

Ça fait partie du métier : travail émotionnel et soutien émotionnel chez les entraîneurs de haute performance

Octobre 2026, vol. 26, n° 4

Alixandra Krahn, Parissa Safai et Michele Donnelly

En ligne

© Association canadienne des entraîneurs, 2026, ISSN 1496-1539

Introduction

Dans le numéro d'octobre du *Journal canadien des entraîneurs*, les auteures Alixandra Krahn, Parissa Safai et Michele Donnelly traitent d'une question fondamentale qui laisse perplexe et préoccupe les femmes dans les hautes sphères du système sportif, non seulement au Canada, mais aussi dans une grande partie du monde : où sont les entraîneurs?

Il est indéniable que le nombre de filles et de femmes dans le monde du sport est sans précédent et ne cesse de croître, et ce, dans pratiquement tous les domaines. Elles participent en nombre pratiquement égal à toutes les grandes compétitions sportives, elles excellent dans tous les sports, elles sont à la pointe de l'innovation technique, leurs travaux de recherche sont exceptionnels et elles sont à la tête d'organismes sportifs influents, où elles jouent un rôle de pionnières. Dans ce dernier cas, il y a par exemple Lorraine Lafrenière, chef de la direction de l'Association canadienne des entraîneurs, et présidente du Conseil international de l'excellence en entraînement; Anne Merklinger, qui dirige depuis longtemps le programme À nous le podium; Karen O'Neill, qui dirige le Comité paralympique canadien; et bien sûr, Kirsty Coventry, la première femme à présider le Comité international olympique.

Malgré l'abondance d'exemples de figures inspirantes, les femmes demeurent sous-représentées dans les fonctions de direction du coaching, à l'exception des rares cas susmentionnés.

L'article *Ça fait partie du métier : travail émotionnel et soutien émotionnel chez les entraîneurs de haute performance* montre clairement que les exigences de cette profession sont nombreuses et complexes, en particulier pour les femmes, ce qu'elles expliquent avec force détails. À la lumière des « réalités du travail », les auteures examinent comment, dans de nombreuses situations, les entraîneurs doivent gérer les émotions d'autrui – non seulement celles de leurs athlètes, mais aussi celles de leurs collègues, de leurs employeurs et des membres des conseils d'administration – tout en gérant leurs propres réactions émotionnelles. Il s'agit d'un domaine qui n'a guère retenu l'attention jusqu'à présent, mais dont l'importance ne doit pas être sous-estimée. Les auteures soutiennent qu'il est nécessaire de faire la distinction entre « travail émotionnel » et « soutien émotionnel » pour mieux comprendre l'étendue des efforts souvent invisibles déployés par les entraîneurs, ainsi que la

manière dont ce travail est vécu, valorisé et reconnu – ou ignoré – au sein et au-delà du milieu professionnel du coaching sportif.

Elles présentent des arguments convaincants et accompagnent leur thèse de recommandations concrètes qui visent, à juste titre, les organisations qui emploient des entraîneures. Comme il a déjà été dit, cette situation est depuis longtemps source de perplexité et d'inquiétude. Pour que le milieu du sport puisse attirer et retenir les entraîneures et leur offrir un environnement de travail sain et positif, il faut y apporter des changements significatifs, c'est une priorité immédiate. Si seulement... – Sheila Robertson, rédactrice en chef

Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont propres aux auteurs et ne reflètent pas nécessairement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

Ça fait partie du métier : travail émotionnel et soutien émotionnel chez les entraîneures de haute performance

Le sport professionnel féminin connaît actuellement au Canada un essor sans précédent. Qu'il s'agisse de l'arrivée d'une nouvelle équipe de la WNBA à Toronto, de l'expansion de la LPHF à Hamilton et de la NSL à Winnipeg, de nouvelles initiatives passionnantes redessinent actuellement le milieu sportif canadien. Malgré cette dynamique favorable, les femmes restent pourtant nettement sous-représentées dans le monde du coaching.

