

Des entraîneures comme personnes-ressources dans les programmes de formation en entraînement

Par Bettina Callary

Introduction

Les entraîneures qui ont suivi plusieurs cours menant à une certification devraient réfléchir à la possibilité d'agir comme personnes-ressources au sein de programmes de formation en entraînement. Ce poste de leadership pourrait en effet leur permettre de développer leurs habiletés tout en aidant d'autres entraîneures. Dans l'article qui suit, je présente des exemples de femmes qui ont approfondi leurs connaissances et leurs qualités d'entraîneures et de modèles en devenant des personnes-ressources. En m'appuyant sur les entrevues que j'ai réalisées avec plusieurs entraîneures ayant eu la possibilité d'animer des ateliers ainsi que sur ma propre expérience à titre d'entraîneure et de personne-ressource, j'ai pu constater que l'animation peut permettre aux entraîneures de mieux comprendre comment elles pratiquent l'entraînement, d'avoir davantage confiance en leurs compétences en tant qu'entraîneures, de jouer un rôle actif dans la mise sur pied d'initiatives de formation dans le sport et d'agir comme mentores et modèles en offrant une présence et une écoute aux autres entraîneures. À la lumière de ces faits, j'encourage d'autres entraîneures à se lancer dans l'animation de formations en entraînement.

Mieux comprendre votre pratique de l'entraînement

Il est possible d'acquérir des compétences en entraînement et de perfectionner celles qu'on possède déjà en agissant comme personne-ressource dans le cadre d'un programme de formation en entraînement. Nadine* est une entraîneure de ski qui estimait qu'elle commençait à bien comprendre ses habiletés et le processus de développement des athlètes; il lui manquait toutefois certaines compétences liées à l'organisation afin de bien maîtriser tous les aspects de l'entraînement. Lorsque l'occasion s'est présentée, Nadine s'est mise à travailler comme personne-ressource pour la Fédération des entraîneurs de ski du Canada (FESC) dans le but d'acquérir ces compétences. Elle explique : «En travaillant pour [la FESC], j'ai accumulé des connaissances très utiles à propos de l'entraînement. Quand on enseigne, on apprend. Cette expérience m'a permis de découvrir d'autres choses que je souhaitais apprendre.» Plus particulièrement, Nadine a découvert ce qu'elle voulait : des aptitudes dans le domaine de l'organisation.

* Le nom a été changé.

«Pour me doter de tous les atouts associés à une carrière en entraînement, offrir un produit professionnel et raffiné et m'assurer que je comprenais le sport, j'ai décidé de travailler dans le domaine du perfectionnement professionnel pour le ski. J'ai travaillé à plein temps pour la FESC durant cinq ans. Pendant ce temps, j'ai vraiment amélioré mes propres compétences professionnelles. Plusieurs personnes remarquables ont été mes mentors et mes modèles. Cette expérience m'a permis de bien saisir les avantages et les inconvénients de la profession d'entraîneur au Canada. J'ai assurément constaté que les entraîneurs jouent un rôle clé et que ce rôle a une incidence directe sur la performance des athlètes.»

Si Nadine a pu approfondir son apprentissage de cette façon, c'est que la haute direction de la FESC l'a soutenue dans sa formation continue.

«Je travaillais avec ces gens qui présentaient des ateliers depuis des années. Ils étaient à l'arrière de la salle et évaluaient chacune de mes animations. J'ai reçu énormément de rétroactions à propos de ce que je faisais efficacement et de ce que je pouvais améliorer. Avec leur aide, j'ai amélioré mes compétences professionnelles du tout au tout. Il y avait aussi beaucoup de gens qui nous enseignaient comment animer, s'organiser et fixer des priorités.»

Bénéficiant de relations de mentorat avec des membres de la haute direction et participant à des séminaires sur la pédagogie, l'organisation et la communication, elle a appris beaucoup de choses qui lui ont permis de mieux se définir en tant que personne et entraîneure.

