

En ligne

Des nouvelles encourageantes du côté des entraîneures devenant responsables du développement des entraîneurs dans le PNCE

Andrea Woodburn, Bettina Callary, Diane Culver et Chris Wellsman

© Association canadienne des entraîneurs, 2018. ISSN 1496-1539

Avril 2024, vol. 24, n° 2

« Depuis 1974, plus de 2 millions d'entraîneurs et de responsables du développement des entraîneurs (RDE) ont suivi une formation de perfectionnement du Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) afin de contribuer à l'amélioration de la performance des athlètes et des participants de tous les niveaux. » La plupart des Canadiens connaissent le rôle des entraîneurs, mais peu connaissent le rôle des RDE et leur contribution à un système sportif en santé. Les auteurs présentent des arguments convaincants pour que les femmes (et d'autres personnes) considèrent la formation de RDE comme une option viable pour un engagement gratifiant et significatif dans le cadre du PNCE. – Sheila Robertson, rédactrice en chef

Les avis exprimés dans les articles du Journal canadien des entraîneures sont propres à leurs auteur(e)s et ne reflètent pas nécessairement les politiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

Introduction

Le rôle de l'entraîneur est un facteur déterminant de la qualité de l'expérience sportive des participants. Il est donc important de bien les former et de les soutenir grâce à des projets de perfectionnement professionnel de qualité menés par des professionnels compétents et qualifiés. Les responsables du développement des entraîneurs (RDE) exercent une importante fonction de leadership. Le Programme national de certification des entraîneurs (PNCE) les classe en trois types, selon leur rôle : les évaluateurs d'entraîneurs (ÉE) évaluent les entraîneurs à des fins de qualification ou de certification, les personnes-ressources (PR) soutiennent le perfectionnement des entraîneurs par différentes activités d'apprentissage comme les modules de formation du PNCE, et les formateurs de responsables du développement des entraîneurs (FRDE) forment, encadrent et évaluent à la fois les PR et les ÉE.

L'influence de ces personnes est à la fois incommensurable et exponentielle : un RDE efficace peut avoir un effet positif sur la vie et le travail de nombreux entraîneurs, qui à leur tour peuvent avoir cet effet sur leurs athlètes. Compte tenu de l'importance de ces rôles, la représentation et l'expérience des femmes dans la formation des entraîneurs font partie des préoccupations légitimes d'un système sportif qui vise la qualité et l'équité au sein de son personnel.

Une attention croissante est accordée au travail des RDE, tant à l'international qu'au Canada, compte tenu de leur rôle important. Cette situation se traduit par une multiplication des publications sur le travail des RDE dans les dernières années. Une récente revue de la littérature sur les RDE a permis de recenser 53 études réalisées depuis 2012. En 2019, l'*International Sport Coaching Journal* a publié un numéro spécial consacré aux perspectives mondiales en formation des entraîneurs pour les RDE. Plusieurs ouvrages récents portent sur la formation et le développement des entraîneurs et des RDE. Les recherches sur les RDE explorent des thèmes tels que les rôles et responsabilités des RDE, l'élaboration de programmes de formation de RDE, les stratégies pédagogiques et didactiques, la spécialisation des contenus de formation et l'évaluation de la formation des entraîneurs. On observe un virage de la formation des entraîneurs vers des projets d'apprentissage profond et à fort impact, flexibles et centrés sur l'apprenant.

La plupart des RDE ont de l'expérience en tant qu'athlètes et entraîneurs ou en enseignement supérieur, mais leur parcours d'apprentissage est méconnu. Les femmes RDE semblent sous-représentées dans la recherche; le manque de formation et le manque d'options pour l'accréditation des entraîneures sont avancés comme raisons possibles, tout comme le parcours pour passer d'entraîneure à RDE. Si les femmes sont sous-représentées parmi les entraîneurs, elles risquent de l'être également dans les rôles de RDE.

