

Évaluation de la situation actuelle des entraîneures dans le sport de haut niveau

Octobre 2025, vol. 25, n° 3

Par Séverine Tamborero

En ligne

© Association canadienne des entraîneurs, 2025, ISSN 1496-1539

Introduction

L'entraînement a toujours été une profession dominée par les hommes, enracinée dans des traditions et des pratiques qui privilégient certaines voies et en excluent d'autres. L'essor récent du sport féminin, caractérisé par des événements marquants comme l'inclusion d'épreuves féminines aux Jeux olympiques et l'adoption de réformes législatives comme le Titre IX aux États-Unis, a ouvert de nouvelles voies aux athlètes féminines. Toutefois, pour les entraîneures, les progrès sont inégaux, et des obstacles systémiques persistent. Séverine Tamborero, spécialiste de l'entraînement, s'appuie sur sa vaste expérience pour déterminer les mesures à prendre afin d'améliorer la situation des entraîneures canadiennes. – Sheila Robertson, rédactrice en chef du *Journal*

Les opinions exprimées dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont celles des auteurs et ne reflètent pas les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

Présentation générale

Le sport féminin est-il en plein essor? Est-ce qu'un plus grand nombre de personnes regardent le sport féminin? Les femmes et les filles sont-elles plus nombreuses à participer dans le sport et dans des compétitions? Des progrès ont-ils été réalisés pour les athlètes féminines de haut niveau?

Il y a certainement beaucoup plus de spectateurs, non seulement pour soutenir la « cause », mais aussi parce que le calibre est bon! Chaque fois qu'une ligue féminine est créée ou se développe, la prochaine génération de filles et de jeunes femmes est encouragée par le choix d'options et d'occasions novatrices.

Certaines deviendront des athlètes professionnelles, et d'autres seront même entraîneures, mais à quel niveau? La haute performance est-elle une option, ou sommes-nous toujours confrontés au stéréotype de la femme « bonne avec les enfants »? J'y reviendrai.

Il est révélateur d'examiner le nombre de spectateurs et de téléspectateurs lors d'événements majeurs disputés par des femmes.

Les chiffres de la National Collegiate Athletic Association (NCAA) sont remarquables. Voici un exemple : la partie du championnat national de basketball féminin de 2024 entre la Caroline du Sud et l'Iowa a attiré 18,9 millions de téléspectateurs. La finale de la Women's National Basketball Association (WNBA) de 2024 entre le Liberty de New York et le Lynx du Minnesota a été la partie la plus regardée de l'histoire de la ligue, avec une moyenne de 1,6 million de téléspectateurs, soit une augmentation incroyable de 115 % par rapport à 2023. En 2024, la National Women's Soccer League (NWSL) a attiré 18,7 millions de téléspectateurs sur l'ensemble des plateformes, soit cinq fois plus que la saison précédente. Selon ESPN, un record mondial de la Ligue professionnelle de hockey féminin (LPHF) a été établi le 20 avril 2024, avec 21 105 spectateurs au Centre Bell de Montréal pour la partie entre la Victoire de Montréal et les Sceptres de Toronto. La ligue a attiré plus de 1 001 648 spectateurs depuis son lancement en janvier 2024.

Ces chiffres révèlent une chose que la plupart d'entre nous savent depuis longtemps : le sport féminin est passionnant, créatif, enlevé et très compétitif.

On peut donc dire que les athlètes féminines acquièrent progressivement plus de possibilités d'aspirer à une carrière dans le sport. Mais qu'en est-il de la situation des entraîneuses?

Les entraîneuses ont-elles plus de possibilités?

Au cours des dix dernières années, certaines entraîneuses ont brisé le plafond de verre qui caractérise le sport professionnel depuis longtemps. Il existe quelques exemples inspirants.

En 2014, **Becky Hammon** est devenue la première entraîneuse de la National Basketball Association (NBA) lorsqu'elle a été nommée entraîneuse adjointe des Spurs de San Antonio. Elle a brièvement été l'entraîneuse-chef des Spurs, lorsque l'entraîneur Gregg Popovich a été expulsé de la partie le 30 décembre 2020. Elle est aujourd'hui l'entraîneuse-chef des Aces de Las Vegas de la WNBA.