Nadine est ensuite devenue coordonnatrice de programme pour la FESC et, comme elle participait à la rédaction de manuels et de guides, elle a rencontré de nombreux experts et expertes des sciences du sport.

«Je rencontrais des experts internationaux dans les domaines de la pédagogie et de la physiologie. Donc, en évoluant dans cet environnement, je découvrais une énorme quantité d'informations. Je ne m'en rendais pas vraiment compte mais, un jour, j'ai soudainement réalisé que je comprenais beaucoup plus de choses que je ne le croyais.»

En travaillant comme personne-ressource pour des programmes de formation en entraînement, Nadine a acquis des compétences liées à l'organisation et à l'enseignement et glané des informations sur les sciences du sport; toutes ces qualités sont devenues des composantes essentielles de sa pratique professionnelle lorsqu'elle a poursuivi sa carrière d'entraîneure.

Avoir davantage confiance en vos compétences d'entraîneure

En plus de m'aider à acquérir des habiletés en matière d'organisation et de pédagogie et des aptitudes propres à mon sport, selon mon expérience personnelle, l'animation de cours de formation en entraînement m'a permis d'avoir davantage confiance en mes compétences d'entraîneure. Je suis devenue entraîneure il y a 14 ans, j'ai décroché des certifications des Niveaux 1 à 3, puis j'ai commencé à animer des ateliers pour la FESC. Je me suis inscrite à des tâches à l'Institut national de formation des entraîneurs tout en continuant à entraîner et à animer des cours.

Dans le cadre de l'atelier pour les entraîneurs et les entraîneures débutants, nous présentons les stades de développement des habiletés, y compris l'initiation, soit la compréhension de

l'habileté, puis l'acquisition, la consolidation, le raffinement et, finalement, la capacité à apporter des variations créatives à l'habileté. Ces stades illustrent comment une habileté peut s'ancrer dans notre compréhension. On peut aussi utiliser ce cadre de développement des habiletés pour expliquer les stades de développement par lesquels les personnes-ressources passent lors des ateliers de formation en entraînement. Plus j'animais de cours, plus je remarquais que je maîtrisais la matière et que j'étais en mesure de réfléchir à mes expériences personnelles pour mettre ces informations en contexte. Cela m'a aidée à bien comprendre comment je pouvais mettre ces informations à profit dans mon travail d'entraîneure.

Petit à petit, j'ai approfondi ma connaissance de l'enseignement et du caractère de l'apprentissage. Cela a contribué à me donner davantage confiance en mes compétences d'entraîneure. J'ai constaté que cette confiance fait maintenant partie de mon attitude lorsque j'entraîne. Il s'agit d'un sentiment qui ne peut pas s'improviser lorsqu'on travaille avec des athlètes et d'autres entraîneurs et entraîneures, et il me permet d'accroître ma crédibilité en tant qu'entraîneure.

Peut-être avez-vous entendu parler, ou été l'objet, de la discrimination voilée qui s'exerce parfois à l'encontre des entraîneures, notamment la tendance qu'ont certaines personnes à supposer qu'elles sont moins compétentes que les hommes. Il s'avère ainsi important pour les entraîneures d'afficher de la confiance afin de ne pas remettre leurs compétences en question – et de ne pas permettre aux autres de le faire. La confiance s'acquiert bien sûr avec l'expérience, mais on peut définitivement la bâtir en animant des programmes de formation en entraînement.

Participer à l'élaboration des programmes de formation en entraînement de votre sport

Une autre façon de croître en tant qu'entraîneure et de vous sentir valorisée consiste à participer à l'élaboration des programmes de formation dans votre sport. L'entraîneure Lisa* a accepté de siéger bénévolement au conseil d'administration de CanoëKayak Canada. Elle affirme : « En siégeant au conseil, j'ai eu l'impression qu'on appréciait ma valeur. »

Lisa a appris qu'elle pouvait faire une différence en siégeant à des conseils et à des comités et en consacrant son temps et son énergie à transmettre ses connaissances à propos de la formation et du développement des entraîneurs et des entraîneures. Elle aimait partager les informations et voulait que ses collègues contribuent également à ces échanges, mais elle estimait que l'aspect compétitif du sport les empêchait de le faire. Par conséquent, à titre de directrice bénévole du développement national, elle a participé à la modernisation des cours d'entraînement et a aussi œuvré comme personne-ressource lors de formations en entraînement.

