $p < 0,01$), ancienneté dans l'équipe ($r_b = 0,48$, $p < 0,01$), et durée de carrière ($r_b = 0,52$, $p < 0,01$). Il y avait également un lien significatif entre l'engagement dans la planification de pré-retraite et le nombre de sessions de soutien à la préretraite ($r_b = 0,81$, $p < 0,001$) et l'expérience du coach de carrière ($X^2 = 456,12$, $p < 0,001$).

Des analyses de régression linéaire et logistique ont également été testées à la suite de transformations de variables pertinentes. Ces résultats ont montré que l'engagement dans la planification de pré-retraite était positivement associé à la sélection dans l'équipe ($F = 6,94$, $p = 0,008$, $R^2 = 0,19$), à l'ancienneté dans l'équipe ($F = 16,58$, $p < .01$, $R^2 = 0,23$), et à la durée de carrière ($F = 28,57$, $p < 0,01$, $R^2 = 0,27$). Des tests de Sobel ont servi à déterminer si l'expérience du coach de carrière et le nombre de sessions de soutien pouvaient expliquer l'impact de la planification de préretraite sur les performances. Des résultats significatifs ($p < 0,05$) ont été obtenus en ce qui concerne l'expérience du coach de carrière (sélection dans l'équipe : $z = 2,21$; et l'ancienneté dans l'équipe : $z = 2,07$) et le nombre de sessions de soutien (sélection dans l'équipe : $z = 1,98$; et la durée de carrière : $z = 3,22$).

Discussion

L'objet de cette recherche était de vérifier si l'engagement dans un programme de planification de départ du sport peut améliorer les performances sportives. En examinant les relations à travers les variables de l'étude, on a pu constater qu'un niveau d'engagement supérieur dans la planification de transition de carrière était associé à la sélection dans l'équipe lorsque ces données étaient disponibles (pas de blessure, ni suspension, ni repos, par ex.), au nombre d'années sous contrat dans l'équipe, au nombre d'années de jeu en général, à l'expérience du coach de carrière, et au nombre de sessions de soutien. Ces résultats confirment ceux de Topa et Valero (2017), selon lesquels la menace d'un événement de perte de ressources peut avoir un impact positif sur la planification de préretraite.

D'autres analyses ont montré comment un engagement accru dans la planification de transition de carrière pouvait permettre de prévoir la sélection dans l'équipe, l'ancienneté dans l'équipe et la durée de la carrière. Ces résultats peuvent être expliqués en partie par la théorie de dissonance cognitive, dans la mesure où l'engagement dans une planification de préretraite peut atténuer la dissonance cognitive, et permettre de consacrer plus de temps aux performances sportives. Des études antérieures (North & Lavallee, 2004, par ex.) ont permis de montrer que si de nombreux athlètes rechignent à s'engager dans des programmes de préretraite auxquels ils ont accès, c'est sans doute dû à leur impression qu'un tel engagement pourrait les distraire de leurs performances sportives (Petitpas et al., 1992). Dans cette étude, certaines preuves semblent suggérer que des incohérences qui pourraient normalement inciter des athlètes professionnels à ne pas s'engager dans une planification de préretraite ont été modifiées. La valeur que les joueurs ont accordée à la planification de préretraite semble être supérieure aux pressions qui les incitent à se focaliser exclusivement sur les performances sportives (cf. Festinger, 1957), peut-être en raison de l'expérience du coach de carrière et du nombre de sessions de soutien. Il se trouve que l'expérience du coach de carrière explique la relation significative entre engagement dans la planification de transition de carrière et sélection dans l'équipe et ancienneté dans l'équipe, et que le nombre de sessions de soutien explique la relation significative entre engagement dans la planification de transition de carrière, et la sélection dans l'équipe et ancienneté dans l'équipe.

En appliquant le processus des cycles de pertes et de d'acquisition de ressources parmi les athlètes professionnels, cette étude élargit la théorie COR de Hobfoll (2002) à la retraite dans un contexte sportif. Les résultats confirment également la théorie COR, dans la mesure où les athlètes professionnels qui ont pris des mesures en s'engageant dans une planification de préretraite ont investi des ressources pour limiter les pertes potentielles. Conformément au principe paradoxal du gain de Hobfoll (2012), les gains de ressources auraient augmenté au fur et à mesure de l'accroissement des circonstances des pertes. Dans cette étude, les individus étaient censés être engagés dans une planification de préretraite si leur niveau de détermination de carrière (à savoir exploration d'options ou décidé) et de planification de carrière (à savoir action ou suivi) en était à un stade avancé. On constate l'impact en aval des changements dans les investissements de ressources au niveau des données de performances de l'individu, de l'équipe et de la carrière en général. Lorsque les individus accumulent des ressources pour planifier leur retraite, ils auraient plus de possibilités d'accumuler des ressources supplémentaires grâce à la spirale des gains. De la même manière qu'Ennis et al. (2000), ceci aurait permis aux athlètes de mieux compenser les pertes, et donc de trouver d'autres gains de ressources. Les futurs chercheurs devraient tenir compte du rôle joué par le temps dans la dynamique de l'investissement des ressources. L'aspect temps peut prendre toutes sortes de formes, de la durée de la période pendant laquelle les ressources sont perdues ou gagnées, à la durée des périodes de récupération nécessaires pour acquérir à nouveau des ressources, au moment précis où une ressource devient disponible par rapport au moment de la perte de ressources (Hobfoll et al., 2018, p. 114).