L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) et des organismes partenaires ont piloté l'élaboration du cheminement de formation des RDE du PNCE. Cette formation comprend l'évaluation en ligne de sa capacité à prendre des décisions éthiques et la démonstration de ses compétences à travers un parcours en quatre étapes : la formation de base, la formation spécifique au contenu, la coprestation et l'évaluation. L'ACE a également élaboré une politique et des normes à l'attention des RDE. Au Québec, un projet est en cours pour former et employer des RDE professionnels comme leaders de l'apprentissage social auprès des entraîneurs de leurs communautés. Cet ajout au PNCE offre un soutien personnalisé pour répondre aux enjeux dans la pratique des entraîneurs actifs sur le terrain.

En effet, des données probantes indiquent une augmentation de l'intérêt pour le travail des RDE, ce qui témoigne en quelque sorte d'une prise de conscience croissante de l'importance de ce rôle. Femmes et sport Canada a noté que la présence de femmes dans des rôles de leadership dans le sport permet d'élargir les possibilités pour les filles et les femmes dans le sport. L'engagement des femmes dans les trois rôles de leadership des RDE peut être considéré comme un marqueur significatif de l'équité dans le système sportif canadien. Cependant, il existe peu de données sur la présence des femmes dans ces rôles, et encore moins sur leurs expériences comme RDE.

Cet article vise à dresser un portrait de la participation des femmes RDE dans la formation et le perfectionnement des entraîneurs dans le cadre du PNCE. Après un survol des données limitées sur les femmes RDE, des pratiques prometteuses pour le recrutement, le soutien et la rétention de femmes dans ces rôles de leadership seront proposées, fondées sur des entrevues réalisées auprès de trois femmes très actives dans les trois rôles de RDE.

Vers un changement : ce qu'on sait sur les femmes RDE dans le PNCE

Au Canada, les RDE sont présents dans au moins quatre types d'organisations : dans un contexte propre au sport au sein d'organismes nationaux ou provinciaux/territoriaux de sport, dans un contexte multisports au sein d'organismes provinciaux/territoriaux de sport, dans des cours ou programmes pour la formation des entraîneurs au niveau collégial ou universitaire, ou dans des entreprises privées qui évoluent dans le domaine de la formation et du perfectionnement des entraîneurs. Pour dresser un portrait complet de la situation des femmes RDE au Canada, il faudrait connaître le nombre et le rôle des femmes dans chacun de ces contextes de pratique et l'évolution de ces données dans le temps. À l'heure actuelle, il existe deux raisons de faire preuve de prudence dans l'accès à ces données.

D'abord, à notre connaissance, les seules données actuellement disponibles sont celles qui proviennent du Casier, la base de données du PNCE. Par conséquent, les conclusions se limitent aux participantes du PNCE et peuvent exclure des femmes RDE dans des collèges et universités qui ne sont pas actives au sein du PNCE, et des femmes qui ne sont pas actuellement actives dans le PNCE, mais qui l'ont été dans le passé. Compte tenu de ce qui est en jeu, quelles conclusions peuvent être tirées avec un certain degré de confiance et quels travaux sont en cours concernant la participation des femmes au rôle de RDE dans le PNCE?

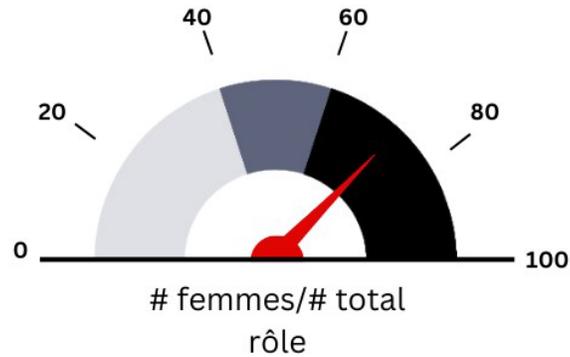
À l'automne 2021, l'ACE a entamé un processus d'analyse des lacunes de la capacité des RDE dans les organismes nationaux de sport (ONS). Chaque ONS a reçu des statistiques

sur son bassin de RDE entre 2015 et 2020. Cette évaluation à l'échelle du système a inspiré deux ensembles de mesures.

Premièrement, les organismes partenaires du PNCE accordent une attention particulière à l'exactitude des relevés des RDE dans le Casier, soit leur processus de saisie des données. Deuxièmement, divers ONS mettent en œuvre des projets propres au sport qui visent à augmenter le nombre de femmes RDE. Ces efforts contribueront grandement à attirer les femmes vers des rôles de RDE et à suivre leur évolution professionnelle. Les travaux préalables de l'ACE et l'interrogation du Casier à l'automne 2023 pour déterminer si des changements ont eu lieu au cours des dernières années permettent de dresser un modeste portrait de la situation avec un certain degré de confiance.

