

Boies, J.-A. (2014) Compte rendu de recherche J.M. Haynie et D. Shepard, 2011. Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of applied psychology*, 96(3), 501-524.

Cette recherche vise à identifier et à comprendre les obstacles présents lorsqu'un nouveau choix de carrière s'impose. Plus précisément, celle-ci se concentre sur les soldats et sur les marins américains qui, suite à un accident grave, sont en obligation de renoncer à leur carrière au sein de l'organisation militaire. Les éléments clés considérés sont les efforts faits par les survivants du traumatisme pour faire de cette expérience un tout cohérent dans leur tête et la construction d'une nouvelle vision du monde, de l'humanité et de soi-même. La méthode utilisée est celle d'une étude de cas multiples qui se concentre sur dix individus parmi lesquels se trouvent certains qui ont de la facilité à se réorienter versus certains qui éprouvent plutôt de la difficulté.

Selon l'American Psychiatric Association, un événement traumatisant fait en sorte que l'individu remet en question toutes ses croyances sur le monde, sur les autres et sur soi-même. Les auteurs se basent sur Brown et Eisenhardt (1997) pour identifier l'émergence des insights conceptuels et sur Yin (2003a, 2003b) pour distinguer deux catégories qui différencient ceux qui s'adaptent bien de ceux qui s'adaptent moins bien. D'un côté, un individu qui s'adapte bien à des stratégies plutôt rationnelles qui se concentrent sur la résolution du problème. Il va aussi avoir tendance à chercher du soutien de l'extérieur, c'est-à-dire à se faire aider par ses proches ou même par un conseiller de carrière. Les autres sont un point central chez ceux qui s'adaptent bien, car ils vont souvent se prendre en main pour ceux-ci ou pour donner l'exemple aux prochains. Celui-ci fera une reconstruction saine de ses croyances, et ce, à plusieurs niveaux (le monde, les autres et soi-même). De l'autre côté, un individu qui s'adapte moins bien aura plutôt tendance à laisser place à ses émotions lors du processus. Leur énergie qui devrait être mise sur un certain processus d'introspection est plutôt utilisée pour mettre la faute sur les autres.

Tout d'abord, 25 candidats ont été recrutés suite à l'analyse des dossiers de 107 soldats ou marins ayant vécu un traumatisme et ne pouvant plus exercer leur profession actuelle. Ceux-ci ont reçu un programme vocationnel de 14 mois, adapté à leur situation, en entrepreneuriat. Les applications, les recommandations et les entrevues ont joué un rôle crucial pour diviser les candidats en deux catégories (ceux qui s'adaptent bien versus ceux qui s'adaptent moins bien) et pour ensuite choisir les 10 candidats élus pour participer à l'étude parmi les 25 qui avaient été

sélectionnés au préalable. Les 10 candidats ont eu leur accident moins de 3 ans avant l'étude pour s'assurer que le processus de transition de carrière était bel et bien présent. Ils se sont aussi tous faits évaluer après avoir reçu leur programme de formation de 14 mois. La collecte de données s'est faite à plusieurs reprises et par plusieurs moyens (des entrevues, des questionnaires, des journaux intimes, des appels téléphoniques, des courriels, des entrevues auprès des proches ainsi que des rapports académiques, professionnels et médicaux). Ceux-ci sont tous des hommes et ils ont une moyenne d'âge de 29,2 ans. Ils ont une moyenne de 9,4 années d'expérience dans leur profession avant leur accident et 60% d'entre eux sont allés à l'université. En évaluant les similarités et les différences entre les deux groupes, un modèle de transition positif a pu émerger.

L'étude démontre que la carrière a un impact sur l'identité, donc que plus un individu accorde de l'importance à sa carrière, plus son identité sera ébranlée lorsqu'un changement de vocation s'impose. Cela engendre des sentiments d'aliénation, de désespoir et de souffrance. Tous vont vivre cela difficilement au début ou adopter des comportements déviants, mais certains vont s'en sortir mieux que d'autres. Plusieurs vont utiliser des stratégies qui s'attaquent aux problèmes (ceux qui s'adaptent bien) et d'autres vont utiliser des stratégies plutôt basées sur les émotions (ceux qui s'adaptent moins bien). Dans les deux cas, les sujets ayant vécu un traumatisme vont opter pour une carrière qui est flexible et qui leur apporte de l'autonomie. Par contre, les motivations ne seront pas les mêmes pour les deux groupes. Ceux dont la transition est plus facile vont s'intéresser à l'entrepreneuriat pour satisfaire des besoins psychologiques ou parce que cela les passionne. Ils vont aussi créer des liens avec leur ancien emploi et celui vers lequel ils se dirigent en terme de compétences et de capacités acquises. Pour ceux dont la transition est plus difficile, ils vont plutôt se diriger vers une carrière en entrepreneuriat parce que celle-ci va satisfaire leur besoin de sécurité. Le type de motivation par rapport au nouveau chemin de vie est donc crucial pour distinguer ceux qui seront moins affectés par le changement de carrière de ceux qui seront plus affectés par celui-ci. Ce texte illustre donc la réalité vécue par les individus qui étaient satisfaits par leur emploi, mais qui se doivent de faire une transition de carrière dû à des facteurs qui sont hors de leur contrôle. Un modèle de stratégie idéale est établi pour pouvoir donner des outils afin d'intervenir et d'aider les personnes qui sont dans cette situation particulière, c'est-à-dire qu'un changement de carrière leur est imposé à cause de limitations physiques.