Comme le soulignent Ann Pegoraro et Emily Moore dans leur article, court mais percutant, intitulé *Signaux et bruits : l'équité entre les genres dans le sport canadien*, les données montrent clairement les progrès accomplis par le Canada vers l'atteinte de « l'équité entre les genres dans le sport à tous les niveaux d'ici 2035 ». Elles indiquent toutefois qu'il faut également prêter attention au « bruit », c'est-à-dire aux facteurs qui nous détournent de la vérité. Dans les débats sur l'égalité entre les genres dans le sport canadien, on a souvent eu tendance à considérer uniquement l'accroissement de la participation des athlètes féminines comme preuve de progrès. Si cette participation s'est incontestablement accrue dans de nombreux domaines sportifs, cela n'a pas fait progresser la représentation des femmes dans le domaine du coaching.

Les recherches les plus récentes mettent d'ailleurs en évidence une disparité flagrante. Au Canada, les femmes occupent moins de 10 % des postes d'entraîneur au niveau national et/ou olympique, environ 26 % des postes d'entraîneur-chef dans les programmes sportifs universitaires ou collégiaux, et environ 34 % des postes d'entraîneur dans le sport communautaire. Ces chiffres révèlent un écart important entre le développement du sport pour les athlètes féminines et les possibilités offertes aux femmes en tant qu'entraîneures. On peut donc se demander pourquoi, malgré l'essor rapide du sport féminin, les femmes restent si largement sous-représentées dans le milieu du coaching.

Si les travaux de recherche importants ne manquent pas dans ce domaine, ceux consacrés aux réalités professionnelles des entraîneures sont trop peu nombreux. En d'autres termes, quelles facettes de la nature et de la structure du coaching pourraient empêcher les femmes de

progresser dans ce domaine? Y a-t-il des formes particulières du travail de coaching qui contribuent à la sous-représentation persistante des femmes? Cet article présente les résultats d'une étude plus vaste portant sur les conditions de travail des entraîneuses dans le contexte du sport de haute performance au Canada.

Coaching sportif et genre

Bien que relativement peu nombreuses, les études consacrées au coaching montrent systématiquement qu'il s'agit d'une profession exigeante qui requiert une disponibilité et un engagement quasi permanents. Certaines études ont décrit le coaching comme une forme de travail précaire, caractérisée par la vulnérabilité, les avantages sociaux limités, un faible salaire, l'insécurité d'emploi et des risques élevés en matière de santé et de bien-être. Ces conditions sont étroitement liées à l'investissement considérable en temps que nécessite le coaching, qui laisse donc peu de moments pour se reposer ou assumer ses responsabilités personnelles et familiales. Selon les chercheurs, le coaching de haute performance s'avère par conséquent un contexte où souvent l'on banalise la culture du surmenage, les longues heures de travail et la disponibilité permanente, des éléments considérés comme faisant tout simplement partie du métier.

Dans cette littérature restreinte, les expériences liées au genre dans le domaine du coaching ont fait l'objet d'une attention encore plus limitée, et les travaux de recherche qui prennent en compte l'intersectionnalité et le coaching sont particulièrement rares. Les études existantes suggèrent que les entraîneuses peuvent faire face à une précarité accrue, étant sous-représentées dans le milieu du coaching et souvent amenées à assumer des tâches supplémentaires, par exemple des tâches de soins non rémunérées (souvent qualifiées de « travail de reproduction sociale »), la gestion de l'impression et le travail émotionnel. Ces attentes sont ancrées dans des stéréotypes de genre tenaces selon lesquels les femmes seraient plus attentionnées, mieux organisées, plus à l'écoute des autres et plus aptes à gérer les relations interpersonnelles (pour n'en citer que quelques-uns).

