

Étude sur la situation des entraîneurs et des entraîneuses au Canada

Résumé

But de l'étude

L'étude sur la situation des entraîneurs et des entraîneuses au Canada avait pour but d'approfondir la compréhension de la situation d'emploi actuelle des entraîneurs et entraîneuses canadiens qui œuvrent auprès d'athlètes de haut niveau. Cette recherche a permis de réaliser une étude approfondie sur leur situation, leur degré de satisfaction concernant divers aspects de l'emploi, comme par exemple les tâches administratives, et de connaître leurs impressions générales quant à leur situation d'entraîneurs et d'entraîneuses. Le salaire, les avantages sociaux, les attentes de l'employeur, l'évaluation et le soutien social sont les aspects abordés dans le cadre de cette étude.

Partenaires de l'étude

L'étude sur la situation des entraîneurs et des entraîneuses au Canada a été réalisée par le Groupe de recherche sur l'entraînement, Faculté de l'éducation physique et du loisir, Université de l'Alberta (chargé de recherche principal, Ian Reade), et elle a été rendue possible grâce à la participation financière de Sport Canada. La surveillance et l'examen de l'étude incombaient au Comité directeur du projet de l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) qui réunissait des représentants et représentantes de Sport Canada, d'À nous le podium, d'Entraîneurs du Canada et de l'ACE.

Les entraîneurs et les entraîneuses

Plus de 2 500 entraîneurs et entraîneuses universitaires et collégiaux, d'équipes nationales ou provinciales de même que des entraîneurs et des entraîneuses des Jeux du Canada ont été invités à participer à l'étude. Ces personnes sont considérées être des entraîneurs et des entraîneuses d'athlètes de haut niveau. Pour les besoins de l'étude, la définition d'athlète de haut niveau est une ou un athlète membre d'une équipe nationale ou d'une équipe nationale junior, titulaire d'un brevet ou non. Par conséquent, l'entraîneur ou l'entraîneuse d'athlètes de haut niveau est une personne qui travaille avec un ou une ou plusieurs de ces athlètes.

On a reçu les réponses de 819 entraîneurs et entraîneuses actifs dans 56 sports, dont 38,5 % évoluaient dans les sports individuels, et 61,5 %, dans les sports collectifs. La proportion d'entraîneuses était de 26 %, et 4,7 % n'étaient pas citoyens ou citoyennes canadiens. Cet échantillon de 819 personnes comprenait 233 entraîneurs et entraîneuses canadiens d'athlètes brevetés ou brevetées. Au sein de ce groupe, 54,5 % évoluaient dans des sports individuels et 45,5 %, dans des sports collectifs.

Parmi l'ensemble de l'échantillon, 81,2 % ont indiqué que l'anglais était leur langue maternelle, tandis que 14,5 % ont mentionné que leur langue maternelle était le français. Parmi les entraîneurs et les entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées interrogés, 73 % ont indiqué que l'anglais était leur langue maternelle, tandis que 17 % ont mentionné que leur langue maternelle était le français.

La moitié des entraîneurs et des entraîneuses qui ont pris part à l'étude possède une expérience de compétition de niveau national ou international. Ce niveau

d'expérience était près de 10 % plus élevé chez les entraîneurs et les entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées comparativement à celui de l'échantillon général.

Les entraîneurs et les entraîneuses de l'échantillon global étaient âgés de 24 à 70 ans, et leur âge moyen était de 44 ans; 71,7 % des participants et participantes étaient mariés ou vivaient en union de fait. Près de 50 % des entraîneurs et des entraîneuses n'ont pas d'enfants vivant à leur domicile.

Les employeurs

Parmi les personnes interrogées figuraient également des employeurs, entre autres des organismes nationaux de sport (ONS), des collèges, des universités et des clubs de sport, qui étaient les superviseurs ou les superviseuses directs ou les principaux employeurs des entraîneurs et entraîneuses ayant participé à l'étude. Des 94 employeurs qui ont répondu, 35 représentaient des ONS, 35, des universités et 24, des collèges.