En février 2015, la Texas Revolution de la Champions Indoor Football League a nommé **Jennifer Welter** entraîneuse des secondeurs et des équipes spéciales, faisant d'elle la première entraîneuse dans une ligue professionnelle de football masculin. Aussi en 2015, M^{me} Welter, qui est titulaire d'un doctorat en psychologie, a entraîné les secondeurs des Cardinals de l'Arizona de la National Football League (NFL) pendant les camps d'entraînement et la présaison de 2015, devenant ainsi la première entraîneuse dans cette ligue.

Le 24 octobre 2024, **Jessica Campbell**, ancienne joueuse de l'équipe nationale canadienne, a été engagée comme entraîneuse adjointe du Kraken de Seattle de la Ligue nationale de hockey (LNH), devenant ainsi la première femme à être derrière le banc dans l'histoire de la ligue.

La question est la suivante : ces entraîneuses ont-elles brisé le plafond ou sont-elles des exceptions? Quoi qu'il en soit, ces premières expériences encouragent la croissance du sport professionnel féminin.

Aujourd'hui, des treize équipes de la WNBA, sept ont une entraîneuse-chef : **Hammon**, **Natalie Nakase** des Golden State Valkyries, **Stephanie White** du Fever de l'Indiana, **Lynne Roberts** des Sparks de Los Angeles, **Sandy Brondello** du Liberty de New York, **Cheryl Reeve** du Lynx du Minnesota et **Noelle Quinn** du Storm de Seattle.

Lors du Championnat d'Europe féminin de l'UEFA de 2025, sept des seize équipes nationales étaient dirigées par des femmes. La trajectoire ascendante est intéressante : en 2013, la proportion était de 18,75 %; en 2022, elle est passée à 37,5 %; et aujourd'hui, elle est de 43,75 %.

Selon le numéro du 7 février 2025 du magazine *Women's Health*, la NFL compte actuellement un nombre record de 15 entraîneuses à temps plein, soit plus que les autres ligues sportives masculines, et une augmentation de 47 % par rapport à la saison de 2021-2022.

Ou non?

Malgré ces histoires à succès, les statistiques récentes des Jeux olympiques et paralympiques suggèrent une stagnation. Pour les entraîneuses des Jeux olympiques, le pourcentage est resté résolument fixe à 11 % pour les Jeux à Londres en 2012 et à Rio en 2016, puis a connu une légère évolution à Tokyo en 2020, où il est passé à 13 %. Selon l'Association canadienne des entraîneurs (ACE), aux Jeux olympiques de Paris en 2024, seuls 19 % des entraîneurs canadiens étaient des femmes, tandis qu'aux Jeux paralympiques, la situation était légèrement meilleure, avec 31 %.

À Paris, les sports d'équipe (football, basketball, handball, hockey, rugby, volleyball et water-polo) comptaient moins d'entraîneuses-chefs qu'à Tokyo en 2020. Le pourcentage global d'entraîneuses à Paris était de 13 %.

Une étude de la FIFA réalisée en 2019 a révélé que seuls 7 % des entraîneurs de football dans le monde sont des femmes et explique ce fait par le manque d'occasions et de financement. La NWSL a atteint son plus bas niveau historique lors de la saison de 2025, avec seulement 14,3 % d'entraîneuses, par rapport à 37,5 % lors des saisons de 2013 et de 2022.

Comme l'a rapporté le Female Coaching Network (FCN), l'équipe de la Grande-Bretagne comptait moins d'entraîneuses dans son équipe olympique de 2024 que dans celle de Tokyo en 2020, malgré les déclarations d'UK Sport selon lesquelles des progrès ont été réalisés.

Selon le rapport de 2024, le nombre d'entraîneuses de l'équipe australienne était également faible; les femmes représentent 18,6 % du personnel entraîneur aux Jeux olympiques de Paris et 26 % aux Jeux paralympiques de Paris. De plus, moins de 10 % des 36 sports de haut niveau bénéficiant d'un financement ont des femmes à la tête des équipes nationales.