À cet égard, des études ont montré que les entraîneurs-chefs masculins comptent parfois sur leurs assistantes pour gérer les conflits et les « drames » au sein de l'équipe, servir de point d'ancrage émotionnel quand ils ont des réactions vis-à-vis de l'équipe, et assumer certaines tâches comme l'organisation des déplacements, la gestion du budget et le recrutement. Les femmes qui occupent un poste d'entraîneuse-chef se sentent souvent dans l'obligation de faire de la gestion de l'impression (c'est-à-dire la volonté de se présenter sous le meilleur jour possible aux yeux des autres et auprès d'eux afin d'éviter la stigmatisation et le rejet social) pour asseoir leur crédibilité et leur légitimité au sein d'un milieu dominé par les hommes. Cela peut concerner par exemple le fait de soigner leur tenue vestimentaire, leur façon de s'exprimer et leur langage corporel, de dissimuler leurs problèmes de santé afin de ne pas paraître faibles, ou encore de prendre part à des activités sociales – comme aller boire une bière avec des collègues après le travail – auxquelles elles ne participeraient peut-être pas autrement. Il est important de noter que toutes les femmes ne ressentent pas ces exigences de la même manière. Pour les femmes dont l'identité recoupe certaines catégories de marginalisation, les difficultés rencontrées dans le milieu du coaching peuvent être accentuées par la racialisation, l'orientation sexuelle, un handicap et d'autres dimensions de l'identité.

Il faut souligner qu'une grande partie de ce travail reste invisible. Étant donné que les formes de travail émotionnel, relationnel et de reproduction ne sont pas facilement observables ni officiellement reconnues comme faisant partie intégrante du coaching, elles peuvent être négligées, sous-estimées voire intériorisées par les entraîneuses comme « faisant tout simplement partie du métier ». Lorsque le travail reste invisible et sous-estimé, ce sont souvent les personnes qui l'effectuent qui en paient le prix de manière disproportionnée. De plus, une fois que ce travail est devenu la norme, il peut passer du statut de contribution supplémentaire à celui d'attente incontestée liée aux fonctions. Ainsi, la normalisation du travail invisible renforce la culture générale du surmenage qui prévaut dans le domaine du coaching, où le fait d'accepter sans cesse davantage de responsabilités est tout simplement considéré comme allant de soi.

Dans ce contexte, nos conclusions portent plus particulièrement sur le travail émotionnel et le soutien émotionnel. Si ces concepts sont souvent associés dans la littérature consacrée au coaching, il est important de les distinguer pour comprendre les différentes formes de travail exercées par les entraîneuses et leurs répercussions. Cette distinction permet de comprendre de manière plus nuancée le travail souvent invisible que des femmes accomplissent dans le coaching et, en fin de compte, donne une image plus claire de ce que signifie ce travail pour les femmes.

Travail émotionnel et soutien émotionnel

Dans les rares études sur le travail émotionnel des entraîneuses, qui ont montré que celles-ci déploient des efforts considérables pour répondre aux attentes liées au genre et aux exigences contradictoires découlant de la nécessité d'être à la fois une « bonne entraîneuse » et une femme dans le monde du sport, les concepts de « travail émotionnel » et de « soutien émotionnel » sont souvent confondus, sans distinction claire entre les deux. Cette distinction est importante car les entraîneuses, dans le cadre de leur travail quotidien, se retrouvent parfois à gérer à la fois leurs propres émotions et celles des autres personnes. Cela dit, ces facettes de leur travail ne sont pas nécessairement vécues de la même manière.

Nous retenons les définitions de la sociologue Arlie Hochschild, pour qui le « travail émotionnel » désigne le travail qui « exige de susciter ou de réprimer certaines émotions afin de maintenir une attitude extérieure susceptible de susciter chez les autres l'état d'esprit souhaité ».