Environ 97 % des employeurs employaient au moins une personne rémunérée à temps plein. Près de 50 % d'entre eux comptaient sept employés ou plus. Plus de 34 % des organismes comptaient sept entraîneurs et entraîneuses de haut niveau bénévoles ou plus, et plus de 40 % des organismes n'en comptaient aucun; 33,3 % des organismes n'employaient aucun entraîneur ou entraîneuse rémunéré à temps plein et 21,5 % en employaient plus de sept.

Plus de 90 % avaient une politique relative aux qualifications minimales exigées de la part des entraîneurs et des entraîneuses d'athlètes de haut niveau, et les employeurs accordaient davantage d'importance à la formation dans le cadre du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) qu'à une éducation formelle au niveau postsecondaire ou universitaire de deuxième ou de troisième cycle. Cinq années d'expérience en entraînement de haut niveau étaient considérées comme suffisantes et les expériences nationale et internationale étaient jugées importantes; cependant, pour les employeurs, il n'était pas particulièrement important que le personnel entraîneur soit du même sexe que les athlètes qu'il entraîne.

Un soutien à temps plein, peu importe le type, était offert par 38 % des employeurs; 77,6 % d'entre eux ont révélé qu'ils fournissaient toujours des descriptions de poste officielles écrites. Environ 30 % des employeurs n'avaient aucun contrat officiel ou offraient un contrat d'un an ou moins, et parmi ces derniers, 53 % n'offraient pas d'avantages sociaux. Environ 71 % des employeurs ont indiqué procéder à des évaluations officielles écrites.

Les questionnaires

Le questionnaire en ligne à l'intention des entraîneurs et des entraîneuses comprenait 17 sections et 128 questions, tandis que celui qui s'adressait aux employeurs, disponible également en ligne, comptait 8 sections et 51 questions. L'intention était de comparer le plus souvent possible les réponses à partir de variables analogues. Les deux questionnaires ont été approuvés par le Comité d'éthique en matière de recherche de l'Université de l'Alberta.

Résumé des constatations

Les entraîneurs et les entraîneuses canadiens d'athlètes de haut niveau sont bien qualifiés pour exercer leurs fonctions.

- Environ 75 % d'entre eux possèdent un diplôme de premier, deuxième ou troisième cycle universitaire, ce qui est beaucoup plus élevé que le niveau de scolarité de la population canadienne en général (approximativement 20 % dans l'ensemble).
- En ce qui concerne les entraîneurs et les entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées, 21,3 % avaient un diplôme universitaire de premier cycle en éducation physique, en kinésiologie ou dans un domaine lié au sport, 31,7 % étaient titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle dans un autre domaine, et 22 % étaient titulaires d'un diplôme de deuxième ou de troisième cycle universitaire.
- 80 % détiennent une certification de Niveau 3, 4 ou 5 du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE).
- Presque 20 % des entraîneurs et des entraîneuses qui ont pris part à l'étude possédaient une certification inférieure au Niveau 3 du PNCE.
- 7 % des entraîneurs et des entraîneuses avaient obtenu leur certification dans un autre pays que le Canada, mais ce pourcentage grimpeait à 13,3 % chez les entraîneurs et les entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées.

On observe une pénurie de candidats et de candidates pour pourvoir les postes en entraînement de haut niveau.