« Les entraîneurs de l'équipe nationale avaient l'habitude de travailler chacun de leur côté, et si vous aviez la chance de les rencontrer et de leur poser des questions, c'était très bien. Mais au cours des dix dernières années, nous avons commencé à demander aux entraîneurs de l'équipe nationale de présenter des cliniques, des séances et des ateliers dans le cadre des programmes de formation en entraînement [...]. Je crois que c'est avantageux que la formation reflète cette relation de mentorat avec les entraîneurs de l'équipe nationale [...]. Nous avons fait en

* Le nom a été changé.

sorte que nos cours ressemblent beaucoup plus à la 'vraie vie' et, lors de nos séances de fin de semaine, beaucoup de nos entraîneurs peuvent vivre avec les personnes-ressources une expérience de mentorat telle que celle que j'ai connue avec mes propres mentors. Nous partageons de l'information, alors les cours sont plutôt des mini-séances de mentorat qui durent une fin de semaine.»

Lisa explique qu'en tant que professeure à l'école secondaire, elle a aussi compris l'importance du mentorat.

«J'ai compris il y a longtemps la force et l'influence que les autres pouvaient avoir et la puissance du mentorat. Je le constate chaque jour lorsque j'enseigne mes cours coopératifs. J'ai toujours été une apprenante kinesthésique axée sur les choses pratiques. Lorsque je suivais des cours, le processus de formation en entraînement ne correspondait pas du tout à mon style d'apprentissage. La situation a tellement changé depuis que nous avons restructuré le programme. Je crois qu'il est maintenant adapté à tous les styles d'apprentissage.»

Lisa fait remarquer qu'elle a appris en réfléchissant à son propre style d'apprentissage et au fait que les cours d'entraînement n'avaient pas répondu à ses besoins d'apprenante à ce niveau. Elle s'est donc efforcée de rendre les cours plus accessibles à tous les participants et participantes, peu importe leur style d'apprentissage. De plus, en tant que personne-ressource et entraîneure, elle manifestait de l'ouverture vis-à-vis du partage de l'information et des responsabilités d'entraînement dans le but de permettre aux athlètes de profiter des meilleures possibilités d'apprentissage que pouvaient leur offrir différents entraîneurs et entraîneuses. En élaborant le programme de formation, elle a découvert «jusqu'à quel point je suis prête à partager et à consacrer mon énergie à mon sport et à ma collectivité pour qu'ils se développent eux aussi [...]. Je travaille comme personne-ressource parce que je crois sincèrement que nous devons être des mentors et partager les informations pour améliorer la situation des entraîneurs de la relève.»

Agir comme bénévole et contribuer à l'élaboration des programmes de formation en entraînement de votre sport peut être une expérience enrichissante et un précieux outil d'apprentissage qui vous aidera à devenir une meilleure entraîneuse et à aider les athlètes, car vous aiderez effectivement d'autres entraîneurs et entraîneuses à progresser.

Être un modèle et une mentore pour les autres entraîneures

Lors d'une séance de mise à jour pour une formation en entraînement, j'ai présenté un module sur la psychologie du sport à l'intention des skieurs et des skieuses alpines. Une jeune entraîneuse est venue me voir après la séance et m'a dit que j'étais une source d'inspiration pour elle, une entraîneuse débutante. Elle a mentionné que c'était formidable que d'autres entraîneuses partagent leurs histoires et leurs connaissances. J'étais très heureuse d'entendre ces rétroactions car cela m'a fait mesurer l'influence que nous pouvons avoir sur les autres entraîneuses lorsque nous agissons comme des chefs de file.