La figure 1 montre le nombre et le pourcentage de femmes qui ont activement donné une formation pour les RDE, ou qui y ont participé dans l'un des rôles de RDE, que ce soit dans un contexte propre au sport ou multisports, au cours de deux périodes, soit de 2015 à 2020 et de 2018 à 2023. Le choix d'un intervalle cible de 40 à 60 % pour la représentation des femmes dans le bassin des RDE est cohérent avec ce que d'autres ont avancé comme objectif raisonnable pour le respect de l'équité des sexes dans des rôles de leadership, notamment dans les conseils d'administration des entreprises.

Légende



Évaluateur d'entraîneur(e)s du PNCE	EE
Personne-ressource du PNCE	PR
Formateur de responsables du développement des entraîneurs du PNCE	FRDE
Responsable du développement des entraîneur(e)s du PNCE	RDE

0-39%	
40-60% (Zone Ciblée)	
61-100%	

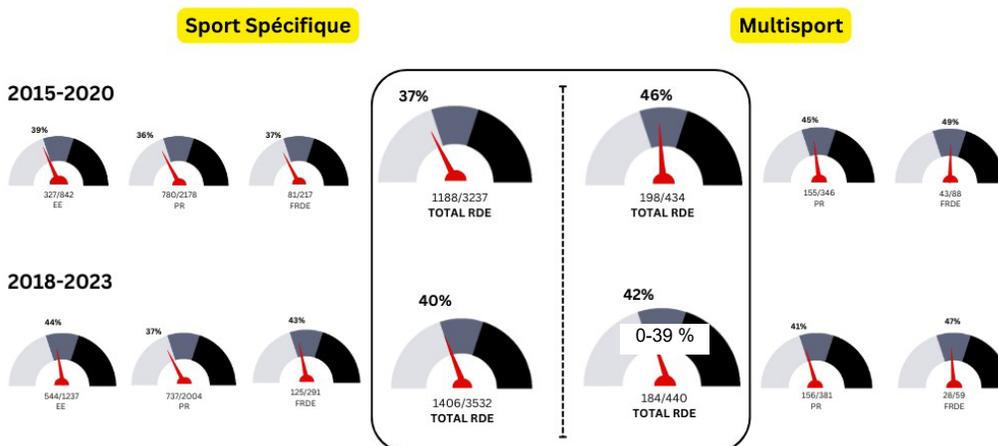


Figure 1.

Portrait de la situation Baromètres de la représentation des femmes en tant que responsables du développement des entraîneurs dans des contextes propres au sport et multisports dans le PNCE pour deux périodes données

La figure 1 présente deux bonnes nouvelles. Premièrement, bien qu'il y ait toujours place à l'amélioration, les pourcentages atteignent les objectifs pour les RDE multisports et s'en rapprochent pour les RDE propres au sport pour les deux périodes. Deuxièmement, les projets des ONS visant à augmenter le nombre de femmes dans les trois rôles de RDE semblent porter leurs fruits. En comparant le nombre de femmes RDE au cours des deux périodes qui se chevauchent, on constate une tendance à la hausse, soit une évolution de 1386 à 1590 femmes occupant ces fonctions. Cette tendance semble être due à une augmentation des femmes RDE propres au sport (1188 par rapport à 1406), plutôt qu'aux RDE multisports, qui affichent une légère baisse (de 198 à 184).

Quelques exemples illustrent ces nouvelles encourageantes. Le ski alpin, un sport qui a toujours eu du mal à compter des femmes parmi ses RDE, a vu leur nombre doubler, passant de 11 à 23 femmes RDE. Cette tendance positive se vérifie également du côté de

l'athlétisme, qui est passé de 5 à 19 femmes RDE. Au rugby, on observe un effort délibéré pour recruter plus de femmes RDE, ce qui a permis de compter trois femmes FRDE plutôt qu'une seule, et d'augmenter le pourcentage de femmes PR de 30 à 35 %.

