

Pour tous...

Égale
ACTION
ÉGALITÉ PAR L'ACTIVITÉ SPORTIVE



13

LA PLACE DES FEMMES EN ENTRAÎNEMENT SPORTIF

PORTRAIT

CANADA : EN 2009,

- 50% des nouveaux entraîneurs étaient des femmes, mais seulement 37% des entraîneurs avec plus de 10 ans d'expérience étaient féminines.
- Chez les entraîneurs ayant complété les formations parties A et B du PNCE :
 - Tous les entraîneurs de patinage artistique et 88% des entraîneurs de gymnastique sont des femmes.
 - L'aviron comptait 42% de femmes entraîneuses et le ski de fond 46%.
 - Aucune femme n'entraînait le hockey masculin ni le football.
 - 46% des entraîneurs au niveau récréatif sont des femmes et 24% au niveau national ou plus.
 - Ces résultats montrent que les problèmes sont spécifiques à chaque sport, mais ceci peut entraîner une marginalisation des femmes aux sports et aux niveaux leur étant traditionnellement réservés.
- Dans le sport de haut niveau, une plus grande proportion d'hommes avait un emploi d'entraîneur à temps plein et une plus grande proportion de femmes avaient un emploi d'entraîneur précaire ou occupaient un autre emploi.
- Les fédérations sportives de sports traditionnellement féminins sont souvent plus petites que celles des sports à connotation masculine, on constate alors une offre réduite de cours pour entraîneurs Niveau 1.

ÉTATS-UNIS :

- Le nombre d'entraîneurs dans le sport inter-collégial ne cesse d'augmenter. 3974 femmes sont entraîneuses-chefs, 100 de plus qu'en 2010, 396 de plus qu'en 2002. Par contre, celles-ci n'occupent que 33% des postes d'entraîneurs-chefs disponibles.
- En 1972, 90% des équipes féminines étaient entraînées par des femmes. En 1978, année d'adoption du Title IX, ce pourcentage est passé à 58,2% puis à 42,4% en 2006.
- L'accessibilité des femmes aux postes d'entraîneurs est favorisée lorsque des femmes sont en position décisionnelle. Selon les études, le directeur athlétique favorise l'emploi d'un entraîneur-chef du même sexe dans une proportion de 0% à 10%. Aux États-Unis, environ 80% des directeurs athlétiques sont des hommes.
- Une note est attribuée au conflit travail-famille dans les écoles secondaires. La note augmente si l'entraîneur a des enfants, quand l'horaire n'est pas flexible et avec le nombre d'heures par semaine. Les femmes ont un niveau modéré de conflit travail-famille.
- Il y a plus de ressources financières réservées aux équipes masculines que féminines, ce qui inclut le salaire des entraîneurs.

AUTRES PAYS :

- 7% des entraîneurs de la Nouvelle-Zélande aux Jeux Olympiques de 2008 et 2012 étaient des femmes.
- En 2010, 117 femmes et 5902 hommes en Allemagne possédaient un permis d'entraîneur en soccer.
- Plusieurs études dans plusieurs pays occidentaux rapportent que les postes d'entraîneurs - divisions féminines sont occupés par des femmes dans une proportion de 42,9% à 50%, mais seulement de 0% à 3,5% auprès d'équipes masculines.
- Lorsque la division féminine d'un sport connaît plus de succès (pour différentes raisons), les hommes démontrent plus d'intérêt à entraîner les équipes féminines.



LA PLACE DES FEMMES EN ENTRAÎNEMENT SPORTIF

BARRIÈRES QUI DISSUADENT LES ENTRAÎNEURS FÉMININS DE CONTINUER DANS LA PROFESSION

Individuelles : Manque d'affirmation de soi ou d'auto-efficacité, personnalité qui ne colle pas avec les normes du milieu, le stress, l'épuisement, la dépression, le manque d'équilibre de vie, le manque d'habiletés, de connaissances ou d'expérience, moins d'intention de devenir entraîneur-chef, une identité non-hétérosexuelle, une perception des résultats négatifs, perception qu'elles doivent montrer des manières d'homme tout en restant féminine pour être acceptée du milieu.

Interpersonnelles : Manque de mentorat, intimidation, harcèlement, manque de connexion avec d'autres entraîneurs, « vieux réseau d'hommes », compétition avec d'autres entraîneurs, préférence des athlètes, manque de conciliation travail-famille, difficulté pour la garde d'enfant, climat du milieu compétitif collégial, l'attitude des athlètes, manque de respect et hostilité de la part de certains entraîneurs masculins et administrateurs, doivent prouver leurs connaissances et leurs habiletés.