Au début de la saison de 2025-2026, la PWHL comptera huit équipes, dont six seront dirigées par des hommes.

On peut donc constater que les athlètes féminines progressent dans la couverture télévisée de certains sports et dans l'équité des prix pour les tournois du Grand Chelem au tennis, mais qu'il n'en va pas de même pour l'entraînement de haut niveau. Comme je dis toujours, « Plus on monte, plus le plafond est bas. »

Le FCN a publié d'excellents articles sur la situation des femmes dans le coaching, dont un intitulé « Female Coaches Who Shaped the Olympic Games (Part 2) ». Il convient de noter qu'avant 1972 et l'existence du Titre IX, les entraîneurs des sports féminins de haut niveau de la NCAA étaient des bénévoles, et plus de 90 % de toutes les équipes féminines étaient entraînées par des femmes. Aujourd'hui, 51 ans plus tard, alors que les sports féminins de la NCAA sont financés et que les postes d'entraîneurs sont rémunérés, le pourcentage de femmes entraînant ces équipes est tombé à une moyenne de 42,44 %.

Ce déclin inquiétant ne se limite pas à la NCAA. Pourquoi cette situation s'est-elle produite? Y a-t-il un manque d'intérêt pour la profession? Un manque d'occasions? Une mauvaise gestion? Tous ces éléments à la fois?

Lors d'un sommet sur le coaching qui s'est tenu en octobre 2024 à la Carnegie School of Sport de l'Université Leeds Beckett à Leeds, au Royaume-Uni, on a voulu trouver la réponse. **Vicky Huyton**, fondatrice du FCN, a coanimé un atelier intitulé *Achieving Gender Equity in High Performance Athletics Coaching*. L'atelier a porté sur trois obstacles qui empêchent la progression des entraîneuses dans le domaine de la haute performance :

1. les mauvaises pratiques de sélection du personnel international;
2. le manque d'entraîneuses personnelles;
3. un environnement de travail inégal et parfois dangereux.

Cet atelier a marqué « une étape essentielle pour faire avancer le débat sur l'égalité des genres dans le coaching, en poursuivant la mission du FCN de soutenir les entraîneuses dans le monde entier et de les aider à s'élever ».

Les trois obstacles abordés dans l'atelier ne concernent pas seulement l'athlétisme, mais de nombreux sports, d'où le problème. Il ne s'agit pas seulement d'éduquer et de former de meilleurs dirigeants, mais aussi d'aborder le fait que le système n'offre pas aux entraîneuses la possibilité de réussir à des niveaux supérieurs.

Voici ma conclusion : le système et la structure liés à l'embauche d'entraîneuses dans les sports de haut niveau doivent être modifiés!

Soyons honnêtes. Les femmes sont assujetties à des normes plus strictes que les hommes lorsqu'elles postulent à des postes de direction.

Il ne suffit pas d'obliger les organismes nationaux de sport, les équipes sportives et les clubs à engager une femme comme entraîneuse. De plus, les hommes sont fatigués d'entendre « Nous avons besoin d'une entraîneuse. » « Nous devons créer des occasions pour les femmes dans les niveaux supérieurs. » « Nous devons améliorer l'égalité des genres. » Au contraire, l'accent

doit être mis sur les capacités et l'expérience des entraîneuses afin de veiller à ce qu'elles ne puissent pas être écartées.

Il y a cependant des pièges. Les organismes nationaux de sport peuvent s'empresse d'accélérer le cheminement de la seule entraîneuse qui évolue dans leur système, sans lui fournir l'environnement nécessaire pour réussir. Trop souvent, les dirigeants masculins attendent des entraîneuses qu'elles soient responsables ou accompagnatrices de l'équipe et ne leur donnent pas l'occasion de démontrer leurs compétences en coaching. Ensuite, comme je l'ai mentionné précédemment, il y a le stéréotype dominant selon lequel les femmes sont les mieux placées pour entraîner les jeunes sportifs, que les hommes ont « un caractère et une expertise plus forts » avec les enfants plus âgés et aux compétences plus développées, et qu'ils sont donc de meilleurs entraîneurs à ces niveaux. Cette attitude manifestement fautive doit changer. Je connais beaucoup d'entraîneurs masculins qui sont excellents avec les enfants; je connais aussi beaucoup de femmes qui sont extraordinaires lorsqu'elles entraînent à des niveaux plus élevés.