- Presque 50 % des employeurs de ces entraîneurs et entraîneuses ont indiqué qu'ils avaient le choix entre trois candidats et candidates ou moins pour pourvoir un poste vacant en entraînement.
- 63,6 % des entraîneurs et des entraîneuses ont déclaré avoir été recrutés, et près de 32 % ont indiqué ne pas avoir participé à une entrevue avant d'obtenir leur poste.
- Les entraîneurs et les entraîneuses qui évoluent dans des sports individuels sont plus susceptibles d'être recrutés (69,6 %) que les entraîneurs et les entraîneuses des sports collectifs (54,5 %); en comparaison avec les entraîneurs et les entraîneuses de sports collectifs (19,3 %), un pourcentage beaucoup plus élevé d'entraîneurs et d'entraîneuses de sports individuels (40,2 %) était l'unique candidat ou candidate à se présenter pour un poste; le pourcentage d'entraîneurs et d'entraîneuses de sports individuels qui n'ont pas eu à se présenter à une entrevue pour obtenir le poste est beaucoup plus élevé (44,8 %) que ce que l'on observe chez les entraîneurs et les entraîneuses de sports collectifs (23,4 %).
- La promotion à l'interne arrivait devant les annonces et le recrutement, et 34 % des entraîneurs et des entraîneuses œuvraient déjà au sein de l'organisation lorsqu'ils ont accédé au poste actuellement occupé.
- 50 % des employeurs avaient été obligés d'embaucher un entraîneur ou une entraîneuse dont ils jugeaient les compétences insuffisantes en raison du manque de candidats et de candidates.

On observe une absence de formalité et de stabilité relativement à ces postes en entraînement.

- Un tiers des entraîneurs et des entraîneuses n'ont pas de description de poste officielle.
- 36,7 % travaillent sans contrat officiel écrit.
- 40 % des entraîneurs et des entraîneuses ayant des contrats travaillent en vertu de contrats d'un an.

- La moitié des entraîneurs et des entraîneuses (comparativement à 64 % des entraîneurs et des entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées) ont un contrat précisant leur salaire et leur description de poste.
- Environ 40 % des employeurs offraient des contrats continus qui n'expirent pas, tandis que 50 % mentionnaient que l'entraîneur ou l'entraîneuse peut renouveler ou négocier à nouveau son contrat.

La situation d'emploi des entraîneurs et des entraîneuses canadiens d'athlètes de haut niveau est très diversifiée, allant de postes bénévoles à de multiples emplois jusqu'à des fonctions à temps plein.

- 15,4 % de ces entraîneurs et entraîneuses sont des bénévoles.
- Une proportion de 53 % des entraîneurs et des entraîneuses tirent un revenu annuel inférieur à 20 000 \$ de leur poste principal d'entraîneur ou d'entraîneuse. Par conséquent, les entraîneurs et les entraîneuses maintiennent leur niveau de vie grâce à un revenu d'appoint.
- Presque 30 % des entraîneurs et des entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées touchent un revenu annuel de 60 000 \$ ou plus grâce à leur poste principal d'entraîneur ou d'entraîneuse.
- 45 % des entraîneurs et des entraîneuses se considèrent comme des entraîneurs et des entraîneuses à temps plein. 30 % des entraîneurs et des entraîneuses qui n'exerçaient pas déjà leurs fonctions à temps plein accepteraient un poste à temps plein, et parmi ceux qui n'accepteraient pas, plus de 50 % ont cité des motifs financiers.
- 53 % des entraîneurs et des entraîneuses ont indiqué qu'ils n'ont pas d'avantages sociaux.

Les conditions de travail liées aux postes en entraînement sont très exigeantes. Les employeurs s'attendent fréquemment à ce que les entraîneurs et les entraîneuses travaillent pendant plus de 40 heures par semaine sans rémunération pour les heures supplémentaires, et à ce qu'ils voyagent fréquemment.

- Seulement 25 % des entraîneurs et des entraîneuses sont d'accord pour dire qu'ils ont le temps de réaliser toutes les tâches liées à leur emploi. On observe un conflit entre l'entraînement et les tâches administratives – bien que les entraîneurs et les entraîneuses soient évalués principalement en fonction de la performance des athlètes, ils sont incapables de se concentrer sur ce but en raison de la lourdeur des tâches administratives.
- Environ 55 % des employeurs ont signifié qu'ils s'attendent fréquemment à ce que les entraîneurs et les entraîneuses travaillent pendant plus de 40 heures par semaine sans rémunération ou temps en contrepartie des heures supplémentaires.
- Les employeurs exigeaient que les entraîneurs et les entraîneuses voyagent fréquemment, et plus de 75 % indiquaient que leurs entraîneurs et entraîneuses passent la nuit à l'extérieur de leur domicile au moins une ou deux fois par mois.
- L'avantage pour les entraîneurs et les entraîneuses, c'est qu'ils ont un horaire flexible et qu'ils disposent d'une grande autonomie pour fixer leurs heures de travail.