Cette tendance à la hausse devrait se poursuivre grâce aux mesures prometteuses des ONS. La section suivante présente quelques idées concrètes découlant de l'expérience de trois femmes très engagées comme RDE.

Une passion pour les gens et l'apprentissage : ce que nous apprend le parcours de trois RDE

Des entrevues ont récemment été menées auprès de trois femmes très engagées en tant que RDE afin de comprendre les raisons derrière leur choix de parcours, les éléments qui ont contribué à leur rétention et les facteurs qui les motivent à poursuivre dans cette voie. Bien que chaque parcours soit unique, certains thèmes communs permettent de comprendre comment recruter des femmes dans des rôles de RDE et comment leur garantir une expérience de qualité afin de favoriser leur rétention.

		
Beth Barz	Kathy Brook	Martine Pépin
Conseillère, Coach+ Entraîneure adjointe, rugby masculin, Collège militaire royal du Canada	Éducatrice, chef de la direction, Racquetball Canada; Entraîneure de basketball au secondaire	Enseignante, Centre d'éducation des adultes; Entraîneure de badminton au secondaire
<i>Participation actuelle au PNCE :</i> Personne-ressource, évaluatrice d'entraîneurs, formatrice de responsables du développement des entraîneurs et contributrice au développement du PNCE. Beth compte 30 ans de	<i>Participation actuelle au PNCE :</i> Personne-ressource, évaluatrice d'entraîneurs, formatrice de responsables du développement des entraîneurs et contributrice au développement du PNCE. Kathy compte 36 ans de	<i>Participation actuelle au PNCE :</i> Personne-ressource, formatrice de responsables du développement des entraîneurs et contributrice au développement du PNCE. Martine compte 27 ans de participation au PNCE, dont 26 en tant que RDE.

participation au PNCE, dont 16 en tant que RDE.	participation au PNCE, dont 30 en tant que RDE.	
Sport qui a attiré Beth vers le coaching : Rugby	Sport qui a attiré Kathy vers le coaching : Basketball	Sport qui a attiré Martine vers le coaching : Handball

Recruter des candidates d'expérience pour devenir RDE

L'engagement soutenu dans le coaching à différents niveaux est un élément important du parcours de ces trois femmes. Elles étaient unanimes : leur expérience est essentielle à leur travail de RDE pour diverses raisons, notamment pour pouvoir « parler comme des entraîneurs », c'est-à-dire communiquer de manière à ce que les entraîneurs puissent appliquer le contenu à leur propre pratique, et pour s'assurer d'inspirer la confiance en tant que RDE de par leur expérience comme entraîneures. Autrement dit, avoir de l'expérience comme entraîneure améliore sa crédibilité en tant que RDE. Bien que les avis des trois répondantes divergeaient quant au minimum d'expérience nécessaire, toutes s'entendaient pour dire qu'il fallait à tout le moins comprendre le vécu des entraîneurs.

Recruter des enseignantes

En plus de leur expérience comme entraîneures, les trois femmes ont une vaste expérience en enseignement dans divers contextes, que ce soit au secondaire, au collégial, à l'université ou en formation continue des adultes. Elles ont obtenu un diplôme de premier cycle en lien avec l'enseignement avant de poursuivre vers les cycles supérieurs. L'enseignement et le mentorat occupent une place de choix dans leurs activités en tant que professionnelles, entraîneures et RDE. Malgré que l'enseignement ne soit pas la seule expérience pertinente, les RDE efficaces ont beaucoup de compétences en commun avec les enseignants. Trouver des entraîneurs dont le parcours scolaire et professionnel témoigne d'une passion pour l'enseignement et l'apprentissage et qui ont peut-être déjà les compétences requises pour réussir en tant que RDE est une stratégie de recrutement intéressante, quel que soit le sexe. La surreprésentation des femmes en enseignement est de bon augure pour le recrutement d'un plus grand nombre de femmes comme RDE à partir du bassin des entraîneures qui sont également des enseignantes qualifiées.