Du côté positif, je remarque la multiplication de nombreux programmes de premier ordre à l'échelle mondiale pour les entraîneuses dans divers sports. De nombreux organismes nationaux de sport, la collectivité internationale comme World Rugby, et le niveau professionnel dans des sports comme le basketball, le tennis, le baseball, le golf et les événements multisports ont créé des programmes de mentorat qui créent des occasions d'inclure davantage d'entraîneuses dans leurs systèmes. Par exemple, Natation Canada envoie des entraîneuses aux championnats internationaux pour acquérir de l'expérience. La Women's Tennis Association (WTA) a créé le Coach Inclusion Program, qui offre des outils éducatifs et un accès international aux jeunes entraîneuses qui souhaitent participer à des événements professionnels. Le programme continuera à se concentrer sur l'augmentation du nombre d'entraîneuses sur le Hologic WTA Tour de 2025 en faisant la promotion du coaching professionnel comme une carrière idéale et possible.

Bien que ces programmes soient louables et qu'ils permettent souvent de former les entraîneuses, les possibilités d'emploi demeurent insuffisantes. Trop souvent, les femmes postulent à un poste et n'obtiennent jamais d'entrevue, et encore moins le poste, généralement confié à un entraîneur masculin moins expérimenté. Cette situation nécessite sans l'ombre d'un doute un changement systémique, par exemple en clarifiant la signification de l'expression « entraîneur expérimenté » dans une annonce de poste et en dénonçant les préjugés inconscients dans la sélection des entraîneurs.

Le défi : mieux faire et être meilleur

En premier lieu, il est essentiel de rédiger des descriptions de poste plus claires et de définir les concepts de « profil » et de « compétence ». On observe souvent que les femmes hésitent à postuler à des postes si elles ne répondent pas à tous les critères indiqués, tandis que les hommes n'hésitent pas à présenter leur candidature s'ils ne répondent qu'à la moitié des critères. Ce phénomène laisse supposer que les femmes sont souvent assujetties à des normes plus élevées que les hommes.

En ce qui concerne les entraîneurs de haut niveau et les fonctions de direction, on s'interroge souvent au sujet de l'expérience sportive ou en coaching d'une entraîneure. L'absence d'une telle expérience peut malheureusement diminuer les chances d'embauche des femmes. La création d'un cheminement plus clair encourage les femmes à accéder au système sportif et à continuer à le faire pendant une plus longue période.

Exemple concret : Sport Ireland met en œuvre des stratégies de soutien destinées aux entraîneures dans le sport de haut niveau

Un sondage mené en Irlande en 2023 sur les entraîneures dans le sport de haut niveau a permis de déterminer les obstacles et les occasions dans le secteur de l'entraînement de haut niveau. Le sondage, divisé en trois catégories – compétences, expérience et connaissances, et qualifications – a été conçu pour recueillir les renseignements suivants :

- Quelle est la proportion de femmes parmi les entraîneurs nationaux de haut niveau dans chaque sport?
- Les organismes dirigeants nationaux ont-ils comme objectif d'augmenter le nombre de femmes dans leur équipe d'entraîneurs de haut niveau?
- Les organismes dirigeants nationaux ont-ils une stratégie pour augmenter le nombre de femmes dans leur équipe d'entraîneurs de haut niveau?
- Quelles sont les exigences nécessaires pour le rôle d'entraîneur de haut niveau?

Voici les principaux sujets abordés par les organismes dirigeants nationaux qui ont mis en place une stratégie visant à augmenter le nombre de femmes occupant un poste d'entraîneur de haut niveau :

Voie d'accès : Le concept de voie d'accès est au cœur de nombreuses stratégies. Les voies d'accès visent à offrir aux entraîneures la possibilité de progresser vers l'entraînement de haut niveau et à garantir l'accessibilité du cheminement.