Les employeurs ont reconnu quatre façons d'améliorer la situation des entraîneurs et des entraîneuses de haut niveau : les payer davantage; mettre plus de ressources financières à la disposition de l'entraîneur ou de l'entraîneuse; avoir accès à plus d'installations; et engager plus d'entraîneurs adjoints et d'entraîneuses adjointes.

- Plus de 70 % des employeurs ont suggéré que de payer davantage l'entraîneur ou l'entraîneuse améliorerait sa situation.
- Les employeurs ont mentionné être plus susceptibles de rémunérer à temps plein un adjoint administratif ou une adjointe administrative ou un ou une thérapeute du sport, suivis par un gérant ou une gérante d'équipe ou un entraîneur ou une entraîneuse de musculation et de conditionnement physique à temps partiel.
- Aucun employeur n'offrait de soutien en psychologie du sport à temps plein, et uniquement 35 % offraient ce service à temps partiel.
- Parmi les entraîneurs et les entraîneuses d'athlètes brevetés ou brevetées, 98,4 % aimeraient recevoir un soutien en psychologie du sport, 97,8 % en nutrition et 95,5 % en physiothérapie.
- 20 % des entraîneurs et des entraîneuses avaient un adjoint ou une adjointe à temps plein; 80 % avaient au moins un adjoint ou une adjointe à temps partiel.
- Les employeurs appuyaient la formation ou la mise à jour des connaissances en fournissant des fonds pour les frais de scolarité ou de cours et pour les voyages aux conférences ou aux séminaires.

Le niveau d'engagement des entraîneurs et des entraîneuses à l'égard de leurs athlètes est révélé par la constatation voulant que les entraîneurs et les entraîneuses ont déterminé que la meilleure façon d'améliorer leur situation consiste à offrir davantage d'argent et de services aux athlètes.

Éléments limitant la portée de l'étude

Les entraîneurs et les entraîneuses qui formaient l'échantillon étudié étaient un groupe très diversifié. Par conséquent, les constatations s'appliquent à ces entraîneurs et entraîneuses, et non pas à tous les entraîneurs et entraîneuses. Bien que l'étude ait produit les données les plus complètes jamais recueillies à propos des entraîneurs et des entraîneuses canadiens, il demeure important d'éviter de généraliser les constatations à l'ensemble de la population des entraîneurs et des entraîneuses du Canada.

Conclusion

En tant qu'étude de référence, cette recherche constitue une étape importante pour déterminer la façon de s'y prendre en vue d'améliorer la qualité de vie et la satisfaction à l'égard de leur emploi des entraîneurs et des entraîneuses d'athlètes de haut niveau du Canada. Les constatations à l'issue de l'étude révèlent les aspects à améliorer et elles pourront servir à orienter efficacement les gouvernements, les collèges et les universités ainsi que les organismes de sport quant aux changements qui doivent être introduits.

Pour obtenir un exemplaire du Rapport sur la situation des entraîneurs et des entraîneuses au Canada : Résumé des constatations, communiquez avec Britany Gordon, adjointe aux communications, au 613-235-5000, poste 9-2389, ou visitez www.coach.ca/situationentraîneurs.

Les chercheurs et chercheuses

Ian Reade

Wendy Rodgers, Ph. D.

Nick Holt, Ph. D.

John Dunn, Ph. D.

Nathan Hall

Sean Stolp

Lucas Jones

Jimmy Smith

Trix Baker