Dans le cadre du coaching, le travail émotionnel implique donc qu'une personne gère ses propres émotions, par exemple en réprimant sa frustration, en gardant son calme ou en affichant de l'assurance même si elle se sent incertaine. Le soutien émotionnel, qui se distingue du contrôle ou de la répression des émotions, est souvent défini comme un travail relatif aux émotions s'exerçant dans un contexte organisationnel, ce qui peut notamment inclure la gestion de ses propres émotions sur le lieu de travail, telle que la gestion de la déception suscitée par une décision prise par un supérieur hiérarchique. Nous élargissons cette définition pour y inclure ce que font les entraîneur(e)s pour aider les personnes qui les entourent à gérer leurs émotions. Les entraîneur(e)s peuvent notamment aider les athlètes, leurs collègues entraîneur(e)s, les responsables, les officiels ou les parents à gérer leurs émotions ou leurs réactions dans des

situations difficiles. La distinction réside donc entre la gestion de ses propres émotions et le fait d'aider les autres à gérer les leurs.

Bien sûr, ces formes de travail ne se pratiquent pas toujours indépendamment les unes des autres. Par exemple, si un(e) athlète qui juge sa performance décevante en parle à son entraîneur(e), cette personne peut d'abord s'adonner au soutien émotionnel, c'est-à-dire aider l'athlète à se calmer, puis passer au travail émotionnel pour gérer sa propre réaction tout en réprimant sa frustration afin de ne pas alimenter la déception de l'athlète. De même, si un(e) athlète subit une blessure grave et est en proie à l'hystérie, son entraîneur(e) peut s'efforcer de gérer la réaction émotionnelle de l'athlète tout en maîtrisant sa propre réaction afin de dégager une impression de calme en dépit de sa profonde inquiétude quant à la gravité de la blessure. Il s'agit d'un cas où travail émotionnel et soutien émotionnel se chevauchent et interagissent entre eux.

Dans le but de mettre en lumière la distinction entre ces deux formes de travail sur les émotions, nous présentons ci-dessous des données qui révèlent que le coaching est une forme de travail précaire pour les femmes. Nous avons analysé nos résultats à travers le prisme de l'économie politique féministe (EPF), un cadre théorique intersectionnel, afin de rendre compte de l'ensemble des tâches accomplies par les entraîneuses, en mettant l'accent sur les formes de travail souvent invisibles, sous-estimées et par conséquent considérées comme une partie intégrante et indiscutable de leurs fonctions. Nous soutenons qu'il est nécessaire de faire la distinction entre « travail émotionnel » et « soutien émotionnel » pour mieux comprendre l'étendue des efforts souvent invisibles déployés par les entraîneuses, ainsi que la manière dont ce travail est vécu, valorisé et reconnu – ou ignoré – au sein et au-delà du milieu professionnel du coaching.

Expériences des entraîneuses en matière de travail émotionnel et de soutien émotionnel

Les observations présentées ici sont issues de témoignages de 16 entraîneuses qui ont consigné leur travail de coaching pendant une semaine à deux moments différents de leur saison : hors saison, avant la saison, en cours de saison ou après la saison. Après chaque soumission, les participantes ont participé à un entretien de suivi par Zoom. La durée de ces entretiens est de 65 à 98 minutes. Nous avons demandé aux participantes de choisir un pseudonyme. Elles ont aussi eu la possibilité de relire les transcriptions de leurs entretiens avant que des citations ne soient utilisées dans l'analyse. Ces entraîneuses travaillaient au sein d'organismes sportifs provinciaux et nationaux, de collèges et d'universités, dans le cadre de sports d'équipe autant qu'individuels, notamment la natation, le volleyball, la lutte et l'aviron (pour n'en citer que quelques-uns).

Lors de nos discussions avec les entraîneuses, il est apparu évident qu'elles faisaient à la fois l'expérience du travail émotionnel et du soutien émotionnel. Même si ces formes de travail se chevauchaient souvent en pratique, leur distinction revêt une importance sur le plan de l'analyse. Le travail émotionnel était manifeste lorsque les entraîneuses décrivaient la manière dont elles géraient leurs propres émotions et régulaient consciencieusement leur comportement afin de

susciter une réaction donnée chez autrui. Par exemple, Ava a évoqué les exigences émotionnelles considérables liées au fait de soutenir les athlètes lors de conversations difficiles :