Personnaliser le recrutement

Un processus de recrutement personnalisé semble être une troisième approche prometteuse. Chaque RDE a été capable de nommer la personne précise qui l'a invitée à s'impliquer, d'abord en tant que PR pour la prestation de modules du PNCE. Cette invitation personnelle ressort clairement dans les souvenirs de chacune comme un moment important. Le fait qu'une personne remarque le potentiel d'une candidate peut être un fort incitatif vers un engagement initial, puis une transition vers un rôle de FRDE.

Pour Beth, l'invitation est venue d'un membre du personnel de Rugby Canada pour une prestation propre au sport. Pour Martine, elle est venue d'un membre du personnel de Sport Québec pour une prestation multisports. C'est un membre du personnel de l'ACE qui a encouragé Kathy à s'engager dans cette voie et qui l'a soutenue dans ce rôle. À la lumière de ces expériences, on constate qu'il faudrait mieux tirer profit des réseaux et des connaissances locales afin de cibler les femmes qui ont déjà un effet positif dans leur environnement de coaching, communiquer personnellement avec elles pour leur offrir une occasion de s'épanouir comme RDE et les soutenir tout au long de cette démarche. Le recrutement des RDE risque d'être plus fructueux si on cherche des entraîneures qui font preuve d'engagement envers le coaching, et encore plus si elles agissent comme mentores auprès d'autres entraîneurs. On en retient qu'il vaut mieux délaissé les appels de candidatures généraux et plutôt se concentrer sur des invitations ciblées et du soutien personnalisé. Beth suggère que les RDE actives pourraient être invitées à cibler des recrues potentielles et à établir le premier contact.

Conserver les RDE de qualité

Beth, Kathy et Martine sont des RDE engagées depuis de nombreuses années. Leurs réponses à deux des questions posées (*Qu'est-ce qui vous a poussé à vous impliquer jusqu'à maintenant?* et *Qu'est-ce qui vous inciterait à rester impliquée à l'avenir?*) ont permis de faire ressortir d'autres pratiques prometteuses, cette fois pour maintenir l'engagement de RDE de qualité.

Le premier élément immédiatement mentionné par les trois femmes en réponse aux deux questions était le même : les relations qu'elles ont développées avec les entraîneurs et les autres RDE dans leur rôle de FRDE sont au cœur de leur engagement. Même sans en parler directement, leurs récits peuvent fournir des repères pour la conception d'activités d'apprentissage pour le PNCE. Ces réponses suggèrent qu'il serait judicieux d'éviter de concentrer trop d'éléments d'apprentissage dans une même activité pour une période donnée. Plus ne veut pas dire mieux. Il est important de prévoir du temps pour la création de liens et le développement de relations, non seulement pour les entraîneurs, mais aussi pour le plaisir et l'efficacité des RDE.

*« Ce sont les gens... J'aime les interactions que j'ai avec les gens. C'est un peu comme si ma coupe se remplissait jour après jour. »
(BB)*

« Je ne pense pas avoir jamais donné un cours ou travaillé avec un groupe de personnes sans en sortir grandie. J'aime interagir avec les entraîneurs et les RDE présents. Tout le monde est passionné dans le monde du sport. Ce sont des gens qui ont leur

travail à cœur, et ils veulent généralement s'améliorer, donc mon rôle est plaisant. (KB)

Les RDE en tant qu'apprenantes

Les trois femmes se considèrent comme des apprenantes dans leur travail avec les entraîneurs et estiment qu'elles continueront d'apprendre toute leur vie. Cette vision, proposée aux entraîneurs dans le cadre du PNCE, constitue un facteur susceptible de contribuer à l'appréciation des entraîneurs pour le travail des RDE. Cette vision soutient également Beth, Kathy et Martine dans leur travail, puisqu'elles se nourrissent tant de l'apprentissage des entraîneurs que de leur propre apprentissage.