Éducation : Il s'agit d'offrir des occasions d'acquérir des compétences et des connaissances pertinentes, d'élaborer des cours de formation pour les entraîneures et de fournir un soutien financier pour suivre des cours et acquérir des compétences.

Expérience : Des occasions sont offertes pour apprendre dans un environnement de haute performance et comprennent la participation à des camps d'entraînement et à des événements internationaux ainsi que du mentorat.

Repérage des talents : L'accent est mis sur le repérage des entraîneures talentueuses et sur la façon de les soutenir pour qu'elles deviennent des entraîneures de haut niveau.

Ces sujets sont pertinents pour les entraîneures canadiennes de haut niveau. Ils démontrent clairement qu'il est nécessaire de clarifier davantage la voie à suivre pour atteindre le niveau de haut calibre ainsi que les possibilités offertes. Pour recruter et retenir les entraîneures dans le système sportif canadien, il faut leur donner des occasions plus nombreuses et plus régulières de faire l'expérience de niveaux élevés d'entraînement et de compétition dans leur sport.

Des questions se posent souvent sur l'expérience passée d'une entraîneure, par exemple en tant qu'athlète de haut niveau ou d'entraîneure aux échelles provinciale ou nationale. L'absence d'une telle expérience peut malheureusement diminuer les chances d'embauche des femmes.

En créant un parcours plus clair, nous encourageons les femmes à accéder au système et à y participer plus longtemps.

D'excellents programmes soutenus par l'ACE sont conçus pour soutenir les entraîneuses :

- Programme de mentorat d'entraîneuses de haut niveau;
- Programme des apprenties entraîneuses des Jeux du Canada;
- Module de mentorat du PNCE;
- Programme Femmes et Égalité des genres en coaching.

Il convient de noter que les seules femmes entraîneuses-chefs de la PWHL, **Kori Cheverie** de la Victoire de Montréal et **Carla MacLeod** de la Charge d'Ottawa, ont participé à d'anciens programmes pour les entraîneuses de l'ACE : M^{me} Cheverie au Programme universitaire de mentorat d'entraîneuses de l'ACE et M^{me} MacLeod, au programme des apprenties entraîneuses offert par l'ACE et la LNH.

Enfin, il faut changer le discours selon lequel les femmes ne sont pas assez bonnes pour le coaching à des niveaux élevés et leur donner le courage et la détermination de prouver qu'elles le sont.

Nous pouvons reconnaître les changements positifs survenus dans le sport féminin au cours des dernières années. Ces changements ont une incidence sur les filles qui rêvent d'être des joueuses de soccer professionnelles, de jouer sur le court central de Wimbledon, d'être recrutées par la WNBA ou simplement de pratiquer un sport à titre de loisir.

Cependant, nous ne devons pas accepter passivement que ces changements suffisent. Nous devons plutôt continuer à remettre en question la culture du leadership dans le sport, à créer des postes plus nombreux et de meilleure qualité pour les entraîneuses du sport de haut niveau et, de manière générale, à créer un environnement sain pour que les femmes connaissent du succès.

Nous devons passer à l'étape suivante. Nous avons la possibilité de tirer parti des gains réalisés au niveau professionnel pour engager davantage d'entraîneuses. Il ne s'agit pas seulement d'égalité, mais aussi d'occasions.

À propos de l'auteure

Séverine Tamborero

Séverine Tamborero est experte-conseil en performance et entraîneuse de haut niveau, mentore et analyste à la télévision. Diplômée de l'institut national de formation des entraîneurs à Montréal et entraîneuse certifiée dans le cadre du profil Compétition – Développement du PNCE, elle est l'auteure de deux livres : *La performance... à quel prix?* et *Casser le moule*. Elle est membre du comité de rédaction du *Journal canadien des entraîneuses* et mentore dans le cadre du Programme de mentorat d'entraîneuses de haut niveau de l'ACE.

Références disponibles sur demande.