« J'ai vraiment dû me gérer efficacement. [Ces conversations] exigent énormément de présence et de concentration, et c'est épuisant, parce que [les athlètes] boivent nos paroles [en tant qu'entraîneur(e)s]. Je ne pouvais donc pas baisser mon niveau d'attention ou offrir un encadrement insatisfaisant d'un(e) athlète à l'autre. J'étais fatiguée, mais ces athlètes méritent mes conseils et mon écoute. »

De même, Layla a souligné l'importance de gérer la manière dont elle se présente pour instaurer un climat de confiance et asseoir sa crédibilité auprès de ses athlètes :

« Lorsque je me présente à l'entraînement, il faut que j'aie l'air prête. Il faut que j'inspire confiance. Je pense que le fait de me présenter ainsi auprès de mes athlètes me confère également une certaine crédibilité à leurs yeux. »

Dans ces deux cas, les entraîneuses ne parlaient pas tant de la gestion des émotions des autres, mais plutôt de la gestion consciente de leurs propres états émotionnels et de leur attitude. Ava a décrit comment elle masquait ou gérât sa fatigue pour pouvoir donner à chaque athlète le même niveau d'attention, tandis que Layla s'est soigneusement présentée comme une personne préparée et digne de confiance afin d'asseoir sa crédibilité. Ces exemples montrent comment le travail émotionnel peut faire partie des attentes quotidiennes liées au coaching, obligeant les femmes à réguler non seulement ce qu'elles ressentent, mais aussi la manière dont elles expriment ces sentiments.

Pour les entraîneuses adjointes travaillant aux côtés d'un entraîneur-chef, le travail émotionnel comportait parfois une dimension supplémentaire. Ainsi, Ashley a raconté avoir travaillé avec un entraîneur-chef dont l'approche allait à l'encontre de ses propres valeurs et de sa philosophie d'entraînement. Même si cette situation générerait une grande frustration chez elle, elle a expliqué : « [j'essayais] de rappeler [aux athlètes] de simplement s'amuser, alors qu'en réalité, j'étais juste frustrée. Je pense que derrière tout ça se cachait en fait de la rage, comme si je ne voulais tout simplement pas être là ». Dans ce contexte, Ashley a su réprimer sa frustration et sa colère et a changé son attitude pour offrir une expérience plus positive aux athlètes. Son témoignage montre à quel point le travail émotionnel peut s'avérer particulièrement exigeant lorsque les entraîneuses doivent gérer leurs propres émotions face à des conditions de travail ou à des pratiques de leadership sur lesquelles elles n'ont qu'un contrôle limité.

Outre les cas où elles devaient gérer leurs propres émotions, les femmes ont également affirmé avoir fourni un soutien émotionnel considérable, c'est-à-dire un travail visant à aider les autres à gérer leurs émotions. Serena et Hazel, par exemple, ont toutes deux longuement parlé du soutien émotionnel qu'elles ont apporté aux athlètes :

« Il s'agit sans doute de certaines des journées les plus stressantes de ma carrière d'entraîneuse, des journées où j'avais parfois l'impression de ne pas être la personne dont [les athlètes] avaient besoin, parce que je n'étais plus une entraîneuse [rires], j'étais leur mère, leur psychologue ou leur personne-soutien! Ça n'avait rien à voir avec [le sport]. »

« Je suis le premier point de contact de ces athlètes quand ils ou elles vivent des enjeux de santé mentale, des difficultés familiales ou même, disons, des violences psychologiques; je dois composer avec tout un spectre de situations personnelles. »

Ces témoignages montrent que ces tâches se distinguent clairement du travail émotionnel décrit auparavant. Plutôt que de chercher avant tout à maîtriser leurs propres émotions, Serena et Hazel ont expliqué qu'elles accompagnaient les athlètes dans la gestion de leurs émotions et dans ce qu'ils ou elles vivaient, ce qui dépassait largement le cadre de la performance sportive. Les deux entraîneuses ont souligné que les athlètes sont avant tout des personnes confrontées à un éventail de défis personnels et relationnels en dehors de leur discipline sportive. De ce fait, le travail des entraîneuses a souvent dépassé ce qu'englobe traditionnellement le coaching pour inclure des formes de soutien émotionnel plus couramment associées aux rôles de proche aidance ou de consultation psychologique.