« Je te dirais que je suis une bien meilleure formatrice qu'au début. Tu sais, les gens avec qui j'échange, c'est tellement de l'enrichissement, tout le temps... Je m'amuse. » (MP)

Je peux incarner mes valeurs : la formation continue, la collaboration, la remise en question et le soutien. Ces éléments sont l'essence même du développement de l'entraîneur. (BB)

« J'apprends constamment des autres personnes avec qui je travaille. Parfois, dans mon rôle de FRDE, j'ai l'occasion de travailler avec certains des meilleurs entraîneurs du pays, d'apprendre d'eux et de nouer des relations avec des personnes très intéressantes. » (KB)

Latitude dans la prestation, en particulier pour les RDE expertes

Puisque les trois femmes sont enseignantes de profession et RDE expertes, il n'était pas surprenant qu'une approche axée sur l'apprenant ressorte de leurs réponses à ces questions. Toutes les trois ont souligné l'importance d'avoir la liberté d'adapter leurs approches aux besoins des entraîneurs, tout en restant cohérentes avec l'intention et le contenu.

« Tant que je vais avoir de la latitude dans mes stratégies d'enseignement, je vais continuer à tripper et à avoir du plaisir là-dedans. » (MP)

Chacune a indiqué comment elle a enrichi les modules tout en s'efforçant de répondre aux besoins des entraîneurs. Voici deux exemples pour le module Enseignement et apprentissage : Beth a invité les entraîneurs à des séances d'entraînement avec les athlètes pour faire du microcoaching, et Martine, qui a commencé à enseigner ce module

en ligne pendant la pandémie de COVID-19, a aussi commencé à incorporer des moments de microcoaching dans sa prestation.

« Je l'enrichis beaucoup. Je pars souvent de la réalité de l'entraîneur. 'Qu'est-ce que vous vivez au quotidien? Qu'est-ce qui se passe dans votre gym?' (MP)

Plus les RDE développent leur expertise, plus il semble important de ne pas les contraindre dans un mode de prestation rigide afin de maintenir la participation de personnes de qualité. Bien que les débutants puissent apprécier un encadrement et une structure serrés, les experts sont plus susceptibles de préférer une certaine flexibilité qui leur permet d'être créatifs et d'adapter leurs méthodes aux besoins des apprenants. La diversité des méthodes a permis d'améliorer le module pour les entraîneurs.

Se sentir valorisée par les organismes sportifs

Beth, Kathy et Martine ont toutes exprimé le sentiment d'être valorisées et soutenues par les organismes pour lesquels elles font la prestation du PNCE, mais de manière différente. Premièrement, elles se sentent valorisées parce que le personnel de l'organisation leur dit explicitement qu'elles et leur travail sont importants.

« Pour moi, c'est une question de valorisation. Je pense que c'est le cas pour plusieurs : nous voulons nous sentir valorisés. » (BB)

Deuxièmement, leur besoin d'équilibre entre le travail et la vie personnelle est satisfait. Par exemple, Beth a parlé de son enfant, qui est toujours bien accueilli, et de l'organisme sportif, qui s'adapte à ses horaires. Kathy a mentionné avoir assez de temps pour se préparer.

Troisièmement, leur expertise est mise à profit pour la conception et la révision des modules du PNCE, et on les consulte souvent sur des enjeux relatifs au programme.

« Les organismes pour lesquels je travaille sont formidables. On me demande toujours mon avis, mes commentaires sont pris en compte et je suis toujours bien traitée. J'ai toujours eu beaucoup de possibilités grâce à ce travail. » (KB)

À la lumière de ces expériences, l'adoption de mesures concrètes par les organismes sportifs peut jouer un rôle important pour maintenir la participation des RDE assez

longtemps pour qu'elles puissent développer leur expertise et rester engagées. Ces mesures semblent être de communiquer explicitement aux RDE leur importance et l'importance de leur travail, de répondre à leurs besoins, de solliciter leur contribution et leur expertise dans les projets concernant l'élaboration et la mise en œuvre du PNCE et de leur offrir des occasions et une liberté suffisante pour qu'elles puissent apprendre et se perfectionner.

Conseils aux femmes qui souhaitent devenir RDE

Il est intéressant de noter que Beth, Kathy et Martine n'ont pas ressenti de discrimination et n'ont pas eu à surmonter des obstacles à leur participation en tant que RDE. Beth a expliqué que le fait d'être une femme ayant une grande expérience du coaching avait peut-être été un avantage lors de son recrutement initial. Les trois femmes ont encouragé d'autres femmes à s'impliquer, affirmant qu'il s'agit d'une excellente occasion d'exprimer son leadership et que le travail est gratifiant. Kathy a aussi souligné que le travail peut s'intégrer à un emploi du temps chargé et peut coexister avec la vie de famille et d'autres responsabilités.