En termes de limites de l'étude, chaque opportunité de sélection de performances à travers les trois saisons a été prise en compte individuellement, plutôt que dans le cadre d'une conception de mesures répétées. Par ailleurs, l'évaluation de l'engagement dans la planification de préretraite émane de praticiens de carrière de différents niveaux d'expérience. Même si ces évaluations se faisaient sur la base de théories de prise de décisions de carrière (Gordon, 1998; Prochaska & DiClemente, 1992), il est possible que des praticiens moins expérimentés aient été des moins précis dans leurs évaluations de détermination de carrière et/ou de planification de carrière. Les données de cette étude n'ont par ailleurs inclus que des hommes du sport professionnel (Ligue Nationale de Rugby).

Les résultats de cette étude peuvent avoir des implications sur la fourniture de programmes de transition de carrière pour les athlètes professionnels. Beaucoup d'athlètes éprouvent un sentiment de perte à leur départ du sport. Les athlètes qui sont efficacement soutenus par des praticiens et préparés à cet événement de perte de ressources peuvent en tirer un profit potentiel compétitif dans le cadre de leur activité sportive. Les équipes peuvent également en bénéficier en retenant des athlètes plus longtemps dans le système, parallèlement au sport même. Il peut y avoir un tel impact en aval lorsque la valeur que les joueurs accordent à la planification de préretraite est supérieure aux pressions qui se focalisent exclusivement sur les performances sportives. Il est donc important que les joueurs, les entraîneurs sportifs et les cadres supérieurs, qui peuvent avoir l'impression que l'engagement dans une planification de préretraite est une perte de temps, en comprennent bien les avantages par rapport à la sélection dans l'équipe, l'ancienneté dans l'équipe et à la durée de carrière.

Notes sur le contributeur

David Lavalée, PhD, est professeur de la School of Social and Health Sciences, Abertay University, Royaume-Uni, et professeur adjoint à l'Université de Limerick, Irlande.

ORCID

David Lavalée <http://orcid.org/0000-0002-3829-293X>

Références

- Ennis, N. E., Hobfoll, S. E., & Schroder, K. E. E. (2000). Money doesn't talk, it swears: How economic stress and resistance resources impact inner-city women's depressive mood. *American Journal of Community Psychology*, 28(2), 149–173. doi:[10.1023/A:1005183100610](https://doi.org/10.1023/A:1005183100610)
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Ford, I. W., & Gordon, S. (1999). Coping with sport injury: Resource loss and the role of social support. *Journal of Personal and Interpersonal Loss*, 4(3), 243–256. doi:[10.1080/10811449908409733](https://doi.org/10.1080/10811449908409733)
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46(4), 386–403. doi:[10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x)
- Grove, J. R., Lavallee, D., Gordon, S., & Harvey, J. H. (1998). Account-making: a model for understanding and resolving distressful reactions to retirement from sport. *Sport Psychologist*, 12, 12(1), 52–67. doi:[10.1123/tsp.12.1.52](https://doi.org/10.1123/tsp.12.1.52)
- Harvey, J. H. (1996). *Embracing their memory: Loss and the social psychology of storytelling*. Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. doi:[10.1037/1089-2680.6.4.307](https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307)
- Hobfoll, S. E. (2012). Conservation of resources and disaster in cultural context: The caravans and passageways for resources. *Psychiatry: Interpersonal and Biological Processes*, 75(3), 227–231. doi:[10.1521/psyc.2012.75.3.227](https://doi.org/10.1521/psyc.2012.75.3.227)
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. doi: [10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640](https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640)
- North, J., & Lavallee, D. (2004). An investigation of potential users of career transition services in the United Kingdom. *Psychology of Sport and Exercise*, 5(1), 77–84. doi: [10.1016/S1469-0292\(02\)00051-1](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00051-1) JOURNAL OF LOSS AND TRAUMA 7
- Park, S., Lavallee, D., & Tod, D. (2013). Athletes' career transition out of sport: A systematic review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 6(1), 22–53. doi: [10.1080/1750984X.2012.687053](https://doi.org/10.1080/1750984X.2012.687053)
- Petitpas, A., Danish, S., McKelvain, R., & Murphy, S. (1992). A career assistance program for elite athletes. *Journal of Counseling & Development*, 70(3), 383–386. doi:[10.1002/j.1556-6676.1992.tb01620.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01620.x)
- Prochaska, J. O., & DiClemente, C. C. (1992). In search of the structure of change. In Y. Klar (Ed.), *Self-change: Social psychological and clinical perspectives* (pp. 87–114). New York: Springer.
- Topa, G., & Valero, E. (2017). Preparing for retirement: how self-efficacy and resource threats contribute to retirees' satisfaction, depression, and losses. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 811–827. doi: [10.1080/1359432X.2017.1375910](https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1375910)
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204–213. doi:[10.1037/a0022414](https://doi.org/10.1037/a0022414)
- Wendling, E., Kellison, T. B., & Sagas, M. (2018). A conceptual examination of college athletes' role conflict through the lens of conservation of resources theory. *Quest*, 70(1), 28–47. doi:[10.1080/00336297.2017.1333437](https://doi.org/10.1080/00336297.2017.1333437)