Des études ont démontré que la valeur des femmes était dépréciée dans le sport, et cela commence souvent par un manque de possibilités d'apprentissage pour les entraîneuses. Les préjugés sexistes continueront d'être présents tant et aussi longtemps que les personnes fonderont leur apprentissage sur leurs expériences passées, expériences où les entraîneuses étaient absentes. Marshall et Sharp (2010) ont suggéré que les entraîneuses perfectionnent leur

pratique de l'entraînement en observant des entraîneurs et des entraîneuses mentors et en interagissant avec ces derniers. Elles soutiennent en outre qu'entre autres avantages, les apprenties peuvent profiter de conseils leur permettant d'établir des objectifs et des stratégies réalistes pour leur carrière, éviter les erreurs et se voir offrir des occasions d'entraîner. De plus, Mercier et Marshall (2010) ont proposé que les femmes deviennent des porte-parole dans la profession d'entraîneuse en s'encourageant les unes les autres, en identifiant leurs atouts et en en faisant la promotion, et aussi en refusant de prendre part à un dialogue qui diminue la valeur des femmes. Lorsque les femmes voient d'autres femmes occuper des postes de leadership comme celui de personne-ressource présentant des formations en entraînement, elles réalisent que les femmes sont des chefs de file et possèdent de vastes connaissances qu'elles peuvent partager, ce qui peut les inciter à leur demander de l'aide.

Lisa a constaté qu'en ayant un poste de leadership en tant que personne-ressource, elle avait pu créer un réseau d'entraîneuses qui aidait les jeunes entraîneuses à exprimer leurs inquiétudes et à acquérir des connaissances. Il y a quelques années, elle a organisé un séminaire annuel d'entraîneuses suivi d'un dîner dans le cadre des championnats nationaux.

«Je crois que ce dîner était important car il a permis de bâtir un réseau [...]. Nous sommes encore confrontées à beaucoup de problèmes et nous pouvons nous entraider pour les surmonter. Maintenant que nous faisons partie d'un groupe, nous profitons des avantages de notre nombre. Les entraîneuses savent qu'une personne qui a vécu la même situation les écouterait.»

Lisa a souligné que, grâce à cette expérience, elle a appris qu'elle était un modèle pour les autres entraîneuses. Elle croit que les liens sociaux noués par l'entremise de tels réseaux seront utiles pour les prochaines entraîneuses qui feront leur entrée dans la profession.

En conclusion, les entraîneuses qui choisissent d'agir comme personnes-ressources dans le cadre de programmes de formation en entraînement développent une compréhension étendue de leur sport et de l'entraînement en plus de bâtir leur confiance en leurs capacités. De la même façon, ces postes de leadership peuvent donner aux entraîneuses une occasion de participer à l'élaboration des programmes de formation en entraînement de leur sport et d'être des modèles et des mentores pour la prochaine génération d'entraîneuses.

À propos de l'auteure



Bettina Callary a récemment obtenu son doctorat à l'École des sciences de l'activité physique de l'Université d'Ottawa. Sous la supervision de Penny Werthner, Ph. D., et de Pierre Trudel, Ph. D., elle a effectué sa recherche de doctorat sur la vie des entraîneuses canadiennes et sur leur apprentissage de l'entraînement. Bettina est aussi professeure à temps partiel et mère. Elle est entraîneuse de ski alpin depuis 14 ans et a travaillé à tous les niveaux du sport, aussi bien dans des programmes d'initiation et de développement qu'auprès des athlètes de l'équipe de ski de Sport interuniversitaire canadien et de l'équipe de la Coupe du monde de l'Argentine; de plus, elle a œuvré comme entraîneuse invitée avec l'équipe canadienne de ski alpin. Elle anime des ateliers sur l'entraînement de niveau initiation et développement pour la Fédération des entraîneurs de ski du Canada et est membre d'un groupe de travail dont le mandat est de renouveler la formation des entraîneurs et des entraîneuses. Elle a remporté

plusieurs prix à titre d'entraîneuse, ayant entre autres été nommée «Entraîneuse de l'année au niveau développement» de l'Ontario en 2006. Elle est titulaire d'un diplôme de l'Institut national de formation des entraîneurs.