Conseils aux décideurs pour le recrutement et le soutien de femmes RDE

Bien que la plupart des conseils avaient déjà été abordés à ce point de l'entrevue, plusieurs autres perles ont été mentionnées.

Comme l'a souligné Beth, le nombre de femmes RDE dépend du nombre d'entraîneures. Le recrutement d'entraîneures devrait donc être une priorité pour les organismes.

Martine a souligné l'importance d'une bonne intégration des nouvelles RDE, suggérant une période d'observation pour avoir une idée du travail, suivie d'une période de co-prestation avec des RDE expérimentés, puis d'une transition progressive et soutenue vers l'indépendance lorsqu'elles se sentent prêtes. Elle a mentionné que, trop souvent, en raison de la pénurie de RDE, les nouvelles recrues sont poussées à en faire trop, trop rapidement, ce qui peut mener à des abandons précoces, un point appuyé par Kathy.

Enfin, il faut continuer à rémunérer adéquatement les RDE. Il s'agit d'un travail professionnel important pour un système sportif en santé, et doit être valorisé en tant que tel.

Conclusion

À bien des égards, les RDE sont le visage et l'âme du partenariat entre le PNCE et les entraîneurs. Compte tenu de l'importance de ce rôle, il est essentiel que les femmes soient bien représentées parmi les RDE. Les données présentées permettent d'exprimer un optimisme prudent. Cet article vise également à encourager les partenaires du PNCE à continuer leurs efforts d'amélioration de la qualité des données du Casier. Plus cette base de données sera étoffée, plus la compréhension de l'évolution du bassin de RDE, y compris la participation des femmes, sera juste et nuancée.

Les récits des femmes RDE qui sont des leaders dans ce rôle sont autant de raisons supplémentaires d'être optimistes. Il y a beaucoup à retenir de leur expérience et de leurs conseils en matière de recrutement et de rétention de femmes RDE. Bien que l'objectif premier de cet article fût de suggérer des idées pour le recrutement et la rétention des femmes RDE, les témoignages de Beth, Kathy et Martine montrent que tout le monde gagne à adopter des stratégies réfléchies pour le recrutement et la rétention des femmes RDE.

À propos des auteur.e.s

Andrea Woodburn est professeure agrégée au Département d'éducation physique de l'Université Laval à Québec, au Canada. Ses recherches portent sur la formation et le perfectionnement professionnel des entraîneurs et les obstacles socioéconomiques à l'inclusion dans le sport compétitif. Elle a beaucoup d'expérience en tant que RDE au sein du PNCE.

Bettina Callary est titulaire de la Chaire de recherche du Canada (niveau 2) en entraînement sportif et en formation des adultes et est professeure agrégée au Département des études expérientielles dans la communauté et le sport à l'Université du Cap-Breton à Sydney, en Nouvelle-Écosse. Elle étudie les stratégies de formation et de développement des entraîneurs, les RDE et les conceptions psychosociales du coaching inclusif. Elle est rédactrice en chef de l'*International Sport Coaching Journal* et fait partie du comité de rédaction du *Sports Coaching Review* et du *Journal of Aging and Physical Activity*.

Diane M. Culver, Ph. D. et consultante en performance mentale (CPM), est professeure titulaire à l'École des sciences de l'activité physique de l'Université d'Ottawa. Ses champs d'intérêt sont le développement des entraîneurs, les femmes dans le domaine du coaching et l'enquête collaborative. Ses recherches sur l'application de l'apprentissage social dans le sport, le paracoaching, le leadership des entraîneures et la sécurité dans le sport sont financées par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le Comité paralympique canadien et l'Association canadienne des entraîneurs.

Chris Wellsman est conseiller en entraînement au sein de l'ACE. Son travail consiste à soutenir l'amélioration des ONS et de leurs programmes de coaching par le partenariat collaboratif. Son principal intérêt est de développer le sport dans sa communauté et au Canada en s'impliquant dans le domaine du coaching et en mettant des formations et des ressources à la disposition des entraîneurs et des athlètes lorsque possible.

Références disponibles sur demande