Organisationnelles : Reproduction homologue de la part des hommes, manque de temps, discrimination positive, politiques et administration non-favorables, manque de recrutement, difficulté à prendre des décisions, les hommes supervisent les cours d'entraîneurs, manque de rétroaction, manque de formation, manque de défi, cheminement de carrière pas clair, voyages, mobilité limitée, faible salaire, manque de ressources adéquates, privilègie les entraîneurs masculins et les équipes masculines, croyance des organisations qu'il n'y a pas de problème sans n'avoir jamais discuté ensemble de politiques formelles, n'ont jamais sondé leurs entraîneurs (masculin ou féminin) et ne regardent pas leurs statistiques, le concept d'opportunités égales n'est pas appliqué de façon constante, processus d'embauche ambigu, n'utilise pas les bourses mises en place pour les femmes, manque de politiques formelles, formation qui omet le contenu spécifique à la division féminine, pression de gagner.

Socioculturelles : Hégémonie masculine, homophobie, stéréotypes des leaders, normes de genre, supposition des rôles de genre, marginalisation, hiérarchie de genre, perception du public et des médias, les participantes qui n'ont pas d'enfant et/ou de conjoint(e) sentent que la communauté sportive les font sentir anormales car elles ne suivent pas les normes culturelles, le cycle de la culture sexiste, le discours de normes et le sexisme moderne.

- La majorité des participantes surmontent les barrières par l'autonomie et la réussite au niveau individuel et collectif et elles s'assimilent à la culture mise en place. Par contre, les obstacles semblent être institutionnalisés et intégrés dans une discrimination d'accès à la profession plutôt qu'une discrimination individualisée.

FACTEURS QUI FAVORISENT LA RÉTENTION DES ENTRAÎNEURS FÉMININS

Individuels : Athlètes qui ont du succès, célibataire, sans enfant, personnalité favorable au milieu, habiletés, connaissances et expérience, aime entraîner.

Support interpersonnel : Mentorat adéquat, support de l'équipe de personnel, respect de la part des athlètes, bonne connexion avec d'autres entraîneurs, avoir un entraîneur femme, bonne conciliation travail-famille, encouragements de la part d'entraîneurs d'expérience, des mentors, d'autres entraîneurs et des amis, contextes sociaux flexibles dans le travail, partenariat solide avec le conjoint, aide de la famille élargie et des amis, beaucoup de mères impliquées dans le milieu des sports d'équipes, support et encouragements sans mettre de pression de la part des parents lors de la carrière sportive, préférence des athlètes.

Organisationnels : Reproduction homologue de la part des femmes, beaucoup de temps pour entraîner, politique et administration favorables, bon recrutement, capacité à prendre des décisions, bonne rétroaction, bonne formation, bon défi, bourses financées par le gouvernement.

Socioculturels : Normes de genre (supposition que les femmes sont meilleures pour entraîner des enfants et les bas niveaux de compétition).



LA PLACE DES FEMMES EN ENTRAÎNEMENT SPORTIF

RECOMMANDATIONS

ENCOURAGER LES JEUNES FILLES À CONSIDÉRER LA PROFESSION D'ENTRAÎNEUR

- Diffuser l'information aux parents d'athlètes qu'il est important de supporter leur fille dans le sport sans leur mettre de pression, de s'impliquer dans l'organisation sportive selon ses capacités, de créer une atmosphère dans laquelle il est bien vu qu'une fille pratique un sport et de faire du sport une partie intégrante de leur vie familiale.
- Fournir plus de femmes modèles aux jeunes filles.
- Augmenter la visibilité des entraîneurs féminins de haut niveau.

AMÉLIORER LA RÉTENTION DES ENTRAÎNEURES DANS UNE ORGANISATION (GÉNÉRAL)

- Laisser leur autonomie aux entraîneures, tout en offrant un environnement de soutien.
- Analyser les valeurs, les conditions de travail et le niveau de perception de support reçu des entraîneurs de la part de l'organisation, organiser des séances de rétroaction post-saison afin d'évaluer les questions administratives et toutes les facettes de l'entraînement, tenir compte des recommandations des entraîneures et démontrer de la volonté à apporter des améliorations par rapport à celles-ci.
- Augmenter la reconnaissance informelle et l'appréciation du travail des entraîneures. Mettre en place un système et des activités de reconnaissance des entraîneures basé sur leur cheminement et non uniquement sur leur réalisation en compétition.
- Offrir le support d'un psychologue sportif aux entraîneures car les demandes de la profession induisent du stress et du surmenage.

FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

- Dans la famille de l'entraîneur, le support du conjoint ou de la conjointe est primordial.
- Par la flexibilité du travail (comme entraîneur ou pas) de l'entraîneure : Rechercher un emploi permettant un horaire flexible et la possibilité de travailler à la maison.
- Par les efforts de l'employeur : Démontrer de l'initiative dans les mesures de conciliation travail-famille et utiliser des stratégies proactives de gestion de la diversité. Éduquer les administrateurs à propos de l'équilibre entre entraînement et famille, démontrer de la compréhension et de la considération générale pour la vie des mères entraîneures, permettre des horaires flexibles et la possibilité de travailler à la maison, développer des politiques et des pratiques favorisant la conciliation travail-famille et les incorporer formellement dans les stratégies de développement de carrière.

AMÉLIORER LA FORMATION DES ENTRAÎNEURES

- Offrir plusieurs occasions formelles de formation de différentes natures, accessibles et disponibles pour tous les entraîneurs intéressés.
- Cheminement clair, bien défini, structuré, continu et qui commence tôt dans la carrière d'entraîneur.
- Avoir une personne en charge de la formation des entraîneurs dans l'organisation.
- Les cours d'entraîneur devraient contenir différents volets afin de mieux outiller les entraîneurs comme le développement de l'assurance et la confiance en soi, les connaissances et l'efficacité des entraîneurs.
- Inclure la justice sociale, les questions éthiques et les éléments socioculturels dans les programmes obligatoires d'éducation pour entraîneurs.
- Augmenter la diffusion des nouvelles connaissances afin de prévenir ou réduire le risque que les femmes se blâment elles-mêmes pour leurs lacunes ou qu'elles redoublent d'efforts pour réussir.
- Éduquer les entraîneurs sportifs afin qu'ils soient capables de mieux négocier avec les administrateurs.

LA PLACE DES FEMMES EN ENTRAÎNEMENT SPORTIF

- Intégrer des sujets spécifiques à l'entraînement des athlètes féminines dans les cours d'entraîneurs et offrir des cours d'entraîneurs pour les intervenants de cette clientèle.
- Payer pour les formations d'entraîneurs.
- Augmenter le nombre de bourses offertes aux entraîneurs, créer de nouvelles bourses pour les femmes et utiliser celles qui sont déjà en place.
- Éduquer les entraîneurs et les sensibiliser sur les différences liées au genre en général (le concept de soi et l'identité), promouvoir l'intégration des femmes dans les programmes d'éducation et faire participer les entraîneurs féminines au développement des programmes de formation.
- Encourager le mentorat. Ce mentorat aura en général plus de succès si le mentor est une femme, que la paire mentore-protégée ait une même attitude vis-à-vis l'entraînement et que la période de mentorat soit la plus longue possible.

RÉFORMER LE PROCESSUS D'EMBAUCHE

- Les associations sportives avec une division masculine devraient avoir une discussion ouverte à propos du recrutement négatif.
- Démontrer de l'équité et reconnaître l'égalité des connaissances et des compétences entre les sexes.
- Développer des politiques afin que les femmes aient une opportunité juste par rapport aux hommes.
- Engager plus de femmes comme administratrices et s'assurer qu'elles aient un pouvoir décisionnel égal aux hommes.

DÉVELOPPER LE RÉSEAU DE CONTACT DES ENTRAÎNEURES

- Organiser des activités sociales formelles et informelles entre les entraîneuses ainsi qu'avec tous les membres de l'association.
- Créer une association pour entraîneurs féminins, tous sports confondus.
- Établir un mouvement clair pour le traitement juste et équitable des femmes désireuses d'entraîner dans la division masculine.

INITIER LE CHANGEMENT

- Mettre l'accent sur la prise de conscience chez les deux sexes qu'il manque de femmes entraîneuses et que c'est un choix de carrière pour elles autant que pour les hommes.
- Cultiver la justice sociale, l'éthique et les éléments socioculturels de la performance sportive.
- Les politiques doivent être plus inclusives et les initiatives devraient répondre à plusieurs niveaux du problème afin de le régler sous plusieurs angles.
- Reconstruire les idéologies de genre : redéfinir les symboles et les significations rattachées au statut de femme, revoir la culture patriarcale du sport, cibler les problèmes de balance de pouvoir et d'opportunité et la croyance que les hommes possèdent des compétences plus élevées que les femmes.
- Cibler les problèmes avec un angle spécifique au sport.
- Incorporer les solutions dans un processus à long terme.

APPROFONDIR LA RECHERCHE

- Afin de mieux comprendre la représentation inégale des femmes dans le milieu de l'entraînement et d'apporter des pistes de solutions réalistes.
- Continuer d'utiliser une approche multi-niveaux, avoir un fort focus théorique, utiliser une variété de méthodes et de contextes et se concentrer sur la façon dont les inégalités structurelles se manifestent dans les pratiques de tous les jours.