Des comportements semblables de soutien émotionnel ont également été observés chez les entraîneuses adjointes travaillant auprès d'un entraîneur-chef. Lucy a expliqué avoir dû fournir un soutien émotionnel important après avoir dirigé un programme pendant les premières semaines, tandis que son homologue masculin intervenait dans le cadre d'un autre programme. Quand cet entraîneur est revenu, Lucy et les autres entraîneuses adjointes ont constaté une baisse notable de la performance des athlètes. Elle a indiqué qu'à la fin d'un entraînement, des athlètes « pleuraient en silence » et semblaient « pratiquer leur sport sous l'emprise de la peur ». Lorsque Lucy et les autres entraîneuses adjointes ont fait part de ces préoccupations à l'entraîneur-chef, celui-ci a continué à se concentrer sur les performances et la charge cognitive des athlètes. Comme l'a dit Lucy, « il a tout simplement évacué toutes les émotions de la situation ». Par la suite, elle et les autres entraîneuses adjointes ont offert ce qu'elle a qualifié de « soutien émotionnel important » aux athlètes « afin de rétablir ce que nous avons construit avant le départ de l'entraîneur-chef ». Cet exemple montre comment le soutien émotionnel peut avoir lieu en réaction aux dynamiques organisationnelles et interpersonnelles dans un contexte de coaching. Quant aux entraîneuses adjointes, non seulement ont-elles soutenu les athlètes pour les accompagner dans leurs réactions émotionnelles, mais elles ont également dû gérer la réaction de l'entraîneur-chef face à la situation, le tout en s'entraïdant. En ce sens, le travail de ces femmes ne se limitait pas à leurs responsabilités officielles de coaching : il consistait à réparer les relations, à gérer les répercussions émotionnelles des pratiques de leadership d'autrui et à contribuer à rétablir un sentiment de sécurité et de stabilité au sein de l'équipe.

Si la distinction entre travail émotionnel et soutien émotionnel est utile du point de vue de l'analyse, les données montrent également que ces formes de travail se recoupent fréquemment. Dans de nombreuses situations, les entraîneuses doivent gérer les émotions des autres tout en gérant leurs propres réactions émotionnelles. Par exemple, Tamara a décrit la charge émotionnelle que représentent les suivis réguliers avec les athlètes au cours d'une saison difficile :

« J'oublie à quel point ces rencontres peuvent demander de l'énergie, surtout cette année où nous n'avons remporté qu'un seul match lors de la première moitié de la saison, après avoir vécu une année entière de défaites l'année précédant la pandémie de COVID. Il s'agissait

surtout de gérer le poids de leurs émotions, ce qui a été très difficile. Surtout chez nos athlètes de longue date, c'est toute une gamme d'émotions. »

Dans cet exemple, Tamara a offert un soutien émotionnel en accompagnant les athlètes et en les aidant à surmonter la déception et la frustration découlant d'une série de défaites. Parallèlement, elle a effectué un travail émotionnel en gérant sa propre fatigue et sa capacité émotionnelle tout au long de ces échanges. Le témoignage de Connie est une autre illustration de la manière dont les femmes peuvent intérioriser la responsabilité de gérer leurs réactions émotionnelles dans leur environnement de travail. Elle a affirmé ceci :

« Même si je sens le [jugement] des autres et des entraîneurs, et que je comprends pourquoi, c'est quelque chose que je dois apprendre à gérer [...] par exemple, comment puis-je composer avec le fait de ne pas me sentir à la hauteur? Ou c'est peut-être... comment dire... le syndrome de l'imposteur. C'est un enjeu qui m'est propre. »

Connie était clairement consciente du regard critique que l'on portait sur elle dans son milieu de coaching. Plutôt que de s'interroger sur les circonstances qui ont pu contribuer à l'émergence de ces sentiments – d'autant plus qu'elle était l'une des trois seules entraîneuses –, Connie a parlé de la gestion de sa réaction comme d'une responsabilité individuelle. Son témoignage montre comment le travail émotionnel peut être intériorisé, les femmes assumant la responsabilité de s'adapter à un environnement où il y a de l'iniquité et de l'exclusion plutôt que de remettre en question les structures qui donnent lieu à ces expériences.

