



**GARDER LES FEMMES ET LES FILLES DANS LE SPORT**  
**RECRUTER, RETENIR ET SOUTENIR**  
**LES ENTRAÎNEURES**



## **INTRODUCTION**

Au cours des dernières décennies, on a constaté une augmentation marquée du nombre de femmes dirigeantes dans presque tous les secteurs de la main-d'œuvre, à l'exception du sport. Bien que l'attention portée au sport féminin ait considérablement augmenté au cours des dernières années et que le sport féminin continue de croître, le nombre d'entraîneures identifiées comme étant des femmes est resté relativement stagnant et, dans certains sports, a diminué. Le pourcentage de femmes entraîneures dans des sports féminins au niveau collégial (au Canada et aux États-Unis) reste minoritaire, tandis que dans les sports masculins, ce chiffre est presque nul.

Des recherches ont montré que la diversité de la représentation aux postes de direction (c.-à-d. sexe, race, orientation sexuelle, etc.) peut conduire à une expérience sportive enrichissante pour les jeunes athlètes, en particulier pour ceux qui appartiennent à des groupes marginalisés au sein du sport. Pouvoir se voir représentés dans ces rôles peut démontrer à ces athlètes qu'il existe des opportunités pour eux de continuer à participer à un sport après avoir terminé la compétition. Il a également été démontré que le fait de proposer aux jeunes femmes des modèles homosexuels améliore la perception de soi et cet impact positif peut directement encourager ces athlètes à devenir entraîneures.

L'un des moyens par lesquels les clubs communautaires et locaux peuvent augmenter le nombre d'entraîneurs identifiés comme étant des femmes est d'être

intentionnel dans la manière dont ils recrutent les entraîneurs et mettent en place des soutiens pour réduire les obstacles à la participation. Parmi les exemples d'obstacles figurent les obstacles financiers, les frais de garde d'enfants, les horaires de compétition et d'entraînement rigides, le manque de possibilités d'améliorer la formation et la certification des entraîneurs. La recherche a également cité le manque d'appartenance à un espace dominé par les hommes et le sentiment de manque de compétence comme raisons pour ne pas poursuivre le coaching. Par conséquent, lors du recrutement d'entraîneures féminines, il est important que les clubs et les organisations comprennent les obstacles croissants qui existent pour les entraîneures féminines et fassent des efforts pour soutenir les femmes. Offrir des environnements flexibles, des opportunités de mentorat et des opportunités accrues d'améliorer leurs compétences d'entraîneur sont des exemples de façons dont les clubs et les organisations peuvent faire du coaching une option réalisable pour les femmes.

L'objectif général de ce document est d'aider les organisations à recruter et à retenir des entraîneures au sein de leur sport. Ce document fournit une liste de contrôle pour les administrateurs ainsi que des conseils et des considérations pour le recrutement, le soutien et la rétention des entraîneures. Les informations proviennent de recherches menées par le Centre Tucker de recherche sur les filles et les femmes dans le sport (Université du Minnesota), le Journal canadien des femmes et la Positive Coaching Alliance.

## **CONSEILS POUR RECRUTER LES ENTRAÎNEURES**

1. Recruter délibérément les participants : rechercher et inviter des femmes dans l'environnement et promouvoir une participation précoce (transition de l'athlète à l'entraîneur)
2. Créer, offrir et promouvoir des expériences significatives pour les entraîneures
3. Promouvoir les avantages que le sport de haut niveau offre à la communauté dans son ensemble et être franc sur les problèmes auxquels elle peut être confrontée (par exemple, garde d'enfants)
4. Encouragez les athlètes féminines à envisager d'entraîner et soutenez-les grâce au mentorat
5. Soyez intentionnel dans la promotion des entraîneures féminines dans votre environnement :
  - Ayez des femmes comme modèles et célébrez les entraîneures féminines
  - Demandez aux femmes d'entraîner des équipes de filles et de garçons
  - Promouvoir les programmes Women in Coaching dans une bien plus grande mesure (par exemple, subventions, mentorat, parrainages, etc.)
  - Racontez les histoires de femmes entraîneurs en tant que mères pour montrer qu'il est acceptable d'avoir des enfants et d'entraîner