Dans l'ensemble, ces résultats mettent en évidence le travail émotionnel et le soutien émotionnel importants que doivent accomplir les entraîneuses au sein de leurs contextes organisationnels. Qu'elles exercent dans le milieu universitaire, ou au niveau régional ou national, toutes les entraîneuses ont affirmé devoir gérer soit leurs propres émotions, soit celles des autres. Ce travail était toutefois largement invisible et méconnu, dans la mesure où il n'était pas nécessairement prévu dans le contrat de coaching de ces femmes, ni officiellement reconnu comme faisant partie de leurs fonctions, ni aisément perceptible par leur entourage. De ce fait, bon nombre d'entraîneuses considéraient cette tâche comme faisant tout simplement partie de leurs obligations professionnelles, plusieurs d'entre elles le décrivant explicitement comme « quelque chose qu'elles devaient simplement faire ».

Les conséquences de ce travail en grande partie invisible transparaissaient également dans les témoignages des participantes. Beaucoup d'entre elles ont évoqué des répercussions sur leur santé et leur bien-être : Lucy, Ava, Hazel et Tamara ont fait part de troubles du sommeil; Serena et Layla ont expliqué qu'elles devaient sans cesse se démener pour trouver plus de temps dans leur journée; et Ashley a finalement pris la décision de quitter son poste d'entraîneuse.

Globalement, ces résultats suggèrent que le travail émotionnel et le soutien émotionnel ne sont pas simplement des compétences que les femmes ajoutent au coaching. Il s'agit plutôt de formes de travail importantes et souvent non reconnues qui demandent du temps, de l'énergie et des ressources émotionnelles. Il est donc important de distinguer ces différentes formes de travail pour bien saisir toute l'étendue du travail des femmes dans le domaine du coaching et la

manière dont certaines attentes implicites peuvent contribuer à la précarité et au caractère non viable de ce métier pour les femmes.

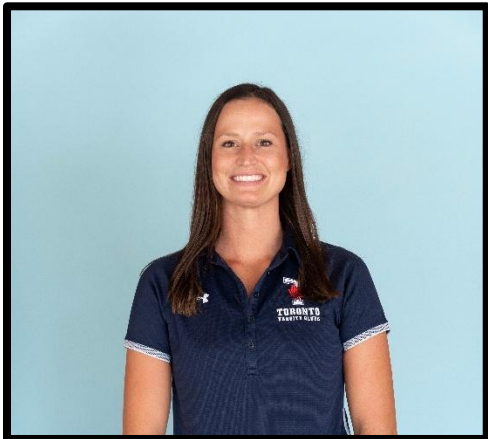
Que peuvent faire les organisations pour soutenir leurs entraîneuses?

Nos entraîneuses ont cité plusieurs moyens par lesquels leur organisation respective pourrait mieux les soutenir, notamment le recrutement d'entraîneur(e)s adjoint(e)s ou de personnel de soutien supplémentaire pour alléger leur charge de travail administratif, l'octroi de ressources financières plus importantes pour faciliter l'accès à des ressources spécialisées, l'adoption de politiques qui traitent des questions de lutte contre le racisme et d'égalité des genres, ainsi qu'un soutien accru de la part de la direction et du conseil d'administration. Certaines ont également soulevé qu'il faudrait des ressources pratiques, telles que du matériel spécialisé, pour diminuer la charge de travail si aucun soutien supplémentaire n'est disponible.

En s'appuyant sur ces recommandations, les organisations devraient également proposer des formations sur le travail émotionnel et le soutien émotionnel pour sensibiliser leur personnel à la manière dont ces formes de travail, souvent invisibles, influencent les expériences de coaching et la culture organisationnelle. Un accès accru à des services d'accompagnement en matière de santé mentale et émotionnelle, tant pour les entraîneur(e)s que pour les athlètes, pourrait également atténuer l'attente selon laquelle les entraîneur(e)s doivent jouer le rôle de conseiller(ère)s, de thérapeutes et de personnes-soutien sur le plan émotionnel. Mais surtout, les organisations doivent cesser de s'attendre à ce que les entraîneur(e)s – en particulier les femmes – gèrent les conséquences émotionnelles du système sportif. Au contraire, l'accompagnement doit être considéré comme une responsabilité collective au sein de l'organisation, partagée entre les entraîneur(e)s, les administrateur(ice)s, le personnel de soutien, les membres du conseil d'administration (dans certains cas) et la direction.

Quant à la manière dont les organisations devraient établir l'ordre de priorité entre les différentes mesures de soutien, il est difficile de formuler une recommandation unique, car chacune d'elles dispose de ressources variables, notamment en matière de financement et de soutien gouvernemental. Les organisations pourraient en premier lieu prendre la mesure de l'ampleur des exigences en matière de travail émotionnel et de soutien émotionnel auxquelles sont confrontés leurs entraîneur(e)s, ce qui leur permettra de mieux adapter les types de formation et de soutien nécessaires. L'offre de ressources en matière de santé mentale aux entraîneur(e)s et aux athlètes dépendra inévitablement, en partie, des moyens dont disposent les organisations, mais ces dernières peuvent s'engager dès maintenant dans une démarche plus large visant à faire du bien-être une responsabilité collective. Pour ce faire, elles doivent d'abord reconnaître que le processus de transformation de la culture et des valeurs d'une organisation prend du temps.

À propos des auteures



Alixandra (Alix) Krahn, Ph. D.

Alixandra Krahn est une chercheuse spécialisée dans le sport et le féminisme; ses travaux portent sur le sport à la croisée du travail et du genre, c'est-à-dire sur le lien entre sport, travail et genre. Ses recherches s'inscrivent dans le prolongement de son expérience personnelle, acquise en évoluant dans le domaine très compétitif du coaching de haute performance. Les recherches actuelles d'Alix portent sur les formes précaires et souvent invisibles de travail inhérentes au coaching, notamment le travail émotionnel et le travail de reproduction sociale. Elle est entraîneuse adjointe en chef de l'équipe féminine de volleyball du

Varsity Blues de l'Université de Toronto et s'implique activement dans sa communauté à divers titres.

Parissa Safai (elle)

Parissa Safai est professeure titulaire à l'École de kinésiologie et des sciences de la santé de la Faculté de la santé de l'Université York, et occupe le poste de vice-présidente par intérim de la division Équité, Personnes et Culture. Ses recherches traitent principalement de l'analyse socioculturelle critique du sport, à la confluence des notions de risque, de santé et de soins de santé, y compris les déterminants sociaux de la santé des athlètes. Elle s'intéresse au sport et aux inégalités sociales, et plus particulièrement à l'impact des inégalités socio-économiques, ethnoraciales et liées au genre sur l'accès universel à l'activité physique. Elle est actuellement présidente de l'Association internationale de sociologie du sport.



Michele Donnelly (elle)

Michele Donnelly est professeure agrégée en gestion du sport à la Faculté des sciences de la santé appliquées de l'Université Brock. Elle réalise des recherches dans les domaines suivants : le genre et le sport, en particulier l'égalité des genres, le Mouvement olympique et les Jeux olympiques, ainsi que la gouvernance du sport; les sports alternatifs, tels que le roller derby, la planche à roulettes et la planche à neige; et les activités réservées aux filles et aux femmes, notamment les ateliers de rénovation pour les femmes, les associations d'entrepreneures et les groupes de sports et de loisirs.

Références disponibles sur demande.