## **CONSEILS POUR RETENIR LES ENTRAÎNEURES**

1. Soyez intentionnel en invitant des entraîneures féminines retour dans les espaces
2. Donner la priorité aux femmes dans le coaching au niveau organisationnel et promouvoir/faire progresser les femmes grâce à un parrainage proactif
3. S'engager dans une planification à long terme pour soutenir les femmes dans l'entraînement
4. Offrir des incitations financières pour rendre possible une carrière d'entraîneur
5. Établir un programme de mentorat qui aide les entraîneures à trouver un chemin vers des postes de club, provinciaux et de haute performance
6. Associez de jeunes coachs à des homologues seniors pour discuter des parcours de soutien associés et offrir un soutien psychosocial
7. Créer des opportunités de réseautage/PP via des cours et des cliniques de coaching centrés sur les femmes

## **CONSIDÉRATIONS POUR SOUTENIR LES ENTRAÎNEURS FEMMES**

1. Formation sur mesure et soutien pour les entraîneures féminines
  - Accorder du temps aux coachs pour travailler sur leur certification/autres opportunités de perfectionnement professionnel
  - Fournir aux autocars des crédits de voyage/couvrir les frais de voyage
  - Offrir des opportunités de développement professionnel
2. Garde d'enfants pour les entraîneurs qui sont mères
  - Veiller à ce que les entraîneures maintiennent le contact et restent impliquées dans leur organisation sportive pendant leur congé de maternité ou tout autre type de congé
  - Permettre aux femmes de réduire leurs heures de travail ou offrir des opportunités de co-coaching pour partager les rôles de coach, et leur donner la flexibilité nécessaire pour s'occuper des affaires familiales
  - Offrir des services de garde d'enfants lors de compétitions majeures et de camps d'entraînement
  - Soutenir les bébés accompagnant leurs mères entraîneures aux entraînements, aux compétitions et aux camps d'entraînement avec des services de garde appropriés
3. Réduire le temps consacré / offrir une situation de coaching flexible
  - Proposez des horaires d'arrivée et de départ flexibles
  - Proposer des postes de co-coaching
  - Changer la structure traditionnelle pour s'adapter à leur emploi du temps

# LISTE DE VÉRIFICATION

## Recrutement de entraîneures

- Marketing intentionnel des programmes et opportunités disponibles pour les entraîneures féminines
- Les publicités sur les programmes et les entraînements incluent des photos d'entraîneures féminines
- Les entraîneurs et les administrateurs recherchent et invitent personnellement des entraîneures et offrent des expériences significatives.

## Promotion des entraîneures féminines

- Mettre en valeur les réalisations des entraîneures féminines
- Promotion sur les réseaux sociaux des femmes entraînant des équipes masculines, féminines et mixtes
- Mettre en valeur l'avancement des entraîneures féminines au sein de l'organisation

## Opportunités de croissance

- Offrir des opportunités de développement professionnel et de réseautage aux entraîneures féminines
- Créer et animer des cliniques d'entraînement centrées sur les femmes et/ou fournir du financement aux entraîneurs pour qu'ils participent à des événements en dehors de l'organisation
- Travailler avec les coachs au sein de l'organisation pour créer des plans de développement des coachs à long terme

# LISTE DE VÉRIFICATION

## Soutien

- Offrir une flexibilité dans l'engagement, notamment pour les coachs qui sont parents ou soignants
- Envisager des approches alternatives pour entraîner le personnel (par exemple, des opportunités de co-coaching) pour réduire la charge de travail des entraîneurs
- Offrir des opportunités de mentorat pour aider les entraîneures nouvelles et existantes

## Évaluation et rétention

- Les entraîneurs et les administrateurs créent des plans de développement à long terme et effectuent des enregistrements fréquents avec les entraîneurs
- Travailler avec les coachs pour trouver des opportunités de développement professionnel et leur offrir des expériences de coaching significatives au sein de l'organisation
- Les administrateurs offrent aux entraîneurs la possibilité d'être évalués

## RESSOURCES

### Sport NB - Stratégie de recrutement et de rétention des entraîneurs

#### **Programmes d'entraîneurs de Sport NB pour les femmes**

- [Bourse Femmes à surveiller](#)
- [Programme de mentorat pour les femmes et les filles](#)
- Subventions pour entraîneures NextGEN
- [Programme de coaching VIP](#)

#### [Canadian Journal for Women in Coaching](#) (en anglais)

#### [Tucker Center for Research on Girls & Women in Sport](#) (en anglais)

#### [Positive Coaching Alliance](#) (en anglais)

#### **Athlete Assessments** (en anglais)

- [Valuable Ways to Support Women Coaches](#)

Kramers, S., Bean, C., Hummell, C., Allan, V., Johnson, A., & Turnnidge, J. (2023). Reflections on improving women's experiences of mentorship in Canadian coaching. International Sport Coaching Journal (ahead of print) (en anglais)